

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi sumber acuan penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya pengetahuan teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian yang hampir sama seperti judul penelitian penulis.

(Marbun, 2018) tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui tentang pengaruh tiap variabel terhadap kualitas audit yang dimiliki oleh auditor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan cara pengumpulan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit, objektivitas berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit, integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit dan etika auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit.

(Made, 2017) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pelatihan profesi pada kinerja auditor kantor pada kantor akuntan publik dan penelitian ini mengambil sampel dengan metode *purposive sampling*, sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor yang menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap komitmen seorang auditor pada suatu kantor publik maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya.

(Trijayanti, 2015) Bahwa seseorang auditor memiliki kebutuhan akan materi, maka apabila ada yang dapat memberikan kebutuhan tersebut kepadanya, maka seseorang auditor akan berusaha untuk memperoleh kebutuhan tersebut dengan melakukan upaya semaksimal mungkin yang dapat dilakukannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris terhadap semua variabel. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data yang

diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan skala *likert* dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan dalam setiap variabel terhadap kinerja audit.

Robertus (2016) mengungkapkan bahwa kemajuan teknologi dan persaingan yang ketat di dalam era globalisasi membuat perusahaan akan selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan – perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis maka dari itu sumber daya manusia menjadi fokus utama mereka. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan, maka akan semakin cepat proses pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja SDM dapat dilihat berdasarkan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, seperti faktor kepemimpinan dan faktor personal. Faktor kepemimpinan sangat dapat mempengaruhi kinerja SDM atau karyawan karena pemimpin yang dapat memberikan dorongan dan dukungan kepada karyawan serta faktor personal dimana karyawan yang bersangkutan dapat menerima kritikan dan saran dari pemimpinnya. Tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris terhadap semua variabel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan menggunakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner. Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena semper yang diteliti merupakan keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan dalam setiap variabel terhadap kinerja karyawan.

Made dan Dodik (2016) Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kepemimpinan, karena pemimpin yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan misinya, selain itu adanya koordinasi dan kerjasama yang baik anatar pemimpin dan bawahannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, objektivitas, integritas dan etika auditor terhadap kualitas audit. Populasi penelitian ini adalah semua auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) dan terdaftar di Directory IAPI di Denpasar,

Bali. Metode yang digunakan adalah metode sampling jenuh, dengan jumlah sebanyak 75 responden dengan tingkat pengembalian (*responden rate*) sebesar 100%. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit, objektivitas berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit, integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit, dan etika auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit. Dikdik Maulana (2020) Kualitas audit masih banyak dipertanyakan masyarakat karena masih beragamnya penilaian masyarakat dalam menilai kantor akuntan publik, penilaian tersebut dapat diukur dari kompetensi auditor yang menjadi ujung tombak dalam proses audit. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini menilai pengaruh antara kompetensi auditor, integritas dan etika auditor terhadap kualitas audit. Sumber data diperoleh melalui *survey* dengan cara menyebarkan kuesioner yang diolah dengan menggunakan SPSS 20 dengan metode statistik regresi linear berganda dan uji hipotesis. Metode dalam penelitian ini ialah *explanatory research*. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa adanya dampak positif serta signifikan kompetensi auditor terhadap kualitas audit terhadap semua variabel.

Nurul Fadrijh (2019) Saat ini profesi akuntan publik sedang menjadi sorotan oleh masyarakat. Kredibilitas laporan keuangan diragukan akibat banyaknya kasus perusahaan yang jatuh karena kegagalan bisnis yang dikaitkan oleh kegagalan auditor. Ancaman ini selanjutnya mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap kualitas audit. Kepercayaan yang besar dari pengguna laporan keuangan yang telah diaudit inilah yang akhirnya mengharuskan akuntan publik memperhatikan kualitas audit yang dihasilkannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kualitas dan etika auditor. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 15 KAP dipilih secara *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti kepada auditor yang ada dalam KAP yang telah dijadikan sampel penelitian. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya dampak positif yang signifikan terhadap setiap variabel.

Bahtiar Effendi (2019) Auditor tidak memiliki tanggung jawab untuk kelangsungan suatu perusahaan namun kelangsungan hidup perusahaan menjadi pertimbangan auditor untuk memberikan pendapat. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat apakah kualitas audit meningkatkan kemungkinan sebuah perusahaan yang mengalami *financial distress* (kesulitan keuangan) menerima pendapat wajar dengan *qualifies opinion* (pengecualian) untuk *going concern* (kelangsungan hidup). Metode analisis dari penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel penelitian ini adalah semua sektor perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa kualitas audit, kondisi keuangan dan ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap opini audit *going concern*.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu menyampaikan visi misi perusahaan dengan jelas dan dapat menciptakan sebuah kelompok yang harmonis, bersemangat dalam bekerja dan memiliki kemampuan untuk membuat setiap bawahannya merasa diisi ulang dan berenergi. Pemimpin juga memiliki kewajiban untuk memperhatikan setiap detail pergerakan pekerjaan bawahannya untuk melihat apakah bawahan tersebut mampu atau tidak menyelesaikan pekerjaannya. Apabila ada bawahan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut maka pemimpin harus mengambil kebijakan dalam bertindak, seperti menanyakan apa bawahan tersebut memiliki kendala dalam menyelesaikan tugasnya atau ada hal lain, disini pemimpin juga di paksa untuk memantau kegiatan bawahan agar tujuan dari perusahaan dapat berjalan lancar (Regina, 2017)

Komang Alit (2015) mengatakan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja dari seorang auditor. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen

berkewajiban mengarahkan karyawan yang dibawahnya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan itu terdapat rasa kepercayaan, kesetiaan dan rasa hormat antara atasan dan bawahan serta bawahan pun termotivasi untuk melakukan hal yang sama dengan hal seperti ini maka tujuan dari suatu organisasi bisa tercapai dengan baik. Pemimpin sangat mempengaruhi hasil kinerja bawahan. Faktor individual lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu independensi. Seorang auditor harus memiliki independensi. independensi sebagai suatu sikap mental yang bebas dari pengaruh orang lain, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa independensi berarti seorang auditor bersikap tidak memihak kepada salah satu pihak ketika melakukan proses pemeriksaan, serta jujur dalam menyatakan dan merumuskan pendapatnya.

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan diri ke moralitas dan motivasi yang lebih tinggi Mode Aris (2016). Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang kharismatik. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini biasanya dekat dengan karyawan sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencapai ke tingkat yang lebih tinggi. Sehingga apabila setiap auditor memiliki gaya kepemimpinan transformasional maka kualitas audit yang dihasilkan akan lebih baik, itu karna adanya koordinasi atau kerjasama yang baik diantara auditor. Keterbukaan seorang pemimpin terhadap keluhan - keluhan yang dirasakan oleh bawahan juga merupakan faktor yang dapat menjadikan bawahan merasa dihargai dan tidak memiliki tekanan saat bekerja.

Dari uraian diatas, peneliti ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional auditor untuk dianalisa pengaruh terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik. Gaya kepeminpin transformasional sangat penting untuk kesuksesan dalam sebuah organisasi dan dapat dilihat dari kenyataannya ternyata masih banyak terdapat karyawan atau auditor yang bekerja di KAP kurang mendapatkan dukungan dan perhatian oleh pimpinan sehingga berkakibat kepada

menurunnya kinerja auditor yang berdampak kepada kualitas hasil audit yang kurang optimal dan tidak tercapainya visi organisasi atau perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kepemimpinan, karena pemimpin yang 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 mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan, kolega maupun pimpinan itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi pengikutnya guna mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda - beda dalam memimpin organisasi.

Penelitian terdahulu ini menjadi sumber acuan penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya pengetahuan teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian yang hampir sama seperti judul penelitian penulis.

Menurut beberapa para ahli, ciri-ciri kepemimpinan transformasional yaitu :

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Idealized Influence atau pengaruh ideal adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. *Idealized Influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pimpinannya dan mempercayai kapasitas pimpinannya dalam menyelesaikan setiap ada permasalahan.

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Inspirational Motivation adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol - simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Intellectual Stimulation adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah secara cermat.

4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Individualized Consideration adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. *Individualized consideration* dari kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

Prinsip-prinsip yang harus diciptakan oleh seorang pemimpin transformasional yaitu “Erik Rees, 2001” yaitu:

1. Simplifikasi

Keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab kemana kita akan melangkah? menjadi hal pertama yang penting untuk kita implementasikan.

2. Motivasi

Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas didalam organisasi, berarti seharusnya dia dapat pula mengoptimalkan,

motivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.

3. Fasilitasi

Dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi didalam organisasi secara kelembagaan, kelompok ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat didalamnya.

4. Mobilitasi

Yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat didalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpinan transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.

5. Siap Siaga

Yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

6. Tekad

Yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi dan fisik serta komitmen.

Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian, yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan

tugas - tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Stoner semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif.

Setiap pemimpin dipilih karena dianggap memiliki visi dan misi yang jelas, dan sebaiknya seseorang sulit untuk menjadi pemimpin jika ia dianggap tidak memiliki visi dan misi yang jelas. Kejelasan visi dan Misi mampu memberi arah bagi kelanjutan suatu organisasi dimasa yang akan datang.

Salah satu model kepemimpinan pendidikan yang diperdiksi mampu mendorong terciptanya efektifitas institusi pendidikan adalah kepemimpinan transformasional. Jenis kepemimpinan ini menggambarkan adanya tingkat kemampuan pemimpin untuk mengubah mentalitas dan perilaku pengikut menjadi lebih baik dengan cara menunjukkan dan mendorong mereka untuk melakukan sesuatu yang kelihatan mustahil. Konsep kepemimpinan ini menawarkan perspektif perubahan pada keseluruhan institusi pendidikan, sehingga pengikut menyadari eksistensinya untuk membangun institusi yang siap menyongsong perubahan bahkan menciptakan perubahan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional (Tina dan Wilsa 2018), yaitu :

1. Menantang proses, dengan mencari peluang - peluang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik, serta bereksperimen dan mengambil risiko yang pantas untuk memperbaiki kinerja organisasi.
2. Inspirasi visi bersama, dengan membangun visi masa depan, serta membangun dukungan bawahan terhadap visi tersebut.

Tujuan dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu untuk mencapai sebuah misi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manfaat dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu untuk mendefinisikan dan mengembangkan berbagai nilai dan keyakinan yang mendukung fungsi efektif organisasi.

Berikut terdapat berbagai indikator gaya kepemimpinan transformasional, antara lain :

1. Menekankan kepercayaan,

2. Mengambil isu - isu yang sulit,
3. Meyajikan nilai - nilai yang paling penting,
4. Menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan
5. Konsekuensi etis dari keputusan.

Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini biasanya dekat dengan karyawan sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencapai ke tingkat yang lebih tinggi. Sehingga apabila setiap auditor memiliki gaya kepemimpinan transformasional maka kualitas audit yang dihasilkan akan lebih baik, itu dikarenakan adanya kordinasi atau kerjasama yang baik diantara auditor (Tina Wati dan Wilsa, 2018).

PT. Wijaya Makmur Sentosa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor rokok, rokok yang didistribusikan adalah *brand* yang terkenal di Indonesia yaitu Sampoerna. PT. Wijaya Makmur Sentosa sudah menjalankan usahanya sekitar 30 tahun, mulai dari toko kelontong, kemudian menjadi agen, hingga sampai saat ini sudah menjadi PT sendiri. PT. Wijaya Makmur Sentosa berlokasi di Kotabaru, Kalimantan Selatan, Pulau Laut, yang merupakan Kabupaten dari Ibu Kota Banjarmasin. Usaha distributor ini bersifat sistem kontrak dengan PT. HM Sampoerna, Tbk, tetapi untuk PT. Wijaya Makmur Sentosa sendiri resmi milik Rudyanto Wijaya, hanya saja sistem kerjanya yang bekerjasama dengan Sampoerna. PT. Wijaya Makmur Sentosa dari dulu hingga sekarang mempunyai 17 karyawan, yang terdiri dari 1 (satu) *supervisor*, 2 (dua) admin, 6 (enam) *salesman*, 6 (enam) asisten sales, dan 1 (satu) *helper*. Dari PT. HM Sampoerna, Tbk sendiri, mereka memberikan 1 (satu) *supervisor* sebagai tamu disetiap distributornya, gunanya untuk memantau dan memastikan target dari Sampoerna terpenuhi dan pendistribusiannya tersebar dengan baik.

Sebelumnya pernah ditanya secara tidak langsung kepada salah satu mantan karyawan, dia mengatakan bahwa pemimpin PT. Wijaya Makmur Sentosa adalah orang yang baik dan sudah berpengalaman dalam memimpin. Selaku pemimpin perusahaan, Rudyanto dapat mengatur dan mengelola karyawan dengan

baik, hanya saja ada satu kekurangan yaitu kurang tegas dalam bertindak. Karena pernah pada saat *cross check*, Rudyanto dan Ahim mendapati karyawan melanggar aturan, yaitu pulang lebih cepat dari jam kerja yang sudah ditentukan tetapi tidak langsung kembali ke kantor, melainkan bersembunyi ditempat lain. Rudyanto sebagai pemimpin tidak mengambil tindakan ataupun melakukan teguran kepada karyawan tersebut, hanya mendiamkannya saja. Kemudian juga pernah ada kejadian karyawan merekayasa nota penjualan. Kejadian ini terungkap pada saat *supervisor* tidak sengaja mampir pada salah satu kios, dan ternyata karyawan tersebut sudah satu minggu tidak kesana, tetapi dinota penjualan menyatakan bahwa kios tersebut melakukan pembelian. *Supervisor* pun melaporkan kepada Rudyanto, tetapi Rudyanto hanya memberikan teguran kecil kepada karyawan tersebut.

Dapat dikatakan bahwa disini pemimpin berkorban bukan demi karyawan atau bawahannya, melainkan demi PT. Wijaya Makmur Sentosa saja. Dalam wawancara para narasumber banyak mengatakan pengorbanan pemimpin untuk perusahaan, contohnya waktu merupakan pengorbanan terberat, dan yang paling mempengaruhi adalah *volume* target yang harus dicapai sesuai dengan target yang sudah ditentukan sejak awal. Target ini bersifat mingguan, jadi setiap minggu target akan berubah dan meningkat. Tergantung tuntutan target yang diberikan oleh pihak PT. HM. Sampoerna. Peka terhadap lingkungan, pemimpin sudah memperhatikan langkah apa yang akan dilakukan. Contohnya dalam *meeting*, pemimpin menyampaikan *plan-plan* yang akan dilakukan untuk periode selanjutnya, serta melakukan evaluasi kerja dari hasil periode sebelumnya. Untuk menghadapi ancaman dari luar atau *competitor*, pemimpin menghadapinya secara optimisme, dan mengambil tindakan sesuai dengan situasi yang sedang terjadi pada saat itu. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, Pemimpin mau mendengarkan nasehat, ide, serta masukkan dari karyawannya, karena hal itu sangat penting. Dari masukkan-masukkan tersebut juga dapat dijadikan pertimbangan bagi pemimpin untuk mengambil keputusan atau langkah-langkah kedepannya. Contohnya pada saat *meeting* atau evaluasi, maka semua saran atau masukkan dari karyawan akan didengarkan dan ditampung. Pemimpin memperhatikan kebutuhan karyawannya baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Dalam pekerjaan pemimpin

memfasilitasi kebutuhan mereka, contohnya seragam, transportasi, uang makan dan gaji disesuaikan dengan UMK (Upah Minimum Kota), bahkan diatas UMK yang ada. Sedangkan diluar pekerjaan, pemimpin memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan mengikutkan mereka program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), tidak hanya mereka tetapi juga isteri dan anak mereka. Dan terkadang karyawan melakukan izin untuk tidak masuk kerja dikarenakan ada acara keluarga, pemimpin pun memberikan mereka izin sesuai dengan kurun waktu yang diperlukan. Jadi disini pemimpin PT. Wijaya Makmur Sentosa sudah memperhatikan kebutuhan para pengikutnya.

Disini peneliti ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan di PT. Wijaya Makmur Sentosa, gaya kepemimpinan yang seperti apakah yang selama ini diterapkan disana, karena gaya kepemimpinan sangat penting untuk mengelola karyawan dan perusahaan agar dapat berjalan dengan baik.

2.2.2. Etika Audit

Setiap profesi yang memberikan pelayanan jasa pada masyarakat harus memiliki kode etik yang merupakan seperangkat prinsip-prinsip moral yang mengatur tentang perilaku profesional. Tanpa etika, profesi akuntan tidak akan ada karena fungsi akuntan adalah sebagai penyedia informasi untuk proses pembuatan keputusan bisnis oleh para pelaku bisnis. Auditor wajib menaati kode etik yang ditetapkan. Pelaksanaan audit harus mengacu kepada Standar Audit ini, dan auditor wajib mematuhi kode etik yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari standar audit.

Secara umum etika didefinisikan sebagai nilai-nilai tingkah laku atau aturan- aturan tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh suatu golongan tertentu atau individu. Ilmu tentang penilaian hal yang baik dan hal yang buruk, tentang hak dan kewajiban moral merupakan definisi dari etika auditor. Guna meningkatkan kinerja auditor, maka auditor dituntut untuk selalu menjaga standar perilaku etis. Made dan Dodik (2016) menyatakan bahwa etika auditor dapat menumbuhkan kepercayaan publik terhadap organisasi dan pimpinan sering mengajak berperilaku etis, serta memegang prinsip-prinsip etika yang baik. Dalam melaksanakan tugas, imbalan yang diterima tidak mempengaruhi hasil.

Kualitas audit yang baik pada prinsipnya dapat dicapai jika auditor menerapkan standar dan prinsip - prinsip audit, bersikap bebas tanpa memihak, patuh kepada hukum serta mentaati etika professional. Menurut Tina dan Wilsa (2018) menjelaskan bahwa selain standar audit kode etik profesi juga harus dipatuhi, kode etik auditor merupakan aturan perilaku auditor sesuai dengan tuntutan profesi dan organisasi serta standar audit yang merupakan ukuran mutu minimal yang harus dicapai oleh auditor independen dalam melaksanakan tugas auditnya, apabila aturan ini tidak dipenuhi berarti auditor bekerja dibawah standar dan dapat dianggap melakukan malpraktek. Kode etik profesional disusun sebagai bagian dari hubungan yang khusus antara anggota profesi dan klien mereka. Praktisi profesional tidak menjauhi orang-orang yang mereka layani. Klien harus mempercayai para profesional berdasarkan perilaku yang etis.

Kepercayaan akan meningkat bila para profesional melayani klien dengan jujur, rajin untuk tidak bertindak berdasarkan aturan ketat dan perilaku yang etis. Kepercayaan juga akan meningkat jika organisasi yang membutuhkan jasa profesional yakin bahwa para profesional yang melanggar kode etik mereka akan dikenakan sanksi oleh rekannya. Jadi, setiap profesi apapun , kode etik yang ditetapkan oleh lembaga profesional akan menambah nilai bagi profesi yang bersangkutan

Audit membutuhkan pengabdian yang besar pada masyarakat dan komitmen moral yang tinggi. Masyarakat menuntut untuk memperoleh jasa para auditor publik dengan standar kualitas yang tinggi, dan menuntut mereka untuk bersedia mengorbankan diri. Itulah sebabnya profesi auditor menetapkan standar teknis dan standar etika yang harus dijadikan panduan oleh para auditor dalam melaksanakan audit. Standar etika diperlukan bagi profesi audit karena auditor memiliki posisi sebagai orang kepercayaan dan menghadapi kemungkinan benturan-benturan kepentingan.

Kode etik atau aturan etika profesi audit menyediakan panduan bagi para auditor profesional dalam mempertahankan diri dari godaan dan dalam mengambil keputusan-keputusan sulit. Jika auditor tunduk pada tekanan atau permintaan tersebut, maka telah terjadi pelanggaran terhadap komitmen pada prinsip-prinsip

etika yang dianut oleh profesi. Oleh karena itu, seorang auditor harus selalu memupuk dan menjaga kewaspadaannya agar tidak mudah takluk pada godaan dan tekanan yang membawanya ke dalam pelanggaran prinsip-prinsip etika secara umum dan etika profesi. etis yang tinggi; mampu mengenali situasi-situasi yang mengandung isu-isu etis sehingga memungkinkannya untuk mengambil keputusan atau tindakan yang tepat.

Nilai etika dalam auditing juga sangat penting. Beragam masalah etis berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan auditing. Banyak auditor menghadapi masalah serius karena mereka melakukan hal-hal kecil yang tak satu pun tampak mengandung kesalahan serius, namun ternyata hanya menumpuknya hingga menjadi suatu kesalahan yang besar dan merupakan pelanggaran serius terhadap kepercayaan yang diberikan. Untuk itu pengetahuan akan tanda-tanda peringatan adanya masalah etika akan memberikan peluang untuk melindungi diri sendiri, dan pada saat yang sama, akan membangun suasana etis di lingkungan kerja.

Masalah-masalah etika yang dapat dijumpai oleh auditor yang meliputi permintaan atau tekanan untuk:

1. Melaksanakan tugas yang bukan merupakan kompetensinya.
2. Mengungkapkan informasi rahasia.
3. Mengkompromikan integritasnya dengan melakukan pemalsuan, penggelapan, penyuapan dan sebagainya.
4. Mendistorsi objektivitas dengan menerbitkan laporan - laporan yang menyesatkan.

Prinsip dasar etika profesional memiliki lima prinsip yang harus diterapkan oleh auditor, yaitu :

1. Integritas : auditor bersikap jujur, adil, dan sebenar-benarnya dalam melakukan praktiknya
2. Objektivitas : auditor harus bersikap netral dalam menjalankan audit, interpretasi bukti audit dan laporan keuangan yang sudah ditelaah.

3. Kompetensi profesional dan kecermatan : auditor harus berpengetahuan serta berketerampilan sesuai profesionalnya dalam memberikan jasanya.
4. Kerahasiaan : auditor harus menjaga kerahasiaan informasi ataupun hubungan klien tanpa seizin klien kecuali ada ketentuan hukum yang mengharuskan mereka ungkapkan informasinya.
5. Perilaku Profesional : auditor harus menahan diri dari setiap perilaku yang dapat merusak citra profesi mereka seperti kelalaian dalam melakukan tugas, melecehkan pihak lain, membandingkan baik dan buruknya.

Prinsip umum memberikan dasar dalam mengidentifikasi, mengevaluasi serta mengatasi ancaman terhadap prinsip utama/prinsip dasar. Pada umumnya munculnya ancaman dalam prinsip umum adanya Kepentingan pribadi, Penelaah pribadi, Advokasi / mendukung satu pihak, Kesepahaman, dan Intimidasi. Independensi merupakan standart auditig yang penting karena opini akuntan yang bertujuan untuk menambah kredibilitas laporan keuangan yang disajikan manajemen atau dalam artikata lain yaitu auditor tidak dapat mudah dipengaruhi oleh pihak bersangkutan atau pihak lain.

Pemberian jasa Non-audit kepada klien merupakan pengaruh indenpensi auditor dalam melakukan kegiatannya. Jasa-jasa tersebut antara lain Jasa penilaian, Jasa audit internal, jasa pembukuan kepada klien. Dalam menjaga independasi auditor imbalan merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam pelaksanaanya seperti ketergantungan imbalan jasa auditor, imbalan jasa audit yang belum dibayarkan, dan suatu penetapan imbalan jasa audit oleh perusahaan terkait dari perusahaan terkait.

Dalam menetapkan suatu imbalan kepada jasa audit ada beberapa pertimbangan yang harus dipertimbangkan :

1. Dari segi pengetahuan serta keterampilan dalam melakukan jenis pekerjaan.
2. Tingkat pendidikan serta pengalaman yang mendukung
3. Tanggung jawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugas
4. Mempergunakan waktu dengan sebaik-baiknya

Dalam melakukan pergantian auditor, manajemen perusahaan dapat memutuskan dengan adanya beberapa kriteria/alasan yaitu dari segi komunikasi antara KAP, opinion shopping (opini yang seharusnya dilakukan atau menguntungkan perusahaan) dan mengurangi biaya perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etika seorang auditor yaitu :

1. Bertanggung jawab

Setiap auditor harus bertanggung jawab menjaga kerahasiaan informasi klien yang diperoleh dalam tugasnya. Dan tidak boleh terlibat dalam pengungkapan dan pemanfaatan informasi tersebut tanpa seijin pihak yang memberi tugas atau klien kecuali dikehendaki oleh norma profesi, hukum atau negara

2. Bersikap Adil

Seorang auditor harus mampu bersikap adil dalam menentukan keputusan audit dan tidak memihak kepada siapa pun.

3. Bersikap Objektif dan Independen

Setiap auditor harus menjaga objektivitasnya dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya. Auditor bekerja dalam berbagai kepastian yang berbeda dan harus menunjukkan objektivitas mereka dalam berbagai situasi.

4. Berintegritas Moral

Seorang auditor yang profesional juga harus mempunyai sikap berintegritas moral. Integritas moral diukur dalam bentuk apa yang benar dan adil.

5. Kompeten

Auditor yang kompeten harus tekun dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada penerima jasa publik. Ketekunan mengandung arti pemenuhan tanggung jawab untuk memberikan jasa dengan segera dan hati - hati, sempurna dan mematuhi standar teknis dan etika yang berlaku.

Tujuan dari kode etik (etika auditor) yaitu untuk mengatur hubungan antara : auditor dengan rekan kerjanya, auditor dengan atasannya, auditor dengan objek pemeriksanya dan auditor dengan masyarakat (Made dan Dodik,2016).

Beberapa tujuan dari kode etik yaitu :

1. Untuk menjunjung tinggi martabat profesi
2. Untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggota
3. Untuk meningkatkan pengabdian para anggota profesi
4. Untuk meningkatkan mutu profesi
5. Meningkatkan layanan diatas keuntungan pribadi
6. Mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.

Idealisme yang terkandung dalam kode etik profesi tidak sejalan dengan fakta yang terjadi di sekitar para profesional , sehingga harapan terkadang sangat jauh dari kenyataan. Memungkinkan para profesional untuk berpaling kepada kenyataan dan mengakibatkan idealisme kode etik profesi, (Tina dan Wilsa 2018).

Manfaat Kode Etik

1. Para profesional akan lebih sadar tentang aspek moral dari pekerjaannya. Dengan adanya kode etik para profesional akan bertindak dengan kesadaran sebagaimana yang dituntut dalam kode etik. Sekaligus akan terdapat kesadaran bahwa di dalam pekerjaannya terdapat dimensi moralitas yang harus dipenuhinya.
2. Kode etik berfungsi sebagai acuan yang dapat diakses secara lebih mudah. Dengan fungsi ini kode etik akan dapat mengarahkan manajer untuk selalu memelihara perhatiannya terhadap etika.
3. Ide - ide abstrak dari kode etik akan ditranslasikan ke dalam istilah yang konkret dan dapat diaplikasikan ke segala situasi. Bagaimanapun kode etik merupakan panduan normatif, oleh karenanya tidak mudah untuk menghindar dari sifatnya yang abstrak. Namun demikian kode etik tentu dapat ditranslasikan ke dalam bahasa yang lebih mudah untuk dipahami anggota profesi, serta dengan mudah pula dapat diplikasikan pada situasi-situasi tertentu.
4. Anggota sebagai suatu keseluruhan, akan bertindak dalam cara yang lebih standar pada garis profesi. Keragaman pandangan atas nilai moral yang didasari

oleh berbagai latar belakang diri anggota akan tidak menguntungkan bagi pencapaian kinerja tertinggi dari sebuah profesi.

5. Menjadi suatu standar pengetahuan untuk menilai perilaku anggota dan kebijakan profesi. Kode etik sebagai pedoman perilaku profesional hadir untuk ditaati. Dengan perangkat standar ini, bagi siapapun lebih mudah untuk menilai berbagai perilaku anggota dan sekaligus kebijakan asosiasi profesi.
6. Anggota akan menjadi dapat lebih baik menilai kinerja dirinya sendiri. Ini menunjukkan bahwa kode etik dapat sekaligus dijadikan bahan introspeksi diri bagi kalangan anggota profesi, setidaknya sebelum dinilai oleh pihak lain atas kinerja moral profesionalnya.
7. Profesi dapat membuat anggotanya dan juga publik sadar sepenuhnya atas kebijakan-kebijakan etisnya. Sebagaimana telah disebutkan bahwa profesi akuntan sangat mengandalkan keberadaannya pada kepercayaan yang diberikan oleh publik. Dengan adanya kode etik, kepercayaan public akan selalu terjaga dengan selalu menghargai integritas profesi.
8. Anggota dapat menjustifikasi perilakunya jika dikritik. Ini penting untuk menghindari ketidakpastian penilaian di masyarakat atas perilaku professional anggota.

Sanksi Pelanggaran Kode Etik

1. Mendapatkan Peringatan

Pelaku akan mendapatkan peringatan halus, misal jika seseorang menyebutkan suatu instansi terkait (namun belum parah tingkatannya) bisa saja ia akan menerima email yang berisi peringatan, jika tidak diklarifikasi kemungkinan untuk berlanjut ke tingkat selanjutnya, seperti peringatan keras ataupun lainnya.

2. Pemblokiran

Mengupdate status yang berisi SARA, mengupload data yang mengandung unsur pornografi baik berupa image maupun .gif, seorang programmer yang mendistribusikan malware. Hal tersebut adalah contoh pelanggaran dalam

kasus yang sangat berbeda-beda, kemungkinan untuk kasus tersebut adalah pemblokiran akun di mana si pelaku melakukan aksinya.

3. Hukum Pidana atau Perdata

“Setiap penyelenggara negara, Orang, Badan Usaha, atau masyarakat yang dirugikan karena penggunaan Nama Domain secara tanpa hak oleh Orang lain, berhak mengajukan gugatan pembatalan Nama Domain dimaksud” (Pasal 23 ayat 3), “Setiap Orang dengan sengaja dan tanpa hak atau melawan hukum melakukan tindakan apa pun yang berakibat terganggunya Sistem Elektronik dan/atau mengakibatkan Sistem Elektronik menjadi tidak bekerja sebagaimana mestinya” (Pasal 33).

Kelalaian untuk mengikuti peraturan perilaku dapat mengakibatkan pemecatan dari KAP. Hal ini tidak mencegah seorang akuntan publik untuk melakukan praktik akuntansi publik, tetapi merupakan sanksi sosial yang berat.

Adapun yang dimaksud dengan peraturan – peraturan perilaku seorang akuntan publik adalah sebagai berikut (*Auditing dan Jasa Assurance, Alvin A. Arens et al, Jilid 1, Edisi 15*)

1. Peraturan 101 – Independensi

Seorang anggota yang berpraktik bagi publik harus independen dalam pelaksanaan jasa profesionalnya sebagaimana yang ditentukan oleh standar yang dirumuskan oleh badan – badan yang dibentuk oleh Dewan.

2. Peraturan 102 – Integritas dan Objektivitas

Dalam melaksanakan setiap jasa profesionalnya, seorang anggota harus mempertahankan objektivitas dan integritas, bebas dari konflik kepentingan, dan tidak secara sadar melakukan kesalahan penyajian data atau menyerahkan pertimbangannya kepada pihak lain.

3. Peraturan 201 – Standar Umum

Bagi semua jenis jasa, seorang anggota harus mematuhi standar profesional dan interpretasinya yang disusun oleh badan yang dibentuk oleh Dewan.

4. Peraturan 202 – Kepatuhan pada Standar

Seorang anggota yang melaksanakan jasa auditng, review, kompilasi, konsultasi manajemen, perpajakan, atau jasa profesional lainnya harus mematuhi standar – standar yang disusun oleh badan yang dibentuk oleh Dewan.

5. Peraturan 203 – Prinsip – prinsip Akuntansi

Seorang anggota yang mematuhi standar pelaporan audit profesional yang disusun oleh badan yang dibentuk oleh Dewan dalam menerbitkan laporan tentang ketaatan entitas terhadap prinsip – prinsip akuntansi yang berlaku umum.

6. Peraturan 301 – Informasi Rahasia Klien

Seorang anggota yang berpraktik bagi publik tidak boleh mengungkapkan informasi klien tanpa persetujuan khusus dari klien.

7. Peraturan 302 – Fee Kontijen

Seorang anggota yang berpraktik bagi publik tidak boleh menerima fee kontijen dalam melukakan jasa profesional apapun.

2.2.3. Kualitas Audit

Kualitas audit adalah karakteristik atau gambaran praktik dan hasil audit berdasarkan standar auditing dan standar pengendalian mutu yang menjadi ukuran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesi seorang auditor. Kualitas audit berhubungan dengan seberapa baik sebuah pekerjaan diselesaikan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan, Muchlisin Riadi (2018).

Jika dilihat dari fenomena yang ada yaitu kasus yang terjadi pada PT. Hanson International, Tbk dimana KAP Purwanto, Sungkoro dan Surjana (Member dari Ernst and Young Global Limited/EY) dinilai tak teliti dalam penyajian laporan keuangan PT. Hanson International, Tbk. periode 2016 sehingga adanya penggelembungan pendapatan pada laporan keuangan tersebut dan tidak cermatnya dalam pengumpulan bukti atas transaksi tersebut. Atas kesalahannya KAP tersebut diberikan hukuman pembekuan Surat Tanda Terdaftar (STTD) selama satu tahun karena terbukti melakukan pelanggaran Pasal 66 UPM jis. Paragraph A 14 Standar

Profesional Akuntan Publik (PSAP) Standar Audit (SA) 200 tentang Prinsip Kompetensi Serta Sikap Kecermatan dan Kehati-Hatian profesional. Kasus tersebut memperlihatkan bahwa adanya indikasi auditor melakukan kerjasama dengan pihak yang diaudit untuk memanipulasi laporan. Dalam hal ini dapat kita simpulkan bahwa pemimpin dalam suatu organisasi belum paham atau tidak memalaksanakan peraturan yang sudah ada dan juga tidak menerapkan kode etik audit.

Kualitas audit dapat diartikan sebagai bagus tidaknya suatu pemeriksaan yang telah dilakukan oleh auditor. Berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) audit yang dilaksanakan auditor dikatakan berkualitas, jika memenuhi ketentuan atau standar pengauditan. Standar pengauditan mencakup mutu profesional, auditor independen, pertimbangan (*judgement*) yang digunakan dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan audit.

Beberapa pengertian dari kualitas audit menurut para ahli :

1. Simanjuntak

Definisi kualitas audit menurut Simanjuntak adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang subjek/objek untuk tingkat kepuasan, menjadikan akan memunculkan hasrat subjek/objek untuk menilai suatu kegiatan tersebut.

2. Watkins Et Al

Definisi kualitas audit menurut Watkins et al adalah kemungkinan dimana auditor akan menemukan dan melaporkan salah saji material dalam laporan keuangan klien. Berdasarkan Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) audit yang dilaksanakan auditor dikatakan berkualitas baik, jika memenuhi ketentuan atau standar pengauditan.

3. Liu dan Wang

Definisi kualitas audit menurut Liu dan Wang adalah probabilitas bahwa auditor tidak akan melaporkan laporan audit dengan opini wajar tanpa pengecualian untuk laporan keuangan yang mengandung kekeliruan material.

4. De Angelo

Definisi kualitas audit menurut De Angelo adalah kemungkinan (joint probability) dimana seorang auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran yang ada dalam sistem akuntansi kliennya.

Audit sendiri dalam arti luas didefinisikan sebagai suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-asersi tentang kegiatan dan kejadian ekonomi untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta menyampaikan hasil-hasil kepada para pengguna yang berkepentingan.

Menurut Wooten (2003) dalam Tuti dan Selly (2019) indikator yang dipakai untuk pengukuran kualitas audit antara lain yaitu :

1. Deteksi Salah Saji

Dalam deteksi salah saji, auditor harus memiliki sikap skeptisme profesional, yaitu sikap yang meliputi pikiran yang terus menerus mempertanyakan dan melakukan evaluasi kritis bukti audit. Salah saji ini dapat terjadi akibat terdapatnya kekeliruan maupun kecurangan. Apabila laporan keuangan salah saji yang berdampak secara individual atau keseluruhan cukup signifikan menjadikan menyebabkan laporan keuangan tersebut tidak ditunjukkan secara wajar dalam semua hal yang sesuai dengan standar akuntansi keuangan.

2. Kesesuaian dengan Standar Umum yang Berlaku

Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) merupakan pedoman yang menjadi acuan dan telah ditetapkan sebagai ukuran mutu yang wajib dipatuhi oleh akuntan publik dalam pemberian jasanya (UU No. 5 Tahun 2011). Auditor bertanggung jawab untuk mematuhi standar auditing yang ditentukan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Aturan Etikan Kompartemen Akuntan Publik mewajibkan anggota Ikatan Akuntan Indonesia yang sedang praktik sebagai auditor untuk patuh pada standar auditing apabila berhubungan dengan audit terhadap laporan pemeriksaan atau laporan audit.

3. Kepatuhan terhadap SOP

Standar operasional perusahaan adalah penetapan tertulis mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, dimana, oleh siapa, bagaimana cara melakukan, apa saja yang diperlukan, dan lain-lain yang semuanya itu merupakan prosedur kerja yang harus ditaati dan dilakukan. Dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan, auditor harus memperoleh pengetahuan tentang bisnis yang cukup untuk mengidentifikasi dan memahami peristiwa, transaksi, dan praktik yang menurut pertimbangan auditor kemungkinan berdampak signifikan atas laporan keuangan atau atas laporan pemeriksaan atau laporan audit.

Standar Profesional Akuntan Publik : SA705 - Modifikasi Terhadap Opini dalam Laporan Auditor Independen (*Auditing dan Jasa Assurance, Alvin A. Arens at all, Jilid 1, Edisi 15*)

Standar auditing memperkenankan tetapi tidak mewajibkan untuk menolak memberikan pendapat apabila ada keraguan yang substansial tentang *going concern*. Kriteria untuk menerbitkan penolakan memberikan pendapat ketimbang menambahkan suatu paragraf penjelasan tidak dinyatakan dalam standar. Empat jenis utama laporan yang diterbitkan, yaitu :

1. Pendapat Wajar dengan Pengecualian (*Qualified Opinion*)

Dapat diterbitkan akibat pembatasan ruang lingkup audit atau kelalaian untuk mematuhi prinsip akuntansi yang berlaku umum. Laporan ini hanya dapat diterbitkan apabila auditor menyimpulkan bahwa laporan keuangan secara keseluruhan telah disajikan secara wajar.

2. Pendapat Tidak Wajar (*Adverse Opinion*)

Digunakan hanya apabila auditor yakin bahwa laporan keuangan secara keseluruhan mengandung salah saji yang material atau menyesatkan sehingga tidak menyajikan secara wajar posisi keuangan atau hasil operasi atau arus kas sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP). Laporan ini hanya dapat diterbitkan apabila auditor memiliki pengetahuan, setelah melakukan investigasi yang mendalam, bahwa tidak ada kesesuaian dengan GAAP/PSAK.

3. Menolak Memberikan Pendapat (*Disclaimer of Opinion*)

Diterbitkan apabila auditor tidak dapat meyakinkan dirinya sendiri bahwa laporan keuangan secara keseluruhan telah disajikan secara wajar. Laporan ini hanya dapat terjadi apabila auditor kurang memiliki pengetahuan atas penyajian laporan keuangan.

4. Wajar tanpa Pengecualian dengan Paragraf Penjelasan

Suatu audit yang lengkap telah dilaksanakan dengan hasil yang memuaskan dan laporan keuangan telah disajikan secara wajar, tetapi auditor yakin bahwa penting atau wajib untuk memberikan informasi tambahan.

2.3. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Audit

Untuk mencapai tujuan organisasi dan karyawan di KAP yaitu kualitas audit yang baik bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya serta kepuasan karyawan terhadap pimpinannya, sehingga seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahanpimpinannya. Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya merupakan gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya (Made Aris dan Dodik 2016).

Kepemimpinan transformasional lebih berfokus pada pembentukan moral dan pemberian motivasi. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini biasanya dekat dengan karyawan sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencapai ke tingkat yang lebih tinggi. Sehingga apabila setiap auditor memiliki gaya kepemimpinan transformasional maka kualitas audit yang dihasilkan akan lebih baik, itu dikarenakan adanya koordinasi atau kerjasama yang baik diantara auditor

2.3.2. Pengaruh Etik Auditor terhadap Kualitas Audit

Made dan Dodik (2016) menyatakan bahwa seorang auditor harus mematuhi kode Etik yang telah ditetapkan sebagai dasar dalam melakukan audit sehingga kualitas hasil audit dipengaruhi oleh etika auditor. Semakin tinggi auditor mentaati etika auditor maka kualitas audit yang dihasilkan akan semakin tinggi. Semakin rendah auditor mentaati etika auditor maka kualitas yang dihasilkan semakin rendah, sehingga etika auditor dapat mempengaruhi kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor tergantung pada situasi yang dialami oleh seorang auditor dalam melakukan audit.

Dengan menjunjung tinggi etika profesi diharapkan tidak terjadi kecurangan diantara para auditor, sehingga dapat memberikan pendapat auditan yang benar - benar sesuai dengan laporan keuangan yang disajikan perusahaan. Jadi, dalam menjalankan pekerjaan, seorang auditor dituntut untuk mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia. Hal ini dimaksud agar tidak terjadi persaingan diantara para akuntan yang menjurus pada sikap curang. Dengan diterapkannya etika profesi diharapkan seorang auditor dapat memberikan pendapat yang sesuai dengan laporan keuangan yang diterbitkan perusahaan. Jadi semakin tinggi etika profesi dijunjung oleh auditor, maka kualitasnya juga semakin bagus (Made dan Dodik,2016)

2.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etik Auditor terhadap Kualitas Audit

Menurut Made dan Dodik (2016), Tina dan Wilsa (2018) menyatakan semua variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dan etik auditor memberikan pengaruh yang positif terhadap kualitas audit.

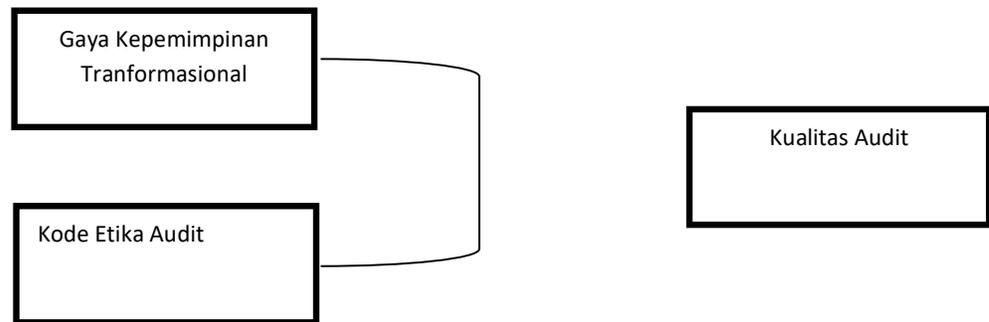
2.4. Pengembangan Hipótesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara penelitian. Setelah dijelaskan hubungan variabel-variabel yang akan diteliti maka jawaban sementara dari penelitian adalah :

- H₁ : Gaya kepemimpinan transformasional auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.
- H₂ : Kode Etik Auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.
- H₃ : Terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional dan kode etik audit terhadap kualitas audit.

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 2.1 Hubungan antara variabel



Keterangan :

1. Garis bersambung \longrightarrow = Hubungan secara persial

Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan hubungan antar variabel yang dikonsepskan dapat digambarkan dalam bentuk model yang mendiskripsikan proses pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan etik auditor terhadap kualitas audit.