

**PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR, GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA AUDITOR**  
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)



**ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

**NENNI YULISTIYANI**

**B 200 090 281**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2014**

## PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca Artikel Publikasi Ilmiah dengan judul :

**PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR, GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA AUDITOR (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di  
Surakarta dan Yogyakarta)**

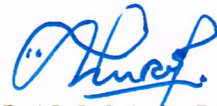
Yang ditulis oleh :

**NENNI YULISTIYANI**

**B 200 090 281**

Penandatanganan berpendapat bahwa Artikel Publikasi Ilmiah tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Maret 2014  
Pembimbing Utama



( Drs. M. Abdul Aris, M.Si)

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, S.E., M.Si)

**PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR, GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA AUDITOR  
( Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)**

Oleh :  
**NENNI YULISTIYANI**  
**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Surakarta dan Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dilihat dari jenis data dan analisis. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 responden yang diambil dengan tehnik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) variabel independensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor karena t.sig (0,004) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan variabel independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (2) variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor karena t.sig (0,009) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (3) variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor karena t.sig (0,041) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (4) variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor karena t.sig (0,027) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

***Kata kunci: independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, kinerja auditor.***

## **PENDAHULUAN**

Akuntan dalam konteks profesi bidang bisnis, bersama-sama dengan profesi lainnya, mempunyai peran yang signifikan dalam operasi suatu perusahaan. Akuntan saat ini telah menjadi salah satu profesi di dalam bidang bisnis. Akuntan publik memiliki dua tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya, yaitu menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaannya dan menjaga mutu pekerjaan profesionalnya (Arifah, 2012).

Akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan akuntan, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri (Trisnaningsih, 2007).

Kurangnya independensi auditor dan maraknya manipulasi akuntansi korporat membuat kepercayaan para pemakai laporan keuangan audit mulai menurun, sehingga para pemakai laporan keuangan seperti investor dan kreditur mempertanyakan eksistensi akuntan publik sebagai pihak independen. Oleh karena itu, sikap mental independen harus dimiliki oleh setiap auditor. Auditor harus independen dari setiap kewajiban atau independen dari pemilikan

kepentingan dalam perusahaan yang diauditnya. Auditor tidak hanya berkewajiban mempertahankan sikap mental independen, tetapi juga harus menghindari keadaan-keadaan yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan independensinya. Auditor harus benar-benar independen, auditor juga harus menimbulkan persepsi di kalangan masyarakat bahwa auditor benar-benar independen (Arifah, 2012).

Kinerja Kantor Akuntan Publik yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor, secara ideal di dalam menjalankan profesinya, auditor juga harus menaati aturan etika profesi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional merupakan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan gaya kepemimpinan yang baik terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasinya, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Arifah, 2012).

Faktor pendukung untuk terciptanya manajemen kinerja yang baik diperlukan juga komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Hal tersebut membuktikan bahwa akuntabilitas

pun sangat diperlukan sebagai pertanggungjawaban kinerja setiap individu tersebut (Akriyanto, 2012).

Sapariyah (2011) dalam Arifah (2012) gaya kepemimpinan yang ideal serta budaya organisasi yang didukung dengan independensi serta mempunyai komitmen (loyalitas) yang tinggi terhadap organisasinya maka kinerja auditor tersebut diharapkan menjadi lebih baik. Budaya organisasi diyakini juga merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi. Peneliti juga ingin menguji apakah independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi berfungsi sebagai variabel independen, dimana auditor menegakkan independensi dan mempunyai komitmen terhadap organisasinya maka kinerjanya akan semakin baik.

Berdasarkan pada definisi-definisi diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi, merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Yuskar dan Selly Devisia (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa independensi, komitmen organisasi, integritas auditor dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan untuk variabel pemahaman *good governance* dan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Elya Wati, Lismawati, dan Nila Aprilia (2010) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa variabel independen, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Nurul Arifah (2012) dalam

penelitiannya menyatakan bahwa variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Trisnainingsih (2007) dalam penelitiannya disebutkan bahwa *good governance* dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan independensi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kinerja Auditor**

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mulyadi (2008) kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan dan dalam melaksanakan auditnya Kantor Akuntan Publik harus mematuhi Kode Etik Akuntan Publik Indonesia dan Standar Auditing yang sekarang disebut dengan Audit berbasis ISA.

### **B. Independensi Auditor**

Tulang punggung profesi akuntan publik adalah independensi. Arens *et al.*, (2003) menyatakan nilai auditing sangat bergantung pada persepsi publik akan independensi yang dimiliki auditor. Independensi berarti sikap

mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Kode Etik Akuntan Indonesia pasal 1 ayat dua menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, obyektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

### C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Effendi (1992) dalam Elya dkk. (2010) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Luthans (2002) dalam Trisnaningsih (2007) gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.



#### D. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983 dalam Trisnaningsih, 2007)). Komitmen organisasi menurut Meyer *et al.*, dalam Elya dkk. (2010) adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Karenanya komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan (3) kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

#### E. Budaya Organisasi

Gibson *et al.* (1996: 42) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif. Hofstede (1994: 4) budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Siagian (2002: 200) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin,

karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Kuesioner yang digunakan diambil dari penelitian Trisnaningsih (2007). Data diperoleh dari data primer melalui pendistribusian kuesioner secara langsung kepada responden pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta. Penelitian ini mengambil sampel auditor-auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta dengan tehnik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan cara mengantar langsung ke lokasi penelitian.

## **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dari hasil uji statistik (Uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $19,675 > 2,69$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka **H<sub>a</sub> diterima** artinya model regresi yang digunakan layak/*fit* untuk pengujian hipotesis.

### **Pengaruh Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor**

Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai koefisien independensi sebesar 0,437 dengan parameter positif (+), nilai  $t_{hitung}$  (3,064) >  $t_{tabel}$  (2,030) dan signifikan ( $p=0,004$ ) pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta.

Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara independensi auditor dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang mempunyai independensi yang tinggi maka dia tidak akan mudah terpengaruh dan tidak mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai dalam pemeriksaan dan dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya sehingga akan mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik.

Trisnangsih (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda. Seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor**

Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0.460 dengan parameter positif (+), nilai  $t_{hitung}$  (2,763) >  $t_{tabel}$  (2,030) dan signifikan ( $p=0,009$ ) pada taraf signifikansi 5%, maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan

dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) dan Elya dkk. (2010) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**

Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0.125 dengan parameter positif (+), nilai  $t_{hitung} (2,124) > t_{tabel} (2,030)$  dan signifikan ( $p=0,041$ ) pada taraf signifikansi 5%, maka komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di tempat dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat.

Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik (Trisnaningsih, 2007). Meyer *et al* (1989) dalam Trisnaningsih (2007) menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan komitmen *affective* dan komitmen *continuance* pada perusahaan jasa makanan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen *affective* berkorelasi secara positif dengan kinerja, sedangkan komitmen *continuance* berkorelasi secara negatif dengan kinerja. Temuan tersebut didukung oleh Trisnaningsih (2007) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun, temuan tersebut berlawanan dengan Somers dan

Bimbaum (1998) dalam Trisnaningsih (2007) mengemukakan bahwa komitmen organisasional (*affective* dan *continuance*) tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**

Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0.244 dengan parameter positif (+), nilai  $t_{hitung}$  (2,303) >  $t_{tabel}$  (2,030) dan signifikan ( $p=0,027$ ) pada taraf signifikansi 5%, maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja auditor, bahwa budaya dalam suatu organisasi mempunyai nilai tinggi yang dianut bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok sehingga akan mempengaruhi kinerja seorang auditor menjadi lebih baik.

Kreitner dan Kinicki (2000) dalam Trisnaningsih (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perekat perusahaan melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik dan cita-cita sosial yang ingin dicapai. Setiap perusahaan pasti memiliki makna sendiri terhadap kata budaya itu sendiri, yang meliputi : identitas, ideologi, etos, budaya, gaya dan visi perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (*corporate culture*) adalah sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumberdaya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan. Henri (2006) mengadakan penelitian tentang budaya organisasional dan sistem pengukuran kinerja. Temuannya menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja memfokuskan pada organisasi, mendukung strategi pembuatan keputusan serta melegitimasi kekuasaan *top manager*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Independensi auditor pada  $t_{sig}$  (0,004) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) atau pada nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,064 > 2,030), maka dapat disimpulkan bahwa IA (Independensi Auditor) berpengaruh terhadap KA (Kinerja Auditor), sehingga  $H_{a1}$  diterima.
2. Gaya kepemimpinan pada  $t_{sig}$  (0,009) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) atau pada nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,763 > 2,030), maka dapat disimpulkan bahwa GK (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh terhadap KA (Kinerja Auditor), sehingga  $H_{a2}$  diterima.
3. Komitmen organisasi pada  $t_{sig}$  (0,041) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) atau pada nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,124 > 2,030), maka dapat disimpulkan bahwa KO (Komitmen Organisasi) berpengaruh terhadap KA (Kinerja Auditor), sehingga  $H_{a3}$  diterima.
4. Budaya organisasi pada  $t_{sig}$  (0,027) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) atau pada nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,303 > 2,030), maka dapat disimpulkan bahwa BO (Budaya Organisasi) berpengaruh terhadap KA (Kinerja Auditor), sehingga  $H_{a4}$  diterima.

Adanya berbagai kesimpulan dan keterbatasan dari penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar dapat memastikan bahwa kuesioner yang dikirim benar-benar diisi oleh objek yang diinginkan peneliti maka penelitian selanjutnya seharusnya diperkuat dengan metode wawancara atau observasi secara langsung.

2. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambah sampel tidak hanya pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta saja tetapi mungkin dengan sampel seluruh Kantor Akuntan Publik se-karisidenan Surakarta akan didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Untuk meningkatkan kinerja auditor maka semua pihak yang ada dalam instansi perlu menyadari pentingnya independensi tersebut. Independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, Mohamad. 2013. Empat Dasar Kepemimpinan Efektif. <http://leadhershship.blogspot.com>. Diakses pada tanggal 4 Januari 2013.
- Akriyanto, Rendy. 2012. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor di KAP wilayah Surakarta dan Yogyakarta)*. Skripsi S1, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Arens dan Loebbecke. 2003. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Edisi Indonesia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Arifah, Nurul. 2012. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif: Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Effendi, Onong U. 1992. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Jakarta: Mandar Maju.
- Ferris, K. dan Aranya, N.1983. *A Comparison of two organizational commitment scales. Personnel Psychology*, 36, 87-98.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* . Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson James. L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Henri, J. Francois. 2006. *Organizational Culture and Performance Measurement Systems. Accounting Organizations and Society*, (31): 77-103.



- Hofstede, G., Bram, N., Denise, D.O. and Geert, S. 1990. *Measuring Organizational Culture: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases. Administrative Science Quarterly.* (35) : 286-316.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Yogyakarta: BPFE.
- Jogiyanto. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman.* Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Haryono, Jusup. 2001. *Auditing (Pengauditan).* STIE YKPN, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior. Ninth Edition.* McGraw-Hill. Inc., New York.
- Lawalata, Josina. Darwis Said dan Mediaty. 2008. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Pertama.* PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mautz, R.K. Dan Sharaf, H.A. 1961. *The Philosophy of Auditing.* American Accounting Association, Minneapolis.
- Mulyadi. 2002. *Auditing. Edisi 6:* Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi. Cetakan Keempat.* Jakarta : Salemba Empat.
- Sumarno, J. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta).* SNA VIII Solo.
- Satyo. 2005. *Mendorong Good Governance dengan Mengembangkan Etika di KAP.* Media Akuntansi. Edisi Oktober : 39-42.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business.* Edisi 4. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, S.P., 2002, *Tehnik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasional,* Haji Mas Agung, Jakarta.

- Subagyo dan Djarwanto. 2005. *Statistika Induktif*. Cetakan V. Yogyakarta: BPFPE.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Akuntansi Nasional X Makasar 26-28 Juli 2007.
- Wati, Elya. Lismawati dan Nila Aprilla. 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)*. SNA XIII Purwokerto.
- Yuskar dan Devisia, Selly. 2011. *Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Integritas Auditor, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Big Four yang Berafiliasi di Indonesia Tahun 2011)*. SNA XIV Aceh.