

Kepemimpinan Autentik dan Kualitas Pelaporan Keuangan: Peran Iklim Etis

Sonnya Nurman Sasongko¹, Tan Ming Kuang^{2*}

^{1,2}Universitas Kristen Maranatha

¹1957019@eco.maranatha.edu, ²tm.kuang@eco.maranatha.edu

*Corresponding Author

Diajukan : 11 Januari 2024
Disetujui : 20 Februari 2024
Dipublikasi : 1 Juli 2024

ABSTRACT

Financial reports are a crucial factor that can influence economic decision-making. Accountants are responsible for producing high-quality financial reports that provide transparent, accountable, and reliable information. Although there have been numerous studies examining the factors that can affect the quality of financial reporting, research investigating the impact of leadership style and ethics on financial reporting quality is still limited. Therefore, this study aims to examine the influence of authentic leadership on the quality of financial reporting, moderated by the ethical climate. A survey questionnaire was used to collect primary data in a quantitative approach. The Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) was employed to measure authentic leadership, while the ethical climate was measured using a questionnaire based on the research by Qualls & Puto (1989). The quality of financial reporting was measured using a questionnaire developed by Iqbal & Javed (2017). The sample for this study consists of management accountants, financial accountants, public accountants, and accountants in the public sector. Finally, the hypothesis testing in this study employed the Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (SEM-PLS) analysis method. This research reveals a positive influence of authentic leadership and ethical climate on the formation of high-quality financial reports. The ethical climate strengthens the relationship between authentic leadership and financial reporting quality. To improve financial reporting quality, this study suggests the importance of authentic leadership in the selection, promotion, and development of leaders, as well as the creation of an ethical culture in organizations.

Keywords: Leadership; Authentic Leadership; Ethics; Ethics Climate; Financial Reporting Quality

PENDAHULUAN

Laporan keuangan merupakan alat yang berguna bagi berbagai pihak untuk membuat keputusan-keputusan ekonomik. Laporan keuangan membantu manajemen mengevaluasi kesehatan keuangan dan mengambil keputusan strategik untuk menjaga keberlangsungan usaha di masa depan (Abed, Hussin, Ali, et al., 2022a). Sementara bagi investor dan kreditor, laporan keuangan bermanfaat untuk menentukan prospek dari arus kas bersih masa yang akan datang pada suatu entitas serta untuk mengevaluasi bagaimana manajemen menggunakan sumber daya ekonomik entitas tersebut secara efisien dan efektif (IFRS, 2024). Oleh karena itu, integritas, transparansi, dan keandalan laporan keuangan sangat penting dalam membangun kepercayaan dan menjaga hubungan yang baik antara perusahaan, kreditor, dan investor (La Porta et al., 1999). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa manajemen sering memanipulasi laporan keuangan misalnya melalui manajemen laba untuk memenuhi target laba, memperoleh bonus, dan menghindari pelanggaran kredit (Sukma K & Sujana, 2018; Wijoyo & Hidajat, 2022). Merespon isu ini berbagai penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab Manajemen laba (Bisogno & Donatella, 2022; Suffian et al., 2023) dan peningkatan kualitas laporan keuangan (Abed, Hussin, Ali, et al., 2022b; Aifuwa et al., 2018; Chinedu & Odhuluma, 2019; Im & Nam, 2019). Penelitian ini berbeda dengan studi sebelumnya dengan mengintegrasikan dampak gaya

kepemimpinan Autentik dan iklim etis terhadap kualitas laporan keuangan.

Faktor internal seperti konsep kepemimpinan Autentik telah menarik minat penelitian yang cukup besar (Luthans & Avolio, 2003). Penelitian umumnya mengemukakan bukti empiris mengenai pengaruh positif kepemimpinan Autentik terhadap berbagai hasil organisasi dan individu melalui tinjauan meta-analitik (Zhang et al., 2022), seperti motivasi kerja (Giallonardo et al., 2010; van den Bosch & Taris, 2014), kepuasan kerja (Wong & Laschinger, 2013), dan kinerja kerja (Leroy et al., 2015; Wang et al., 2014). Sedangkan iklim etis adalah hal yang sangat mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam suatu organisasi (Al Halbusi et al., 2021; Kuenzi et al., 2020). Iklim etis dalam sebuah organisasi sangat penting bagi akuntan perusahaan, karena secara khusus mencerminkan standar yang benar dan salah untuk masalah dan situasi di dalam konteks organisasi (Domino et al., 2015). Meskipun profesi akuntansi menekankan pada pematuhan terhadap standar perilaku etis yang tinggi, kasus pelanggaran kepercayaan yang mendapat perhatian publik terus terjadi dengan tingkat yang mengkhawatirkan, sering kali dilakukan oleh para akuntan perusahaan yang dipercaya dan bekerja di dalam organisasi (Perceley, 2020; The Associated Press, 2007). Berdasarkan beberapa penelitian yang disebutkan maka peneliti tertarik untuk menguji pengaruh kepemimpinan Autentik dan iklim etis terhadap kualitas pelaporan keuangan. Studi ini berargumen bahwa organisasi dengan sistem kepemimpinan Autentik memiliki pemimpin yang mampu memberikan contoh untuk diteladani, bisa menginspirasi dan memotivasi lingkungan kerjanya dengan menerapkan nilai-nilai positif agar terhindar dari perilaku menyimpang seperti tindakan manipulasi laporan keuangan dan juga sesuai dengan kepercayaannya dalam upaya peningkatan kualitas pelaporan keuangan perusahaan.

Sejauh ini telah dilakukan beberapa studi yang meneliti tentang kepemimpinan Autentik dan iklim etis, diantaranya dilakukan pada bidang pemasaran (Neider & Schriesheim, 2011; Schwepker, 2013), pendidikan (Asbari et al., 2023), organisasi (Qureshi & Hassan, 2019; Vasudevan & Liang HuiNing, 2022), dan akuntansi (Khairani, 2018). Adapun penelitian yang menghubungkan faktor tersebut dengan variabel akuntansi masih jarang dilakukan. Sementara itu penelitian mengenai kualitas pelaporan keuangan umumnya menghubungkan kualitas laporan keuangan dengan faktor seperti akuntansi kreatif (*creative accounting*) (Abed, Hussin, Haddad, et al., 2022), praktik akuntansi etis (Aifuwa et al., 2018), perilaku etis manajemen (Im & Nam, 2019), standar etika (Chinedu & Odhuluma, 2019), *corporate governance*, *internal audit quality* (Kaawaase et al., 2021), kualitas audit (Adekoya et al., 2021), *Environmental, Social, and Governance (ESG) Performance* (Şeker & Şengür, 2021) dan *Financial Distress Risk dan Related Party Transactions* (Tarighi et al., 2022). Sehingga yang menyebabkan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada pemilihan faktor penentu kualitas pelaporan keuangan itu sendiri yang biasanya melibatkan perilaku tertentu namun di sini menggunakan gaya kepemimpinan sebagai faktor penentunya. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada lingkup pekerjaan yang lebih luas dengan melibatkan akuntan yang bekerja di berbagai industri. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan mengisi kekosongan di literatur dengan menguji pengaruh kepemimpinan Autentik dan iklim etis terhadap kualitas laporan keuangan.

Penelitian ini memberi berkontribusi teori dan praktik akuntansi. Penelitian ini dapat memperkaya literatur kualitas laporan keuangan. Secara khusus, penelitian ini memberi bukti empiris pengaruh kepemimpinan Autentik dan iklim etis terhadap kualitas pelaporan keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu penelitian ini juga berkontribusi praktis mengenai pentingnya karakter Autentik dalam proses seleksi, promosi, dan pengembangan pemimpin dan penciptaan budaya etis di organisasi dalam upaya peningkatan kualitas pelaporan keuangan.

STUDI LITERATUR

Kepemimpinan dan Kepemimpinan Autentik

Kepemimpinan adalah proses di mana manajer puncak mempengaruhi orang lain untuk membimbing mereka, memperkuat hubungan dalam sebuah kelompok atau organisasi, membuat struktur, dan memfasilitasi aktivitas (Yukl & Gardner, 2021). Kepemimpinan Autentik disebut juga sebagai pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologis positif dan iklim etis positif, sebagai faktor pendorong kesadaran diri secara lebih besar, internalisasi perspektif moral, membuat seimbang proses informasi, serta hubungan yang transparan dan positif

antara pemimpin dan pengikutnya, juga memacu pengembangan diri ke arah positif (Walumbwa et al., 2008). Hal ini ditunjang oleh penelitian yang ada juga mencatat bahwa pemimpin Autentik dapat meningkatkan ungkapan diri yang Autentik dari para pengikutnya dan meningkatkan kepercayaan antarpribadi di antara karyawan (T.-Y. Kim et al., 2023). Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa ketika anggota organisasi bekerja dengan seorang pemimpin yang Autentik, rasa percaya diri dan komitmen mereka terhadap pekerjaan meningkat (H. K. Kim, 2014). Apabila seorang pemimpin jujur, tulus, dan bisa membangun hubungan saling percaya yang berkualitas tinggi dengan karyawan, individu tersebut menjadi panutan bagi bawahannya, dengan dampak positif pada sikap dan perilaku terkait pekerjaan dari anggota organisasi (Ayça, 2023).

Etika dan Iklim Etis

Etika atau dalam bahasa latin disebut "*ethica*" yang artinya falsafah moral. Adapun asal usul etika yang berasal dari Yunani disebut *ethos* yaitu adat istiadat bisa juga diartikan dengan kebiasaan yang baik. Etika biasanya menjadi prinsip atau moral yang melandasi seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau perbuatan yang dilakukannya sehingga akan mempengaruhi pandang masyarakat sebagai perbuatan yang terpuji juga dapat meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang (Muria & Alim, 2021). Iklim etis dapat diartikan sebagai persepsi tentang apa yang merupakan perilaku yang benar, dan menjadi mekanisme psikologis melalui mana masalah etis diatur (Martin & Cullen, 2006). Konstruksi iklim etis mendekati gagasan tentang norma moral, yaitu pedoman perilaku yang mengatur interpretasi tentang apa yang benar dan salah dalam kelompok dan organisasi (Ellemers et al., 2008; Pagliaro et al., 2011). Norma etika pemimpin yang sejalan dengan iklim etis organisasi dapat memperkuat niat pro-lingkungan dan tindakan mendukung lingkungan di masa depan dari karyawan untuk meningkatkan kinerja yang berkelanjutan (Dey et al., 2022). Selain itu, iklim etis cenderung meningkatkan kinerja kerja karyawan (Shin et al., 2015; Teresi et al., 2019). Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan pentingnya iklim etis dalam mempengaruhi sikap karyawan dan keberhasilan organisasi (Gwamanda & Mahembe, 2023).

Kepemimpinan Autentik dan Kualitas Pelaporan Keuangan

Pemimpin yang Autentik adalah pemimpin yang percaya diri, penuh harapan, optimis, ulet, bermoral/etis, berorientasi ke depan, dan mengutamakan pengembangan tim untuk menjadi pemimpin (Luthans & Avolio, 2003). Beberapa ahli menyatakan bahwa seorang pemimpin Autentik memiliki "tingkat resolusi diri yang tinggi atau kejelasan konsep diri", selain tujuan yang sesuai dengan dirinya, perilaku yang mengekspresikan diri, dan keyakinan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam konsep yang diyakininya (Shamir & Eilam, 2005). Perilaku pemimpin Autentik sangat didasarkan pada keyakinan, nilai, dan prinsip moral yang merangsang kinerja karyawan (Alshammari et al., 2015).

Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa kepemimpinan Autentik berkaitan positif dengan kinerja karyawan (Clapp-Smith et al., 2009; Ribeiro et al., 2018; Wang et al., 2014). Jika dikaitkan dengan kualitas pelaporan keuangan, seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan Autentik ini dapat memberikan motivasi dan menjadi suri tauladan bagi karyawan dengan menanamkan keyakinan, nilai, prinsip moral yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya supaya mengurangi kemungkinan terjadinya penyimpangan dalam penyusunan laporan keuangan sehingga kualitasnya tetap terjaga. Selain itu, pelaporan keuangan yang berkualitas adalah salah satu cara bagi pemimpin Autentik untuk mencerminkan nilai-nilai mereka dalam pengelolaan organisasi dan berinteraksi dengan para pemangku kepentingan (Kouzes & Posner, 2017). Maka untuk menguji apakah kepemimpinan Autentik pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja akuntan untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dan andal, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Autentik berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas pelaporan keuangan yang disusun.

Iklim Etis dan Kualitas Pelaporan Keuangan

Iklim kerja dalam organisasi mencerminkan persepsi bersama yang dimiliki oleh karyawan mengenai kebijakan, praktik, dan prosedur yang diberikan dukungan, penghargaan, dan harapan

oleh organisasi (Schneider & Reichers, 1983). Berdasarkan pola pengalaman dan perilaku yang dihadapi individu dalam organisasi mereka (Schneider et al., 2013), iklim kerja mempengaruhi pengambilan keputusan karyawan tentang perilaku yang dianggap tepat dan diinginkan (Zohar & Luria, 2005) dengan mencerminkan "cara kerja di sini" (Schneider et al., 2013).

Iklim etis telah terbukti berhubungan dengan pengambilan keputusan etis dan perilaku, termasuk pencurian, kebohongan, pemalsuan laporan, menerima suap, dan perilaku merugikan karyawan (Arnaud & Schminke, 2012). Iklim etis dapat mendorong peningkatan kualitas laporan keuangan karena perusahaan yang memiliki lingkungan kerja dengan iklim etis yang baik atau positif, dapat mencegah akuntan memiliki perilaku yang kurang etis, seperti memanipulasi laporan keuangan. Selain itu, laporan keuangan yang etis harus memberikan gambaran yang akurat dan jujur tentang kinerja dan posisi keuangan perusahaan, tanpa adanya manipulasi atau penyembunyian informasi yang dapat menyesatkan para pemangku kepentingan. Maka untuk menguji apakah iklim etis pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi akuntan untuk meningkatkan kualitas pelaporan keuangannya, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Iklim etis berpengaruh positif pada perilaku karyawan dalam peningkatan kualitas pelaporan keuangan yang disusun.

Kepemimpinan Autentik, Iklim Etis, dan Kualitas Pelaporan Keuangan

Dalam organisasi, Iklim Etis yang merujuk pada persepsi tentang apa yang dianggap perilaku yang benar dalam suatu organisasi, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk pendekatan mereka terhadap pelaporan keuangan. Iklim etis yang positif yang mendorong integritas, kejujuran, dan akuntabilitas dapat menghasilkan pelaporan keuangan yang berkualitas tinggi. Beberapa penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan Autentik, iklim etis, dan kualitas pelaporan keuangan (Avolio et al., 2004). Kualitas Pelaporan Keuangan mengacu pada penelitian oleh (Vladu et al., 2017), menyebutkan bahwa laporan keuangan dapat memberikan panduan kepercayaan kepada pengguna dalam pengambilan keputusan yang obyektif. Kepemimpinan Autentik merujuk pada yang mendorong inovasi, memperkuat iklim etis yang positif, dan mendorong transparansi dan komunikasi yang terbuka, dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pelaporan keuangan. Iklim etis yang merujuk pada persepsi tentang apa yang dianggap perilaku yang benar dalam suatu organisasi, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk pendekatan mereka terhadap pelaporan keuangan (Alshammari et al., 2015).

Berdasarkan pengertian ini, wajar bila iklim etis yang kuat akan berdampak positif terhadap kualitas pelaporan keuangan. Hal ini karena iklim etis yang kuat akan menciptakan budaya kejujuran dan integritas, sehingga membuat manajer lebih sedikit melakukan manipulasi laporan keuangan. Iklim etis juga menjadi perantara dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan hasil organisasi, contohnya kepemimpinan etis dan kinerja keuangan organisasi (Shin et al., 2015). Kualitas pelaporan keuangan yang sesuai dengan kepemimpinan Autentik dan iklim etis dalam konteks akuntansi mencakup prinsip-prinsip integritas, kejujuran, transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab sosial. Laporan keuangan yang memenuhi prinsip-prinsip ini mencerminkan nilai-nilai etis dan kejujuran yang dianut oleh kepemimpinan Autentik, sambil memberikan informasi yang akurat dan relevan kepada para pemangku kepentingan (IESBA, 2023). Sebagai tambahan, dengan demikian kepemimpinan Autentik dapat memoderasi hubungan antara iklim etis dengan kualitas pelaporan keuangan. Hal ini disebabkan pemimpin Autentik akan menciptakan budaya kepercayaan dan respek, dan mendorong pekerja untuk mengikuti pedoman etika perusahaan. Berdasar argumen tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Iklim etis memoderasi pengaruh kepemimpinan Autentik pada peningkatan kualitas pelaporan keuangan yang disusun.

METODE

Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner. Kuesioner disebar secara langsung pada para responden melalui *google form*. Populasinya adalah akuntan yang bekerja sebagai akuntan manajemen, akuntan publik, akuntan keuangan, akuntan perpajakan, akuntan sektor publik dan akuntan lainnya dengan total sampel sebanyak 122 responden.

Kuesioner penelitian ini memiliki 4 segmen, yaitu yang pertama segmen pengisian data demografis mulai dari jenis kelamin, usia, pengalaman bekerja, bidang pekerjaan dan sebagainya. Pada segmen kedua ada Kepemimpinan Autentik sebagai variabel independen. Pertanyaan yang akan mengukur kepemimpinan Autentik (*Authentic Leadership Questionnaire - ALQ*) (Walumbwa et al., 2008) yang terdiri dari enam belas pertanyaan dengan skor skala 1-5 untuk setiap pertanyaannya. Segmen ketiga yaitu Iklim Etis sebagai variabel independen. Dalam penelitian ini, pengukuran iklim etis (EC) didasarkan pada penelitian (Qualls & Puto, 1989) dan digunakan oleh Schwepker dkk. (1997), yang terdiri dari tujuh pernyataan skor 1-5 yang sebelumnya digunakan untuk mengukur keberadaan dan penegakan kode etik, kebijakan perusahaan tentang etika, dan tindakan manajemen puncak terkait etika (Ferrell & Skinner, 1988; Hunt et al., 1984; Singhapakdi & Vitell, 1991; Vitell & Davis, 1990). Selain itu ditambahkan juga pengukuran kepemimpinan etis (ELS) yang terdiri dari 10 pertanyaan dengan skor skala 1-5 yang digunakan oleh penelitian Bandura (1977, 1986). Dan segmen terakhir yaitu Kualitas Laporan Keuangan (*Financial Reporting Quality - FRQ*) sebagai variabel dependen, diukur menggunakan dua puluh pertanyaan dengan skor skala 1-5 berdasarkan penelitian dari Iqbal dan (Iqbal & Javed, 2017). Respon dari ketiga variabel dioperasikan menggunakan skala bobot 5 poin, mulai dari 1, sangat tidak setuju, hingga 5, sangat setuju.

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah analisis SEM-PLS, yang dapat digunakan untuk menguji hubungan antara variabel yang berbeda dalam suatu model konseptual dengan fitur *cross-sectional statistics* dengan model linear atau model general. Analisis SEM-PLS sendiri memiliki beberapa jenis pemodelan diantaranya ada pemodelan analisis faktor atau biasa disebut *analysis factor*, analisis jalur atau *path analysis*, analisis regresi atau *regression analysis* dan yang terakhir ada pertumbuhan *curve* pada pemodelan *latent variable* (Stein et al., 2017)

HASIL

Pengecekan Data

Hasil kuesioner yang sudah dibagikan mendapatkan 122 tanggapan yang berasal dari responden Akuntan Manajemen, Akuntan Keuangan, Akuntan Perpajakan, Akuntan Pendidik, Akuntansi pemerintahan, Akuntan Sektor Publik, dan Akuntan Publik dengan jenis kelamin perempuan dan laki-laki. Pertanyaan kuesioner dijawab secara sukarela dengan jumlah pertanyaan variabel kepemimpinan Autentik berjumlah 16 item, jumlah pertanyaan pada iklim etis berjumlah 17 item dan jumlah pertanyaan pada kualitas pelaporan keuangan 20 item. Jumlah total pertanyaan pada seluruh variabel yaitu 53 item. Seluruh pertanyaan tersebut dijawab oleh 122 responden tanpa jawaban kosong. Dengan demikian, seluruh data responden dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana kondisi variabel yang sedang diteliti. Menurut Schindler (2021) analisis deskriptif dapat dilakukan melalui ukuran gejala pusat dan ukuran variabilitas. Pada penelitian ini digunakan nilai rata-rata dan standar deviasi, untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel.

Kepemimpinan Autentik

Pada tabel berikut ini disajikan statistik deskriptif tanggapan responden mengenai kepemimpinan Autentik pada perusahaan tempat akuntan bekerja.

Tabel 1. Statistik deskriptif kepemimpinan Autentik

Indikator	Mean	Standar Deviasi	Skor Tanggapan Responden					n
			1	2	3	4	5	
KO.1	3,87	0,98	4	7	22	57	32	122
KO.2	4,02	0,90	2	5	21	55	39	122
KO.3	4,01	0,94	3	4	23	51	41	122
KO.4	3,52	1,06	7	12	33	50	20	122

Indikator	Mean	Standar Deviasi	Skor Tanggapan Responden					n
			1	2	3	4	5	
KO.5	3,77	0,98	5	7	24	61	25	122
KO.6	3,76	1,11	6	12	20	51	33	122
KO.7	4,08	0,82	1	2	24	54	41	122
KO.8	4,15	0,90	1	7	14	51	49	122
KO.9	3,91	0,97	3	7	24	52	36	122
KO.10	3,75	1,08	5	11	27	46	33	122
KO.11	3,57	0,99	2	15	39	43	23	122
KO.12	4,08	0,87	1	5	20	53	43	122
KO.13	4,13	0,90	2	4	18	50	48	122
KO.14	4,02	0,87	1	7	18	59	37	122
KO.15	4,13	0,82	2	3	13	63	41	122
KO.16	3,45	1,17	6	22	33	33	28	122
Overall	3,89	0,99	51	130	373	829	569	1952

Sumber: Hasil pengolahan data

Pada tabel 1 dapat dilihat rata-rata skor tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel kepemimpinan Autentik sebesar 3,89 pada skala 1 – 5. Karena nilai rata-rata lebih mendekati ke skor 4 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Autentik pada perusahaan tempat akuntan bekerja sudah baik. Indikator kepemimpinan Autentik dengan rata-rata skor tertinggi adalah mendengarkan dengan hati-hati berbagai pandangan sebelum mencapai kesimpulan (KO.8). Sebaliknya indikator dengan rata-rata skor terendah adalah mendorong orang lain untuk menyuarkan sudut pandang yang berlawanan (KO.16).

Iklm Etis

Pada tabel berikut ini disajikan statistik deskriptif tanggapan responden mengenai iklim etis pada perusahaan tempat akuntan bekerja.

Tabel 2. Statistik deskriptif iklim etis

Indikator	Mean	Standar Deviasi	Skor Tanggapan Responden					n
			1	2	3	4	5	
IE.1	4,00	1,02	4	7	18	49	44	122
IE.2	3,98	0,94	3	3	27	49	40	122
IE.3	4,07	0,93	3	5	15	56	43	122
IE.4	3,98	0,88	2	5	21	60	34	122
IE.5	4,06	0,92	2	6	18	53	43	122
IE.6	4,36	0,82	1	4	9	44	64	122
IE.7	4,15	0,98	2	4	27	30	59	122
IE.8	4,01	1,02	4	7	18	48	45	122
IE.9	4,08	0,90	2	4	20	52	44	122
IE.10	4,05	0,82	1	3	23	57	38	122
IE.11	3,97	0,95	2	8	21	52	39	122
IE.12	3,99	0,95	2	5	28	44	43	122
IE.13	4,18	0,94	2	5	17	43	55	122
IE.14	3,98	0,90	2	4	27	51	38	122
IE.15	4,05	0,89	1	5	24	49	43	122
IE.16	4,10	0,90	1	6	20	48	47	122
IE.17	3,99	1,02	4	7	19	48	44	122
Overall	4,06	0,99	38	88	352	833	763	2074

Sumber: Hasil pengolahan data

Pada tabel 2 dapat dilihat rata-rata skor tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel iklim etis sebesar 4,06 pada skala 1 – 5. Karena nilai rata-rata lebih mendekati ke skor 4 maka dapat disimpulkan bahwa iklim etis pada perusahaan tempat akuntan bekerja sudah baik. Indikator iklim etis dengan rata-rata skor tertinggi adalah menegur akuntan di perusahaan yang diketahui terlibat dalam perilaku tidak etis yang terutama menghasilkan keuntungan pribadi (IE.6), Sebaliknya indikator dengan rata-rata skor terendah adalah mempertimbangkan kepentingan terbaik untuk karyawan (IE.11).

Kualitas Pelaporan Keuangan

Pada tabel berikut ini disajikan statistik deskriptif tanggapan responden mengenai kualitas pelaporan keuangan pada perusahaan tempat akuntan bekerja.

Tabel 3. Statistik deskriptif kualitas pelaporan keuangan

Indikator	Mean	Standar Deviasi	Skor Tanggapan Responden					n
			1	2	3	4	5	
KPK.1	4,23	0,75	1	3	8	65	45	122
KPK.2	4,00	0,83	1	6	18	64	33	122
KPK.3	3,90	1,02	2	14	15	54	37	122
KPK.4	4,25	0,76	1	2	11	59	49	122
KPK.5	4,33	0,77	1	2	10	52	57	122
KPK.6	4,22	0,70	1	2	7	71	41	122
KPK.7	4,29	0,74	1	2	9	59	51	122
KPK.8	4,25	0,77	1	3	9	60	49	122
KPK.9	3,86	0,93	2	5	35	46	34	122
KPK.10	4,31	0,74	1	2	8	58	53	122
KPK.11	4,51	0,61	0	1	4	49	68	122
KPK.12	4,44	0,67	0	1	9	47	65	122
KPK.13	4,23	0,65	0	1	12	67	42	122
KPK.14	4,14	0,77	1	2	17	61	41	122
KPK.15	4,22	0,72	0	2	15	59	46	122
KPK.16	4,20	0,67	0	1	14	66	41	122
KPK.17	4,35	0,67	0	2	7	59	54	122
KPK.18	4,08	0,85	1	6	15	60	40	122
KPK.19	4,29	0,72	0	4	7	61	50	122
KPK.20	4,16	0,75	0	3	17	59	43	122
Overall	4,21	0,77	14	64	247	1176	939	2440

Sumber: Hasil pengolahan data

Pada tabel 3 dapat dilihat rata-rata skor tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel kualitas pelaporan keuangan sebesar 4,21 pada skala 1 – 5. Karena nilai rata-rata lebih mendekati ke skor 4 maka dapat disimpulkan bahwa pelaporan keuangan pada perusahaan tempat akuntan bekerja sudah berkualitas. Indikator kualitas pelaporan keuangan dengan rata-rata skor tertinggi adalah laporan tahunan disusun dengan baik (KPK.11). Sebaliknya indikator dengan rata-rata skor terendah adalah laporan tahunan memuat pengungkapan isu-isu lingkungan (KPK.9).

Analisis Verifikatif

Guna menjawab hipotesis penelitian, selanjutnya data diolah menggunakan *structural equation modeling* dengan metode alternatif *partial least square*. Pada *structural equation modeling* ada dua jenis model yang terbentuk, yaitu model pengukuran dan model struktural.

Model Pengukuran

Model pengukuran merupakan model yang menghubungkan antara variabel laten dengan variabel manifest. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel laten dengan jumlah variabel manifest sebanyak 53. Variabel laten kepemimpinan Autentik terdiri dari 16 variabel manifest, iklim etis terdiri dari 17 variabel manifest, dan kualitas pelaporan keuangan terdiri dari 20 variabel manifest. Evaluasi untuk model pengukuran dilakukan melalui *convergen validity* dan *discriminant validity*.

Tabel 4. Hasil pengujian *convergen validity* model awal

<i>Latent variable</i>	<i>Range Loading Factor</i>	CR	AVE
Kepemimpinan Autentik	0,445 - 0,829	0,937	0,489
Iklim etis	0,541 - 0,880	0,961	0,597
Kualitas pelaporan keuangan	0,529 - 0,798	0,950	0,492

Sumber: Hasil pengolahan data

Menurut Hair et al. (2022) variabel manifest dengan loading factor kurang dari 0,4 harus direduksi dari model pengukuran. Kemudian nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 dianggap memuaskan. Pada tabel 4 dapat dilihat *loading factor* terkecil pada semua variabel laten sudah lebih besar dari 0,4 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator valid untuk mengukur variabel latennya. Namun nilai *average variance extracted* untuk variabel laten kepemimpinan Autentik dan kualitas pelaporan keuangan masih dibawah 0,5 sehingga peneliti memutuskan untuk mereduksi beberapa indikator dengan *loading factor* terkecil. Setelah sebanyak 8 indikator dengan *loading factor* terkecil direduksi dari model pengukuran, diperoleh hasil yang baru sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil pengujian *convergen validity* model akhir

Kepemimpinan Autentik		Iklim etis		Kualitas PK	
Indikator	<i>Loading Factor</i>	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Indikator	<i>Loading Factor</i>
KO.1	0,604	IE.2	0,743	KPK.1	0,784
KO.2	0,733	IE.3	0,794	KPK.2	0,608
KO.3	0,794	IE.4	0,751	KPK.4	0,751
KO.5	0,700	IE.5	0,706	KPK.5	0,741
KO.6	0,714	IE.6	0,713	KPK.6	0,786
KO.7	0,647	IE.7	0,702	KPK.7	0,785
KO.8	0,793	IE.8	0,803	KPK.8	0,797
KO.9	0,837	IE.9	0,784	KPK.10	0,791
KO.10	0,672	IE.10	0,694	KPK.11	0,733
KO.12	0,832	IE.11	0,850	KPK.12	0,707
KO.13	0,679	IE.12	0,834	KPK.13	0,667
KO.14	0,794	IE.13	0,831	KPK.15	0,622
KO.15	0,796	IE.14	0,849	KPK.16	0,727
-	-	IE.15	0,868	KPK.17	0,756
-	-	IE.16	0,882	KPK.19	0,743
-	-	IE.17	0,733	KPK.20	0,706
CR	0,940	CR	0,963	CR	0,949
AVE	0,550	AVE	0,618	AVE	0,538

Sumber: Hasil pengolahan data

Pada variabel laten kepemimpinan Autentik, indikator KO₉ (pemimpin menunjukkan bahwa dia memahami kekuatan dan kelemahannya) memiliki *loading factor* paling besar. Data ini menunjukkan bahwa pemahaman pemimpin akan kekuatan dan kelemahannya paling kuat dalam

mencerminkan variabel laten kepemimpinan Autentik. Kemudian disusul indikator KO₁₂ (pemimpin secara objektif menganalisis data yang relevan sebelum mengambil keputusan). Nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,550 menunjukkan bahwa secara rata-rata 55,0% informasi yang terdapat pada masing-masing indikator dapat tercermin melalui variabel laten kepemimpinan Autentik.

Pada variabel laten iklim etis, indikator IE₁₆ (mendefinisikan kesuksesan tidak hanya dengan hasil tetapi juga dengan cara bagaimana meraihnya) memiliki *loading factor* paling besar. Data ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mendefinisikan kesuksesan tidak hanya dengan hasil tetapi juga dengan cara bagaimana meraihnya paling kuat dalam mencerminkan variabel laten iklim etis. Kemudian disusul indikator IE₁₅ (pemimpin memberi contoh bagaimana melakukan sesuatu dengan cara yang benar dalam hal etika). Nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,618 menunjukkan bahwa secara rata-rata 61,8% informasi yang terdapat pada masing-masing indikator dapat tercermin melalui variabel laten iklim etis.

Pada variabel laten kualitas pelaporan keuangan, indikator KPK₈ (laporan tahunan secara ekstensif mengungkapkan informasi tentang isu-isu tata kelola perusahaan) memiliki *loading factor* paling besar. Data ini menunjukkan bahwa pengungkapan informasi tentang isu-isu tata kelola perusahaan secara ekstensif dalam laporan tahunan paling kuat dalam mencerminkan variabel laten kualitas pelaporan keuangan. Kemudian disusul dimensi KPK₁₀ (laporan tahunan menjelaskan kebijakan dan metode akuntansi yang digunakan). Nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar sebesar 0,538 menunjukkan bahwa secara rata-rata 53,8% informasi yang terdapat pada masing-masing indikator dapat tercermin melalui variabel laten kualitas pelaporan keuangan.

Sebelumnya sudah dilakukan analisis *construct validity* untuk menguji validitas alat ukur (indikator) masing-masing variabel laten secara internal. Selanjutnya dilakukan analisis *discriminant validity* untuk menguji alat ukur secara eksternal, yaitu dengan membandingkan terhadap indikator variabel laten lainnya. Berikut ini disajikan hasil analisis *discriminant validity* yang diuji melalui *cross-loading* dan *Fornell-Larcker criterion*.

Tabel 6. Cross Loadings Antar Costruct

Indikator	Loading Factor		
	KO	IE	KPK
KO.1	0,604	0,154	0,409
KO.2	0,733	0,338	0,409
KO.3	0,794	0,432	0,412
KO.5	0,700	0,294	0,319
KO.6	0,714	0,343	0,330
KO.7	0,647	0,214	0,331
KO.8	0,793	0,299	0,437
KO.9	0,837	0,433	0,493
KO.10	0,672	0,316	0,305
KO.12	0,832	0,419	0,429
KO.13	0,679	0,311	0,412
KO.14	0,794	0,426	0,511
KO.15	0,796	0,328	0,403
IE.2	0,382	0,743	0,405
IE.3	0,422	0,794	0,445

Indikator	Loading Factor		
	KO	IE	KPK
IE.4	0,369	0,751	0,397
IE.5	0,340	0,706	0,454
IE.6	0,210	0,713	0,416
IE.7	0,216	0,702	0,360
IE.8	0,362	0,803	0,388
IE.9	0,339	0,784	0,430
IE.10	0,290	0,694	0,375
IE.11	0,429	0,850	0,427
IE.12	0,368	0,834	0,428
IE.13	0,381	0,831	0,449
IE.14	0,403	0,849	0,510
IE.15	0,420	0,868	0,455
IE.16	0,430	0,882	0,499
IE.17	0,295	0,733	0,293
KPK.1	0,434	0,446	0,784
KPK.2	0,345	0,328	0,608
KPK.4	0,347	0,383	0,751
KPK.5	0,397	0,485	0,741
KPK.6	0,338	0,448	0,786
KPK.7	0,448	0,502	0,785
KPK.8	0,452	0,380	0,797
KPK.10	0,410	0,476	0,791
KPK.11	0,406	0,318	0,733
KPK.12	0,385	0,291	0,707
KPK.13	0,313	0,316	0,667
KPK.15	0,324	0,309	0,622
KPK.16	0,418	0,369	0,727
KPK.17	0,412	0,425	0,756
KPK.19	0,431	0,415	0,743
KPK.20	0,487	0,374	0,706

Sumber: Hasil pengolahan data

Menurut (Hair et al., 2022) adanya *cross loading* yang lebih besar dari *outer loading* menunjukkan adanya masalah *discriminant validity*. Pada tabel 6 dapat dilihat nilai *loading factor* masing-masing konstruk (variabel laten) dengan indikatornya sendiri lebih tinggi dibanding dengan indikator pada variabel laten lainnya. Data ini menunjukkan bahwa indikator memiliki hubungan yang lebih kuat dengan konstraknya sendiri dibanding dengan konstruk yang lain.

Tabel 7. Fornell-Larcker Criterion

	KO	IE	KPK
KO	0,742		
IE	0,454	0,786	
KPK	0,542	0,537	0,734

Sumber: Hasil pengolahan data

Masih menurut Hair et al. (2022) apabila akar kuadrat *average variance extracted* lebih kecil dari nilai korelasi antar variabel laten menunjukkan adanya masalah *discriminant validity*. Pada tabel 7 dapat dilihat akar kuadrat *average variance extracted* (**baris diagonal**) masing-masing variabel laten masih lebih besar dibanding korelasinya dengan variabel laten lainnya. Data ini menunjukkan bahwa variabel laten memiliki hubungan yang lebih kuat dengan indikatornya sendiri dibanding dengan variabel laten yang lain. Hasil pengujian *discriminant validity* menunjukkan tidak terdapat masalah *discriminant validity* diantara ketiga variabel latent tersebut.

Model Struktural

Model struktural adalah model yang menghubungkan variabel laten exogenous dengan variabel laten endogenous, atau hubungan variabel endogenous dengan variabel endogenous lainnya. Berikut rangkuman nilai-nilai pengujian model struktural.

Tabel 8. Hasil Pengujian Model Struktural

Jalur	Koefisien	t _{statistic}	p-value	R Square	Q Square
KO => KPK	0,350	4,217	<0,001	0,571	0,576
IE => KPK	0,294	3,500	<0,001		
KO*IE => KPK	0,347	4,181	<0,001		

Sumber: Hasil pengolahan data

Melalui nilai *R Square* dapat diketahui bahwa kepemimpinan Autentik yang dimoderasi iklim etis memberikan pengaruh sebesar 57,1% terhadap kualitas pelaporan keuangan. Nilai *Q Square* merupakan nilai *predictive relevance*, karena *Q Square* > 0 menunjukkan bahwa model struktural yang diperoleh memiliki *predictive relevance*.

Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah kepemimpinan Autentik (KO) berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan keuangan (KPK) dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0: \gamma_{1.1} \leq 0$ Kepemimpinan Autentik tidak berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan keuangan

$H_A: \gamma_{1.1} > 0$ Kepemimpinan Autentik berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan keuangan

Pada tabel 8 dapat dilihat koefisien jalur kepemimpinan Autentik terhadap kualitas pelaporan keuangan bertanda positif dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 4,217 dan nilai probabilitas mendekati nol. Karena $t_{\text{statistic}}$ lebih besar dari 1,645 dan nilai probabilitas < 0,05 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menerima H_A . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Autentik berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan keuangan pada perusahaan tempat akuntan bekerja.

Pengaruh Iklim Etis Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah iklim etis (IE) berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan keuangan (KPK) dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0: \gamma_{1.2} \leq 0$ Iklim etis tidak berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan keuangan

$H_A: \gamma_{1.2} > 0$ Iklim etis berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan keuangan

Pada tabel 8 dapat dilihat koefisien jalur iklim etis terhadap kualitas pelaporan keuangan bertanda positif dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 3,500 dan nilai probabilitas mendekati nol. Karena $t_{\text{statistic}}$ lebih besar dari 1,645 dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menerima H_A . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim etis berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan keuangan pada perusahaan tempat akuntan bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Yang Dimoderasi Iklim Etis

Hipotesis ketiga yang akan diuji adalah pengaruh kepemimpinan Autentik terhadap kualitas pelaporan keuangan yang dimoderasi iklim etis dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0: \gamma_{1.3} \leq 0$ Iklim etis tidak memperkuat pengaruh kepemimpinan Autentik terhadap kualitas pelaporan keuangan

$H_A: \gamma_{1.3} > 0$ Iklim etis memperkuat pengaruh kepemimpinan Autentik terhadap kualitas pelaporan keuangan

Pada tabel 8 dapat dilihat koefisien jalur kepemimpinan Autentik yang dimoderasi iklim etis terhadap kualitas pelaporan keuangan bertanda positif dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 4,181 dan nilai probabilitas mendekati nol. Karena $t_{\text{statistic}}$ lebih besar dari 1,645 dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menerima H_A . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim etis memperkuat pengaruh kepemimpinan Autentik terhadap kualitas pelaporan keuangan pada perusahaan tempat akuntan bekerja.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan dan lingkungan memiliki pengaruh yang cukup besar atas kinerja dan pencapaian kerja dari karyawan khususnya akuntan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan Autentik dan iklim etis dari suatu lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil yang dibuat oleh karyawan seperti laporan keuangan yang berkualitas. Jika ditinjau dari sisi akuntansi, harapannya melalui kepemimpinan Autentik dan iklim etis ini organisasi bisa memfokuskan diri pada prinsip-prinsip integritas, kejujuran, transparansi, dan akuntabilitas yang berhubungan dengan proses penyusunan, pengungkapan, dan interpretasi informasi keuangan. Laporan keuangan yang berkualitas akan membuat investor maupun kreditor dapat melihat prospek perusahaan ke depannya sehingga menaikkan nilai dari perusahaan untuk menentukan keputusan investasi dan kredit dimata mereka. Sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan tersebut menjadi hal yang penting bagi organisasi. Sudah banyak studi yang melakukan penelitian terhadap faktor yang mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan, namun sejauh ini belum ada yang melakukan penelitian atas gaya kepemimpinan dan masih sedikit yang melakukan penelitian atas lingkungan terhadap kualitas pelaporan keuangan. Maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh dari kepemimpinan Autentik dan iklim etis terhadap kualitas pelaporan keuangan.

Berdasarkan hasil analisis dari SEM-PLS menunjukkan dukungan atas ketiga hipotesis yang diajukan. Hipotesis pertama, pengujian analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan Autentik berpengaruh terhadap kualitas pelaporan keuangan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 4,217 dan nilai probabilitas mendekati nol, karena $t_{\text{statistic}}$ lebih besar dari 1,645 maka hipotesis diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Clapp-Smith et al. (2009), Wang et al. (2014), dan Ribeiro et al. (2018), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan Autentik berkaitan positif dengan kinerja karyawan, di mana pada penelitian ini diarahkan pada kinerja karyawan dalam menyusun laporan keuangan yang berkualitas dan akuntabel juga bisa dipertanggungjawabkan. Hipotesis kedua, pengujian analisis menunjukkan bahwa iklim etis berpengaruh terhadap kualitas pelaporan keuangan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 3,500 dan nilai probabilitas mendekati nol, karena $t_{\text{statistic}}$ lebih besar dari 1,645 maka hipotesis diterima. Hal ini sejalan juga dengan penelitian Arnaud & Schminke (2012) yang menyatakan bahwa iklim etis telah terbukti berhubungan dengan pengambilan keputusan etis dan perilaku, termasuk pencurian, kebohongan, pemalsuan laporan, menerima suap, dan perilaku merugikan karyawan, di mana dalam penelitian

ini aspek yang diutamakan yaitu laporan keuangan yang disusun menjadi lebih berkualitas. Hipotesis ketiga, pengujian analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan Autentik berpengaruh terhadap kualitas pelaporan keuangan dengan dimoderasi oleh iklim etis, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 4,181 dan nilai probabilitas mendekati nol, karena $t_{\text{statistic}}$ lebih besar dari 1,645 maka hipotesis diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Shin et al. (2015), yang menyebutkan jika iklim etis juga menjadi perantara dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan hasil organisasi, contohnya kepemimpinan etis dan kinerja keuangan organisasi. Hasil organisasi di sini mengarah pada kualitas pelaporan keuangan yang disusun oleh akuntan yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan.

Terdapat juga beberapa keterbatasan atas penelitian ini, misalnya yang pertama, harapannya responden pada penelitian ini dapat diisi oleh akuntan yang beragam namun di sini akuntan keuangan (48,05%) yang mendominasi. Ke depannya diharapkan ada penelitian yang meneliti pada akuntan yang lebih beragam. Kedua, responden dari penelitian ini rata-rata berlokasi di Bandung, Jawa Barat. Untuk penelitian selanjutnya cakupan respondennya bisa diperluas lagi. Harapannya pada penelitian berikutnya bisa mencoba variabel independen yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan budaya lingkungan yang lainnya juga yang dikaitkan dengan kualitas pelaporan keuangan suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Gagasan utama dari penelitian ini yaitu “Mungkinkah kepemimpinan Autentik dan iklim etis dapat mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan?”. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan Autentik dan iklim etis berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan keuangan yang dibuat oleh seorang akuntan pada suatu organisasi. Iklim etis bahkan ditemukan dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan etik dan kualitas pelaporan keuangan. Temuan ini berkontribusi terhadap teori dan praktik akuntansi. Dari sisi teori, penelitian ini dapat memperkaya literatur kualitas laporan keuangan. Khususnya, penelitian ini memberi bukti empiris pengaruh kepemimpinan Autentik dan iklim etis terhadap kualitas pelaporan keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan. **Wawasan ini berimplikasi pada signifikansi faktor organisasi (kepemimpinan dan budaya) di dalam menjelaskan kualitas laporan keuangan.** Dari sisi praktik di lapangan, temuan ini memberi bukti empiris pentingnya karakter Autentik dalam proses seleksi, promosi, dan pengembangan pemimpin dan penciptaan budaya etis di organisasi dalam upaya peningkatan kualitas pelaporan keuangan. **Wawasan ini berimplikasi pada signifikansi memprioritaskan kandidat pemimpin dengan karakter autentik, seperti integritas dan transparan dalam proses seleksi dan promosi.** Temuan ini juga berimplikasi pada perlunya mengembangkan tata kelola dan sistem pengendalian internal yang baik dalam rangka penciptaan budaya etis organisasi.

REFERENSI

- Abed, I. A., Hussin, N., Ali, M. A., Haddad, H., Shehadeh, M., & Hasan, E. F. (2022a). Creative Accounting Determinants and Financial Reporting Quality: Systematic Literature Review. *Risks*, 10(4), 76. <https://doi.org/10.3390/risks10040076>
- Abed, I. A., Hussin, N., Ali, M. A., Haddad, H., Shehadeh, M., & Hasan, E. F. (2022b). Creative Accounting Determinants and Financial Reporting Quality: Systematic Literature Review. *Risks*, 10(4), 1–26. <https://doi.org/10.3390/risks10040076>
- Abed, I. A., Hussin, N., Haddad, H., Almubaydeen, T. H., & Ali, M. A. (2022). Creative Accounting Determination and Financial Reporting Quality: The Integration of Transparency and Disclosure. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(1), 38. <https://doi.org/10.3390/joitmc8010038>

- Adekoya, A. C., Olugbodi, D. I., & Ogungbade, O. I. (2021). Audit Quality and Financial Reporting Quality of Deposit Money Banks Listed on the Nigerian Stock Exchange. *Journal of Accounting Finance and Auditing Studies (JAFAS)*, 7(1), 77–98. <https://doi.org/10.32602/jafas.2021.004>
- Aifuwa, H. O., Embele, K., & Saidu, M. (2018). Ethical Accounting Practices and Financial Reporting Quality. *EPRA Journal of Multidisciplinary Research*, 4(12), 31–44.
- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2021). Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person–organization fit. *Personnel Review*, 50(1), 159–185. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0522>
- Alshammari, A., N. Almutairi, N., & Fahad Thuwaini, S. (2015). Ethical Leadership: The Effect on Employees. *International Journal of Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p108>
- Arnaud, A., & Schminke, M. (2012). The Ethical Climate and Context of Organizations: A Comprehensive Model. *Organization Science*, 23(6), 1767–1780. <https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0698>
- Asbari, M., Yani, A., Wardoyo, S., Sitanggang, T. W., Sukmawati, K. I., Santoso, G., Lafendry, F., Irhamni, & Rusadi, B. E. (2023). Urgensi Inovasi di Era Informasi: Analisis Kepemimpinan Dinamis, Iklim Etis, dan Inovasi Guru. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 2(1), 128–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.9000/jupetra.v2i1.135>
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801–823. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>
- Ayça, B. (2023). Association between Authentic Leadership and Job Performance—The Moderating Roles of Trust in the Supervisor and Trust in the Organization: The Example of Türkiye. *Sustainability*, 15(8), 6539. <https://doi.org/10.3390/su15086539>
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action*. Prentice Hall.
- Bisogno, M., & Donatella, P. (2022). Earnings management in public-sector organizations: a structured literature review. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 34(6), 1–25. <https://doi.org/10.1108/JPBAFM-03-2021-0035>
- Chinedu, O. J., & Odhuluma, I. H. (2019). Perceived Relationship between Ethical Standards and Financial Reporting Quality in Rivers State. *World Journal of Innovative Research*, 7(5). <https://doi.org/10.31871/WJIR.7.5.12>
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic Leadership and Positive Psychological Capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227–240. <https://doi.org/10.1177/1548051808326596>
- Dey, M., Bhattacharjee, S., Mahmood, M., Uddin, M. A., & Biswas, S. R. (2022). Ethical leadership for better sustainable performance: Role of employee values, behavior and ethical climate. *Journal of Cleaner Production*, 337, 130527. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130527>

- Domino, M. A., Wingreen, S. C., & Blanton, J. E. (2015). Social Cognitive Theory: The Antecedents and Effects of Ethical Climate Fit on Organizational Attitudes of Corporate Accounting Professionals—A Reflection of Client Narcissism and Fraud Attitude Risk. *Journal of Business Ethics*, *131*(2), 453–467. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2210-z>
- Ellemers, N., Pagliaro, S., Barreto, M., & Leach, C. W. (2008). Is it better to be moral than smart? The effects of morality and competence norms on the decision to work at group status improvement. *Journal of Personality and Social Psychology*, *95*(6), 1397–1410. <https://doi.org/10.1037/a0012628>
- Ferrell, O. C., & Skinner, S. J. (1988). Ethical Behavior and Bureaucratic Structure in Marketing Research Organizations. *Journal of Marketing Research*, *25*(1), 103–109. <https://doi.org/10.1177/002224378802500111>
- Giallonardo, L. M., Wong, C. A., & Iwasiw, C. L. (2010). Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, *18*(8), 993–1003. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01126.x>
- Gwamanda, N., & Mahembe, B. (2023). A confirmatory factor analytic study of an ethical climate measure in Zimbabwe. *SA Journal of Human Resource Management*, *21*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2184>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publishing.
- Hunt, S. D., Chonko, L. B., & Wilcox, J. B. (1984). Ethical Problems of Marketing Researchers. *Journal of Marketing Research*, *21*(3), 309. <https://doi.org/10.2307/3151607>
- IESBA. (2023). *Handbook of The International Code of Ethics for Professional Accountants* (2023rd ed.). International Ethics Standards Board for Accountants.
- IFRS. (2024). *Conceptual framework for financial reporting*. International Accounting Standard Board.
- Im, C., & Nam, G. (2019). Does Ethical Behavior of Management Influence Financial Reporting Quality? *Sustainability*, *11*(20), 5765. <https://doi.org/10.3390/su11205765>
- Iqbal, M., & Javed, F. (2017). The Moderating Role of Corporate Governance on the Relationship between Capital Structure and Financial Performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *6*(1), 89–105. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v6i1.624>
- Kaawaase, T. K., Nairuba, C., Akankunda, B., & Bananuka, J. (2021). Corporate governance, internal audit quality and financial reporting quality of financial institutions. *Asian Journal of Accounting Research*, *6*(3), 348–366. <https://doi.org/10.1108/AJAR-11-2020-0117>
- Khairani, S. F. (2018). *Pengaruh Iklim Etis terhadap Perilaku Etis Auditor dengan Kepemimpinan Etis sebagai Variabel Moderasi*. Universitas Trisakti.
- Kim, H. K. (2014). *The Effect of Authentic Leadership on Employees' Attitudes, Behaviours, and Performances in a Korean Context*. Oklahoma State University.

- Kim, T.-Y., David, E. M., Chen, T., & Liang, Y. (2023). Authenticity or Self-Enhancement? Effects of Self-Presentation and Authentic Leadership on Trust and Performance. *Journal of Management*, 49(3), 944–973. <https://doi.org/10.1177/01492063211063807>
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations* (6th ed.). Jossey-Bass.
- Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43–71. <https://doi.org/10.1111/peps.12356>
- La Porta, R., Lopez de Silanes, F., Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1999). Investor Protection and Corporate Governance. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.183908>
- Leroy, H., Anseel, F., Gardner, W. L., & Sels, L. (2015). Authentic Leadership, Authentic Followership, Basic Need Satisfaction, and Work Role Performance. *Journal of Management*, 41(6), 1677–1697. <https://doi.org/10.1177/0149206312457822>
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). *Authentic leadership development*. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn . Positive organizational scholarship. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175–194. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9084-7>
- Muria, R. M., & Alim, M. N. (2021). PERILAKU ETIS DAN KODE ETIK AKUNTAN PROFESIONAL DALAM AKUNTAN PUBLIK. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 9(01), 41–52. <https://doi.org/10.31102/equilibrium.9.01.41-52>
- Neider, L. L., & Schriesheim, C. A. (2011). The Authentic Leadership Inventory (ALI): Development and empirical tests. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1146–1164. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.008>
- Pagliaro, S., Ellemers, N., & Barreto, M. (2011). Sharing Moral Values: Anticipated Ingroup Respect as a Determinant of Adherence to Morality-Based (but Not Competence-Based) Group Norms. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(8), 1117–1129. <https://doi.org/10.1177/0146167211406906>
- Percelay, B. A. (2020, June). The Fall & Rise Of Dennis Kozlowski. *Business & Technology*. <https://n-magazine-archive.com/the-fall-rise-of-dennis-kozlowski/>
- Qualls, W. J., & Puto, C. P. (1989). Organizational Climate and Decision Framing An Integrated Approach to Analyzing Industrial Buying Decisions. *Journal of Marketing Research*, 26(2), 179–192. <https://doi.org/10.1177/002224378902600204>
- Qureshi, M. A., & Hassan, M. (2019). Authentic Leadership, Ethical Climate & Workplace Incivility: How Authentic Leadership Prevents Deviant Work Behavior-A Case from Pakistan. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 12(1), 144. <https://doi.org/10.34091/AJSS.12.1.13>
- Ribeiro, N., Gomes, D., & Kurian, S. (2018). Authentic leadership and performance: the mediating role of employees' affective commitment. *Social Responsibility Journal*, 14(1), 213–225. <https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2017-0111>

- Schindler, P. (2021). *Business Research Methods* (14th ed.). McGraw Hill.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, *64*(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On The Etiology Of Climates. *Personnel Psychology*, *36*(1), 19–39. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x>
- Schwepker, C. H. (2013). Improving Sales Performance through Commitment to Superior Customer Value: The Role of Psychological Ethical Climate. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *33*(4), 389–402. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134330403>
- Şeker, Y., & Şengür, E. D. (2021). The Impact of Environmental, Social, and Governance (ESG) Performance on Financial Reporting Quality: International Evidence. *Ekonomika*, *100*(2), 190–212. <https://doi.org/10.15388/Ekon.2021.100.2.9>
- Shamir, B., & Eilam, G. (2005). “What’s your story?” A life-stories approach to authentic leadership development. *The Leadership Quarterly*, *16*(3), 395–417. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.005>
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2015). Top Management Ethical Leadership and Firm Performance: Mediating Role of Ethical and Procedural Justice Climate. *Journal of Business Ethics*, *129*(1), 43–57. <http://www.jstor.org/stable/24702886>
- Singhapakdi, A., & Vitell, S. J. (1991). Analyzing the Ethical Decision Making of Sales Professionals. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, *11*(4), 1–12. <http://www.jstor.org/stable/20832468>
- Stein, C. M., Morris, N. J., Hall, N. B., & Nock, N. L. (2017). *Structural Equation Modeling* (pp. 557–580). https://doi.org/10.1007/978-1-4939-7274-6_28
- Suffian, M. T. M., Rahman, R. A., Tarmizi, M. A., Omar, N., Naomi, P., Akbar, I., & Mayasari, I. (2023). Earnings Management: A Study from Bibliometric Analysis. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, *13*(1), 26–34. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v13-i1/16141>
- Sukma K, P. J., & Sujana, I. K. (2018). Persepsi Etis Auditor pada Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Pendidik pada Praktik Manajemen Laba. *E-Jurnal Akuntansi*, 2414. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v24.i03.p29>
- Tarighi, H., Hosseiny, Z. N., Abbaszadeh, M. R., Zimon, G., & Haghghat, D. (2022). How Do Financial Distress Risk and Related Party Transactions Affect Financial Reporting Quality? Empirical Evidence from Iran. *Risks*, *10*(3), 46. <https://doi.org/10.3390/risks10030046>
- Teresi, M., Pietroni, D. D., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Pagliaro, S. (2019). Ethical Climate(s), Organizational Identification, and Employees’ Behavior. *Frontiers in Psychology*, *10*(1356), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01356>
- The Associated Press. (2007, January 4). *Ex-Enron Executive Reports to Prison*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2007/01/04/business/04enron.html>

- van den Bosch, R., & Taris, T. W. (2014). Authenticity at Work: Development and Validation of an Individual Authenticity Measure at Work. *Journal of Happiness Studies*, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9413-3>
- Vasudevan, H., & Liang HuiNing, L. (2022). Authentic Leadership and Company Performance in Catering Industry. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 6692–6706.
- Vitell, S. J., & Davis, D. L. (1990). The relationship between ethics and job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 9(6), 489–494. <https://doi.org/10.1007/BF00382842>
- Vladu, A. B., Amat, O., & Cuzdriorean, D. D. (2017). Truthfulness in Accounting: How to Discriminate Accounting Manipulators from Non-manipulators. *Journal of Business Ethics*, 140(4), 633–648. <http://www.jstor.org/stable/44252982>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure†. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 5–21. <https://doi.org/10.1002/job.1850>
- Wijoyo, A., & Hidajat, N. C. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mnajamen Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2019-2021. *Jurnal Bina Akuntansi*, 10(1), 165–186. <https://doi.org/10.52859/jba.v10i1.294>
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 69(4), 947–959. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.06089.x>
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2021). *Leadership in Organizations* (10th ed.). Pearson Education, Inc. <https://doi.org/10.1002/jls.21826>
- Zhang, Y., Guo, Y., Zhang, M., Xu, S., Liu, X., & Newman, A. (2022). Antecedents and outcomes of authentic leadership across culture: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 39(4), 1399–1435. <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09762-0>
- Zohar, D., & Luria, G. (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.616>