

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA KINERJA AUDITOR KANTOR AKUNTAN PUBLIK

I Nyoman Setiyadi¹
Ni Ketut Rasmini²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: setiyadi.bgs@gmail.com/ telp: +62 81 339 248 247

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman sistem informasi akuntansi pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Keagenan (*Agency Theory*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden dengan teknik penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman sistem informasi akuntansi, kinerja auditor

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of leadership styles, organizational commitment and understanding of accounting information systems auditor performance public accounting firm in the province of Bali. The theory used in this research is the theory of the Agency (Agency Theory). The population in this study were all auditors working in the office of the Public Accountant in the Province of Bali. The samples used were 54 respondents to the sampling technique used purposive sampling. Collecting data using by questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. The results showed leadership styles, organizational commitment and understanding of accounting information systems auditor's of a positive effect on the performance of public accounting firm in the province of Bali.

Keywords: leadership styles, organizational commitment, understanding of accounting information systems, performance auditor

PENDAHULUAN

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa.

Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*) dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2003:4). Akuntan publik dalam menjalankan profesinya diatur oleh kode etik profesi. Di Indonesia

dikenal dengan nama Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat (2) Kode Etik Akuntan Indonesia menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) SA Seksi 210 (PSA No. 04) menegaskan perlunya integritas dan pengalaman yang memadai dalam bidang auditing sebagai syarat utama melakukan audit.

Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang mempertahankan objektivitas, 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 seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

Peningkatan kompleksitas kegiatan bisnis mengakibatkan semakin tingginya risiko kesalahan interpretasi dan penyajian laporan keuangan yang menyulitkan para *users* laporan keuangan dalam mengevaluasi kualitas laporan keuangan, dimana mereka harus mengandalkan laporan auditor independen atas laporan keuangan yang diaudit untuk memastikan kualitas laporan keuangan yang bersangkutan (Isworo, 2009). Semakin meluasnya kebutuhan jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang dianggap independen, menuntut profesi

akuntan publik untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkan (Herawaty dan Susanto, 2008).

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

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

Kinerja Kantor Akuntan Publik yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor, secara ideal di dalam menjalankan profesinya, auditor juga harus

menaati aturan etika profesi, namun profesi auditor masih saja dinilai dilematis karena dalam menjalankan tugasnya ia dituntut untuk independen sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada publik dan profesinya. Di lain pihak auditor mendapatkan penghasilan dari organisasi di mana dia bekerja, hal ini berarti auditor sangat bergantung kepada organisasinya sebagai pemberi kerja. Di sini konflik audit muncul ketika auditor menjalankan aktivitas auditing. Auditor sebagai pekerja di dalam organisasi yang di auditnya akan menjumpai masalah ketika harus melaporkan temuan-temuan yang mungkin tidak menguntungkan dalam penilaian kinerja manajemen atau obyek audit yang dilakukannya. Ketika manajemen atau subyek audit menawarkan sebuah imbalan atau tekanan kepada auditor untuk menghasilkan laporan audit yang diinginkan oleh manajemen, maka hal ini tentu akan mengganggu kinerja auditor.

Falikhatun (2003: 264) dalam Ayudiati (2010) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja dalam pekerjaan di pengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari *locus of control* dan komitmen organisasi, sedangkan factor situasional meliputi gaya kepemimpinan, hubungan social dan budaya organisasi.

Faktor situasional yang mempengaruhi peningkatan kinerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk

mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Menurut Alberto *et al.* (2005), kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap *learning* organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya.

Lok dan Crawford (2004) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ditinjau dari tingkat pekerjaan dan budaya antar negara. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh lebih kuat terhadap komitmen organisasi di Australia, sedangkan di Hongkong gaya kepemimpinan berpengaruh negatif pada kepuasan kerja dan berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Terkait dengan faktor individual, komitmen organisasi merupakan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan gaya kepemimpinan yang baik terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha

meningkatkan prestasinya, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Arifah, 2012).

Faktor pendukung untuk terciptanya manajemen kinerja yang baik diperlukan juga komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Hal tersebut membuktikan bahwa akuntabilitas pun sangat diperlukan sebagai pertanggungjawaban kinerja setiap individu tersebut (Akriyanto, 2012)

Yousef (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, di mana anggota organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja mereka menjadi tinggi. Penemuan tersebut mendukung penemuan dari Mayer *et al.* (1989) dan Fernando *et al.* (2005) yang mengemukakan bahwa hubungan komitmen organisasional (*affective dancontinuance*) dengan kinerja adalah positif. Sedangkan penemuan dari Somers dan Bimbaum (1998) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*affective and continuance*) tidak berhubungan dengan kinerja. Hal tersebut ingin dibuktikan oleh peneliti apakah auditor yang komitmen terhadap organisasinya akan berpengaruh terhadap kinerjanya atau tidak.

Seiring dengan semakin berkembangnya teknologi, dan meluasnya dunia usaha, maka di zaman sekarang ini telah banyak diterapkan sistem informasi

akuntansi untuk mengelola data dan informasi. Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) menyatakan bahwa auditor harus memiliki pengetahuan memadai tentang sistem informasi (SI) yang digunakan untuk merencanakan, mengarahkan, dan mereview pekerjaan yang dilakukan (Basalamah, 2003).

Pembukuan tidak lagi dilakukan secara manual, tetapi telah menggunakan sistem yang telah terintegrasi. Auditor seringkali merasa kesulitan untuk melakukan pemeriksaan yang berskala besar dan menggunakan banyak data, yang dikhawatirkan akan berdampak pada terlambatnya penyelesaian laporan audit. Laporan audit yang tertunda penyelesaiannya akan menyebabkan rendahnya produktivitas auditor sehingga kinerja auditor dinilai menjadi tidak baik, dan secara tidak langsung akan memperkecil kemungkinan untuk menemukan penyimpangan penggunaan anggaran perusahaan yang akan di audit. Kualitas hasil pekerjaan auditor dapat dipengaruhi oleh pemahaman sistem informasi yang dimiliki auditor dalam menyelesaikan pekerjaan audit. Syarat yang mutlak bagi seorang auditor untuk memahami sistem informasi yang digunakan oleh auditor, karena di dalam sistem informasi akuntansi terdapat berbagai informasi keuangan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai bukti temuan audit.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Keagenan (*Agency Theory*). Jensen dan Meckling (1976) dalam Pebi (2010:9) menggambarkan teori keagenan sebagai suatu kontrak dibawah satu atau lebih prinsipal yang melibatkan agen untuk melaksanakan beberapa layanan bagi mereka dengan melakukan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan

kepada agen. Baik prinsipal maupun agen diasumsikan orang ekonomi rasional dan semata-mata termotivasi oleh kepentingan pribadi. Agen bertanggungjawab kepada prinsipal dengan membuat laporan pertanggungjawaban setiap periode tertentu.

Teori keagenan dapat membantu auditor sebagai pihak ketiga untuk memahami permasalahan yang terjadi antara principal dan agennya (Mawar, 2010). Dengan adanya seorang auditor independen maka diharapkan tidak akan terjadi kecurangan dalam laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen, dan juga dapat digunakan sebagai media untuk mengevaluasi kinerja agen. Sehingga akan menghasilkan sebuah informasi yang relevan yang berguna bagi seluruh pemakai laporan keuangan.

Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. 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 perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagian, 2002:75).

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

kemampuan, yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia. Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya. Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

Goleman (2004), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat mempengaruhi produktifitas karyawan (kinerja karyawan), hasil penelitian ini tidak selaras dengan 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. Wati *et al.* (2010), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa variabel independen, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Di samping itu Alberto *et al.* (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

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.

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, *et al.*, dalam Vandenberg, 1992). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen serta independensi untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan

motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

Meyer *et al.* (1989), menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan komitmen *affective* dan komitmen *continuance* pada perusahaan jasa makanan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen *affective* berkorelasi secara positif dengan kinerja, sedangkan komitmen *continuance* berkorelasi secara negatif dengan kinerja. Somers dan Birnbaum (1998), mengemukakan bahwa komitmen organisasional (*affective* dan *continuance*) tidak berpengaruh terhadap kinerja. Siders *et al.* (2001), menyatakan bahwa komitmen internal *foci* berhubungan dengan kinerja untuk *reward* secara organisasional, sedangkan komitmen eksternal *foci* berpengaruh terhadap kinerja relevan dengan *reward* oleh para konsumen. Yuskar dan Selly Devisia (2011), dalam penelitiannya menyatakan bahwa independensi, komitmen organisasi, integritas auditor dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan dari sumber-sumber, seperti orang dan peralatan yang dirancang untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi. Informasi ini dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan (Bodnar dan Hopword, 2003:2). Sistem informasi akuntansi merupakan proses mengumpulkan, menggolongkan, mengolah data transaksi, lalu menganalisis, dan dikomunikasikan hasilnya dalam bentuk laporan keuangan perusahaan. Pemakai informasi keuangan yang dihasilkan oleh sistem informasi

akuntansi adalah pihak dalam perusahaan, terutama manajemen dan pihak luar yang berkepentingan terhadap perusahaan termasuk auditor. Wilkinson (1993) mengemukakan berdasarkan definisi sistem informasi akuntansi maka tujuan dan manfaat sistem informasi akuntansi tersebut adalah sebagai pengolah transaksi dan pengolah informasi.

Seorang auditor yang memahami sistem informasi akuntansi yang digunakan oleh *auditee* akan dapat dengan cepat mengumpulkan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan temuan dan laporan audit. Penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007), membuktikan pemahaman terhadap SIA mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik (KAP). Penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2004), memperkuat bahwa pemahaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Esya (2008) dalam penelitiannya memaparkan bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh yang signifikan dari pemahaman terhadap sistem informasi akuntansi terhadap kinerja auditor.

H₃ : Pemahaman sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang berbentuk asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:55). Penelitian ini membahas gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman

sistem informasi akuntansi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali yang terdaftar dalam Direktori yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2015 yang seluruhnya berlokasi di Kota Denpasar. Lokasi tersebut dipilih untuk memudahkan pengumpulan data karena kantor akuntan publik yang terdaftar dalam Direktori akan mudah diketahui nama beserta alamatnya. Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Direktori telah memperoleh ijin dari Menteri Keuangan Republik Indonesia sebagai wadah dari akuntan publik dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun objek dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Provinsi Bali.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Kinerja auditor dipergunakan dalam penelitian ini sebagai variabel dependen. Kinerja auditor adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Variabel independen pertama dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1). Gaya Kepemimpinan merupakan tindakan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan/organisasi yang efektif.

Indikator-indikator dari gaya kepemimpinan yang digunakan mengadopsi dari penelitian Gibson (1996) yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan, cara mengambil keputusan, cara pandang, mengomunikasikan tujuan, memberikan penghargaan.

Variabel independen kedua dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi (X2). Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Hal ini merefleksikan sikap individu akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Indikator yang digunakan mengadopsi dari penelitian Meyer dan Allen (1984) dalam Trisnaningsih (2003) yaitu rasa memiliki organisasi, loyalitas terhadap organisasi, mempunyai ikatan emosional dengan organisasi, banyak masalah jika keluar, mudah terikat dengan organisasi, konsekuensi negatif jika keluar perusahaan.

Variabel independen ketiga dalam penelitian ini yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X3). Pemahaman auditor tentang sistem informasi akuntansi adalah kemampuan untuk melakukan terjemahan, interpretasi dan ekstrapolasi mengenai sistem informasi akuntansi. Indikator-indikator dari pemahaman sistem informasi akuntansi yang digunakan mengadopsi dari penelitian Esha (2008) yaitu pengumpulan data, pemrosesan data, manajemen data, pengendalian data (termasuk *security*) dan penghasil informasi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data yang berbentuk kualitatif yang diangkakan.

Data kuantitatif meliputi data skor jawaban kuesioner yang terkumpul, dan jumlah auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul, meliputi hasil pengisian kuesioner. Penelitian ini dalam pengolahan data menggunakan data primer dengan mengedarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan diisi oleh responden. Jadi data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden terhadap kuesioner.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Kantor akuntan publik yang digunakan adalah yang terdaftar dalam Direktori yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia tahun 2015 yang berlokasi di Bali, dengan jumlah auditor secara keseluruhan sebanyak 80 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014: 116). Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metoda *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah penyampelan dengan kriteria berupa suatu pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014: 116). Kriteria penentuan sampel pada penelitian ini yaitu auditor yang bekerja pada KAP di Provinsi Bali yang memiliki pengalaman melaksanakan pemeriksaan audit minimal 2 tahun. Kriteria ini dipilih karena auditor yang

memiliki pengalaman melaksanakan pemeriksaan audit minimal 2 tahun memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerjanya (Wibowo, 2009).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:199). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat terhadap satu variabel bebas, serta untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat dengan variabel-variabel bebas. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui mencari pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman sistem informasi akuntansi terhadap kinerja auditor. Selain itu, penelitian ini juga disertai dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji signifikan F dan uji parsial (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden penelitian, kuesioner yang kembali dan memenuhi kriteria berjumlah 54 orang. Karakteristik responden yang diteliti jenis kelamin, pendidikan, jabatan, serta masa kerja. Berdasarkan statistik deskriptif pada Tabel 1, menunjukkan bahwa nilai minimum dan maksimum variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar

24,00 dan 44,00. Rata-ratanya (*mean*) sebesar 34,22 dengan standar deviasi sebesar 4,820, hal ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai gaya kepemimpinan yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 4,820. Nilai minimum dan maksimum variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 27,00 dan 47,00. Rata-ratanya (*mean*) sebesar 38,74 dengan standar deviasi sebesar 4,439, hal ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai komitmen organisasi yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 4,439.

Tabel 1.
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Min.	Maks.	Mean	Std.Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	54	24,00	44,00	34,22	4,820
Komitmen Organisasi (X2)	54	27,00	47,00	38,74	4,439
Pemahaman SIA (X3)	54	25,00	48,00	38,80	5,086
Kinerja Auditor (Y)	54	28,00	47,00	38,17	4,677
Valid N (Listwise)	54				

Sumber: Data diolah, 2016

Nilai minimum dan maksimum variabel pemahaman sistem informasi akuntansi (X3) sebesar 25,00 dan 48,00. Rata-ratanya (*mean*) sebesar 38,80 dengan standar deviasi sebesar 5,086, hal ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai pemahaman sistem informasi akuntansi yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 5,086. Nilai minimum dan maksimum variabel kinerja auditor (Y) sebesar 28,00 dan 47,00. Rata-ratanya (*mean*) sebesar 38,17 dengan standar deviasi sebesar 4,677, hal ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai kinerja auditor yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 4,677.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Penyusunan ini dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian

yang digunakan dalam penelitian ini tepat. Suatu instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasi (r) hitung yang bernilai lebih besar dari r tabel, yaitu diatas 0,3 ($r > 0,3$). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid.

Pengujian reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali dengan gejala yang sama. Instrumen yang digunakan disebut reliabel jika koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 2, dapat disimpulkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel yang dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,768	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,746	Reliabel
Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi (X_3)	0,768	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,746	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2016

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 2, menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yaitu memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam penelitian yang menggunakan statistik parametrik dengan model analisis regresi linier berganda adalah uji asumsi klasik. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test* pada Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,635 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian internal dan integritas pada kecenderungan kecurangan akuntansi berdistribusi secara normal.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	54
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,125
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,635

Sumber: Data diolah, 2016

Hasil uji multikolonieritas pada Tabel 4, menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Diperoleh nilai *tolerance* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF diperoleh lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,251	3,990
Komitmen Organisasi (X_2)	0,469	2,134
Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi (X_3)	0,275	3,631

Sumber: Data diolah, 2016

Hasil perhitungan nilai signifikansi masing-masing variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman sistem informasi akuntansi masing-masing sebesar 0,849, 0,343 dan 0,171. Nilai tersebut lebih besar dari

0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), komitmen organisasi (X_2), pemahaman sistem informasi akuntansi (X_3), dan kinerja auditor (Y). Sebagai dasar perhitungannya digunakan model persamaan linear berganda sebagai berikut.

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	1,506	1,853		0,813	0,420
Gaya Kepemimpinan	0,239	0,111	0,243	2,158	0,036
Komitmen Organisasi	0,264	0,089	0,244	2,958	0,005
Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi	0,476	0,101	0,509	4,731	0,000
R Square	0,841				
F Statistik	87,921				
Signifikansi	0,000				

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan model pada Tabel 5, maka di dapat persamaan sebagai berikut.

$$Y = 1,506 + 0,243 X_1 + 0,244 X_2 + 0,509 X_3 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Nilai konstanta sebesar 1,506 berarti apabila gaya kepemimpinan (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan pemahaman sistem informasi akuntansi (X_3), bernilai 0, maka kinerja auditor meningkat sebesar 1,506 satuan. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,239, berarti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja auditor. Artinya

bahwa gaya kepemimpinan berbanding lurus dengan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja auditor cenderung baik pula.

Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,264, berarti menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja auditor. Artinya bahwa komitmen organisasi berbanding lurus dengan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika komitmen organisasi semakin baik maka kinerja auditor cenderung baik pula. Nilai koefisien regresi pemahaman sistem informasi akuntansi (X_3) sebesar 0,476, berarti menunjukkan bahwa pemahaman SIA mempunyai hubungan positif terhadap kinerja auditor. Artinya bahwa pemahaman SIA berbanding lurus dengan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pemahaman SIA semakin baik maka kinerja auditor cenderung baik pula.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,831 mempunyai arti bahwa sebesar 83,1% variasi Kinerja Auditor dipengaruhi oleh variasi Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, sedangkan sisanya sebesar 16,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 87,921 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil daripada 0,05, ini menunjukkan

model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman SIA dapat digunakan untuk memprediksi kinerja auditor atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman SIA secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,036 dengan nilai koefisien beta 0,243. Nilai Sig. t $0,036 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini terjadi adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja bawahannya dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, Waridin dan Bambang Guritno (2005). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnarningsih (2007)

yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,005 dengan nilai koefisien beta 0,244. Nilai Sig. t $0,005 \leq 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal ini terjadi karena seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di tempat dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik, Trisnarningsih (2007).

Komitmen organisasi merupakan sikap loyal dan setia dari seorang karyawan pada organisasinya bekerja yang mendorong keberpihakan dan keterlibatan sebagai bentuk tanggung jawab untuk mempertahankan organisasi dan keanggotanya, sehingga akan menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasinya. Sikap komitmen terhadap organisasi mendorong auditor untuk bekerja dengan penuh dan sungguh-sungguh demi menghasilkan kualitas audit yang baik. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuskar dan Selly Devisia (2011) yang menyatakan bahwa independensi, komitmen organisasi, integritas auditor dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

auditor. Trisnaningsih (2007) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Auditor diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,509. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja auditor salah satunya yang berasal dari dalam diri mereka. Auditor dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam memeriksa laporan keuangan dengan cepat dan baik. Peningkatan kinerja tersebut harus didorong dengan pemahaman sistem informasi akuntansi yang baik, dan semakin tinggi tingkat pemahaman sistem informasi akuntansi maka, semakin memudahkan dalam hal analisa, meningkatkan efektifitas dan efisiensi waktu, biaya dan juga sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan kinerja auditor yang terdapat di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Esya (2008) dan Trisnaningsih (2007), yang menunjukkan bahwa pemahaman sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik (KAP) dan penelitian yang dilakukan oleh Wiwin (2006) dan Akbar (2004) membuktikan pemahaman mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kinerja auditor. Pemahaman sistem informasi akuntansi merupakan syarat yang mutlak bagi seorang auditor untuk memahami sistem informasi yang digunakan oleh auditor, karena untuk melakukan pemeriksaan berskala besar dan menggunakan banyak data akan menjadi lebih mudah dan di dalam sistem informasi akuntansi terdapat berbagai informasi keuangan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai bukti temuan audit.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis dan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman sistem informasi akuntansi maka kinerja auditor juga akan meningkat.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan simpulan yang telah disampaikan adalah Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali sebaiknya memperhatikan gaya kepemimpinan dan menjaga komitmen auditor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Bagi auditor sendiri, hendaknya terus berupaya meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan pemahaman sistem informasi akuntansi yang dapat meningkatkan kinerja auditor.

DAFTAR REFERENSI

Akriyanto, Rendy. 2012. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor di

KAP wilayah Surakarta dan Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Arens, Alvin. A., dan J.K. Loebbecke. 2003. *Auditing, Pendekatan Terpadu*, Terjemahan Amir Abadi Jusuf, Jakarta: Salemba Empat.

Arifah, Nurul. 2012. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Universitas Hasanudin. Makasar.

Bodnar, George H & William Hoopwoods. 2003. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Esyah. 2008. Pengaruh Kompetensi Auditor dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor Bea dan Cukai di Wilayah Jakarta. *Tesis*. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara. Medan.

Fernando, J., Mulki, J.P., & Marshall, G.W. 2005. A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance. *Journal of Business Research*, (58) : 705-714.

Goleman, Daniel. 2000. *Leadership That Gets Results*. *Havard Business Review*. USA, March-April.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap kinerja. *JRBL*. 1(1), h: 63-74

Herawati, Susanto. 2008. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika profesi dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Jensen, Michael C. & Meckling, William H. 1976. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), pp: 305-360.

Lok, Crawford. 2004. The Effect of Organisational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organisational Commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), pp: 321- 338.

Meyer, J. P. *et al.* 1989. Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment That Counts. *Journal of Applied Psychology*, 7(4), pp: 152-156.

- Meyer dan Allen. 1984. Testing The Side Get Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(1), pp: 372-378.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. 1992. *Employee-organization linkages: The psychology of commitment , absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Pebi, Ni Nyoman. 2010. Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Governance pada Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Siagian, S.P. 2002. *Tehnik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasional*, Jakarta: Haji Mas Agung.
- Somers, M.J. & Birnbaum, Dee. 1998. Work-Related Commitment and Job Performance: It's Also The Nature of The Performance That Counts. *Journal of Organizational Behavior*, 3(19) : 621-634.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Symposium Nasional Akuntansi X*. Universitas Hasanudin. Makasar.
- Vandenberg, R.J. & Lance, C.E. 1992. Examining the Causal Order of Job.Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*. 18(1), pp: 153-167.
- Wati, Elya. Lismawati dan Nila Aprilla. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). *Jurnal SNA XIII Purwokerto*.
- Wibowo, Hian Ayu Oceani. 2009. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor (Studi emiris pada Kantor Akuntan publik di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Wiwin, Mardiyani. 2006. Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kompetensi Auditor. *Tesis*. Jakarta : Universitas Pancasila.

Yuskar dan Devisia, Selly. 2011. Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Integritas Auditor, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Big Four yang Berafiliasi di Indonesia Tahun 2011). *Jurnal SNA XIV Aceh*.