

PENGARUH INDEPENDENSI, INTEGRITAS, BUDAYA KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI MAKASSAR

Arman S*)

Mahasiswa Pasca Sarjana Universita Muslim Indonesia

Email: armansashi@gmail.com

***Abstract :** The effect of independency, integrity, work culture ,emotional intelligence and leadership style of auditor performance at Public Accounting Firm (KAP) in Makassar. (supervised by Muhammad Su'un, FadliahNasaruddin).This research aimsat examining the influence of independency, integrity, work culture, emotional intelligence, and leadership style ofauditor's performance. This research using primary data obtained by questionnaire, data were collected using survey method with questionnaire form. Samples of this research are the auditor who is at Public Accounting Firm (KAP) in Makassar. Data were analyzed by Statistical Package For The Social Sciences (SPSS).The results of this research show that auditor independency, Integrity, Work Culture, Emotional Intelligence and Leadership style gave a positive effect on auditor performance. The result of hypothesis testing provide synthesis that higher independence of auditors, Integrity, Work Culture, Emotional Intelligence and Leadership Style owned by auditor at KAP, then performance of auditors will be better also.*

***Keywords :** Auditor Performance, Independency, Integrity, Work Culture, Emotional Intelligence, Leadership Style*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan bisnis, di era globalisasi yang penuh dengan persaingan usaha dimana perusahaan akan terus melakukan perluasan usaha, untuk itu dibutuhkan banyak modal, berbagai cara dilakukan perusahaan untuk mendapatkan modal baik dari internal atau modal sendiri perusahaan juga membutuhkan tambahan modal dari pihak eksternal atau publik, salah satu cara untuk mendapatkan modal dari public yaitu dengan dengan melakukan pinjaman ataupun menjual saham perusahaan melalui bursa efek atau biasa disebut perusahaan harus go public.

Salah satu syarat perusahaan go Public adalah perusahaan harus memiliki kinerja yang baik berdasarkan bukti-bukti konkrit yang diperlihatkan dalam bentuk berbagai materi. Misalnya laporan keuangan, neraca, pencatatan positif

rekening di bank, dll. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk mempublikasikan kondisi perusahaan melalui laporan keuangan. Laporan keuangan yang dikeluarkan perusahaan adalah laporan keuangan yang dapat memberikan informasi yang dapat diandalkan oleh pihak pemakai laporan keuangan, seperti investor dan kreditor. Salah satu syarat perusahaan dalam menjual saham di bursa efek adalah dengan melakukan publikasi laporan keuangan yang telah diaudit oleh kantor akuntan publik. Audit yang dilakukan oleh kantor akuntan publik juga untuk menjamin informasi yang diberikan perusahaan tidak ada rekayasa dari pihak manajemen yang merugikan pihak pengguna laporan keuangan.

Mulyadi (2009:121), menyatakan bahwa profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat. Dari profesi akuntan publik, masyarakat mengharapkan

penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan. Profesi akuntan publik bertanggungjawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan, sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal sebagai dasar pengambilan keputusan. Guna menunjang profesionalismenya sebagai akuntan publik maka auditor dalam melaksanakan tugas auditnya harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), yakni standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan. Dimana standar umum merupakan cerminan kualitas pribadi yang harus dimiliki oleh seorang auditor yang mengharuskan auditor untuk memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup dalam melaksanakan prosedur audit. Sedangkan standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan mengatur auditor dalam hal pengumpulan data dan kegiatan lainnya yang dilaksanan akan selama melakukan audit serta mewajibkan auditor untuk menyusun suatu laporan atas laporan keuangan secara keseluruhan. Namun selain standar audit, akuntan publik juga harus mematuhi kode etik profesi yang mengatur perilaku akuntan publik dalam menjalankan praktik profesinya baik dengan sesama anggota maupun dengan masyarakat umum (St. Nurhayati, 2011).

Dalam Lina Herlina.Mulyadi dan Kanaka dalam Surya dan Hananto (2004), ada dua tanggung jawab yang harus dipikul oleh akuntan publik dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya, yaitu pertama, menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dalam melaksanakan tugasnya. Informasi yang diperoleh akuntan publik selama ia menjalankan pekerjaannya tidak boleh diungkapkan oleh pihak ketiga, kecuali atas ijin kliennya. Namun jika hukum atau negara menghendaki akuntan publik mengungkapkan informasi yang

diperolehnya selama penugasannya, akuntan publik berkewajiban untuk mengungkapkan informasi tersebut tanpa harus mendapatkan persetujuan dari kliennya. Tanggung jawab yang kedua yaitu menjaga mutu profesionalnya.

Setiap akuntan publik harus bisa mempertanggungjawabkan mutu pekerjaan atau pekerjaan lain pada saat yang bersamaan, yang bisa menyebabkan penyimpangan obyektivitas atau ketidak konsistenan dalam pekerjaannya. Widhi dan Setyawat (2015) melakukan penelitian dengan judul pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah dengan hasil penelitian menyatakan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sekarsari (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance*, Integritas Auditor, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Auditor hasil penelitian menyatakan bahwa Independensi Auditor, Komitmen Organisasi,

Pemahaman *Good Governance*, Integritas Auditor, Budaya Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Mengacu kepada penelitian yang ada diatas dan dengan adanya hasil penelitian yang berbeda maka peneliti tertarik meneliti kembali tentang kinerja auditor yang dipengaruhi oleh Independensi, Integritas, Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan. Penelitian ini memiliki sedikit perbedaan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengukur kinerja auditor bukan kualitas audit,dimana Objek penelitian ialah menggunakan KAP bukan lembaga pemerintah.

Berdasarkan atas penjelasan tersebut di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja auditor ditinjau dari Independensi, Integritas, Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional dan Gaya kepemimpinan.

Rumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan yaitu:

1. Apakah independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Makassar?
2. Apakah integritas auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Makassar?
3. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Makassar?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Makassar?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Makassar?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh Independensi, integritas, budaya Kerja, kecerdasan emosional, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Akuntansi Perilaku (*Behavioral Accounting*)

Akuntansi keprilakuan menjelaskan bagaimana perilaku manusia mempengaruhi data akuntansi dan keputusan bisnis serta bagaimana mempengaruhi keputusan bisnis dan perilaku manusia. Terdapat tiga pilar utama Akuntansi Keperilakuan yaitu: perilaku manusia, akuntansi, dan organisasi. Akuntansi keprilakuan (*behavioral accounting*) adalah cabang akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan sistem akuntansi (Siegel, G. *et al.* 1989) (<http://wirasagala92.blogspot.co.id/2013;akuntansi-keperilakuan>).

Theory of Planned Behavior

(**TPB**) merupakan pengembangan lebih lanjut dari TRA (*Theory of Reasoned Action*). Seperti halnya dalam teori asli dari TRA, faktor sentral dalam teori TPB adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Niat tersebut diasumsikan untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku, dimana hal tersebut merupakan indikasi dari seberapa keras keinginan seseorang untuk mencoba, atau seberapa besar usaha yang mereka rencanakan untuk digunakan dalam rangka untuk menciptakan perilaku. Aturan umumnya, semakin kuat niat seseorang untuk melibatkan perilakunya, semakin besar kemungkinan untuk diwujudkan. TRA mengatakan ada dua faktor penentu intensi yaitu sikap pribadi dan norma subjektif (Fishbein dan Ajzen, 1975). Sikap merupakan evaluasi positif atau negatif individu terhadap perilaku tertentu. Sedangkan norma subjektif adalah persepsi seseorang terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu (Fishbein dan Ajzen, 1975).

Ajzen (1991) menambahkan konstruk yang belum ada dalam TRA, yaitu kontrol perilaku yang dipersepsi (*perceived behavioral control*). Konstruk ini ditambahkan dalam upaya memahami keterbatasan yang dimiliki individu dalam rangka melakukan perilaku tertentu (Chau, 2002). Dengan kata lain, dilakukan atau tidak dilakukannya suatu perilaku tidak hanya ditentukan oleh sikap dan norma subjektif semata, tetapi juga persepsi individu terhadap kontrol yang dapat dilakukannya yang bersumber pada keyakinannya terhadap kontrol tersebut (*control beliefs*). Teori ini mengasumsikan bahwa kontrol perilaku yang dipersepsikan mempunyai implikasi motivasional terhadap perilaku. Dengan demikian diharapkan terjadi hubungan antara kontrol perilaku yang dipersepsikan dengan perilaku. Kontrol perilaku yang dipersepsikan selain dapat memengaruhi perilaku

secara tidak langsung lewat perilaku, juga dapat memprediksi perilaku secara langsung. Faktor ini juga menurut Ajzen mengacu pada persepsi individu mengenai mudah atau sulitnya memunculkan tingkah laku tertentu dan diasumsikan merupakan refleksi dari pengalaman masa lalu dan juga hambatan yang diantisipasi.

Selanjutnya, TPB yang merupakan pengembangan dari TRA, menambahkan persepsi individu terhadap kontrol yang dapat dilakukan, yang bersumber pada keyakinan terhadap kontrol tersebut (*control beliefs*). Dengan kata lain bahwa kontrol perilaku yang ada dibenak seseorang atau dipersepsikan, akan berdampak motivasional terhadap perilaku seseorang. Sehingga, hal penting yang perlu diperhatikan dalam teori TPB ini adalah bagaimana niat yang dipersepsi itu berdampak banyak terhadap perilaku seseorang. Jika dikaitkan dengan variabel yang akan diteliti dan objek pada penelitian ini, teori tersebut juga dapat dimasukkan didalamnya.

Pengertian auditing

Menurut Agoes (2016:4) adalah Suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Menurut Konarth Dalam Agoes (2016:2).

Independensi Auditor

Independensi merupakan suatu tindakan baik sikap perbuatan atau mental auditor dalam sepanjang pelaksanaan audit dimana auditor dapat memposisikan dirinya dengan auditee nya secara tidak memihak dan dipandang tidak memihak oleh pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil auditnya. Independen

berarti akuntan publik tidak mudah dipengaruhi. Akuntan publik tidak dibenarkan memihak kepentingan siapapun. Akuntan publik berkewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan akuntan publik (Christiawan, 2000:83).

Integritas

Menurut Mulyadi (2014:56), integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa.

Kecerdasan Emosional

Goleman dalam Surya dan Hananto (2004) mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Gaya Kepemimpinan

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 (Luthans, 2002:575)

Budaya Kerja

Dalam literatur teori organisasi budaya telah didefinisikan dalam berbagairagam oleh berbagai ahli. Menurut Hofstede (1990:4), setiap manusia membawa mental program yang terbentuk sejak

dini, dari masa kecil di lingkungan keluarga, di lingkungan sekolah dan organisasi.

Kinerja Auditor

Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor. Menurut Sri Trisaningsih (2007:9) Kinerja Auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi diterima umum. Dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Auditor adalah suatu hasil kerja yang diselesaikan oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja auditor dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standard), dimana kualitas yang berkaitan dengan mutu kerja, kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu direncanakan.

Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
- H2 : Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
- H3 : Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor.
- H4: Kecerdasan emosi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
- H5: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diawali dengan menetapkan suatu tujuan dimana penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan bukti secara statistik pengaruh komponen Independensi, Integritas, Budaya kerja , Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian ini, menggunakan variabel dependen, lima variabel independen yaitu Kinerja Auditor sebagai variabel dependen, lima variabel independen yaitu Independensi, Integritas, Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada kantor akuntan publik di wilayah Makassar.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Makassar yang akan dilakukan pada Desember 2017 sampai dengan Maret 2018.

Metode Analisis Data

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan adalah rata-rata, standar deviasi, maksimum, dan minimum. (Ghozali, 2006). Statistik deskriptif menyajikan ukuran-ukuran numerik yang sangat penting bagi data sampel. Uji statistik deskriptif tersebut dilakukan dengan program SPSS.

Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknikanalisis kuantitatif. Analisis ini meliputi analisis regresi linier berganda. Analisis tersebut dapat dihitung dengan menggunakan alat bantu komputer yaitu program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Uji hipotesis melalui analisis linier berganda (*multiple*), adalah untuk mencari pengaruh independensi auditor (X_1), Integritas (X_2), budaya Kerja (X_3), kecerdasan emosional (X_4), gaya kepemimpinan (X_5), terhadap kinerja auditor (Y).

Bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda secara sistematis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e.$$

Dimana:

Y: Kinerja Auditor

α : konstanta

X1 : Independensi

X2 : Integritas

X3: Budaya Kerja

X4: Kecerdasan emosional

X5: aya kepemimpinan

b₁: Koefisien regresi variabel X₁

b₂: Koefisien regresi variabel X₂

b₃: Koefisien regresi variabel X₃

b₄: Koefisien regresi variabel X₄

b₅: Koefisien regresi variabel X₅

E: Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 1. Model Persamaan Regresi

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.465	7.215		-2.005	.055
	Independensi	.217	.096	.244	2.264	.032
	Integritas	.289	.098	.338	2.955	.006
	BudayaKerja	.366	.120	.327	3.044	.005
	KecerdasanEmosional	.151	.062	.278	2.451	.021
	GayaKepemimpinan	.300	.102	.295	2.943	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = -14,465 + 0,217 X_1 + 0,289 X_2 + 0,366 X_3 + 0,151 X_4 + 0,300 X_5$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah -14,465 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Independensi, Integritas, Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja auditor) sebesar -14,465 satuan.
- Koefisien regresi independensi(b₁) adalah 0,217 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,217 jika nilai variabel X₁ mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap.

Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel independensi (X₁) dengan variabel kinerja auditor(Y). Semakin baik independensi auditor, maka kinerja auditor akan semakin meningkat.

- Koefisien regresi integritas(b₂) adalah 0,289 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,289 jika nilai variabel X₂ mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel integritas(X₂) dengan variabel kinerja auditor(Y). Semakin baik integritas auditor maka kinerja auditor akan semakin meningkat.

- d) Koefisien regresi budaya kerja (b_3) adalah 0,366 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,366 jika nilai variabel X_3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel budaya kerja (X_3) dengan variabel kinerja auditor (Y). Semakin baik budaya kerja, maka kinerja auditor akan semakin meningkat.
- e) Koefisien regresi kecerdasan emosional (b_4) adalah 0,151 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,151 jika nilai variabel X_4 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kecerdasan emosional (X_4) dengan variabel kinerja auditor (Y).

Semakin baik kecerdasan emosional auditor, maka kinerja auditor akan semakin meningkat.

- f) Koefisien regresi gaya kepemimpinan (b_5) adalah 0,300 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,300 jika nilai variabel X_5 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel gaya kepemimpinan (X_5) dengan variabel kinerja auditor (Y). Semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja auditor akan semakin meningkat.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 2. Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.704	1.70480

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, KecerdasanEmosional, Independensi, BudayaKerja, Integritas

Dari tabel 2 di atas terdapat angka R sebesar 0,866 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja auditor dengan kelima variabel independennya sangat kuat, karena berada di atas defenisi kuat yang angkanya diatas 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,750 atau 75% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel Independensi, Integritas, Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan sebesar 75% sedangkan sisanya 25% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji t)

1	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-14.465	7.215		-2.005	.055
	Independensi	.217	.096	.244	2.264	.032
	Integritas	.289	.098	.338	2.955	.006
	Budaya Kerja	.366	.120	.327	3.044	.005
	Kecerdasan Emosional	.151	.062	.278	2.451	.021
	Gaya Kepemimpinan	.300	.102	.295	2.943	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Independensi (X_1), Integritas (X_2), Budaya Kerja (X_3), Kecerdasan Emosional (X_4) dan Gaya Kepemimpinan (X_5) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor (Y).

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel independensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,032 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Nilai t yang bernilai +2,264 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel integritas memiliki tingkat signifikan sebesar 0,006 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Nilai t yang bernilai +2,955 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,005 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Nilai t yang bernilai +3,044 menunjukkan

pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

d) Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki tingkat signifikan sebesar 0,021 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_4 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Nilai t yang bernilai +2,451 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

e) Pengujian Hipotesis Kelima (H_5)

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,007 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_5 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Nilai t yang bernilai +2,943 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.590	5	47.118	16.212	.000 ^b
	Residual	78.471	27	2.906		
	Total	314.061	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Independensi, Budaya Kerja, Integritas

Tabel 4 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa independensi, integritas, budaya kerja, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja auditor.

PEMBAHASAN

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa kinerja auditor yang baik dapat dicapai jika auditor memiliki Independensi yang baik. Seorang auditor yang independen mempunyai kemampuan dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada dan bisa membantu auditor dalam memprediksi dan mendeteksi masalah secara profesional, sehingga kualitas audit yang dihasilkannya lebih baik. Pada tabel 17. Mengenai tanggapan responden terhadap Independensi dengan tiga indikator yaitu indikator penyusunan program, Indikator Independensi pelaksanaan pekerjaan, artinya ketika auditor menerapkan sikap independensi dengan tiga indikator tersebut dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai auditor maka semakin bagus kinerja auditor tersebut. Independensi akuntan publik merupakan

salah satu karakter sangat penting untuk profesi akuntan publik pada variabel independensi indikator yang memiliki kontribusi yang paling tinggi adalah indikator penyusunan program dan indikator independensi pelaporan memiliki kontribusi paling kecil sehingga sangat penting bagi auditor untuk meningkatkan independensi pelaporan sehingga ketika semua indikator dalam independensi tercapai maka kinerja auditor tersebut bisa dikatakan bagus. Akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan, 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. 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, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri. Kode Etik Akuntan Indonesia pasal 1 ayat dua menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, obyektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam memertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang mempertahankan obyektivitas, akan

bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. 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.

Penelitian ini sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang menyatakan bahwa jika sikap independensi tersebut benar benar diterapkan oleh auditor maka dalam menjalankan tugasnya auditor tersebut akan memiliki kinerja yang bagus meskipun mendapatkan tekanan dari pihak tertentu, karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda

Penelitian ini berbeda dengan penelitian oleh Widhi dan Setyawati (2015) dengan judul pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi integritas auditor maka kinerjanya akan semakin meningkat. Dapat dilihat pada respon responden pada variabel integritas dengan lima indikator penilai dimana kelima indikator tersebut mendapatkan respon yang bagus dengan total skor kelima indikator yaitu 2.053 . indikator yang memiliki kontribusi besar pada

variabel integritas adalah indikator sikap bijaksana auditor dan indikator tanggungjawab auditor memiliki kontribusi yang paling kecil.

Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa.

Penelitian ini sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB) menekankan bahwa bagaimana niat yang dipersepsi itu berdampak banyak terhadap perilaku seseorang, jadi kinerja auditor itu bukan dilihat dari hasil opini audit yang dikeluarkan tapi bagaimana auditor tersebut memiliki niat untuk bersikap jujur dan berterus terang dalam melaksanakan pekerjaannya dan melaporkannya sesuai dengan yang ditemukan.

Faktor pertama, yang mungkin dapat mempengaruhi kualitas audit yaitu integritas. Prinsip integritas mengharuskan auditor untuk memiliki kepribadian yang dilandasi oleh unsur kejujuran, keberanian, bijaksana, dan bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan guna memberi dasar dalam mengambil suatu keputusan yang dapat diandalkan (Pusdiklatwas BPKP, 2008:21).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang Pariardi Arianti (2014) dengan judul Pengaruh integritas, obyektivitas, dan akuntabilitas terhadap kualitas audit. Hasil penelitian menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin baik budaya kerja maka kinerjanya akan semakin meningkat. Ini terlihat pada respon responden terhadap

kuesioner yang telah dibagikan dengan hasil indikator kedisiplinan memiliki kontribusi yang besar dan indikator pengembangan karyawan memiliki kontribusi yang paling kecil artinya semakin baik budaya kerja perusahaan semakin bagus kinerja auditor.

Budaya organisasi (kerja) adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengembangan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat bekerja optimal dan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya kerja adalah Segala falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja, melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan”.

Penelitian ini sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang menyatakan ada dua faktor penentu intensi yaitu sikap pribadi dan norma subjektif (Fishbein dan Ajzen, 1975). Sikap merupakan evaluasi positif atau negatif individu terhadap perilaku tertentu. Sedangkan norma subjektif adalah persepsi seseorang terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu (Fishbein dan Ajzen, 1975). Jadi dalam budaya kerja setiap individu memberikan sikap yang berbeda ada

yang melakukan karena sikap evaluasi positif atau negative tergantung orang tersebut apakah memiliki kemauan untuk memperbaiki kinerjanya ada yang melakukan Karena tekanan sosial. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Trisnainingsih (2007) dengan Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja auditor, menyatakan bahwa Budaya organisasi (kerja) tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, namun secara tidak langsung komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin baik kecerdasan emosional auditor maka kinerjanya akan semakin meningkat. Seperti pada respon responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan dengan hasil indikator mengenali emosi orang lain memiliki kontribusi yang besar dan indikator pengelolaan emosi memiliki kontribusi yang paling kecil artinya semakin baik pengelolaan kecerdasan emosional semakin bagus kinerja auditor.

Keterampilan emosi merupakan pemahaman perasaan diri sendiri dan kemampuan membaca perasaan orang lain (orang yang menjadi lawan interaksi) sebagai pengaruh dalam menghasilkan suatu umpan balik untuk mengambil langkah terbaik dalam menghadapi suatu keadaan tertentu (Cooper dan Sawaf, 1998). Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan

diri sendiri. Seseorang yang mempunyai kesadaran diri akan mengetahui kemampuan, kekuatan dan batas-batas diri sendiri. Empati merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, mampu memahami persepektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang. Dengan berempati seseorang dapat menunjukkan kepekaan dan pemahaman terhadap persepektif orang serta mengakui dan menghargai kekuatan, keberhasilan dan perkembangan orang lain.

Penelitian ini sesuai dengan teori sikap dan perilaku mengatakan bahwa kontrol perilaku yang ada dibenak seseorang atau dipersepsikan, akan berdampak motivasional terhadap perilaku seseorang jadi sangat penting bagi auditor dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa sehingga mampu merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Jadi dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki keterampilan emosi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Christina (2012) dengan judul Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual auditor Terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya menyatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini dapat dikarenakan semakin baik kecerdasan emosional yang dipunyai oleh seorang akuntan, maka akan berpengaruh signifikan dan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula, begitupula sebaliknya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerjanya akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Hal ini tampak pada respon responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan. Dalam mengukur seberapa besar gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor digunakan empat indikator, indikator yang memiliki kontribusi yang paling besar adalah indikator Indikator mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas dan indikator yang memiliki kontribusi paling kecil adalah indikator kedekatan hubungan antara bawahan dan atasan. Artinya gaya kepemimpinan yang positif akan memberikan suatu dampak perubahan yang positif pada bawahan atau karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, di mana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja organisasi, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya. Jadi seorang pemimpin harus membangun sikap pemimpin yang benar benar sesuai yang diharapkan organisasi merancang sistem yang bisa diterima dilingkungan yang dipimpinya dengan mempelajari sikap dari karyawan.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kriteria

penilaian kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan: (a) Kemampuan, yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia. (b) Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya. (c) Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. (d) Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

Pemimpin adalah pemain utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Goleman dalam Surya dan Hananto (2004) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat mempengaruhi produktifitas karyawan (kinerja karyawan). Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Alberto *et al.* (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2002) bahwa tidak semua gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dalam menjalankan aktifitasnya mempunyai pengaruh yang sama terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini penggunaan gaya kepemimpinan yang tidak tepat oleh manajer justru akan menurunkan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis

regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pada variable ini Indikator penyusunan program memiliki skor yang dominan
2. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pada variabel ini indikator sikap bijaksana auditor memiliki skor yang dominan
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pada variable ini indikator kedisiplinan memiliki skor yang dominan
4. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pada variabel ini Indikator mengenali emosi orang lain memiliki skor yang dominan.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pada variable ini indikator mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas memiliki skor yang dominan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian maka dapat diberikan saran saran sebagai berikut :

Bagi Auditor

- a. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dalam variabel independensi perlu meningkatkan indikator independensi pelaporan dan mempertahankan indikator penyusunan program dan indikator independensi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dalam variabel integritas perlu mempertahankan indikator sikap bijaksana auditor, indikator kejujuran auditor, indikator keberanian auditor dan meningkatkan indikator tanggungjawab auditor.
- c. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

- auditor, dalam variabel budaya kerja perlu mempertahankan, indikator kedisiplinan, indikator tanggungjawab, indikator proaktif dan meningkatkan indikator pengembangan karyawan.
- d. Kecerdasaan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dalam variabel kecerdasan emosional perlu mempertahankan Indikator mengenali emosi orang lain, indikator emosi diri, dan meningkatkan indikator pengelolaan emosi dan indikator memotivasi diri sendiri
 - e. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, artinya gaya kepemimpinan di dalam Kantor Akuntan Publik untuk mengatur dan mengkoordinasikan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan Kantor Akuntan Publik itu sendiri.

Bagi Peneliti yang Akan Datang

- a. Penelitian selanjutnya harus melakukan penelitian di waktu yang tepat dalam penyebaran kuesioner, karena pada akhir dan awal tahun auditor sangat sibuk dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak fokus dalam menjawab kuesioner.
- b. Selain menggunakan kuesioner, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmat Badjuri. 2011. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kualitas Audit Auditor Independen Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Jawa Tengah . *Jurnal Dinamika Keuangan dan Perbankan*. Vol. 3 No. 2, Hal. 183-197.
- Adelia Lukyta Arumsari. 2014. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Universitas Udayana Denpasar.
- Agoes, Sukrisno. 2016. Auditing petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik. Jakarta : Salemba Empat.
- Bhagat, S. Dan Black, B. 2001. *The Non-Correlation Between Board Independence and Long Term Firm Performance*. *Journal of Corporation Law*. (27): 174-231.
- Christiawan, Yulius Jogi. 2000. Konsep Pengauditan dalam Lingkungan Pengelohan Data Akuntansi Terkomputerisasi. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 2(1): h:9-20.
- Choiriah, Anis.2013. Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. Universitas Negeri Padang.
- Fleishman, A dan Peters, D.R. 1962. *Leadership Attitudes and Managerial Success*. *Personel Psychology*. 127-143.
- Flamholtz, E., dan Narasimhan, R.K. 2005. Differential Impact of Cultural Elements on Financial Performance. *European Management Journal*, (23) : 50-64
- Goodman Hutabarat. 2012. The Effect Of Audit Experience Time Budget Pressure, and Auditors' Ethics On Audit Quality. *Jurnal Ilmiah ESAI* Vol 6, No. 1
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Herawaty, Susiana Arleen. 2007. Analisis Pengaruh Independensi, Mekanisme *Corporate Governance*, dan Kualitas Audit terhadap Integritas Laporan Keuangan. *Simposium Nasional Akuntansi* Vol. X. 01-31.
- Hutabarat, Goodman. 2012. Pengaruh Pengalaman *Time Budget Pressure* dan Etika Auditor terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ilmiah ESAI* Volume 6, Nomor 1. Universitas Satya Negara Indonesia.
- Irwati, Nur Irwati. 2011. Pengaruh kompetensi dan independensi auditor Terhadap kualitas audit. Universitas Hasanuddin.
- Ikhsan, Arfan. 2008. Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Komang Pariardi Arianti, Edy Sujana, Dan Made Pradana Adi Putra. 2014. Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit Di Pemerintah Daerah. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi* Vol. 2 No: 1
- Listiya Nuraini. 2016. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Lok, Peter dan Crawford, John. 2004. The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Journal of Management Development*(23) : 321-337
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi ke-10. Yogyakarta. ANDI Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Mautz, R.K. dan Sharaf, H.A. 1961. *The Philosophy of Auditing*. American Accounting Association.
- Mulyadi 2009. Auditing. Buku 1. Edisi ke-6. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutchler, J. 2003. "Auditors perceptions of the going concern opinion". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 5 (Spring): 17-30.
- Notoprasetyo, Christina Gunaeka. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor. *Jurnal ilmiah mahasiswa akuntansi* vol. 1, no. 4. Unika Widya Mandala
- Nuraini, Listiya. 2016. Pengaruh independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Fakultas ekonomi universitas negeri yogyakarta.
- Nur Julianingtyas, Bunga. 2012. Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Journal.unnes.ac.id Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang*.
- Pramastuti, Suluh. 2006. Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 10 No. 1 2006.
- Putu Septiani Putri dan Gede Juliarsa. 2014. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, Dan

- Kepuasan Kerja Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 7.2
- Ranindya. 2010. Ethics, Value and Morality, (Online). (<http://ranindya-hendrastuti.blogspot.com> diakses 3 Juli 2017).
- Rendy Akriyanto. 2012. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman *good governance* Terhadap Kinerja Auditor. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Restu Agusti dan Nastia Putri Pertiwi. 2013. Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 21 No.3
- Sarita dan Agustia. 2016.. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor. SIAE. Universitas Airlangga.
- Sekarsari ,Nilla. 2014. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance*, Integritas Auditor, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akutan Publik di wilayah Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. 2008. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suprianto, Edy. 2009. Pengaruh Time Budget Pressure Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. JAI Vol.5, No.1. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Supartha, Wayan Gede. 2008. Budaya Organisasi. Universitas Udayana. Denpasar-Bali.
- Susila, Artha. 2015. Akuntansi keperilakuan. (online) http://www.academia.edu/pengantar_akuntansi_keperilakuan (diakses 17 Nov 2017)
- P. Siagian, Sondang.2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Trisnaningsih, S,. 2007. Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Wati, Elya dkk. 2010. Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan Pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Universitas Bengkulu
- Widhi,SaputroNugroho danSetyawati, Erma. 2015. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 19, Nomor 1, Juni 2015, hlm 64-79.Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wirawan, Nata. 2002. Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis. Edisi Kedua. Denpasar: Keramat Emas
- Wirasagala. 2013. Akuntansi keperilakuan, (online) <http://wirasagala92.blogspot.co.id> akuntansi-keperilakuan.(diakses 17 Nov 2017)