
LITERATURE REVIEW: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR

Natan Imanuel^{a,*}, Rizky Adzan Maulana^b, Risa Septia Annisa^c, Safira Azzahra^d, Ida Farida Adi Prawira^e,
Arim Nasim^f

a, b, c, d, e, f Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

^{a,*} natanimmanuel@upi.edu, ^b rizkyadzan007@upi.edu, ^c risaannisa@upi.edu, ^d safiraazzahra@upi.edu,
^e ida.farida@upi.edu, ^f arim.nasim@upi.edu

Diterima: September 2021. Disetujui: November 2021. Dipublikasi: November 2021

ABSTRACT

Leadership style which is the scope of behavioral accounting is an important aspect of auditor performance. This study aims to determine the effect of leadership style on auditor performance. This research method uses a Literature Review with a research sample of 45 journals sourced from publication media, namely Google Scholar with a literature review duration of 10 years, starting from 2012 to 2021. The results obtained from analyzing articles on the influence of leadership style on the performance of the majority of auditors shows that leadership style has a positive effect on auditor performance. This study also has limitations, including limitations on the research method used in this study using only the literature review method, without conducting a direct analysis of the field. This research is expected to contribute as a reference to examine more deeply about how the influence of leadership style on auditor performance.

Keywords: Auditor Performance; Behavioral Accounting; Leadership Style.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Metode penelitian ini menggunakan *Literature Review* (Tinjauan Literatur) dengan sampel penelitian sebanyak 45 jurnal yang bersumber dari media publikasi yaitu *Google Scholar* dengan durasi *literature review* selama 10 tahun, yang dimulai dari tahun 2012 sampai tahun 2021. Hasil penelitian yang didapatkan dari menganalisis artikel mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor mayoritas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian ini juga memiliki keterbatasan, diantaranya keterbatasan pada metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini hanya menggunakan metode *literatur review*, tanpa melakukan analisis langsung lapangan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi untuk mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: Akuntansi Keperilakuan; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Auditor.

PENDAHULUAN

Saat ini ilmu akuntansi sudah berkembang dengan sangat pesat sehingga saat ini sudah memunculkan banyak cabang ilmu dari ilmu akuntansi seperti akuntansi sektor publik, akuntansi perpajakan, akuntansi syariah, akuntansi sistem informasi, akuntansi koperasi, hingga akuntansi keperilakuan. Munculnya banyak cabang ilmu dari akuntansi disebabkan karena adanya perkembangan yang sangat pesat di dunia bisnis sehingga mengharuskan ilmu akuntansi juga melakukan perkembangan untuk menyesuaikan dengan dunia bisnis saat ini. Menurut Haprina (2020), akuntansi merupakan sebuah sistem guna menghasilkan informasi keuangan yang nantinya digunakan oleh para penggunanya dalam mengambil sebuah keputusan. Tujuan dari informasi tersebut nanti akan digunakan sebagai sebuah pertimbangan untuk memilih sebuah tindakan terbaik untuk memajukan sebuah organisasi. Suatu organisasi harus bisa memaksimalkan informasi yang diperoleh untuk mengoptimalkan tujuan yang akan dicapai, sehingga informasi yang diperoleh harus akurat dan dapat dipertanggung-jawabkan.

Salah satu cabang yang terdapat dalam bidang akuntansi adalah akuntansi keperilakuan. Akuntansi keperilakuan adalah cabang dari ilmu akuntansi yang membahas tentang hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi serta keperilakuan dari suatu organisasi dimana manusia dan sistem akuntansi itu berada (Suartana, 2010). Dalam bidang akuntansi keperilakuan, seluruh perilaku manusia akan diperlihatkan bagaimana perannya terhadap sebuah sistem akuntansi dan sebaliknya dalam bidang akuntansi keperilakuan juga akan diperlihatkan bagaimana sistem akuntansi memberikan pengaruhnya terhadap perilaku manusia. Menurut Hidayati (2002), akuntansi keperilakuan mencakup:

1. Mempelajari pengaruh yang dapat diterapkan antara manusia terhadap mesin, konstruksi, dan penggunaan sistem akuntansi. Artinya dalam akuntansi keperilakuan menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan dari manajemen mampu memberikan pengaruh kepada sifat pengendalian akuntansi dan desain organisasi.
2. Akuntansi keperilakuan juga mempelajari pengaruh sebuah sistem akuntansi terhadap perilaku manusia. Dapat diartikan bagaimana akuntansi keperilakuan mempengaruhi tingkat motivasi, kepuasan kerja, pengambilan keputusan, tingkat produktivitas hingga kerja sama antara manusia dalam sebuah organisasi.
3. Akuntansi keperilakuan memberikan metode untuk memprediksi perilaku manusia serta strategi untuk mengubahnya. Artinya bagaimana penggunaan sistem akuntansi mempengaruhi setiap perilaku.

Salah satu ruang lingkup dari akuntansi keperilakuan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja terhadap karyawan. Gaya kepemimpinan dapat menentukan apakah tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai atau tidak. Seorang pemimpin diharuskan dapat memberikan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi bawahannya sehingga dapat mentaati aturan yang ditetapkan, memiliki dedikasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi. Menurut Suhartanti et al. (2016) indikator dari gaya kepemimpinan meliputi hubungan antara atasan dengan bawahan, menghargai pendapat bawahan, menaruh kepercayaan, menjalin sikap kekeluargaan dan membimbing bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah aspek yang cukup penting terhadap kinerja auditor. Salah satu aspek penting dalam

kinerja auditor yaitu Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja auditor menjadi baik juga. Kinerja auditor adalah hasil akhir seorang auditor dari sebuah pemeriksaan yang dapat berupa laporan keuangan atau laporan lain dari kinerja auditor. Menurut Husin & Umbara, B. (2016) indikator dari kinerja auditor adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pekerjaan waktu. Gaya Kepemimpinan sangat diperlukan dalam sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP), karena akan memberikan perbedaan yang terlihat secara formal maupun informal. Gaya kepemimpinan dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) akan memberikan penilaian masyarakat tentang seberapa puas tingkat kepuasan atas kinerja auditor dalam menyelesaikan tugas. Menurut Rofingatun (2018), gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja auditor dimana perbedaan cara pemimpin melakukan kepemimpinan terhadap bawahannya akan sangat mempengaruhi kinerja bawahannya, apabila pimpinan melakukan kepemimpinan dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja.

Banyaknya kasus Korupsi, Kolusi dan Nepotisme yang terjadi di Indonesia belakangan ini menjadi permasalahan utama perekonomian Indonesia. Seperti fenomena yang disebutkan oleh Ernaldo (2016) bahwa terjadi di Kota Padang yaitu korupsi di tubuh BUMN, yakni PT Pertamina Cabang Padang, di mana Kepala Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat sudah menyelesaikan beberapa kasus korupsi diantaranya perkara korupsi PT Pertamina Cabang Padang, yang merugikan BUMN tersebut sebesar Rp 1 Miliar lebih. Dalam penelitian lainnya juga Erwina et al. (2015) menyebutkan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Riau belum mampu secara transparan melakukan Audit Keuangan dan Kinerja Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten Kota di Riau. Hal

tersebut ditunjukkan dengan publikasi kerugian Negara yang tidak transparan dari beberapa kasus penyimpangan anggaran di Provinsi Riau oleh BPK Riau. Kinerja auditor yang baik akan berdampak baik bagi organisasi, dikarenakan perhatian publik tertuju pada Kinerja auditor.

Dalam meminimalisir tindakan KKN pada perusahaan negeri atau swasta peran auditor sangat dibutuhkan. Tuntutan auditor agar meningkatkan kinerjanya berasal dari perkembangan dan tingginya persaingan pada profesi auditor, sehingga auditor menjadi lebih berkualitas dan mampu menghasilkan produk berkualitas tinggi. Tetapi, kinerja auditor dan kegagalan audit dapat dipengaruhi oleh penyimpangan yang terjadi pada standar dan prosedur audit. Berbagai fenomena tersebut mendorong peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Teori Perilaku (Behavior Theory)

Menurut Komalasari (2011) behavior adalah sebuah pendekatan yang menekankan pada psikologis seseorang dan memberikan beberapa metode yang berdasarkan pada tindakan maupun perbuatan untuk mengambil suatu langkah yang jelas dalam mengubah suatu perilaku. Menurut Oktaviana (2014), perilaku adalah keseluruhan manifestasi hayati individu atau seseorang yaitu perilaku yang terlihat hingga yang tidak dapat terlihat dalam interaksinya dengan lingkungan. Dalam teori perilaku, psikologi memandang bahwa perilaku dari seseorang adalah sebuah reaksi yang dapat bersifat sederhana maupun bersifat kompleks. Dalam teori perilaku, fokus lebih ditekankan kepada perilaku seorang pemimpin dibandingkan dengan karakteristik fisik, mental, maupun sosial. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas oleh seorang

pemimpin hingga mencapai tujuan yang diinginkan merupakan sebuah cerminan dari perilaku pemimpin. Perilaku seorang pemimpin akan tampak dari bagaimana cara pemimpin mengambil suatu keputusan, bagaimana cara pemimpin berkomunikasi, memberikan tugas, cara memberikan semangat kepada bawahan, hingga cara menerapkan disiplin dan aturan kepada bawahan.

Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan adalah cabang dari ilmu akuntansi yang membahas tentang hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi serta keperilakuan dari suatu organisasi dimana manusia dan sistem akuntansi itu berada (Suartana, 2010). Dalam cabang ilmu akuntansi keperilakuan, seluruh perilaku manusia akan diperlihatkan bagaimana perannya terhadap sebuah sistem akuntansi dan sebaliknya dalam bidang akuntansi keperilakuan juga akan diperlihatkan bagaimana sistem akuntansi memberikan pengaruhnya terhadap perilaku manusia. Menurut Ikhsan & Ishak (2008), akuntansi keperilakuan merupakan sebuah aspek penting penghasil informasi keuangan dalam suatu sistem yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan bisnis oleh para penggunanya. Oleh karena itu, perilaku manusia dan juga informasi yang nantinya dihasilkan oleh akuntansi tidak dapat terlepas dari akuntansi keperilakuan. Menurut Schiff & Lewin (1974), didalam akuntansi keperilakuan terdapat lima aspek penting, yaitu:

- a. Teori Organisasi dan Keperilakuan Manajemen
- b. Penganggaran dan Perencanaan

- c. Pengambilan Keputusan
- d. Pengendalian
- e. Pelaporan Keuangan

Dalam perkembangannya, ilmu akuntansi akan selalu dituntut untuk memberikan sebuah informasi yang berupa laporan keuangan ataupun laporan non-keuangan yang nantinya akan digunakan oleh para pengguna laporan tersebut. Sehingga aspek yang memiliki kaitannya dengan perilaku manusia dan juga informasi yang dihasilkan oleh akuntansi yang dibutuhkan oleh organisasi tidak dapat terlepas dari akuntansi. Menurut Siegel & Marconi (1989), terdapat beberapa faktor psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan, yaitu:

Sikap

Sikap merupakan hal yang mempelajari keseluruhan tindakan atau perbuatan yang menguntungkan ataupun yang tidak menguntungkan, dan juga tujuan manusia serta objek dan gagasan.

Motivasi

Motivasi adalah proses dalam penentuannya suatu arah, kedalaman, serta keuletan seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

Persepsi

Persepsi adalah sebuah cara pandang seseorang untuk melihat suatu peristiwa, objek, maupun manusia.

Pembelajaran

Pembelajaran adalah sebuah proses yang memerlukan perilaku baru.

Kepribadian

Kepribadian adalah respon dari seseorang terhadap lingkungan sekitar yang

dicerminkan melalui bagian dari karakteristik seseorang tersebut.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah peranan pimpinan menyangkut tingkah laku dalam mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Menurut Rivai (2011), secara luas kepemimpinan mencakup proses dalam mempengaruhi suatu organisasi untuk menentukan tujuan, memotivasi perilaku pengikut guna mencapai tujuan, memotivasi perilaku pengikut guna mencapai tujuan suatu organisasi, mempengaruhi untuk memperbaiki suatu kelompok dan budayanya. Sedangkan menurut Malayu S. P. (2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan guna mendorong kepuasan kerja dan tingkat produktivitas tinggi, mendorong gairah kerja, serta agar tujuan organisasi tercapai secara maksimal. Menurut Miftah (2007) gaya kepemimpinan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan direktif (mengarahkan): memberikan panduan tentang yang seharusnya dilakukan dan cara untuk melakukannya kepada karyawan, dan juga mempertahankan standar kinerja.
2. Kepemimpinan suportif (mendukung) : bersikap ramah dan dapat didekati, menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, serta memperlakukan pekerja sebagai orang yang setara dengan dirinya.
3. Kepemimpinan partisipatif : berkonsultasi dengan karyawan dan mempertimbangkan dengan serius gagasan yang diberikan karyawan dalam mengambil keputusan.
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian: mendorong karyawan berprestasi ditingkat tertinggi dengan

penetapan tujuan yang matang, serta memberikan penekanan pada kesempurnaan dan menunjukkan percaya diri karyawan atas kemampuannya.

Menurut Miftah (2012) Ohio State University melakukan penelitian gaya kepemimpinan tentang perilaku pimpinan sebagai perilaku seorang individu ketika memberikan suatu pengarahan kepada suatu grup untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang dihasilkan yaitu sebagai berikut:

1. Consideration (konsiderasi) merupakan gaya pimpinan yang menunjukkan hubungan yang dekat antara bawahan dengan atasan, kekeluargaan, saling percaya, menghargai gagasan bawahan, dan menekankan pentingnya komunikasi terbuka antara pimpinan yang memiliki konsiderasi tinggi.
2. Initiating Structure (struktur inisiatif) adalah gaya pimpinan mengorganisasi kelompok ditunjukkan oleh pimpinan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok cenderung membangun pola dan komunikasi yang jelas dan memberikan penjelasan bagaimana tugas dikerjakan dengan benar.

Kinerja Auditor

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan seseorang yang telah tercapai yang hasil kerjanya dapat berupa kualitas maupun kuantitas yang dalam pelaksanaan tugasnya disertai adanya tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya. Menurut Trisnarningsih (2007) adalah suatu hasil dari tujuan seseorang yang ingin dicapai seseorang yang dimana dalam menyelesaikannya dikerjakan secara tepat waktu untuk menghasilkan hasil yang memuaskan. Menurut Mulyadi (2010) kinerja auditor merupakan sebuah hasil dari sebuah tugas pemeriksaan yang dilakukan akuntan

publik dimana tugas pemeriksaan terhadap laporan keuangan suatu perusahaan dilaksanakan secara objektif dengan tujuan untuk menilai kewajaran suatu laporan keuangan dalam hal yang bersifat material, hasil usaha perusahaan tersebut, dan laporan keuangan berdasarkan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku secara umum. Menurut Tinangon (2012) dalam Maturidi (2016) kinerja auditor dapat diukur melalui faktor objektif dan faktor subjektif. Faktor objektif dapat berupa hasil kerja dan disiplin kerja. Sementara faktor subjektif berupa inisiatif, kerja sama, serta loyalitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007), pengukuran kinerja dapat diukur menggunakan empat dimensi personalitas yaitu motivasi, kemampuan, kepuasan kerja, dan komitmen profesional. Oleh karena itu seorang auditor yang cakap dalam melaksanakan tugasnya, maka akan memiliki kinerja yang baik pula.

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Audit

Menurut Wahidi et al. (2020), penerapan kepemimpinan diarahkan guna mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya dalam suatu organisasi, sehingga berbuat seperti yang diharapkan oleh pemimpinnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin bertanggung jawab dalam mengarahkan karyawan dan bawahannya dalam mencapai tujuan yang maksimal. Menurut Mogi & Pangemanan (2013) Kemampuan dalam membaca situasi yang dihadapi dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan sesuai dan dapat memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi menggunakan ciri ciri kepemimpinan sedemikian rupa, sehingga memotivasi para auditor junior dengan baik dan program kerja yang telah ditetapkan dapat terselesaikan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wiguna (2014) menyebutkan bahwa seorang pemimpin yang semakin cakap dalam mengatur dan mempengaruhi bawahannya,

akan memotivasi bawahan sehingga bersemangat dalam bekerja, menyebabkan semakin baiknya kualitas kerja (kinerja bawahan). Menurut Rahayu & Badera (2017) berpendapat bahwa berhasilnya suatu organisasi dapat ditentukan oleh kepemimpinan, karena pemimpin memiliki tanggung jawab ketika terjadi kegagalan atas pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya suksesnya dalam memimpin organisasi ditunjukkan oleh keberhasilan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar bergerak dan menjalankan visinya dan terciptanya kerjasama dan koordinasi antara bawahan dan pimpinannya yang baik merupakan cerminan dari suksesnya dalam memimpin organisasi. Dalam memimpin suatu organisasi, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang beragam. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan semangat, perhatian, dan dorongan terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi pengikutnya untuk dapat mencapai suatu tujuan. Menurut Waridin dan Bambang Guritno (2005) dalam Setiyadi & Rasmini (2016), Gaya Kepemimpinan pada dasarnya memberikan penekanan agar menghargai setiap tujuan individu sehingga individu nantinya meyakini bahwa kinerja aktual akan melampaui kinerja auditor. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja bawahan dan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga gaya kepemimpinan harus diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola bawahannya. Jadi, semakin memilikinya gaya kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya oleh auditor maka semakin baik juga kinerja auditornya.

METODE PENELITIAN

Dalam menulis jurnal ini penulis menggunakan metode *literature review* atau tinjauan pustaka, yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh bahan

penelitian dengan cara menguraikan teori dan temuan agar dapat menjawab rumusan masalah dan menjadi sebuah kerangka pemikiran. Penulis menentukan durasi *literature review* selama 10 tahun, yang dimulai dari tahun 2012 sampai tahun 2021 agar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dapat dianalisis menggunakan riset terbaru dengan tahun penulisan jurnal ini. *Literature review* yang dikumpulkan dan digunakan berasal dari jurnal yang berada di media publikasi yaitu Google Scholar. Pencarian bahan literatur menggunakan kata kunci Akuntansi Keperilakuan, Gaya Kepemimpinan, dan juga Kinerja Auditor. Diperoleh 12.100 jurnal yang telah dipublikasi. Dari pencarian tersebut, penulis memfokuskan penelitian pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor” kemudian dipilih sebanyak 45 artikel yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi tentang Akuntansi Keperilakuan cukup banyak dilakukan. Artikel - artikel atau jurnal mengenai akuntansi keperilakuan sangat bervariasi mulai dari membahas aspek keperilakuan, teori - teori keperilakuan, sampai artikel yang berhubungan dengan pengaruh sistem akuntansi dan pelaporan akuntansi terhadap pengambilan keputusan. Namun untuk mempermudah penelitian dengan *literature review* ini, peneliti membutuhkan artikel atau jurnal dengan topik yang serupa. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kata kunci “gaya kepemimpinan” sebagai ruang lingkup dalam akuntansi keperilakuan dan dengan menambahkan kata kunci “Kinerja audit”, dari kedua kata kunci tersebut ditemukan jurnal publikasi mencapai ribuan publikasi ilmiah. Dari temuan tersebut, peneliti melakukan *manual screening*, hingga mendapatkan 45 jurnal publikasi yang serupa dan sesuai dengan topik penelitian yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja audit. Seperti

yang dikatakan oleh Steward (2004) Peneliti melakukan *synthesizing* dan *analysing*, yaitu dengan melakukan pengelompokkan dan menelaah substansi materi, salah satunya dilakukan dengan melihat beberapa aspek kunci, seperti metodologi, temuan dan aspek lainnya.

Hasil dari penelitian yang dilakukan pada 45 jurnal yang relevan, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor menunjukkan bahwa 29 jurnal diantaranya memberikan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, beberapa jurnal tersebut diantaranya dilakukan oleh Sidik & Safitri (2020) dengan judulnya Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor yang terbit pada Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen, menyebutkan hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian serupa lainnya juga dilakukan oleh Safitri (2014), (Andini et al., 2019), Agustiawan et al. (2020), Rahmi et al. (2021), dan Hutama & Zulfikar (2019). Menurut Sitio & Anisykurlillah (2014), gaya kepemimpinan adalah faktor dari diri auditor yang bersifat eksternal bagi gaya kepemimpinan seorang pemimpin KAP dimana dalam melaksanakan tugasnya auditor bekerja mempengaruhi pengambilan keputusan dan sikap. Seorang pemimpin yang memimpin dimana auditor bekerja dengan semakin baik maka kinerja auditor tersebut akan meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianingtyas (2012), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa responden melihat pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik mampu mendukung dia dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan disukai oleh bawahannya akan membuat suasana

senang dalam bekerja kemudian adanya peningkatan dalam kinerjanya, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dariana & Refina (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada 3 Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Hal tersebut dikarenakan adanya komitmen dan sikap profesionalisme auditor terhadap perusahaan, setiap pimpinan Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik yang telah diterapkan, serta terdapat penerapan berbagai nilai budaya organisasi yang baik pada setiap Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

Sedangkan 16 jurnal lainnya memberikan kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Widhi & Setyawati (2015) dengan judul Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Gustia (2014), Mogi & Pangemanan (2013), Kristina (2014), Monique & Nasution (2020) juga memberikan hasil serupa bahwa tidak adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Menurut Mogi & Pangemanan (2013) menyebutkan bahwa seorang pemimpin tidak menentukan tercapainya tujuan perusahaan secara efektif, melainkan hasil bersama antara orang yang dipimpin dengan pimpinan. Tanpa adanya partisipasi dari orang-orang yang dipimpin, pemimpin tidak akan mampu berbuat banyak. Oleh karena itu, sifat dan sikap inisiatif, membangun dan aktif berdaya tanggap tinggi, dan kepekaan beradaptasi serta memiliki kemampuan dan kemauan sangat

dibutuhkannya karyawan yang memiliki hal tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Ramdan (2012) dengan judul " pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di KAP Wilayah DKI Jakarta" menyebutkan bahwa jika tidak adanya dukungan dari kerja keras dan usaha dari auditor itu sendiri, maka gaya kepemimpinan sebaik apapun yang ada pada Kantor Akuntan Publik tidak akan mencapai kinerja yang memuaskan. Suatu pekerjaan dapat dikatakan berhasil sangat ditentukan oleh pribadi auditor itu sendiri, dikarenakan pemimpin didalam KAP hanya sebatas memberikan panduan, kebijakan dorongan dalam bekerja, serta arahan.

Hasil analisis selanjutnya, menunjukkan bahwa mayoritas penelitian menggunakan metode kuantitatif yaitu sebanyak 38 jurnal, 4 jurnal lainnya menggunakan metode kausalitas, dan 3 jurnal lainnya menggunakan metode kausatif. Menurut Sugiyono (2018) disebut metode kuantitatif karena data penelitian yang berupa angka-angka dan penggunaan statistik dalam analisis. Dalam penelitian-penelitian tersebut sumber data menggunakan data primer, dimana para peneliti menyebarkan kuesioner kepada beberapa responden, contohnya seperti yang disebutkan pada penelitian Dariana & Refina (2020) dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, menyatakan bahwa penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan menyebarkan sejumlah kuesioner yang dilakukan pada bulan Februari hingga April 2020 pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Beberapa penelitian dengan sumber data primer juga dilakukan oleh Daulay (2020), Novita (2020), Hatta (2020), dan Maulana (2020). Beberapa sumber data primer tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada auditor

pemerintah yang bekerja di Jawa BPKP Perwakilan Jawa Tengah, Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Medan, Batam, Semarang, dan juga beberapa internal auditor dari berbagai wilayah diantaranya PT. Bank Sulut dan PT. BNI.

Selanjutnya diperoleh hasil bahwa dalam penelitian diatas mayoritas menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Muhidin & Abdurahman (2017), Guna melakukan penelaahan hubungan antar dua variabel atau lebih, utamanya berguna dalam menelusuri pola hubungan yang belum diketahui modelnya dengan sempurna atau guna mengetahui Pengaruh variasi dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang didapatkan dari menganalisis artikel mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor mayoritas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal tersebut dikarenakan gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin melaksanakan tugasnya dalam upaya memandu, memberikan bimbingan, arahan, mengontrol perasaan atau perilaku serta pikiran seseorang atau sejumlah orang dalam mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan ini merupakan faktor eksternal dari diri auditor, dimana semakin baiknya cara memimpin seorang pemimpin pada auditor maka akan meningkatkan kinerja auditor tersebut. Meskipun demikian, masih ada penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Karena itu, penulis menyampaikan bahwa pengujian selanjutnya masih sangat dibutuhkan karena masih diperlukannya uji konsistensi antara dua variabel ini.

Dalam penelitian ini juga memiliki keterbatasan, diantaranya keterbatasan pada

metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini hanya menggunakan metode *literatur review*. Artinya penelitian ini hanya dilakukan dengan menganalisis jurnal-jurnal yang relevan tanpa melakukan analisis langsung kelapangan. Selain itu, penelitian ini hanya berdasarkan kepada beberapa jurnal yang berintegrasi dan pembahasan dalam artikel ini hanya mengenai gaya kepemimpinan yang merupakan ruang lingkup dari akuntansi keperilakuan serta pengaruhnya terhadap kinerja auditor. Maka bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk membahas penelitian yang lebih luas dengan menambahkan variabel dan sektor perusahaan yang diteliti. Selain itu, diharapkan penelitian selanjutnya untuk memperbanyak referensi jurnal agar hasil penelitian lebih lengkap.

REFERENSI

- Agustiawan, Irawan, A., & Suci, G. R. (2020). *Pengaruh Core Self Evaluations dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal IAKP, 1(2), 138–152.
- Andini, N., Sihombing, T. S., Tarigan, E. S. B., & Sipahutar, T. T. U. (2019). *Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Di BPKP Perwakilan Sumatera Utara)*. Jurnal AKRAB JUARA, 4(2), 160–172.
- Dariana, & Refina, R. (2020). *Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru*. Jurnal IAKP, 1(2), 128–137.
- Daulay, R. U. (2020). *Pengaruh Integritas Auditor, Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja*

- Auditor (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan)*. In *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Ernaldo, Y. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi pada BUMN di Kota Padang)*. *Jurnal Akuntansi*, 4(1).
- Erwina, Andreas, & Hardi. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Hubungan Kompleksitas Tugas, Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Auditor*. *Jurnal SOROT*, 10(1), 54–64.
- Gunawan, H., & Ramdan, Z. (2012). *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta*. *Binus Business Review*, 3(2), 825–839.
- Gustia, N. (2014). *Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar)*. *Jurnal Akuntansi*, 2(3), 1–23.
- Haprina, C. (2020). *Pengaruh Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada CV. Boga Utama Amanda Brownies Cabang Palembang*. 1–21.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatta, D. S. (2020). *Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, Dan Peran Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah BPKP Jawa Timur*. STIE Perbanas Surabaya.
- Hidayati, A. (2002). *Perkembangan Penelitian Akuntansi Keperilakuan: Berbagai Teori Dan Pendekatan Yang Melandasi*. *JAAI*, 6(2), 81–96.
- Husin, & Umbara, B. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Inspektorat Kota Kendari)*. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UHO*, 53(9), 28–39.
- Hutama, M. P., & Zulfikar. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Karanganyar)*. The 9th University Research Colloquium 2019.
- Ikhshan, A., & Ishak, M. (2008). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Julianingtyas, B. N. (2012). *Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. *Accounting Analysis Journal*, 1(1).
- Komalasari, K. (2011). *Pembelajaran Kontekstual: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Kristina. (2014). *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maturidi, A. M. (2016). *Analisis Pengaruh Independensi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Lombok Timur)*. *Journal Ilmiah Rinjani Universitas Gunung Rinjani*, 4(1), 147–157.
- Maulana, R. (2020). *Pengaruh Peran*

- Supervisi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Jawa Timur (Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Jawa Timur). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PERBANAS.*
- Miftah, T. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku. Edisi 1.* Jakarta : Fisipol-Universitas Gadjah Mada.
- Miftah, T. (2012). *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mogi, A. J., & Pangemanan, S. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control Terhadap Kinerja Internal Auditor" (Penelitian pada PT. Bank SULUT dan PT. BNI, Tbk).* JURNAL ACCOUNTIBILITY, 2(1), 93–103.
- 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.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS.* Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi. Edisi ke-3.* Cetakan ke-5. Jakarta: Salemba Empat.
- Novita, M. C. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kompetensi, Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Di Wilayah Jakarta Dan Tangerang).* In Skripsi, Universitas Multimedia Nusantara Tangerang.
- Oktaviana, L. (2014). *Hubungan Antara Konformitas Dengan Kecenderungan Perilaku.* Psikologi, 1(1).
- 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(3), 2378–2406.
- Rahmi, N. U., Hadi, T., Susilawati, Widia, & Fredy, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Akuntabilitas, Penerapan Kode Etik, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Audit di KAP di Medan.* Owner : Riset & Jurnal Akuntansi, 5(2), 607–619.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rofingatun, S. (2018). *Pengaruh Independensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor.* Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah, 13(2), 90–104.
- Safitri, D. (2014). *Pengaruh Independensi Auditor Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.* Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(2), 339–351.
- Schiff, M., & Lewin, A. Y. (1974). *Behavioral Aspects of Accounting.* Prentice Hall.
- Setiyadi, I. N., & Rasmini, N. K. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik.* E-Jurnal

- Akuntansi, 17(3), 1953–1980.
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). *Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen (Jakman), 1(3), 195–212.
- Siegel, & Marconi, R. (1989). *Behavioral Accounting*. South Western Publishing Co.: Cincinnati, Ohio.
- Sitio, R., & Anisykurlillah, I. (2014). *Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang)*. Accounting Analysis Journal, 3(3), 301–309.
- Steward, B. (2004). *Writing A Literature Review*. British Journal of Occupational Therapy, 67(11), 495–500.
- Suartana, I. W. (2010). *Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanti, T., Purnamasari, P., & Gunawan, H. (2016). *Pengaruh Struktur Audit, Gaya Kepemimpinan, dan Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor*. Prosiding Akuntansi, 2(2), 973–978.
- Trisnaningsih, S. (2007). *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X, 10, 1–56.
- Wahidi, U., Hardi, & Devi, S. (2020). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi*. CURRENT Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini, 1(2), 219–238.
- Widhi, S. N., & Setyawati, E. (2015). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*. Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 19(1), 64–79.
- Wiguna, M. (2014). *Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(2), 503–519.