

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Integritas

2.1.1.1. Definisi Integritas

Menurut Agus (Sulaiman, 2010) integritas merupakan keseluruhan nilai-nilai kejujuran, keseimbangan, memberi kembali, dedikasi, kredibilitas, dan berbagai hal pengabdian diri pada nilai-nilai kemanusiaan dalam hidup. Integritas menunjukkan sikap jujur dan apa adanya tanpa harus mengorbankan kepercayaan public (Putra *et,al* 2019)

Integritas mengharuskan seorang anggota untuk berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia nasabah. Pelayanan dan kepercayaan tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerimakecurangan atau peniadaan prinsip.(Sukrisno, 2012)

Menurut (Sali m, 2011) Integritas merupakan kualifikasi yang dibutuhkan auditor dalam melakukan audit dengan benar. Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit.

Bedasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan dan memelihara kepercayaan publik, seorang auditor harus memiliki tanggung jawab profesionalnya dengan integritas yang tinggi, seorang auditor harus selalu bersikap jujur dan berterus terang, bertanggungjawab, memiliki dedikasi yang tinggi dan dapat dipercaya serta tidak menerima kecurangan atau peniadaan prinsip untuk membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambil keputusan yang berkualitas.

2.1.1.2. Prinsip Integritas Auditor

Sesuai dengan Prinsip Etika Profesi Ikatan Akuntan Indonesia dalam (Sukrisno, 2012) maka dalam penelitian ini yang dijadikan indikator untuk integritas yaitu :

1. Kejujuran Auditor
2. Keberanian Auditor
3. Sikap Bijaksana Auditor
4. Tanggungjawab Auditor

Integritas diperlukan agar auditor dapat bertindak jujur dan tegas dalam pelaksanaan audit.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Luthans (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.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya menjalankan fungsi manajemen kewajiban mempengaruhi karyawannya yang dibawahnya agar mereka tetap melaksanakan tugas

Bedasarkan pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Robbins dan Judge (Robbins and Judge, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat 4 tipe atau gaya pokok perilaku kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan Direktif (Directive Leadership)

Gaya kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau lugas khusus (otokrasi). Tipe ini merupakan praktek kepemimpinan otoriter, anggota atau bawahan tidak pernah berkesempatan untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat, apalagi dalam pengambilan keputusan gaya seperti ini didasarkan pada penggunaan kekuatan, kekuasaan dan wewenang memberikan petunjuk spesifik untuk kinerja bawahannya. Pemimpin tipe kepemimpinan direktif ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakan. Pelaksanaannya sangat tegang pula, sehingga lebih tepat apabila kepemimpinan atau pemimpin tipe ini dimanfaatkan untuk keadaan darurat, dimana suatu konsultasi dengan bawahan sudah tidak mungkin lagi

2. Kepemimpinan Suportif (Supportive Leadership)

Kepemimpinan suportif yaitu gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. Pemimpin tipe ini biasanya menunjukkan sikap yang ramah dan menunjukkan kepedulian pada bawahannya, mempertimbangkan kebutuhan dari para bawahan, menunjukkan perhatian mereka untuk menciptakan kesejahteraan dan ramah lingkungan kerja. Hal ini termasuk meningkatkan motivasi dari diri dan membuat pekerjaan lebih menarik. Gaya seperti ini sangat efektif ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, stres, membosankan atau berbahaya. Perilaku ini sangat diperlukan dalam situasi di mana tugas atau hubungan fisik atau psikologisnya kurang baik.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif Menurut Tisnawati dan

Saefullah (2005:269) yaitu pemimpin cenderung untuk memberikan konsultasi kepada bawahan, mengakomodasi berbagai masukan, serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Dalam hal ini kepemimpinan menanyakan pendapat, saran, mendorong partisipasi, dalam pembuatan keputusan dan memenuhi harapan di tempat kerja mereka.

4. Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Kepemimpinan orientasi prestasi merupakan kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakannya dengan baik. Makin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi, maka makin banyak bawahan yang percaya akan menghasilkan pelaksanaan kerja yang efektif

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang didasari kemampuan pribadi untuk mempengaruhi, memotivasi atau membangkitkan semangat seseorang atau orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan

2.1.3 Definisi Kinerja Auditor

Kinerja secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja (performance). Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012) dalam Naryanto (2016)

Menurut (Tinagon, 2012) kinerja auditor adalah ekspresi potensi kerja auditor berupa perilaku kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang optimal, yang dapat diukur melalui dimensi faktor objektif, yaitu hasil kerja dan disiplin kerja serta dimensi faktor subjektif yang meliputi inisiatif, kerja sama dan loyalitas.

2.1.4 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya (Umar, n.d.). Menurut (Sunyoto, 2012) Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

(Widodo, 2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu :

1. Gaji, merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil,
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
3. Rekan Kerja, merupakan teman-teman kepada siapa seorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak,
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, merupakan kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak, Hal ini juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Berdasarkan definisi dan aspek-aspek kepuasan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena

terpenuhinya kebutuhan secara memadai, Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Integritas Auditor terhadap Kinerja Auditor

Sukrinah *et.al* (Sukirnah, n.d.) menyatakan bahwa Integritas berkaitan dengan sikap individu yang dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan prinsip. Ketiadaan Integritas pada Auditor akan memicu kepada perilaku primisif terhadap aturan auditor dalam bekerja yang akan menggiring kepada menurunnya relevansi laporan keuangan yang terjadi akibat lemahnya integritas Auditor. Ketidakrelevanan akan berpengaruh pada pengambilan keputusan yang keliru atau bias.

Menurut (Erina et al., 2012) dalam (Kurniawan et al., 2017) terbukti bahwa integritas berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Faktor yang berpengaruh pada Auditor merujuk pada pimpinan yang memberi tugas yang menyenangkan, peluang belajar dan peluang untuk mengambil tanggung jawab sebagai auditor. Pernyataan ini didukung oleh (Kurniawan et al., 2017) tentang Pengaruh Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di BPK Perwakilan Provinsi Aceh. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK Perwakilan Provinsi Aceh, sedangkan secara parsial bahwa Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja auditor BPK Perwakilan Provinsi Aceh.

Hasil penelitian studi oleh Mezal, Hasan dan Paul (Mezal et al., 2015) tentang dampak kepemimpinan pada kepuasan kinerja auditor dengan kompleksitas tugas dan *locus of control* sebagai variabel moderasi (studi survei

pada KAP di pekan baru dan Padang) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan auditor ditempat kerja. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja auditor di moderasi oleh kompleksitas tugas.

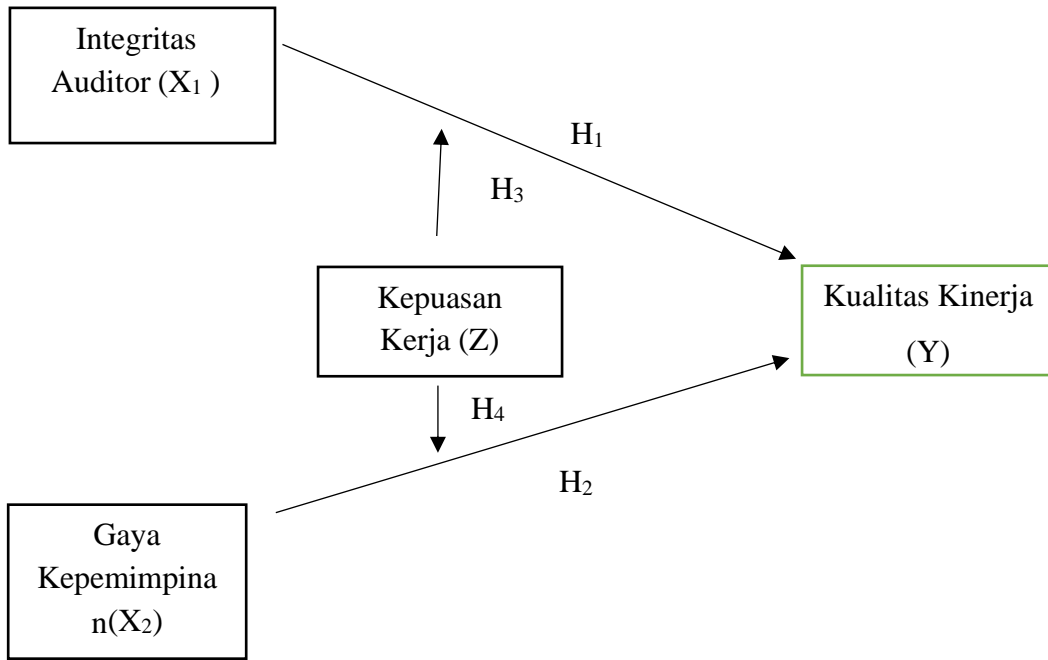
2.2.3 Kepuasan Kinerja Auditor

Kepuasan kerja seorang Auditor dapat mempengaruhi prestasi kerjanya, apabila seorang auditor memperoleh tingkat kepuasan yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Auditor, antara lain seperti pekerjaan itu sendiri, pengawasan dan hubungan dengan kolega. Maryani dan Supomo (Dwi Maryani, and Bambang Supomo, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja individual.(Koesmono, 2005) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Lutfhia (2009)d alam penelitiannya ia juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor perwakilan BPK-RI Provinsi NAD.

Dari beberapa penelitian sebelumnya terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu aspek yang penting diperhatikan untuk upaya peningkatan kinerja.

2.3 Model Konseptual Penelitian

Bedasarkan uraian yang dimuali dari latar belakang hingga penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Kinerja Auditor. Variabel yang diduga mempengaruhi kualitas kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan dan integritas auditor. Kerangka Konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2018). Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dibahas, maka hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Integritas Auditor terhadap Kinerja Auditor

Integritas adalah bebas dari benturan kepentingan dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material yang diketahuinya. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusannya. Apabila auditor dihadapkan pada situasi tidak terdapat standar, aturan, panduan khusus, atau dalam menghadapi pendapat yang bertentangan, seorang auditor harus berfikir apakah perbuatan atau keputusannya telah sesuai dengan integritasnya sebagai auditor LAPI (2007-2008) menyatakan bahwa praktisi tidak boleh terkait dengan laporan, komunikasi, atau informasi lainnya yang diyakininya terdapat kesalahan yang material atau pernyataan yang menyesatkan atau tidak benar, pernyataan yang diberikan tanpa pertimbangan dan penghilangan atau penyembunyian yang dapat menyesatkan atas informasi yang seharusnya diungkapkan.

Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Integritas merupakan mutu, sikap, dan keadaan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawan dan kejujuran. Hilangnya rasa integritas dalam diri karyawan menyebabkan penurunan tingkat produktifitas kerja sehingga tidak tercapainya tujuan dari perusahaan.

Pernyataan ini didukung oleh (Kurniawan et al., 2017) tentang Pengaruh Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di BPK Perwakilan Provinsi Aceh. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama Independensi Auditor,

Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK Perwakilan Provinsi Aceh, sedangkan secara parsial bahwa Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja auditor BPK Perwakilan Provinsi Aceh. Sehingga hipotesisnya sebagai berikut :

H1 : Integritas Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Faktor yang berpengaruh pada Auditor merujuk pada pimpinan yang memberi tugas yang menyenangkan, peluang belajar dan peluang untuk mengambil tanggung jawab sebagai auditor. Gaya Kepemimpinan akan mempengaruhi jalannya organisasi dan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja auditor.

Hasil penelitian studi oleh (Mezal et al., 2015)) tentang dampak kepemimpinan pada kepuasan kinerja auditor dengan kompleksitas tugas dan *locus of control* sebagai variabel moderasi (studi survei pada KAP di pekan baru dan Padang) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan auditor ditempat kerja. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja auditor di moderasi oleh kompleksitas tugas. Sehingga hipotesisnya sebagai berikut :

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap kinerja Auditor

2.4.3 Kepuasan Kinerja Auditor

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan ketika karyawan melihat pekerjaan mereka. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan kinerja (Handoko, 2001) Apabila kepuasan kerja meningkat maka akan semakin tinggi pula kualitas kinerja auditor. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak hal. Menurut Luthans et al (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan sebagai *jobdescriptiveindex* (JDI), yang meliputi pekerjaan itu sendiri, pengawasan dan hubungan dengan kolega. Kepuasan kerja pada dasarnya sangat personal dan sangat tergantung pada kepribadian individu karyawan. Menurut Sukmana (2018) Integritas dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kinerja. Faktor tersebut bagi auditor, adalah faktor yang merujuk pada tingkat dimana pimpinan memberikan tugas yang menyenangkan, peluang belajar, dan peluang untuk mengambil tanggung jawab sebagai auditor. Sehingga hipotesisnya sebagai berikut :

H3 : Kepuasan Kerja memoderasi Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Auditor

H4 : Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Audit