

## **PENGARUH INDEPENDENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KINERJA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK SE- PROVINSI BALI**

**Ida Bagus Kade Diva Jati Darma Kusuma<sup>1</sup>, Ni Luh Sari Widhiyani<sup>2</sup>**

Universitas Udayana<sup>1,2</sup>

[idabaguskadediva@gmail.com](mailto:idabaguskadediva@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Banyak kasus yang disebabkan oleh kurangnya kemampuan auditor dalam mendeteksi adanya kecurangan dalam laporan keuangan, sehingga mengakibatkan terjadinya kerugian yang berdampak buruk bagi berbagai pihak yang terlibat dalam perusahaan. Dengan adanya kasus tersebut dikhawatirkan pemakai informasi keuangan meragukan informasi yang tersaji dalam laporan yang telah di audit dan dapat menimbulkan krisis kepercayaan serta hilangnya kredibilitas terhadap profesi akuntan publik dalam memproses dan menyajikan informasi keuangan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh independensi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Se-Provinsi Bali. Landasan teori dalam penelitian ini adalah teori sikap dan perilaku. Sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang auditor pada 10 kantor akuntan publik di Provinsi Bali. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke 10 Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali dan diberikan kepada 64 orang Auditor. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini mendukung teori sikap dan perilaku. Penelitian ini sangat terkait dengan teori sikap dan perilaku yang dapat menjelaskan bagaimana sikap independensi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian menunjukkan hasil bahwa independensi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja auditor. Jika sikap independensi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional auditor semakin tinggi, maka kinerja auditor akan semakin baik.

**Kata Kunci:** Akuntan Publik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Independensi, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor

### **ABSTRACT**

*Many cases are caused by the auditor's lack of ability to detect fraud in financial reports, resulting in losses that have a negative impact on various parties involved in the company. With this case, it is feared that users of financial information will doubt*

*the information presented in audited reports and this could lead to a crisis of confidence and loss of credibility for the public accounting profession in processing and presenting financial information. This research was conducted to determine the influence of independence, organizational commitment and transformational leadership style on the performance of auditors in Public Accounting Firms throughout Bali Province. The theoretical basis in this research is the theory of attitudes and behavior. The sample in this study was 62 auditors at 10 public accounting firms in Bali Province. In this research, data collection was carried out by distributing questionnaires to 10 Public Accounting Firms in Bali Province and given to 64 Auditors. The sample used in this research was the purposive sampling method. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. This research supports the theory of attitudes and behavior. This research is closely related to attitude and behavior theory which can explain how independence, organizational commitment and transformational leadership style influence auditor performance. Research shows that independence, organizational commitment and transformational leadership style have a positive effect on auditor performance. If the auditor's independence, organizational commitment and transformational leadership style are higher, the auditor's performance will be better.*

**Keywords:** Auditor Performanc, Independence, Organizational Commitment, Transformational Leadership Style, Public Accountant

## **PENDAHULUAN**

Tumbuh dan berkembangnya profesi akuntan publik di suatu negara ialah searah serta sejalan dengan berkembangnya perusahaan dan berbagai badan hukum perusahaan. Kantor Akuntan Publik merupakan lembaga yang didirikan berdasarkan ketentuan dan peraturan perundang-undangan serta telah mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang No.5 tahun 2011 tentang akuntan publik (Halim, 2015). Kantor Akuntan Publik merupakan sebuah badan usaha yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan oleh akuntan publik adalah berupa jasa atestasi dan non atestasi (Jusup, 2014:21).

Kinerja suatu Kantor Akuntan Publik yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja para auditornya. Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat. Profesi akuntan memiliki peran yang sangat penting dalam penyediaan informasi keuangan yang andal bagi pemerintah, kreditor, investor, debitur, pemegang saham, karyawan, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (Suseno, 2013). Dengan kata lain profesi akuntan sangat penting bagi para *stakeholder* dari suatu perusahaan. Dari profesi akuntan publik, yang diharapkan oleh masyarakat yaitu penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi dalam laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen perusahaan (Mulyadi, 2009:4).

Idealnya laporan keuangan yang sudah diaudit memiliki kualitas informasi yang lebih baik dan terbebas dari salah saji baik yang disebabkan oleh kekeliruan ataupun kecurangan. Dalam beberapa kasus perusahaan, seorang auditor kurang mampu dalam mendeteksi adanya kecurangan di dalam laporan keuangan. Akibatnya menimbulkan

kerugian bagi berbagai pihak yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Sejak dulu terdapat banyak fenomena kasus penyimpangan dan pelanggaran yang melibatkan kantor akuntan publik dan auditor di seluruh dunia.

Skandal besar yang pernah terjadi di Indonesia yang melibatkan KAP Hans Tuanakotta dan Mustofa selaku auditor dari PT Kimia Farma. Berdasarkan indikasi oleh Kernenterian BUMN dan pemeriksaan Bapepam (Bapepam, 2002) ditemukan adanya salah saji dalam laporan keuangan yang mengakibatkan lebih saji (*overstatement*) laba bersih untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2001. Salah saji ini terjadi dengan cara melebihi sajian penjualan dan persediaan pada 3 unit usaha, dan dilakukan dengan menggelembungkan harga persediaan pada unit distribusi PT KF per 31 Desember 2001. Selain itu manajemen PT KF melakukan pencatatan ganda atas penjualan pada 2 unit usaha yang tidak disampling oleh auditor eksternal (*finance.detik.com*, 2007).

Pada tahun 2019 kembali terjadi skandal besar yang melibatkan saudara Kasner Sirumapea, rekan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan selaku Auditor yang melakukan audit Lembar Konfirmasi Transfer (LKT) PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Berdasarkan siaran pers Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2019 PT Garuda Indonesia telah melakukan rekayasa laporan keuangan (*ojk.go.id*, 2019). Hal ini disebabkan karena dalam laporan keuangan Garuda Indonesia tahun 2018 mengakui piutang atas kerjasama pemasangan wifi dengan PT Mahata Aero Teknologi menjadi pendapatan perusahaan dan adanya dua pemegang saham yang enggan untuk menandatangani laporan keuangan karena dinilai ada kegagalan. Sanksi yang didapatkan dalam kasus ini bahwa KAP Tanubrata, Susanto, Fahmi, Bambang dan Rekan yang menaungi Kasner diwajibkan oleh Kemenkeu melakukan perbaikan terhadap Sistem Pengendalian Mutu karena dinilai masih belum melakukan prosedur pengecekan yang sesuai standar hal ini juga berdampak pada kualitas audit yang dihasilkan. Kemenkeu juga memberikan sanksi kepada AP Kasner dengan dibekukan izin auditor selama 12 bulan (*finance.detik.com*, 2019).

Banyak faktor- faktor yang mempengaruhi auditor dalam menemukan adanya kecurangan atas laporan keuangan. Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan adalah sikap independensi, sikap independensi adalah cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian evaluasi hasil pemeriksaan dan penyusunan laporan audit (Arens *et al.*, 2012: 35). Dengan adanya sikap independensi keputusan auditor tidak akan memihak pada salah satu pihak yang berkepentingan, begitu pula apabila auditor menemukan adanya kecurangan di dalam proses pengauditan (Dewi, 2013).

Kinerja auditor adalah kemampuan dari seorang auditor dalam menghasilkan temuan atau hasil dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim (Satwika, 2019). Kinerja auditor merupakan suatu tindakan ataupun pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Faktor yang bisa meningkatkan independensi dan peningkatan kinerja seorang auditor salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan

sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249). Setiap organisasi memiliki keinginan untuk mencapai kinerja yang optimal, yang sangat dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, dengan kata lain ketika seseorang menyukai organisasi tempat dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut.

Faktor situasional yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan atau seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendaknya untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Gaya kepemimpinan seseorang atau pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja rekan dan bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap rekan dan bawahannya.

Dewasa ini, kepemimpinan masih menjadi topik hangat yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena sangat sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara (Putra, 2015). Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi (Shore & Wayne, 1993). Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Hom *et al.*, 2009).

Dengan adanya fenomena kecurangan serta kurangnya sikap independensi auditor di Indonesia, adanya keterkaitan erat antara independensi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja auditor serta adanya perbedaan hasil penelitian dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, akan dilakukan pengujian secara empiris tentang bagaimana pengaruh independensi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik se-Provinsi Bali.

## **KAJIAN TEORI**

### **Teori Sikap dan Perilaku**

Teori sikap dan perilaku yang dikembangkan oleh Triandis (1971), menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh sikap yang terkait dengan apa yang orang-orang ingin lakukan serta terdiri dari keyakinan tentang konsekuensi dari suatu perilaku, norma sosial yang mereka yakini, dan kebiasaan-kebiasaan yang mereka lakukan. Sikap

dapat dipelajari, sikap mendefinisikan prediposisi kita terhadap aspek-aspek yang terjadi di dunia, sikap memberikan dasar perasaan bagi hubungan antara pribadi kita dengan orang lain, dan sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang obyek, orang, atau peristiwa (Arumsari, 2014).

### **Independensi**

Mulyadi (2009:26) mendefinisikan independensi sebagai sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif serta tidak memihak kepada siapapun dalam diri auditor dalam memutuskan dan menyatakan pendapatnya.

*American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA, 2002) menyatakan bahwa independensi merupakan suatu kemampuan untuk bertindak berdasarkan integritas dan objektivitas. Integritas merupakan prinsip moral yang tidak memihak, jujur, memandang dan mengemukakan fakta seperti apa adanya. Sedangkan objektivitas merupakan suatu sikap yang tidak memihak dalam mempertimbangkan fakta, kepentingan pribadi tidak terdapat dalam fakta yang dihadapi.

### **Komitmen organisasi**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249). Pamilih (2014) mengemukakan bahwa keberhasilan maupun kinerja seseorang dalam pekerjaannya dapat ditentukan dari beberapa hal yaitu tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Wibowo, 2009).

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan (Indrayanto *et al.*, 2013). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikutnya (Cavazott *et al.*, 2011). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja bawahan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tintamin, dkk. (2012) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja auditor. Menurut Adeyemi &

Fagbemi (2010) kepemimpinan berdampak positif pada kinerja auditor. Sina (2013) juga menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja auditor.

### **Kinerja Auditor**

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kallbers dan Forgarty (1995) dan Wibowo (2009) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) auditor adalah hasil karya yang dicapai seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan, independensi berarti sikap mental seorang auditor yang tidak memihak, tidak dipengaruhi, tidak bergantung pada pihak lain, serta jujur, objektif dalam mengungkapkan fakta dan menyatakan opinin, profesionalisme yaitu perilaku yang menandai profesi seorang auditor yang selalu memperhitungkan baik dan buruk serta risiko dalam menjalankan pekerjaannya, dan independensi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang bebrbentuk asosiatif. Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Se-Provinsi Bali. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang meliputi data dari skor jawban kuesioner yang terkumpul dan jumlah auditor yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali, dan data kualitatif yaitu tanggapan responden yang diuraikan sejalan dengan isi dari kuesioner. Data dalam penelitian ini dapat di bagi ke dalam dua data yaitu data primer yang terkait dalam penelitian ini yaitu berupa hasil dari kuesioner, dan data sekunder yaitu jumlah auditor yang ada pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuesioner. Teknik anaisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah diawali dengan uji asumsi klasik, kemudian analisis regresi linear berganda, uji kelayakan moden dan yang terakhir uji hipotesis yang akan di analisis dengan menggunakan bantuan *software Statistic Package of Social Science (SPSS) version 26 for Windows*.

**HASIL PENELITIAN****Statistik Deskriptif Variabel Penelitian****Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Independensi (X1)	62	15,00	24,00	19,6129	2,39778
Komitmen Organisasi	62	12,00	24,00	19,1129	2,31251
Gaya Kepemimpinan Transformasional	62	12,00	24,00	19,6613	2,91375
Kinerja Auditor	62	24,00	36,00	30,0484	3,51776
Valid N (listwise)	62				

Sumber : *Data Diolah, 2023*

Berdasarkan hasil Tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Variabel Independensi**

Variabel independensi memiliki nilai minimum sebesar 15 dengan nilai maksimum sebesar 24 dengan nilai rata-rata sebesar 19,61 dan standar deviasi sebesar 2,39. Nilai rata-rata yang lebih besar dari standar deviasi menunjukkan jika data variabel bersifat homogen.

**Komitmen Organisasi**

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 12 dengan nilai maksimum sebesar 24 dengan nilai rata-rata sebesar 19,11 dan standar deviasi sebesar 2,31. Nilai rata-rata yang lebih besar dari standar deviasi menunjukkan jika data variabel bersifat homogen.

**Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai minimum sebesar 12 dengan nilai maksimum sebesar 24 dengan nilai rata-rata sebesar 19,66 dan standar deviasi sebesar 2,91. Nilai rata-rata yang lebih besar dari standar deviasi menunjukkan jika data variabel bersifat homogen.

**Kinerja Auditor**

Variabel kinerja auditor memiliki nilai minimum sebesar 24 dengan nilai maksimum sebesar 36 dengan nilai rata-rata sebesar 30,04 dan standar deviasi sebesar 3,51. Nilai rata-rata yang lebih besar dari standar deviasi menunjukkan jika data variabel bersifat homogen.

**Hasil Uji Instrumen Penelitian****Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
----------	---------------------	-----------	--	------------

		X1.1	0,472	Valid
		X1.2	0,539	Valid
<b>Independensi (X1)</b>	0,809	X1.3	0,604	Valid
		X1.4	0,730	Valid
		X1.5	0,711	Valid
		X1.6	0,603	Valid
		X2.1	0,566	Valid
		X2.2	0,769	Valid
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	0,821	X2.3	0,708	Valid
		X2.4	0,631	Valid
		X2.5	0,763	Valid
		X2.6	0,733	Valid
		X3.1	0,655	Valid
		X3.2	0,647	Valid
<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)</b>	0,872	X3.3	0,693	Valid
		X3.4	0,641	Valid
		X3.5	0,650	Valid
		X3.6	0,623	Valid
<b>Kinerja Auditor (Y)</b>	0,917	Y1.1	0,566	Valid
		Y1.2	0,552	Valid
		Y1.3	0,613	Valid
		Y1.4	0,490	Valid
		Y1.5	0,569	Valid
		Y1.6	0,534	Valid
		Y1.7	0,582	Valid
		Y1.8	0,537	Valid
		Y1.9	0,582	Valid

Sumber: *Data Diolah, 2023*

Terlihat pada Tabel 2 variabel penelitian memiliki *nilai pearson correlation* lebih dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid. Berdasarkan hasil perhitungan dari setiap variabel nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel pada Tabel 2 diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

**Tabel 3. Uji Normalitas Data**

<i>Unstandardzed Residual</i>
-------------------------------

N	62
Test Statistic	0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,064

Sumber: *Data Diolah, 2023*

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi atau koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Independensi	0,559	1,670
Komitmen Organisasi	0,661	1,513
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,652	1,533

Sumber: *Data Diolah, 2023*

Hasil uji multikolonieritas yang disajikan dalam Tabel 4.10 menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	0,683	0,497
Independensi	1,261	0,212
Komitmen Organisasi	-1,674	0,143
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1,144	0,257

Sumber: *Data Diolah, 2023*

Berdasarkan hasil pengujian uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients	Standardized	T	Sig.

		Coefficient				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,567	3,115		2,10	0,03
	Independensi	0,508	0,176	0,346	2,88	0,00
	Komitmen Organisasi	0,420	0,173	0,276	2,42	0,01
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,280	0,139	0,232	2,01	0,04

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: *Data Diolah, 2023 (Lampiran 3)*

Data yang signifikan pada Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan:

$$Y = 6,567 + 0,508X_1 + 0,420X_2 + 0,280X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Diketahui nilai konstanta sebesar 6,567 satuan yang mengandung arti jika independensi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional bernilai 0 atau konstan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 6,567 satuan.
- Nilai koefisien regresi dari independensi ( $X_1$ )  $\beta_1 = 0,508$ ; berarti, variabel independensi memiliki hubungan positif pada kinerja auditor. Artinya, jika variabel independensi meningkat, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,508 satuan.
- Nilai koefisien regresi dari komitmen organisasi ( $X_2$ )  $\beta_2 = 0,420$ ; berarti variabel komitmen organisasi memiliki hubungan positif pada kinerja auditor. Artinya, jika variabel komitmen organisasi meningkat maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,420 satuan.
- Nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan transformasional ( $X_3$ )  $\beta_3 = 0,280$ ; berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif pada kinerja auditor. Artinya, jika variabel gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,280 satuan.

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7.** Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,708 <sup>a</sup>	0,502	0,476	2,54620

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Independensi

Sumber: *Data diolah, 2023*

Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square*. Pada Tabel 7 memperlihatkan bahwa besarnya nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,476 ini berarti pengaruh independensi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja auditor sebesar 47,6 % dan sisanya 52,4 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

## Uji F

**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378,833	3	126,278	19,478	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	376,021	58	6,483		
	Total	754,855	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor  
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Independensi

Sumber: *Data Diolah, 2023*

Hasil olahan data SPSS Uji Anova atau (F test) pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 19,478 dan nilai df sebesar 61, dengan signifikansi 0,000 yang probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05. Ini menunjukkan model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Dapat dikatakan bahwa independensi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja auditor.

## Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 9. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,567	3,115		2,109	0,039
	Independensi	0,508	0,176	0,346	2,889	0,005
	Komitmen Organisasi	0,420	0,173	0,276	2,422	0,019
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,280	0,139	0,232	2,019	0,048

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: *Data Diolah, 2023*

Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

- 1) Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.  
Oleh karena tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_1$  diterima. Hal ini berarti independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor.
- 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.  
Oleh karena tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_2$  diterima. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.
- 3) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja auditor.  
Oleh karena tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,048 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_3$  diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja auditor.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor**

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor, yang artinya apabila auditor memiliki sikap jujur, tidak memihak, tidak bertentangan dan tidak dikendalikan orang lain atau memiliki sikap independensi yang tinggi dalam melakukan fungsi pemeriksaan maka diindikasikan dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing auditor dan sebaliknya. Dengan adanya sikap independensi yang tinggi ini akan memperkuat sikap kritis dan teliti pada auditor dalam mengkaji bukti-bukti yang dikumpulkan untuk meniali kewajaran laporan keuangan. Akuntan publik tidak hanya kompeten dalam hal pengauditan namun harus memiliki independensi. Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan adalah sikap independensi, sikap independensi adalah cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian evaluasi hasil pemeriksaan dan penyusunan laporan audit (Arens et al., 2012: 35). Dengan adanya sikap independensi keputusan auditor tidak akan memihak pada salah satu pihak yang berkepentingan, begitu pula apabila auditor menemukan adanya kecurangan di dalam proses pengauditan.

Hasil penelitian ini mendukung teori sikap dan perilaku. Teori sikap dan perilaku dapat menjelaskan bagaimana faktor personal dari dalam diri seorang auditor. Faktor personal terdiri atas sikap pengalaman auditor dalam mengaudit laporan keuangan serta *locus of control* internal dan sikap independen yang dimiliki auditor pada kerjanya. Maka, teori sikap dan perilaku memiliki keterkaitan erat dengan bagaimana sikap independensi mempengaruhi kinerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifah (2012), Istiariani (2018), dan Kioek (2020), menyatakan bahwa semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor semakin baik atau independensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik.

### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor**

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor, yang artinya apabila rasa kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi atau komitmen auditor terhadap KAP semakin tinggi, maka kinerja auditor akan semakin baik. Ketika seseorang percaya pada organisasi tempat dimana dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut, dengan kata lain anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Julianingtyas, 2019). Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi auditor terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung teori sikap dan perilaku. teori sikap dan perilaku dapat menjelaskan hal yang mempengaruhi auditor untuk mengelola faktor personalnya ke arah yang baik, menciptakan sikap independen serta perilaku yang baik, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang baik dan sehat. Hal ini dapat meningkatkan komitmen auditor untuk bekerja dengan perusahaan dan meningkatkan kinerjanya. Maka berdasarkan penjelasan sebelumnya, teori sikap dan perilaku memiliki keterkaitan erat dengan bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor.

Sejalan dengan penelitian ini, penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007), Wibowo (2009), dan Julianingtyas (2019), juga menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja auditor**

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja auditor yang artinya apabila gaya kepemimpinan transformasional atau sikap menginspirasi rekan kerja untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi, mendorong rekan kerja menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung rekan kerja untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan semakin tinggi, maka kinerja auditor akan meningkat. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kepemimpinan, karena pemimpin bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya, selain itu adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi pengikutnya guna mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi. Timothy (2011) mengungkapkan bahwa dengan model kepemimpinan transformasional maka bawahan merasa percaya, merasa kagum, setia dan hormat terhadap pemimpin untuk lebih banyak memberikan dorongan. Dengan kepemimpinan transformasional pemimpin akan senantiasa mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang

dihadapi oleh para pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini mendukung teori sikap dan perilaku. Teori sikap dan perilaku dapat menjelaskan dan menyatakan sifat alami tertentu yang dimiliki seorang auditor yang cenderung menjadikannya terlihat memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Sifat alami tersebut, antara lain daya tarik, kecerdasan, dan kharisma yang dimiliki auditor pada kinerjanya. Maka berdasarkan penjelasan sebelumnya, teori sikap dan perilaku memiliki keterkaitan erat dengan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adeyemi & Fagbemi (2010), Tintamin dkk. (2012), dan Sina (2013), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja auditor dan juga menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja auditor. Maka, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja auditor. Gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kreativitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih sadar akan kepentingan tugas dan membujuk untuk mendapatkan hasil yang lebih untuk kepentingan organisasi atau tim.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan bahwa independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Artinya, semakin tinggi independensi seorang auditor, maka kinerja auditor akan semakin baik. Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Artinya, jika komitmen organisasi auditor semakin tinggi, maka kinerja auditor akan semakin baik. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja auditor. Artinya, jika gaya kepemimpinan transformasional auditor meningkat atau semakin tinggi, maka kinerja auditor akan semakin baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Antle, R. (1984). Auditor Independence. *Journal of Accounting Research*, 22(1), ` 1.
- Arens, Alvin A, Mark S. Beasley & Randal J. Elder. 2012. *Auditing and Assurance Service*. England: Pearson Education Limited.
- Arifah, Nurul. 2012. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makasar.
- AICPA. (1973). Statement on Auditing Procedure No. 54: The Auditor's Study and Evaluation of Internal Control. *Journal of Accountancy*, 135(3).
- Arens, A.A., Elder, R.J., Beasley, M.S. (2011). *Auditing dan Pelayanan Verifikasi: Pendekatan Terpadu*, alih bahasa oleh Tim Dejakarta, edisi kesembilan, Jakarta: Indeks.

- Arumsari, Violita Frida. (2014). "Pengaruh good Corporate governance terhadap Kinerja Keuangan bank Syariah". *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Amandani, N. M. R., & Wirakusuma, M. G. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pelatihan profesi pada kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(2), 916-942.
- Adeyemi, Semiu Babatunde and Fagbemi, Temitope Olamide. 2010. Audit Quality, Corporate Governance and Firm Characteristics in Nigeria. *International Journal of Business and Manajement*, 5(5): pp: 1-11.
- Arfan Ikhsan. (2008). *Metode Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- BAPEPAM. 2002. Keputusan Ketua BAPEPAM No. Kep-20/PM/2002 bertanggal 12 November 2002, peraturan No. VIII.A.2 tentang independensi Akuntan yang Memberikan Jasa Audit di Pasar Modal. Jakarta:BAPEPAM.
- bisnismuda.id. (2020). Sekilas Kisah Skandal Enron. Diakses pada tanggal 10 Desember 2022, dari <https://bisnismuda.id/read/1126-i-wayan-yeremia-natawibawa/sekilas-kisah-skandal-enron>.
- Catrine Inge Raya. 2016. Pengaruh Independensi dan Skeptisme Profesional terhadap Pendektasian Kecurangan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Cavazott, Flavia, Valter Moreno, and Mateus Hickmann, 2011. Effects of Leader Intelligence, Personality and Emotional Intelligence on Transformational leadership and Managerial Performance. *The Leadership Quarterly*, 23 (2012) pp: 443-455.
- Ciarrochi, J., Deance, F.P. Anderson , S. 2002. Emotional Intelligence Moderates the Relationship between Stress and Metal Health. *Personality and Individual Differences*. 32: pp: 197-209.
- Cintya, L., dan Gayatri. 2022. Pengaruh Job Burnout Dan Work Overload Pada Kinerja Auditor Dengan Emotional Stability Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 11(3), 366-381.
- Dewi, Rharasari. 2013. Pengaruh Etika Profesi, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, dan Independensi Auditor terhadap Pengambilan Keputusan untuk Memberikan Opini Audit. *Skripsi*. Universitas Udayana.
- Danielle E. Warren dan Miguel Alzola. (2008). Ensuring Independent Auditors: Increasing the Saliency of the Profesional Identity. *Journal Group Decis Negot* (2009) 18: pp:41-56.
- danielstephanus.wordpress.com. (2021). Analisis Kasus Audit Worldcom. Diakses pada tanggal 10 Desember 2022, dari <https://danielstephanus.wordpress.com/2021/04/12/analisis-kasus-audit-worldcom/>.
- Fatemeh, Soedi. 2012. Audit expectations gap and corporate fraud: Emperical evidence from Iran. *African Journal of Business Management*. Vol. 6(23) pp: 7031-7041.

- finance.detik.com. (2007, 18 Juni). Depkeu Bekukan Izin Akuntan Publik Ketut Gunarsa. Diakses pada tanggal 1 November 2022, dari <https://finance.detik.com/bursa-dan-valas/d-4603814/kisruh-laporan-keuangan-garuda-ditolak-komisaris-hingga-terbukti-cacat>.
- finance.detik.com. (2019, 28 Juni). Kisruh Laporan Keuangan Garuda: Ditolak Komisaris hingga Terbukti Cacat. Diakses pada tanggal 17 Oktober 2022, dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-795012/depkeu-bekukan-izin-akuntan-publik-ketut-gunarsa>.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hom, P. W., Tsui, A. S., Wu, J. B., Lee, T. W., Zhang, A. Y., Fu, P. P., & Li, L. (2009). Explaining Employment Relationships With Social Exchange and Job Embeddedness. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 277–297.
- Heny Arianti, 2015. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. (Studi Empiris Pada KAP di Surakarta Dan Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Halim, Abdul (2015) Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Anggaran Waktu Audit Dan Komitmen Profesional Sebagai Variabel Moderasi. *Doctor thesis*, Universitas Brawijaya.
- Hanif, Rheny Afriana. 2013. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*. September, 21(3):h:1-15.
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Analisis Butir untuk Instrumen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Indrayanto, A., John, B., Kandy, B., dan Noermijati. 2013. “A case study of transformational leadership and para – police performance in indonesia. *“Policing : An International Journal Of Police Strategies And Management. Vol. 37. No. 2”*. pp 373 – 388. Emerald Insight.
- Istiariani, I. (2018). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP (Studi Kasus pada Auditor BPKP Jateng). *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 19(1), 63-88.
- Jusup, A. H. (2014). *Auditing (Pengauditan Berbasis ISA)*. Yogyakarta: Pusat Penerbitan STIE YKPN.
- Jamilah, Siti, Zaenal Fanani, dan Grahita Chandrarin, 2007. Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment. *Simposium Nasional Akuntansi Unhas Makassar*. h: 1-30.
- Julianingtyas, B. N. (2019). Pengaruh Locus of control, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Accounting Analysis Journal*, 1(1).
- Kurniawan, G. (2013). Pengaruh Moralitas, Motivasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Empiris pada SKPD di Kota Solok). *Skripsi*.

- Kallbers, Lawrens P., & Forgarty, Timothy J. 1995. Pofesionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice*, 14(1): pp:64-86.
- Kioek, A. W. (2020). *Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor*.
- Luthans, F. (2012). *Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition. Organizational behavior: an edivence-based approach*.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mulyadi, 2009, *Auditing, Edisi ke-6, Buku I*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mayangsari, S. (2013). The Auditor Tenure and the Quality of Earnings: Is Mandatory Auditor Rotation Useful? *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mahsun, Mohamad, Firma Sulistyowati, Heribertus Andre Purwanugraha, 2007. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Marganingsih, dan Martini. 2018. “Analisis Variabel Atesenden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya terhadap Kinerja: Studi Empiris pada auditor di lingkungan aparat Pengawasan Intern Pemerintah Lembaga Pemerintah Non Departemen.<http://www.scribd.com/doc/27749062/AnalisaPerilakuAuditorTerhadapKinerja>.
- Meutia, K. I., dan Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- ojk.go.id. (2019, 28 Juni). Siaran Pers : Otoritas Jasa Keuangan Berikan Sanksi Kasus PT Garuda Indonesia (Persero ) TBK. Diakses pada tanggal 1 November 2022, dari <https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/siaran-pers/Pages/Siaran-Pers-Otoritas-Jasa-Kuangan-Berikan-Sanksi-Kasus-Pt-Garuda-Indonesia-Persero-Tbk.aspx>.
- Pamilih, Ismail. (2014). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Jurnal*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77.
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang.
- Rahmawati. 2011. Pengaruh Role Stress terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Ramadhan, M. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit: Studi Kasus Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1).
- Suyana Utama, Made. (2009). *Buku ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP)*. 2014. Jakarta: Salemba Empat.
- Suraida, Ida. 2005. Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit dan Resiko Audit terhadap Skeptisme Profesional Auditor dan Ketepatan Pemberian Opini Akuntan Publik. *Sosiohumaniora*, Vol. 7, No. 3. 186-202.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774–780.
- Sina, Muhamad Ibnu. 2013. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Sukriyah, I., Akram, & Inapty, B. A. (2009). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Oleh: Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan, 1–38.
- Susanto, Y. K. & A. P. (2017). The Determinant on Job Satisfaction Among Auditor. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 13(2), 67–70.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suseno, Novie Susanti. 2013. Literature Riview The Effect Of Indepedence, Size Of Public Accountant Office Toward Audit Quality And Its Impact On Public Accountant Reputation. *Journal of Applied Sciences Researches*. 9(1): p:62-66.
- Satwika, Adhi Nugraha dan Ramantha, I Wayan. 2019. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(3): h:916-943.
- Sugiharta, S. P., & Suharli, M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik (KAP). *Ultima Accounting: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 6(1), 43-57.
- Siagian, Sondang P. (1997). *Organisasi, Kepemimpinan, dan Prilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sudarwan Danim dan Suparno, (2019). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Ke Kepalasekolahan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sholikhah, Ernawati Putri. 2018. Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor

- Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta). *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Timothy, Obiwuru C., Okwu, A. T., Akpa, V. O., & Nwankwere, I. A. 2011. Effects of leadership style on organizational performance: A survey of selected small scale enterprises in Ikosi-Ketu council development area of Lagos State, Nigeria. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(7) pp: 100- 111.
- Tintamin, Lila, Ari Pradhanawati, Hari susanto, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Diponegoro Journal of Social and Politic*. h: 1-8.
- Triandis, Harry C. 1971. *Attitude and Attitude Change*. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor, Jawa Timur: Simposium Nasional Akuntansi X.
- Tunnisa, S. F. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Etika Profesi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru) (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Umam, Khaerul, 2010, *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo (2009), Hian Ayu Oceani, 2009, “Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya kepemimpinan, Dan Pemahaman Good Governance terhadap kinerja auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta). “*Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*”