

SKRIPSI

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* GAYA
KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA
KANTOR AKUNTAN PUBLIK USMAN
DAN REKAN DI MAKASSAR**

Diajukan oleh :
FITRA SRIWAHYUNI
45 15013015

UNIVERSITAS



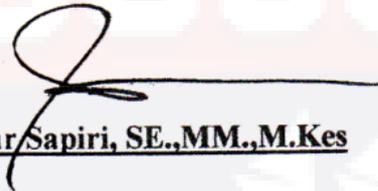
**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : **Pengaruh Corporate Governance Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Usaman Dan Rekan Di Makassar**
2. Nama Mahasiswa : Fitra sriwahyuni
3. Stambuk/NIM : 4515013015
4. Fakultas : Ekonomi
5. Program Studi : Akuntansi
6. Tempat Penelitian : Akuntan publik kota Makassar

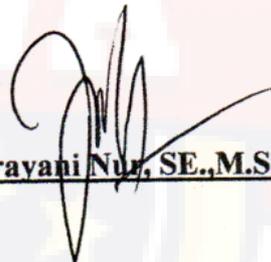
Telah Disetujui:

Pembimbing I



Dr. Muhtar Sapiri, SE., MM., M.Kes

Pembimbing II



Indrayani Nugraha, SE., M.Si

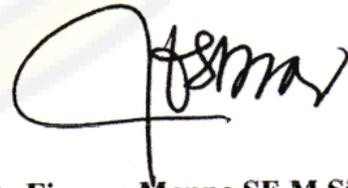
Mengetahui dan Mengesahkan :

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**



Dr. H.A. Arhuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

**Ketua Program Studi
Ekonomi Pembangunan**



Dr. Firman Manne SE.M.Si., AK., CA

Tanggal pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitra Sriwahyuni

NIM : 4515013015

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh *Good Corporate Governance* Gaya Kepemimpinan,
Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Usman dan
Rekan di Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran kemampuan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, September 2020
Mahasiswa yang bersangkutan

Fitra Sriwahyuni

**THE INFLUENCE OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE
LEADERSHIP STYLE, ON AUDITOR PERFORMANCE
AT THE USMAN PUBLIC ACCOUNTANT OFFICE
AND PARTNERS IN MAKASSAR**

ABSTRACT

FITRA SRIWAHYUNI. 2020. Thesis. Bosowa University. The Influence of Good Corporate Governance Leadership Style on Auditor Performance at Usman and Rekan Public Accounting Firms in Makassar, supervised by Dr. Muhtar Sapiri, SE., MM., M.Kes and Indrayani Nur, SE., M.Si.

The research objective was to determine the effect of good governance, leadership style on auditors' performance at the Usman and Rekan Public Accountants Firm in Makassar City.

The object of research is the Usman and Partners Public Accounting Firm in Makassar. This study uses a quantitative method. Qualitative research is obtained from the company in the form of numbers such as the number of employees, the calculation of the number of respondents' responses.

The results of this study are that Good Corporate Governance has a positive and significant effect on Auditor Performance at Usman and colleagues public accounting firm in Makassar City. This can be seen in the results of the regression analysis, the coefficient of the variable Good Corporate Governance (X1) is 0.109 (positive sign) on the labor demand variable (Y), and has a t count of 2.654 with a significant degree (sig.) Of 0.518, smaller than degree of confidence ($\alpha = 0.05$). So that the hypothesis about p Good Corporate Governance has a positive effect on the increase in Auditor Performance at Usman and Rekan Public Accounting Firms in Makassar City. The results of the analysis show that the leadership style (X2) has a regression coefficient of 0.669 (positive sign) on the labor demand variable (Y) and the t value of 4.932 with a significance level of 0.000 (<0.05). This means that the leadership style (X2) has a positive effect on the Auditor Performance variable (Y). Thus the hypothesis which states that leadership style (X2) has a positive effect on the Auditor Performance variable (Y).

Keywords: Good Corporate Governance, Leadership Style, Auditor Performance.

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* GAYA
KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA AUDITOR
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK USMAN
DAN REKAN DI MAKASSAR**

ABSTRAK

FITRA SRIWAHYUNI. 2020. Skripsi. Universitas Bosowa. Pengaruh *Good Corporate Governance* Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Usman dan Rekan di Makassar dibimbing oleh Dr. Muhtar Sapiri, SE.,MM.,M.Kes dan Indrayani Nur, SE.,M.Si.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *good governance*, gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Usman dan Rekan di Kota Makassar.

Objek penelitian adalah Kantor Akuntan Publik Usman dan Rekan di Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Penelitian Kualitatif yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan, perhitungan jumlah hasil tanggapan responden.

Hasil penelitian ini adalah *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor pada kantor Akuntan publik Usman dan rekan di Kota Makassar. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi, koefisien dari variabel *Good Corporate Governance* (X_1) sebesar 0,109 (bertanda positif) terhadap variabel permintaan tenaga kerja(Y), serta memiliki t hitung sebesar 2.654 dengan derajat signifikan (sig.) sebesar 0,518 lebih kecil dari derajat kepercayaan ($\alpha = 0,05$). Sehingga hipotesis tentang p *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Usman dan Rekan di Kota Makassar. Hasil analisis diperoleh bahwa Gaya kepemimpinan (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,669 (bertanda positif) terhadap variabel permintaan tenaga kerja (Y) dan nilai t hitung sebesar 4,932 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0.05). Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Auditor(Y). Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Auditor (Y)

Kata Kunci : *Good Corporate Governance*, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Auditor.

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Pengaruh *Good Corporate Governance* Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Usman dan Rekan di Makassar”**.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini .

1. Pertama-pertama, ucapan terimakasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Makassar Bapak Prof. Dr.Ir.Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H.A. Arifuddin Mane, S.E.,M.Si.,S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar S.E., M.M Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Dr. Firman Menne, S.E., M.Si., Ak,CA selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Kepada Bapak Dr. Muhtar Sapiri, S.E.,M.M.,M.Kes dan Ibu Indriyani Nur, SE.,M.Si sebagai dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
7. Kepada pihak Kantor Akuntan Publik Usman yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan memberikan hal-hal yang dibutuhkan oleh penulis yang menyangkut dengan penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada Lamadong, S.Pd dan Hj. Suarni selaku orang tua penulis. Terimakasih untuk doa, kasih sayang, memotivasi dan selalu mendukung peneliti sehingga penulisan skripsi ini bisa sampai pada tahap seperti sekarang ini. Semoga penulis bisa membanggakan dan membahagiakan.
9. Untuk sahabat-sahabat Yaya, Nurul dan Sidiq. Terimakasih telah memberi semangat dan mendukung penulis sampai tahap ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala disisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 04 September 2020

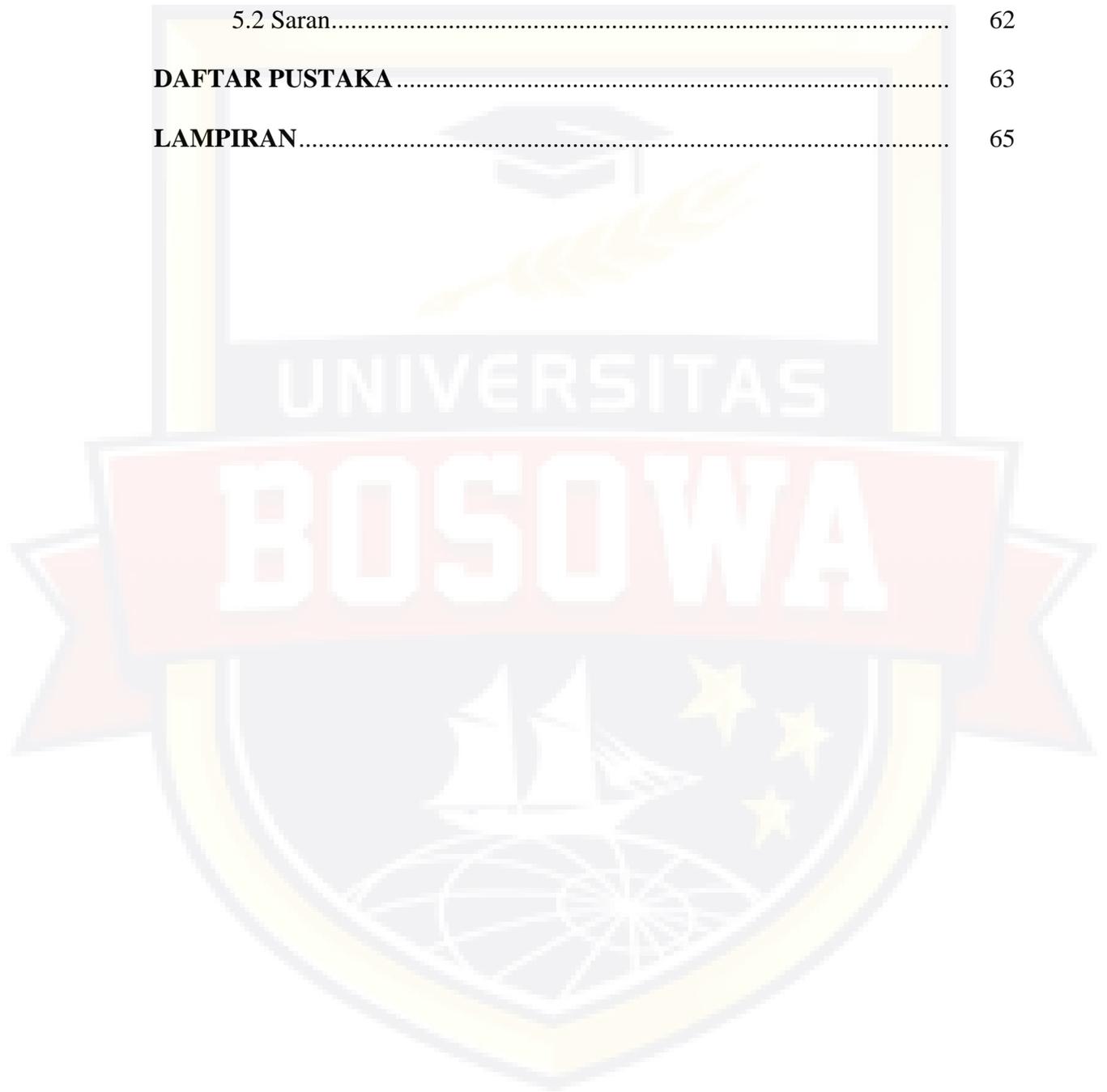
Fitra Sriwahyuni

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 <i>Good Governance</i>	7
2.1.2 Prinsip-prinsip <i>Good Governance</i>	9
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	10
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	17
2.1.5 Ciri-ciri Kepemimpinan	17
2.1.6 Jenis-jenis gaya kepemimpinan.....	18
2.1.7 Indikator Gaya Kepemimpinan	20
2.1.8 Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Auditor.....	21
2.1.9 Kinerja Auditor	22
2.1.10 Jenis jenis Audit	24
2.1.11 Jenis Auditor	26
2.1.12 Penilaian Kinerja.....	27

2.1.13 Tahapan Audit.....	29
2.1.14 Independensi.....	32
2.2 Kerangka Pikir	36
2.3 Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Lokasi dan waktu penelitian	38
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	39
3.3.1 Jenis Data	39
3.3.2 Sumber Data.....	39
3.4 Populasi dan Sampel.....	40
3.5 Metode Analisis	40
3.6 Defenisi Operasional.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Sejarah Akuntan Publik Usman Dan rekan	44
4.2 Visi dan Misi	44
4.3 Struktur Organisasi	46
4.4 <i>Job Description</i>	46
4.5 Hasil Penelitian.....	48
4.5.1 Karakteristik Responden.....	48
4.5.2 Analisis Regresi Berganda.....	51
4.5.3 Pengujian Hipotesis	54
4.6 Pembahasan	58

BAB V PENUTUP	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	65



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan akan adanya pemeriksaan laporan keuangan dari auditor menjadi suatu hal yang penting bagi pengambil keputusan. Akuntan publik menjadi profesional yang diharapkan masyarakat untuk agar dapat dipercaya pada pemeriksaan dan pengawasan yang telah diberikan. Tuntutan masyarakat yang ingin penyelenggaraan yang jujur dan benar menginginkan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan, sistem pengendalian yang baik dan tepat.

Akuntansi Mempunyai peran penting dalam operasi perusahaan. Akuntan juga telah menjadi salah satu profesi dalam bidang bisnis ada dua tanggung jawab yang harus dijaga dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya, yaitu menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh ketika melaksanakan pekerjaannya dan menjaga mutu pekerjaan profesionalnya.

Auditor independen atau akuntan publik dalam mengerjakan pemeriksaan, mendapatkan kepercayaan yang penuh dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran atas laporan yang telah disajikan. Auditor independen dalam memberikan opini harus bertanggung jawab atas kebenaran laporan keuangan tersebut. Maraknya manipulasi dan kurangnya independensi auditor membuat ragu para pemakai laporan keuangan, sehingga mereka mempertanyakan auditor sebagai pihak yang independen.

Profesi Akuntan biasanya dianggap sebagai salah satu bidang profesi seperti organisasi lainnya. Akuntan publik atau juga dikenal dengan akuntan eksternal

adalah akuntan independen yang memberikan jasa-jasa atas dasar pembayaran tertentu, bekerja bebas dan biasanya mendirikan kantor sendiri. Yang termasuk dalam kategori akuntan publik adalah akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) dan dalam prakteknya sebagai seorang akuntan publik dan mendirikan kantor akuntan.

Sebagai bagian dari profesi akuntan, akuntan publik seringkali dinyatakan merupakan ujung tombak profesi akuntan. Profesi akuntan publik menonjol terutama dari kegiatan audit yang dilakukan oleh akuntan publik yang bertujuan untuk memberikan pendapat terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen (Suryaningtas,2017).

Akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan, 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.

Kurangnya independensi auditor dan maraknya manipulasi akuntansi korporat membuat kepercayaan para pemakai laporan keuangan auditan mulai

menurun, sehingga para pemakai laporan keuangan seperti investor dan kreditur mempertanyakan eksistensi akuntan publik sebagai pihak independen. Krisis moral dalam dunia bisnis yang mengemukakan akhir-akhir ini adalah kasus Enron Corporation. Laporan keuangan Enron sebelumnya dinyatakan wajar tanpa pengecualian oleh kantor akuntan Arthur Anderson, salah satu kantor akuntan publik (KAP) dalam jajaran *big four*, namun secara mengejutkan pada 2 Desember 2001 dinyatakan pailit. Kepailitan tersebut salah satunya karena Arthur Anderson memberikan dua jasa sekaligus, yaitu sebagai auditor dan konsultan bisnis Santoso (Trisnaningsih, 2015).

Terkait dengan *good governance*, gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) 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. Purwokodkk bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan sinyal bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Demikian pula gaya kepemimpinan pada KAP dan BPK sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan yang cenderung informal lebih menekankan pola keteladanan pimpinan, namun memberikan kebebasan yang

lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar, akibat dari instrumen organisasi secara formal belum memadai.

Lok dan Crawford (2004) dalam Trisnaningsih (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.

Bailhaqi (2010:107) menyatakan bahwa komitmen organisasi dalam memediasi hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan juga didapat kesimpulan bahwa koefisien mediasi yang dihasilkan positif dan signifikan yang berarti komitmen organisasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Selanjutnya karakter perusahaan akan mempengaruhi *output* dari kinerja auditor. Secara implisit temuan yang menarik dari hasil penelitian ini adalah bahwa auditor yang komitmen terhadap organisasinya tidak mempengaruhi kinerjanya. Hal ini terbukti bahwa komitmen organisasi tidak berfungsi sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Meskipun auditor mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, tetapi jika pimpinan dalam organisasi tidak mempunyai pengaruh dominan maka tidak akan mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian akuntansi

keperilakuan (*behavior*) tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada perusahaan bisnis manufaktur sudah sering dilakukan, tetapi masih jarang sekali dilakukan penelitian pada perusahaan bisnis non-manufaktur, seperti KAP dan BPK dengan responden auditor.

Penelitian ini menggunakan independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, karena auditor yang menegakkan independensinya dan komitmen terhadap organisasinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Seorang auditor yang memahami *good governance*, ditunjang gaya kepemimpinan yang ideal serta budaya organisasi yang didukung dengan independensi serta mempunyai komitmen (loyalitas) yang tinggi terhadap organisasinya, maka kinerja auditor tersebut diharapkan menjadi lebih baik. Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengambil judul **“Pengaruh *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Usman Dan Rekan Di Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah peneliti sebagai berikut

1. Apakah *good governance* berpengaruh Secara signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik Usman Dan Rekan di kota Makassar?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh Secara signifikan terhadap kinerja auditor pada akuntan Publik Usman dan rekan di kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini

1. Untuk Menguji pengaruh *good governance* terhadap Kinerja auditor pada kantor akuntan publik Usman dan rekan di Kota Makassar?
2. Untuk Menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik Usman dan rekan di kota Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis
 1. Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai pengaruh gaya kepemimpinan dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja
 2. Diharapkan dari hasil penelitian ini menjadi referensi tambahan bagi peneliti yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 *Good Governance*

Good governance merupakan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/ berkarya. Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik.

Pemahaman atas *good governance* adalah untuk menciptakan keunggulan manajemen kinerja baik pada perusahaan bisnis manufaktur (*good corporate governance*) ataupun perusahaan jasa, serta lembaga pelayanan publik/pemerintahan (*good government governance*). Pemahaman *good governance* merupakan wujud respek terhadap sistem dan struktur yang baik untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas usaha.

Pemahaman tentang aturan organisasi (*good governance*) harus dikuasai dengan baik oleh auditor agar dapat menentukan sikap mereka dalam melakukan tugas audit sesuai aturan yang telah ditetapkan. Aturan yang mengacu prinsip aturan organisasi tidak hanya akan mencegah skandal tetapi juga bisa mendongkrak kinerja korporat (Trisnaningsih, 2015).

Aturan organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja auditor dalam menjalankan profesi, karena pemahaman auditor tentang konsep yang baik diharapkan memberikan hasil kerja yang baik. Munculnya

konsep GG di Indonesia sebagai reaksi atas perilaku pengelola perusahaan yang tidak memperhitungkan *stakeholder*-nya. Hal ini terlihat jelas ketika krisis terjadi di Indonesia sejak pertengahan tahun 1997. Krisis tersebut memberi pelajaran berharga bahwa pembangunan yang dilaksanakan selama ini ternyata tidak didukung struktur ekonomi yang kokoh. Hampir semua pengusaha besar kita menjalankan roda bisnis dengan manajemen yang tidak baik dan sarat praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

Secara umum ada empat prinsip utama yaitu: *fairness*, *transparency*, *accountability*, dan *responsibility*: pertama, *Fairness* (Kewajaran): Secara sederhana kewajaran (*fairness*) bisa didefinisikan sebagai perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku. Kedua, *Transparency* (keterbukaan informasi): Transparansi bisa diartikan sebagai keterbukaan informasi, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan.

Ketiga, *Accountability* (Dapat Dipertanggungjawabkan) Akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Keempat, *Responsibility* (pertanggungjawaban) pertanggung jawaban perusahaan adalah kesesuaian (patuh) di dalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku (Wahyuni, 2016).

Good governance menurut *Indonesian Institute of Corporate Governance* (2007) merupakan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh

etika profesional dalam berusaha atau berkarya. *Good governance* dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu organisasi dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitable*, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Widyananda, 2018).

Badjuri dan Trihapsari (2015), menyatakan pemerintahan yang baik atau *good governance* ditandai dengan tiga pilar utama yang merupakan elemen dasar yang saling berkaitan. Ketiga elemen dasar tersebut adalah partisipasi, transparansi dan akuntabilitas. Suatu pemerintahan atau organisasi yang baik harus membuka pintu yang seluas-luasnya agar semua pihak yang terkait dalam pemerintahan atau organisasi tersebut dapat berperan serta atau berpartisipasi secara aktif. Jalannya pemerintahan atau organisasi harus diselenggarakan secara transparan dan pelaksanaannya harus dapat dipertanggungjawabkan.

Praktik pemerintahan yang baik juga dapat meningkatkan iklim keterbukaan, integritas, dan akuntabilitas sesuai dengan prinsip-prinsip dasar *good governance* pada sektor publik (*World Conference on Governance*, UNDP, 1999). Secara umum, ketiga prinsip *good governance* tersebut di atas tercermin secara jelas dalam proses penganggaran, pelaporan keuangan, dan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana tercantum dalam perundang-undangan di bidang keuangan negara tersebut.

2.1.2 Prinsip-prinsip Good Governance

Adapun prinsip dasar konsep *good governance* pada organisasi KAP yang telah diringkas menurut (*Indonesian Institute of Corporate Governance*, 2007) meliputi:

- a. *Fairness* (keadilan): akuntan publik dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, harus bersikap independen dan menegakkan keadilan terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri.
- b. *Transparancy* (transparansi): hendaknya berusaha untuk selalu transparansi terhadap informasi laporan keuangan klien yang diaudit.
- c. *Accountability* (akuntabilitas): menjelaskan peran dan tanggung-jawabnya dalam memaksakan pemeriksaan dan kedisiplinan dalam melengkapi pekerjaan, juga pelaporan
- d. *Responsibility* (pertanggungjawaban): memastikan dipatuhinya prinsip akuntansi yang berlaku umum dan standar profesional akuntan publik selama menjalankan profesinya.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa: Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Sedangkan Terry dalam Wahjosumidjo, (1994:25) menyatakan bahwa “Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives” (Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain

untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok). Dari pendapat Terry dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

Menurut Dubin dalam Wahjosumidjo, (1994:21) “Leadership is the exercises of authority and the making of decisions” (Kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan). Dari pendapat Dubin dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan aktivitas yang dilakukan oleh para pemegang kekuasaan dalam membuat suatu keputusan.

Selanjutnya menurut Stogdill dalam Stonner, (2003:161) “Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok”, dari pendapat Stogdill dapat ditarik suatu pendapat bahwa kepemimpinan itu merupakan upaya dalam mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. (Sutikno, 2014:16).

Slamet (1999:1) tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan. Selanjutnya menurut Edward Deming dalam Margono Slamet (1999:1) adalah melembagakan kepemimpinan yang membantu setiap orang dalam organisasi untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik melalui kegiatan-kegiatan pembinaan, memfasilitasi, membantu mengatasi kendala, dan

lain sebagainya. Upaya suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kinerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang selalu memotivasi anggota-anggota lain dari organisasi itu untuk selalu memperbaiki mutu kerjanya.

Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Selanjutnya menurut Stonner (1996:165) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

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 Purwoko gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wati dkk (2010) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor (Elmansyah, 2015).

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (lead) berarti bimbing atau tuntun.1Kepemimpinansendiriadalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan (Leadership Style), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah (Bailhaqi, 2015).

Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi lingkungan perencanaan organisasi. Teori X dari McGregor menjelaskan gaya kepemimpinan yang otoriter dan dikendalikan secara ketat, dimana kebutuhan akan efisiensi dan pengendalian mengharuskan pendekatan manajerial tersebut untuk berurusan dengan bawahannya (Ikhsan dan Ishak, 2015).

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahnya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007)

Menurut Luthans (2011) 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. Kelompok kerja dalam perusahaan merupakan pengelompokan kerja dalam bentuk unit kerja dan masing-masing unit kerja itu dipimpin oleh seorang manajer. Gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja unit, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pengertian-pengertian Gaya Kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2014. Kartika (2015) menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melati (2015) telah meneliti gaya kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kementerian Keuangan di Wilayah Jawa

Timur. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan konsiderasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan inisiatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Bailhaqi, 2017).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017). Effendi (2018) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Luthans (2002) 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.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut (Suswanto, 2001) yaitu pertama faktor genetik yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya. Kedua faktor sosial yaitu faktor yang pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya. Ketiga faktor bakat, yaitu faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Berdasarkan hal diatas maka dalam mencari seorang pemimpin bisa didapatkan dari faktor-faktor tersebut. Selain faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi kepemimpinan, ada yang harus di perhatikan yaitu ciri-ciri kepemimpinan.

2.1.5 Ciri-ciri Kepemimpinan

Ciri-ciri kepemimpinan menurut A. Sihotang (2007:258), menyebutkan ciri-ciri dan syarat-syarat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan umum yang luas.
- b. Kemampuan analisis.
- c. Keterampilan berkomunikasi.
- d. Rasionalitas dan objektivitas.
- e. Programatis.
- f. Kesederhanaan.

- g. Keberanian mengambil keputusan
- h. Kemampuan mendengar saran-saran
- i. Adaptabilitas dan fleksibilitas.
- j. Ketegasan dalam bertindak.

Covey (2017) menguraikan ciri-ciri kepemimpinan yang ideal dan mencakup hal di atas yaitu pemimpin harus terus belajar, harus bisa melayani orang lain, bisa memancarkan energi positif, bisa memberikan kepercayaan kepada orang lain, bersikap jujur dan mau mengakui kesalahan, berani dan bersikap cerdik dalam menghadapi hidup serta mau berlatih memperbaharui diri. Menurut Davis (2015) ciri-ciri kepemimpinan yang efektif, yaitu :

- a. Intelegensinya tinggi (*intelligence*).
- b. Kematangan jiwa sosial (*social maturity and breadth*).
- c. Motivasi terhadap diri dan hasil (*inner motivation and achievementdrives*).
- d. Menjalinkan hubungan kerja manusiawi (*human relation attitudes*).

Ciri kepemimpinan tersebut menjelaskan bahwa seorang pemimpin di kantor akuntan publik harus memiliki intelegensi, kematangan, motivasi dan menjalin hubungan kerja dengan baik dengan setiap bawahannya atau anggota yang ada didalam kantor akuntan publik agar pemimpin bisa memenuhi tanggung jawab serta menjalankan tugasnya dengan baik.

2.1.6 Jenis-jenis gaya kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Menurut Ranupandojo dan Suad Husnan (2018) dapat diringkas gaya kepemimpinan dibagi menjadi 3 kelompok besar, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratik (*The Autocratic Leader*) Pimpinan mengambil keputusan dan pimpinan pula yang bertanggungjawab atas keberhasilan.
2. Gaya kepemimpinan partisipasif (*The Participative Leader*) Seorang pemimpin yang partisipasif menjalankan kepemimpinannya melalui konsultasi. Pemimpin mendengarkan dan menerima ide atau pemikiran dari bawahannya sejauh pemikiran tersebut dapat dipraktekkan.
3. Gaya kepemimpinan “kendali bebas” (*The Free Rein Leader*) Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pemimpin ingin agar bawahan bisa mengendalikan diri terhadap penyelesaian suatu pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan pada penerapannya dapat memilih salah satu gaya kepemimpinan atau menggabungkan beberapa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan organisasi, sehingga ketepatan pemilihan gaya kepemimpinan akan meningkatkan efektifitas pencapaian tujuan organisasi.

Fleishman dalam Gibson (2018) telah meneliti gaya kepemimpinan di *Ohio State University* tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu: *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya

kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

2.1.7 Indikator Gaya Kepemimpinan

1. Iklim saling mempercayai Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.
2. Penghargaan terhadap ide anggota Seorang pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide dari anggotanya akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang anggota akan memiliki semangat dalam menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada organisasi di mana ia bekerja
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam

hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5. Memperhatikan kesejahteraan bawahannya Pada dasarnya seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinannya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian tersebut dapat berupa berbuat baik pada bawahan, bertukar pikiran dengan bawahan, dan memperjuangkan kepentingan bawahan.
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.
7. Pengakuan atas status para anggota organisasi secara tepat dan profesional Pemimpin dalam berhubungan dengan anggotanya perlu mengakui dan menghormati status yang disandang anggotanya secara tepat dan profesional. Pengakuan atas status para anggota secara tepat dan profesional menyangkut sejauh mana para anggota dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

2.1.8 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan

individu, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. 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 (Trisnaningsih, 2007).

Pada hubungannya dengan Kinerja Auditor, cakupannya seorang pemimpin menggunakan Gaya Kepemimpinannya dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kinerja bawahannya akan semakin baik. Pemimpin menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja untuk meningkatkan kinerja bawahannya.

2.1.9 Kinerja Auditor

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun dkk. 2017).

Sedangkan Menurut Robbin (2018), kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan 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, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnarningsih, 2017).

Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja Auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 2002:11)

Menurut Christina Gunaeka Notoprasetyo (2012) Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan

oleh auditor dalam waktu tertentu. Penelitian yang dilakukan Anis Choiriah (2013) menyebutkan bahwa Kinerja Auditor adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh auditor sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, komitmen akan pekerjaannya serta motivasi sebagai tolok ukur untuk mengukur kepuasan kerja masing-masing auditor

2.1.10 Jenis-Jenis Audit

Menurut Arens dkk dalam Amir Abadi Jusuf (2012:16-19) audit dapat dibagi menjadi 3 jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Audit operasional Mengenai efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan saran-saran untuk memperbaiki operasi. Dalam audit operasional, review atau penelaahan yang dilakukan tidak terbatas pada akuntansi tetapi dapat mencakup evaluasi atas struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran, dan semua bidang lain dimana auditor menguasainya
2. Audit Ketaatan Dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang telah di audit telah mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang telah ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan biasanya dilaporkan oleh manajemen, bukan kepada pemakai luar, karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan aturan yang digariskan.
3. Audit laporan keuangan Dilakukan untuk menentukan akankah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan

kriteria tertentu. Biasanya, kriteria yang berlaku adalah prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP), walaupun auditor mungkin saja melakukan audit atas laporan keuangan yang disusun dengan menggunakan akuntansi dasar kas atau beberapa dasar lainnya yang cocok untuk organisasi tersebut.

Sedangkan, menurut Sukrisno Agoes (2012:11), ditinjau dari jenis pemeriksaan maka jenis-jenis audit dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Audit Operasional (Management Audit), yaitu suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditetapkan oleh manajemen dengan maksud untuk mengetahui apakah kegiatan operasi telah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis
2. Pemeriksaan Ketaatan (Compliance Audit), yaitu suatu pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan telah mentaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan maupun pihak ekstern perusahaan.
3. Pemeriksaan Intern (Internal Audit), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan yang mencakup laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan yang bersangkutan serta ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan
4. Audit Komputer (Computer Audit), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) terhadap perusahaan yang melakukan

proses data akuntansi dengan menggunakan sistem Elektronik Data Processing (EDP)

2.1.11 Jenis-Jenis Auditor

Menurut Arens dkk dalam Amir Abadi Yusuf (2012:19-21) ada beberapa auditor yang berpraktik pada saat ini, jenis yang paling umum adalah kantor akuntan publik, auditor badan akuntabilitas pemerintah, auditor pajak, auditor internal, berikut adalah penjelasannya:

1. Kantor akuntan publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang mencakup besar dan banyak perusahaan serta organisasi non komersil yang lebih kecil.
2. Auditor internal pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) guna melayani kebutuhan pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah.
3. Auditor badan pemeriksa keuangan adalah auditor yang bekerja untuk badan pemeriksa keuangan (BPK) Republik Indonesia. Badan yang didirikan berdasarkan konstitusi indonesia dipimpin oleh seorang kepala, Bpk melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada DPR.
4. Auditor Pajak Direktorat jendral (Ditjen) pajak bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Salah satu tanggung jawab utama Ditjen pajak adalah mengaudit SPT wajib pajak untuk menentukan apakah SPT

itu sudah mematuhi peraturan pajak yang berlaku. Audit ini murni bersifat audit ketaatan. Auditor yang melakukan pemeriksaan ini disebut auditor pajak

5. Auditor internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, sama seperti BPK untuk mengaudit DPR. Tanggung jawab auditor internal, sangat beragam tergantung pada yang mempekerjakan mereka. Ada staf audit internal yang hanya terdiri atas satu atau dua karyawan yang melakukan audit ketaatan secara rutin. Staf audit internal lainnya mungkin terdiri atas lebih dari 100 karyawan yang memikul tanggung jawab berlainan, termasuk di banyak bidang di luar akuntansi.

2.1.12 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja

Menurut Larkin (2015) dalam Trisnaningsih (2017) terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan

loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

kepuasan kerja. Dimensi tersebut menjadi indikator dalam instrumen penelitian ini. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut (Larkin, 2018). Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor yang dilihat dari tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman kerja atau teman seprofesi lainnya.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Wati, 2018). Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja. Larkin (1990) mengatakan

terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, yaitu kemampuan, komitmen profesional, motivasi

2.1.13 Tahapan Audit

Menurut Alvin A. Arens, Elder, dan Beasley (2006) proses audit meliputi 4 tahap, antara lain :

1. Merencanakan dan merancang pendekatan audit Auditor dalam merencanakan dan merancang pendekatan audit harus memperhatikan dua aspek penting. Pertama, memperoleh pemahaman tentang proses dan strategi bisnis klien serta menilai risiko. Hal ini sangat penting agar dapat menilai risiko misstatement dalam laporan keuangan secara memadai dan menafsirkan informasi yang diperoleh selama audit. Kedua memahami pengendalian internal dan menilai risiko pengendalian.
2. Melakukan uji kendali dan uji substantif atas transaksi Uji kendali merupakan pengujian atas efektivitas pengendalian untuk menyesuaikan pengurangan tingkat risiko pengendalian yang direncanakan semula. Uji substantif merupakan pengujian atas pencatatan transaksi dengan melakukan verifikasi atas nilai moneter transaksi tersebut. Tahap audit ini bertujuan untuk memperoleh bukti atas pengendalian spesifik yang mendukung penilaian risiko pengendalian dan pelaksanaan audit atas pengendalian internal pada pelaporan keuangan klien, serta memperoleh bukti atas ketepatan nilai moneter suatu transaksi.
3. Melakukan prosedur analitis dan uji rincian saldo Prosedur analitis merupakan evaluasi menggunakan perbandingan-perbandingan serta

berbagai hubungan untuk menilai apakah saldo akun-akun dan data-data lainnya disajikan secara wajar. Uji rincian saldo merupakan prosedur audit yang bertujuan menguji apakah terdapat misstatement pada nilai-nilai moneter akun-akun dalam laporan keuangan.

4. Melengkapi proses audit dan menerbitkan laporan audit Tahap terakhir yang harus dilakukan auditor adalah mengumpulkan seluruh informasi yang telah diperoleh untuk mencapai kesimpulan menyeluruh mengenai apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar sesuai dengan kriteria yang ditetapkan

Salah satu badan yang memiliki fungsi untuk menyusun dan mengembangkan standar profesi dan kode etik profesi akuntan publik yang berkualitas dengan mengacu pada standar internasional yaitu Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Kode Etik Profesi Akuntan Publik yang baru saja diterbitkan oleh IAPI menyebutkan 5 prinsip-prinsip dasar etika profesi akuntan publik, yaitu:

1. Prinsip integritas Setiap praktisi harus tegas dan jujur dalam menjalin hubungan profesional dan hubungan bisnis dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Prinsip objektivitas Setiap praktisi tidak boleh membiarkan subjektivitas, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak layak dari pihak-pihak lain mempengaruhi pertimbangan profesional atau pertimbangan bisnisnya

3. Prinsip kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian profesional Setiap praktisi wajib memelihara pengetahuan dan keahlian profesionalnya pada suatu tingkatan yang dipersyaratkan secara berkesinambungan, sehingga klien atau pemberi kerja dapat menerima jasa profesional yang diberikan secara kompeten berdasarkan perkembangan terkini dalam praktik, perundang-undangan, dan metode pelaksanaan pekerjaan. Setiap praktisi harus bertindak secara profesional dan sesuai dengan standar profesi dan kode etik profesi yang berlaku dalam memberikan jasa profesionalnya.
4. Prinsip kerahasiaan Setiap praktisi wajib menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh sebagai hasil dari hubungan profesional dan hubungan bisnisnya, serta tidak boleh mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak ketiga tanpa persetujuan dari klien atau pemberi kerja, kecuali jika terdapat kewajiban untuk mengungkapkan sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan lainnya yang berlaku. Informasi rahasia yang diperoleh dari hubungan
5. Profesional dan hubungan bisnis tidak boleh digunakan oleh praktisi untuk keuntungan pribadinya atau pihak ketiga Prinsip perilaku profesional Setiap praktisi wajib mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku dan harus menghindari semua tindakan yang dapat merendahkan profesi.

2.1.14 Independensi

Arens *et al.*, (2017) menyatakan nilai auditing sangat bergantung pada persepsi publik akan independensi yang dimiliki auditor. Auditor yang independen adalah auditor yang tidak memihak atau tidak dapat diduga memihak, sehingga tidak merugikan pihak manapun (Pusdiklatwas BPKP, 2005).

Dalam Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang 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. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. 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.

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002: 26)

Menurut Hery (2010:73) yang dimaksud dengan independensi seorang auditor adalah auditor harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang

diperiksa. Auditor dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian auditor sangat penting terutama dalam memberikan penilaian yang tidak memihak (netral)

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan dari pengertian tentang independensi yaitu sikap tidak memihak (netral) seorang auditor yang tidak dikendalikan oleh pihak lain. Independensi berarti akuntan publik tidak mudah dipengaruhi oleh kepentingan berbagai pihak. Akuntan publik berkewajiban untuk jujur kepada stakeholder. Mempertahankan perilaku independen bagi auditor dalam memenuhi tanggung jawab mereka adalah sangat penting, namun yang lebih penting lagi adalah bahwa pemakai laporan keuangan memiliki kepercayaan atas independensi itu sendiri.

Menurut Agoes (2004:1) independensi dapat diukur berdasarkan tiga aspek yaitu :

1. Independence in fact (independensi dalam fakta) Independensi dalam fakta yaitu suatu keadaan di mana auditor memiliki kejujuran yang tinggi dan melakukan audit secara objektif.
2. Independence in appearance (independensi dalam penampilan) Independensi dalam penampilan merupakan pandangan pihak lain terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit. Auditor harus menjaga kedudukannya sedemikian rupa sehingga pihak lain akan mempercayai sikap independensi dan objektivitasnya.
3. Independence in competence (independensi dari sudut keahlian) Independensi dari sudut pandang keahlian terkait erat dengan kecakapan

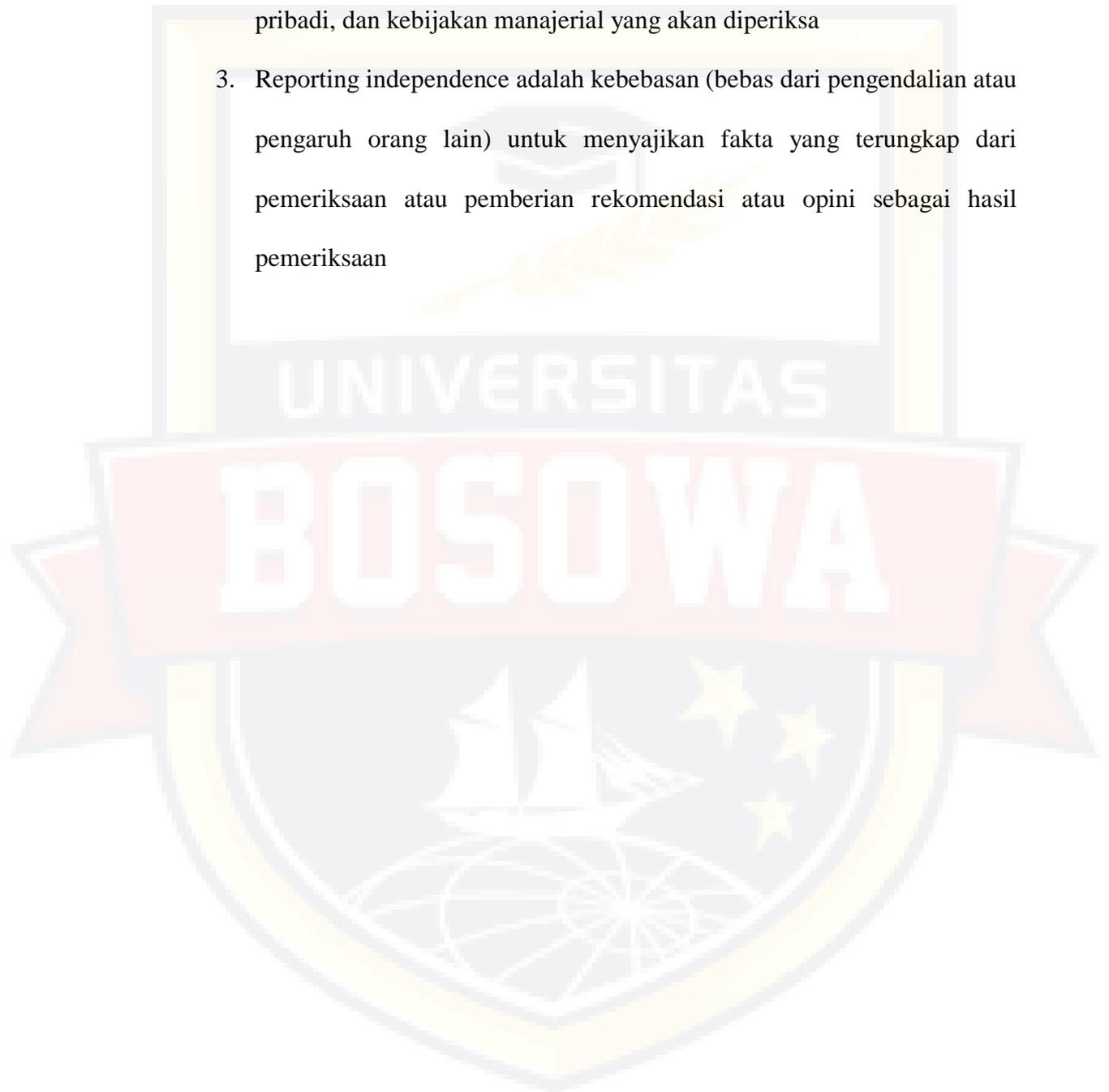
profesional auditor. Independensi dari sudut keahlian berhubungan dengan kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

4. Pentingnya Independensi Supriyono (1988) dalam Siti Nur Mawar (2010) membuat kesimpulan mengenai pentingnya independensi akuntan publik sebagai berikut
5. Independensi merupakan syarat yang sangat penting bagi profesi akuntan publik untuk memulai kewajaran informasi yang disajikan oleh manajemen kepada pemakai informasi
6. Independensi diperlukan oleh akuntan publik untuk memperoleh kepercayaan dari klien dan masyarakat, khususnya para pemakai laporan keuangan
7. Independensi diperoleh agar dapat menambah kredibilitas laporan keuangan.
8. Jika akuntan publik tidak independen maka pendapat yang dia berikan tidak mempunyai arti atau tidak mempunyai nilai
9. Independensi merupakan martabat penting akuntan publik yang secara berkesinambungan perlu diperhatikan.

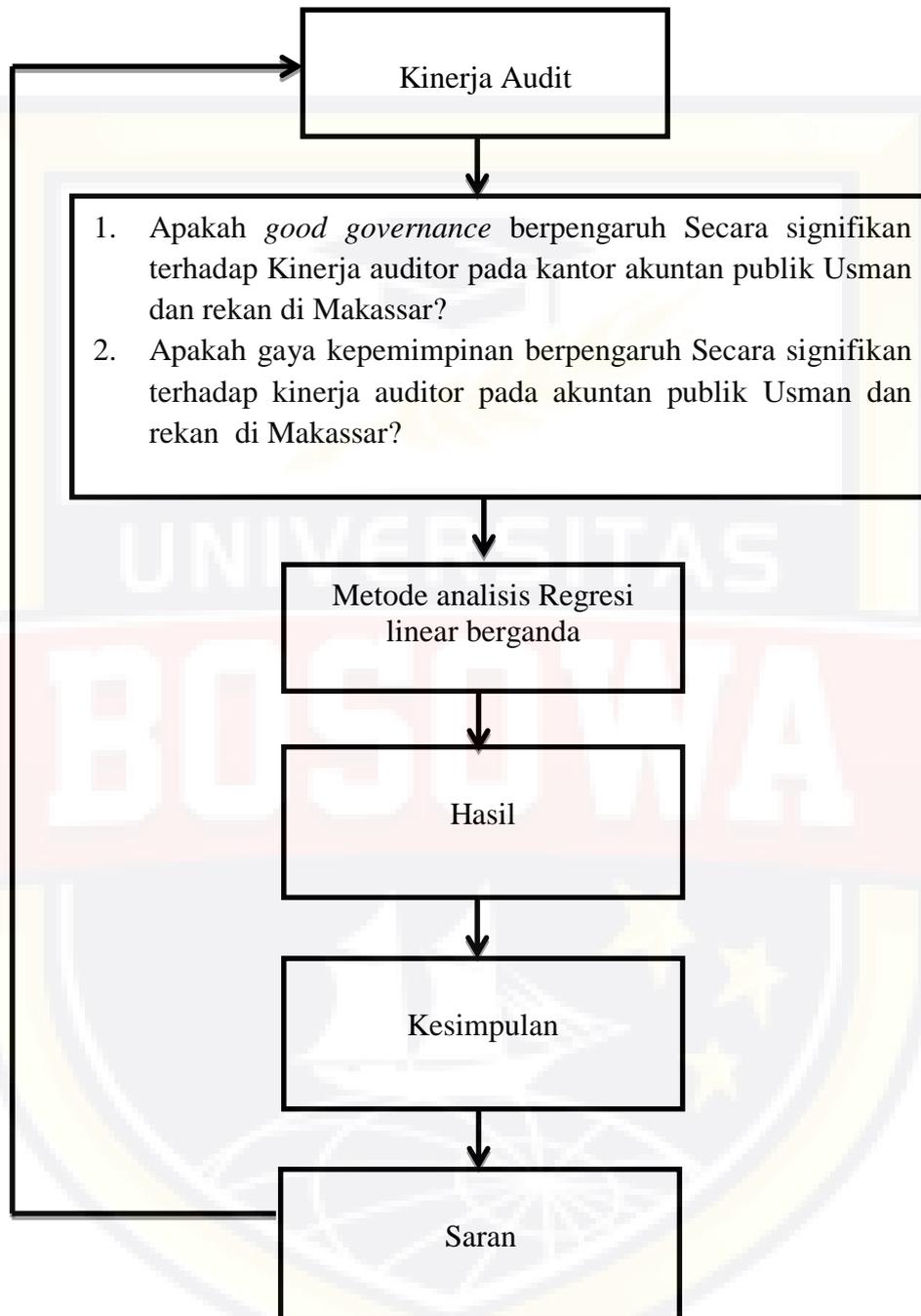
Mautz dan Sharaf (1961) dalam Tuanakotta (2011:64) menekankan tiga dimensi dari independensi sebagai berikut :

1. Programming independence adalah kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain) untuk memilih teknik dan prosedur audit dan beberapa dalamnya teknik dan prosedur audit tersebut diterapkan.

2. Investigative independence adalah kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain) untuk memilih area, kegiatan, hubungan pribadi, dan kebijakan manajerial yang akan diperiksa
3. Reporting independence adalah kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain) untuk menyajikan fakta yang terungkap dari pemeriksaan atau pemberian rekomendasi atau opini sebagai hasil pemeriksaan



2.2 Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Diduga *Good governance*, Gaya kepemimpinan, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor kantor publik Usman dan Rekan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Akuntan Publik Usaman dan rekan yang penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan February sampai maret 2020.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Lapangan (faild pustaka)

Segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topic atau masalah yang akan atau sedang diteliti.

Misalnya dari karya ilmiah, jurnal, skripsi

a. Wawancara yaitu dengan melakukan komunikasi secara langsung pada pihak yang terkait dengan cara memberikan pertanyaan untuk mendapatkan data dan informasi secara jelas dan lengkap terkait dengan topik penelitian.

b. Kuesioner

Kusioner pada penelitian ini bersifat tertutup, dimana alternatif jawaban suda ditentukan terlebih dahulu. Responden hanya memilih dari alternatif yang telah disediakan.

2. Penelitian kepustakaan

Skla pengukuran kusioner menggunakan skala likert yang digunakan sebagai tolak ukur dengan skor 1-5 dengan ketentuan.

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak setuju = 2

Sangat tidak setuju = 1

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun data yang penulis peroleh untuk penulisan skripsi ini bersumber dari :

1. Data kuantitatif

Yaitu data yang dikumpulkan dari data non angka seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan dan struktur organisasi.

2. Data kualitatif

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan, perhitungan jumlah hasil tanggapan responden.

3.3.2 Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data utama yang diperoleh secara langsung dengan masalah yang diteliti
2. Data sekunder, yaitu data-data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen seperti data gaya kepemimpinan

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Akuntan Publik Usman dan rekan yang terdiri 30 orang.

2. Sampel

Sementara sampel dalam penelitian ini juga sebanyak 30 orang

3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.

2. Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen den terhadap variable dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linear. Adapun atau lebih variable independen terhadap variable dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2012;227) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Auditor)

α = Konstanta

X_1 = *Good Governance*

X_2 = Gaya Kepemimpinan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

e = Koefisien pengganggu

Data yang diperoleh nanti akan diolah menggunakan program olah data computer yaitu SPSS untuk memperoleh nilai koefisien determinasi yang lebih akurat.

3. Uji Hipotesis Uji Hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji t dan uji F.

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variable indepen den secara individual menerangkan variasi-variasi variable dependen. Jika nilai probabilitas t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen (koefisien regresi tidak signifikan), sedangkan jika nilai probabilitas t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variable dependen (koefisien regresi signifikan). (Ghozali, 2012)

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variable dependen secara bersama-sama terhadap variable dependen atau terkait untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 5% (0,05). Jika nilai probabilitas F lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variable dependen dengan kata lain variable independen secara bersama-sama tidak berpengaruh (Ghozali 2012).

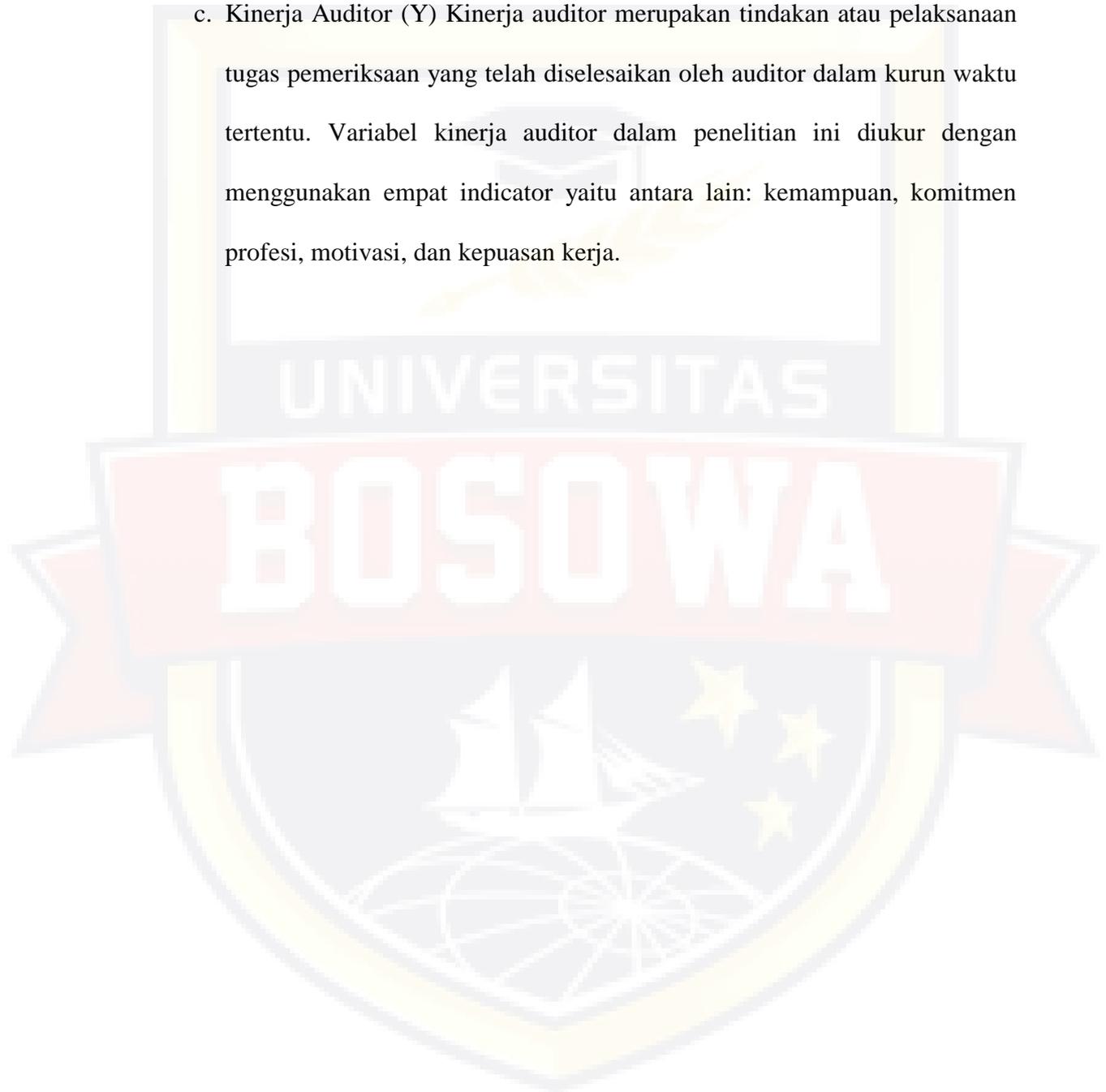
Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh *Good Governance* (X1), Gaya Kepemimpinan(X2) dan) terhadap kinerja Audit (Y)

3.6 Defenisi Operasional

- a. *Good Governance* (X1) Pemahaman atas *good governance* didefinisikan seberapa jauh pemahaman atas konsep tata kelola perusahaan yang baik oleh para auditor. Instrumen pemahaman atas *good governance* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh *Indonesian Institute of Corporate Governance* diukur dengan empat indicator variable yaitu: prinsip keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan pertanggung jawaban
- b. Gaya Kepemimpinan (X2) Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi di dalam mengatur dan mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996).

Terdiri dari empat indicator yaitu: hubungan antara atasan dan bawahan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai dan komunikasi.

- c. Kinerja Auditor (Y) Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indicator yaitu antara lain: kemampuan, komitmen profesi, motivasi, dan kepuasan kerja.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Akuntan Publik Usman Dan rekan

Kantor Akuntan Publik (KAP) Usman & Rekan didirikan pada tahun 1987 dan telah memperoleh izin untuk memberikan jasa profesional dalam praktik Akuntan Publik dari Direktorat Jenderal Moneter Dalam Negeri dengan surat Izin No. 52-3386/MR/1985 tertanggal 31 Mei 1985 dan surat izin menjalankan praktek Akuntan Publik No. SI-817/MK.11/1987 tanggal 20 Oktober 1987, diperbarui dengan Nomor : KEP.766/KMK.17/1998 tanggal 23 September 1998 dan No.936/KM17/1998 tanggal 22 Oktober 1998 (Kantor Pusat Jakarta) dan No. Kep. 992/KM 17/1998 tanggal 26 Oktober 1998 (Cabang Makassar). Sejak tahun 1997, KAP Usman & Rekan telah terdaftar di BAPEPAM sebagai pemeriksa perusahaan publik Nomor:224/STTD-AP/PM/1997. KAP Usman dan Rekan juga sudah terdaftar di Bank Indonesia dengan Nomor : 28//1036/UPPB/AdP Tahun 1995 dan PT Bank Rakyat Indonesia No. B.75-KUM/1987, serta terdaftar di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Nomor : 012/STT/II/2009 pada tanggal 6 Februari 2009,. Selanjutnya, pada tanggal 12 Februari 1999 KAP Usman dan Rekan terdaftar sebagai rekanan jasa profesi di PT Bank BNI (persero) Tbk Nomor: PKR/3/316, serta pada tanggal 15 Februari 2002 KAP Usman & Rekan terdaftar pula sebagai Rekanan Khusus Bidang Akuntan Publik pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Nomor: RMN.PRA/PPP.025/2002.

4.2 Visi Dan Misi Kantor Akuntan Publik Usman Dan Rekan

4.2.1 Visi

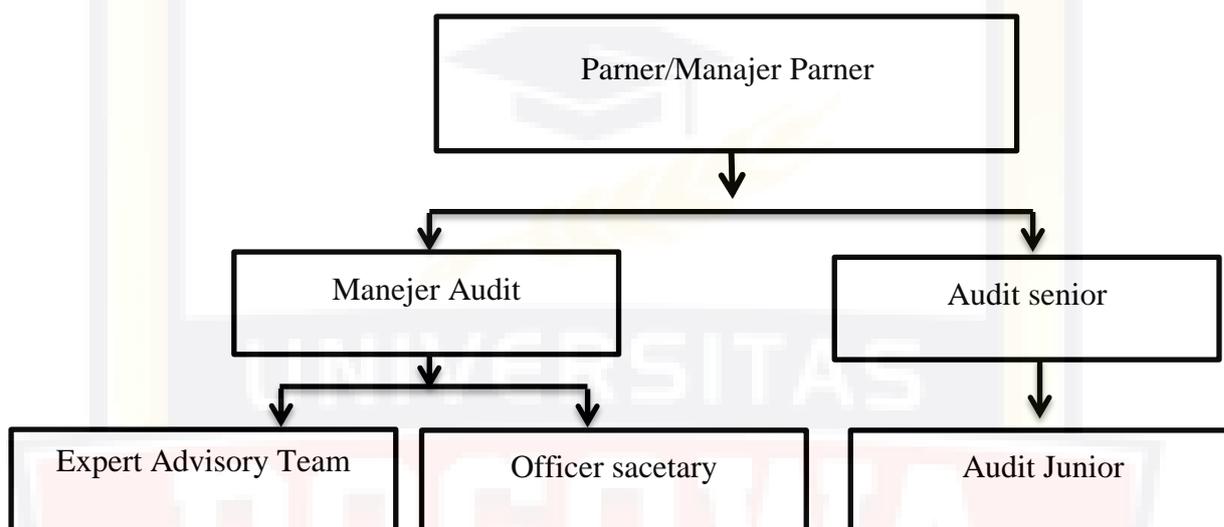
1. Memberikan pelayanan terbaik dengan melakukan optimalisasi akun-akun keuangan yang dapat memberikan nilai tambah bagi klien.
2. Partner profesional, konsisten, bertanggung jawab, bermartabat, serta menjunjung tinggi kebersamaan dan keadilan.

4.2.2 Misi

1. Menyediakan jasa konsultasi pajak yang profesional dan berkualitas tinggi kepada klien secara konsisten.
2. Memberikan jasa konsultasi pajak yang dapat menyelesaikan kasus/permasalahan pajak klien secara tepat, komprehensif dan sesuai dengan peraturan pajak yang berlaku.
3. Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesadaran dan kepatuhan para wajib pajak untuk memenuhi kewajibannya membayar pajak sesuai dengan Undang-undang dan Peraturan yang berlaku.
4. Membuka Ruang Atau Lapangan Kerja Produktif Dan Mandiri Bagi Masyarakat.
5. Memberikan Kontribusi Terhadap Penerimaan Negara.

4.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi Kantor Akuntan Publik Usman dan rekan sebagai berikut:



4.4 Job Description

1. Partner / Manajer Partner

Partner adalah orang yang memiliki kantor akuntan publik dan bertanggung jawab penuh atas kegiatan kantor akuntan publik serta menduduki jabatan tertinggi dalam penugasan audit. Partner menandatangani laporan audit dan management letter, dan bertanggung jawab terhadap penagihan fee audit dari klien. Seorang partner harus memiliki pengalaman minimal 10 tahun.

2. Manajer Audit

Manajer audit bertindak sebagai pengawas audit; bertugas untuk membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit; me-review kertas kerja, laporan audit dan management letter. Biasanya manajer melakukan pengawasan terhadap pekerjaan beberapa auditor senior. Pekerjaan

manajer tidak berada di kantor klien, melainkan di kantor auditor, dalam bentuk pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan pada auditor senior.

Manajer harus memiliki pengalaman minimalnya 5 tahun

3. Auditor Senior

Auditor senior bertugas untuk melaksanakan audit, bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana; bertugas untuk mengarahkan dan me-review pekerjaan auditor junior. Auditor senior biasanya hanya menetap di kantor klien sepanjang prosedur audit dilaksanakan. Umumnya auditor senior melakukan audit terhadap suatu objek pada saat tertentu.

4. Auditor Junior

Auditor melaksanakan prosedur audit rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan. Pekerjaan ini biasanya dipegang oleh auditor yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya di sekolah.

5. Expert Advisory Team Adalah tim penasehat ahli dibidangnya yang membantu para auditor. Terdiri dari :

a. Database Administrator Ahli dibidang hardware maupun software. Adapun tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. Membuat dan me-maintenance database kantor.
- b. Melakukan perawatan hardware maupun software.
- c. Mengatur distribusi email yang keluar dan masuk.
- d. Men-support seluruh kebutuhan database tim auditor maupun tim konsultan.

6. Office Personal Division

- a. Membantu manajemen kantor dalam menyelesaikan masalah di bidang kepegawaian diantaranya adalah. Melaksanakan penerimaan, penempatan, dan administrasi pegawai Membantu manajemen kantor dalam menyelesaikan masalah di bidang kepegawaian.
6. Office Secretary Membantu kelancaran tugas pekerjaan Kantor Akuntan Publik, dalam penyelenggaraan tugas – tugas kesekretariatan yaitu ; Mengurus surat menyurat dan pengirimannya. Menerima dan mengirim telepon/faksimili. Membantu manajemen dalam menyelesaikan masalah di bidang kesekretariatan dan rumah tangga kantor.

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan Auditor akuntan Publik Usaman dan Rekan yang disebar sebanyak 38 responden

Karakteristik responden yang diteliti oleh peneliti adalah jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan. Pengetahuan mengenai karakteristik responden perlu dilakukan oleh peneliti sebagai tolak ukur ke validan data yang diberikan oleh responden tersebut. Untuk mengetahui karakteristik responden yang di maksud peneliti maka di sajikan dalam bentuk tabel.

a. *Jenis kelamin*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 38 orang responden yang diambil sebagai sampel, terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan proporsi seperti tampak pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Perempuan	17	44,70
Laki-Laki	21	55,30
Jumlah	38	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 21 orang (55,30%). Dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 17 orang (44,70%).

Faktor jenis kelamin seseorang dapat mempengaruhi Kinerja Auditor pada perusahaan. Umumnya laki-laki mampu bekerja lebih produktif dibandingkan dengan perempuan, hal ini dipengaruhi oleh kondisi fisik yang sangat berbeda antara Laki-laki dengan perempuan.

b. Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja dan produktifitas seseorang. Seseorang akan mengalami peningkatan kemampuan kerja seiring dengan meningkatnya umur, akan tetapi selanjutnya akan mengalami penurunan kemampuan kerja pada titik umur tertentu. Berdasarkan hal tersebut maka dikenal adanya umur produktif dan umur nonproduktif. Umur produktif adalah umur dimana seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk

maupun jasa. Dasser (2009) mengemukakan bahwa usia produktif 20 – 45 tahun masih memiliki semangat yang tinggi dan mudah mengadopsi hal-hal baru. Berbeda dengan karyawan yang telah berusia lanjut (di atas 50 tahun) Tohardi (2012) dalam bukunya menyatakan bahwa mereka yang berusia lanjut cenderung fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian-pengertian yang dapat mengubah cara berfikir, cara kerja dan cara hidupnya. Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat umur pada Akuntan Publik Usman Dan Rekan:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
20 - 30	15	39,47
30 – 40	15	39,47
40 – 50	8	21,06
Jumlah	38	100

Sumber : Data Primer

c. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan Auditor maka akan semakin tinggi kualitas sumberdaya manusia, yang pada gilirannya akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dilakukannya. Oleh karena itu, dengan semakin tingginya pendidikan auditor maka semakin bagus juga kinerja auditor. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor

yang mempengaruhi Kinerja Auditor. Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Kantor Akuntan Publik Usman Dan Rekan:

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Diploma	5	13,17
Sarjana	16	42,10
Pascasarjana	17	44,73
Jumlah	38	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pada umumnya responden memiliki tingkat pendidikan Pascasarjana, dimana terdapat sebanyak 17 responden atau 44,73% dari 38 responden. Sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan terendah yaitu Diploma sebanyak 5 orang atau sebesar 13,17%.

4.5.2 Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh Good Corporate Governance, gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Pada kantor Akuntan Publik Usman Dan rekan di Kota Makassar, menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis dilakukan berdasarkan nilai dari standardized coefficients hasil regresi antara *good corporate governance*, gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Auditor. Untuk lebih jelas akan disajikan hasil olahan data dengan menggunakan program statistical package for the social sciences (SPSS) antara Good Corporate Governance, gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor.

Tabel 4.4
Hasil Olahan Data Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.015	2.585		2.327	.026
1 Good Corporate Governance	.109	.167	-.091	2.654	.518
Gaya Kepemimpinan	.669	.136	.685	4.932	.000

a. Dependent Variable: kinerja auditor

Dari hasil olahan diatas, maka dimasukkan data pada rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6.015 + 0.109X_1 + 0.669X_2$$

- a. Konstanta (a) sebesar 6.015, artinya jika semua variabel bebas *Good Corporate Governance* Gaya kepemimpinan memiliki nilai 0, maka kinerja auditor (Y) Memiliki Nilai sebesar 6.015.
- b. Koefisien regresi (b₁) untuk variabel *Good Corporate Governance* (X₁) sebesar 0,109; artinya jika variable X₁ mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Auditor(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,109.

Koefisien bernilai positif antara *Good Corporate Governance* terhadap kinerja Auditor, maka semakin tinggi tingkat *Good Corporate Governance* dilakukan maka Kinerja Auditor akan semakin tinggi.

- c. Koefisien regresi (b_2) untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,669; artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja auditor (Y) akan naik sebesar 0,669. Koefisien bernilai positif antara gaya kepemimpinan dan Kinerja Auditor maka semakin tinggi gaya kepemimpinan maka Kinerja Auditor akan semakin tinggi.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara *Good Corporate Governance* Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Auditor pada kantor Akuntan Publik Usman Dan rekan di Kota Makassar, dapat dilihat dari tabel berikut:

Table 4.5 Nilai Koefisien Determenasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.896	1.82013

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Good Corporate Governance

Berdasarkan hasil analisis kolerasi yang dikutip pada table diatas, maka dapat dikatakan bahwa kolerasi atau hubungan antara variable *Good Corporate Governance* gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang cukup tinggi terhadap Kinerja Auditor pada kantor Akuntan Publik Usaman dan rekan di Kota Makassar, karena diperoleh nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,655.

Dari tabel koefisien determinasi di atas, diketahui Adjusted R square adalah 0,896 atau 90%. Hal ini berarti sumbangan pengaruh dari variabel independen terhadap variable dependen pada penelitian ini adalah 90% sedangkan sisanya 10% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar dari pada penelitian ini.

4.5.3 Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang di sajikan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (T) dan uji simultan (F) yang diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Parsial T

Analisis uji parsial (T) dilakukan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variable independen (Good Corporate Governance, gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor). Dengan melakukan perbandingan antara nilai t hitung (t_{hitung}) dan t tabel (t_{tabel}). Penunjukan diterimahnya hipotesis jika t hitung lebih besar dari t table ($t_{hitung} > t_{table}$), t table (t_{table}) diperoleh dari banyaknya observasi dikurang banyaknya variable yang digunakan ($n - k - 1$), yaitu $38 - 2 - 1 = 35$, maka diketahui t table adalah 1,696. Dimana derajat signifikan yang digunakan adalah lebih kecil $\alpha = 0,05$, artinya nilai signifikan harus lebih kecil dari derajat kepercayaan (α) atau probabilitas. Untuk hasil yang dikelola, disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.6

UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.015	2.585		2.327	.026
	Good Corporate Governance	.109	.167	-.091	2.654	.518
	Gaya Kepemimpinan	.669	.136	.685	4.932	.000

a. Dependent Variable: kinerja auditor

1. Good Corporate Governance (X_1)

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, <\alpha) = 0,518 < 0,05$ maka hipotesis 1 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 2,654 > 1,696$, Terlihat bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Auditor pada kantor akuntan Publik Usman Dan rekan di Kota Makassar

b. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, <\alpha) = 0,000 < 0,05$ maka hipotesis 2 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 4,932 >$

1,696. Terlihat bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor Akuntan publik Usman Dan rekan di Kota Makassar.

c. *Uji Simultan (F)*

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari *Good Corporate Governance* (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Auditor (Y). Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, maka F hitung harus lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) melalui sig, $\alpha = 0,05$. Untuk mengetahui nilai F tabel (F_{tabel}) dilakukan dengan melihat tabel titik persentase distribusi F dengan probabilitas 0,05 dimana df1 adalah $k - 1$ ($3 - 1$) = 2 dan df2 adalah $n - k$ ($38 - 3$) = 35 sehingga diperoleh F tabel (F_{tabel}) = 3,27.

Hasil uji F antara *Good Corporate Governance* (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Auditor (Y). pada Kantor Akuntan Publik Usman Dan rekan , dapat dilihat tabel annova hasil perhitungan dari SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.7

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.023	2	43.511	13.134	.000 ^b
	Residual	115.951	35	3.313		
	Total	202.974	37			

a. Dependent Variable: kinerja auditor

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Good Corporate Governance

Untuk membuktikan Hipotesis penelitian yang telah diketahui sebelumnya dapat dilihat berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 13,134 dengan f tabel ditentukan sebesar 3,27. Maka dapat lihat bahwa F hitung lebih besar dari f tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) = 13,134 > 3,27. Dengan demikian hipotesis 3 penelitian diterima, artinya variabel *Good Corporate Governance*, gaya kepemimpinan, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Auditor pada kantor Akuntan Publik Usman dan rekan di kota Makassar.

Sementara itu berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig.) yang dihasilkan sebesar 0,000, Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini variabel *Good Corporate Governance*, gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik usman dan rekan di Kota

Makassar, atau dapat dikatakan bahwa berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, diterima.

4.6 Pembahasan

Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh *Good Corporate Governance* gaya kepemimpinan terhadap kinerja Auditor. Secara teori banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja Auditor, akan tetapi tidak semua dapat di analisis karena adanya keterbatasan waktu. Sehingga factor-faktor yang di analisa meliputi *Good Corporate Governance*, gaya kepemimpinan, serta tingkat pendidikan tenaga kerja. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dimana dalam penelitian ini mencoba untuk menerawang hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian ini, melihat factor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik Usman dan rekan di Kota Makassar.

Penelitian ini mengambil sampel sebagai responden sebanyak 38 orang untuk menjadi alat ukur dengan berbagai karakteristik. Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 55,30%. Berdasarkan tingkatan usia diketahui jumlah responden yang memiliki tingkatan usia antara 20 sampai 30 tahun terbanyak dengan persentase sebesar 39,47%. Selanjutnya pada karakteristik tingkat pendidikan, pada tingkat strata satu (S2) memiliki angka yang terbanyak, yaitu sebesar 44,73%.

Pada analisis masalah selanjutnya dalam penelitian ini, mencoba mengetahui seberapa besar variabel *Good Corporate Governance*, gaya

kepemimpinan berpengaruh pada variabel kinerja auditor Pada Kantor Akuntan Publik Usman dan rekan di Kota Makassar. Untuk menguji penelitian dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, uji F atau uji simultan dan uji t atau uji parsial. Secara umum hasil penelitian ini memuaskan. Segala hipotesis yang digambarkan diterima berdasarkan analisis hasil jawaban responden pada akuntan Publik Usman dan rekan di Kota Makassar yang terkelola.

4.6.1 Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil *Good Corporate Governance* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor pada kantor Akuntan Publik Usman Dan rekan di Kota Makassar. Dapat dikatakan bahwa indikator transparansi, independensi dan kompetensi telah menjadi bukti empirik sebagai syarat peningkatan Kinerja auditor pada kantor akuntan Publik Usman dan Rekan di Kota Makassar.

Nilai koefisien yang ditunjukkan oleh hasil pengelolaan data bernilai positif yang artinya bahwa *Good Corporate Governance* positif terhadap Kinerja Auditor. Nilai t hitung yang ditunjukkan juga memenuhi syarat keterterimaan hipotesis yang telah dirumuskan yaitu lebih besar dari t tabel dengan derajat signifikan lebih kecil dari 0,05.

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja auditor pada kantor akuntan publik usman dan rekan di Kota Makassar memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berdasarkan hasil yang ditunjukkan melalui analisis persamaan

regresi. Artinya bahwa makin bagus Gaya Kepemimpinan pada sebuah perusahaan maka makin besar pula peningkatan kinerja auditor yang dapat terjadi pada perusahaan tersebut.

Nilai koefisien yang ditunjukkan oleh hasil pengelolaan data bernilai positif yang artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor. Nilai t hitung yang ditunjukkan juga memenuhi syarat keterterimaan hipotesis yang telah dirumuskan yaitu lebih besar dari t tabel dengan derajat signifikan lebih kecil dari 0,05.

4.6.3 Pengaruh Good Corporate Governance, gaya kepemimpinan, Terhadap Kinerja Auditor

Pengelolaan data regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa *Good Corporate Governance*, gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor pada kantor akuntan publik Usman dan rekan di Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar. Nilai f hitung yang lebih besar dari nilai f tabel menjadi tolak ukur hasil dari penelitian ini tentang pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

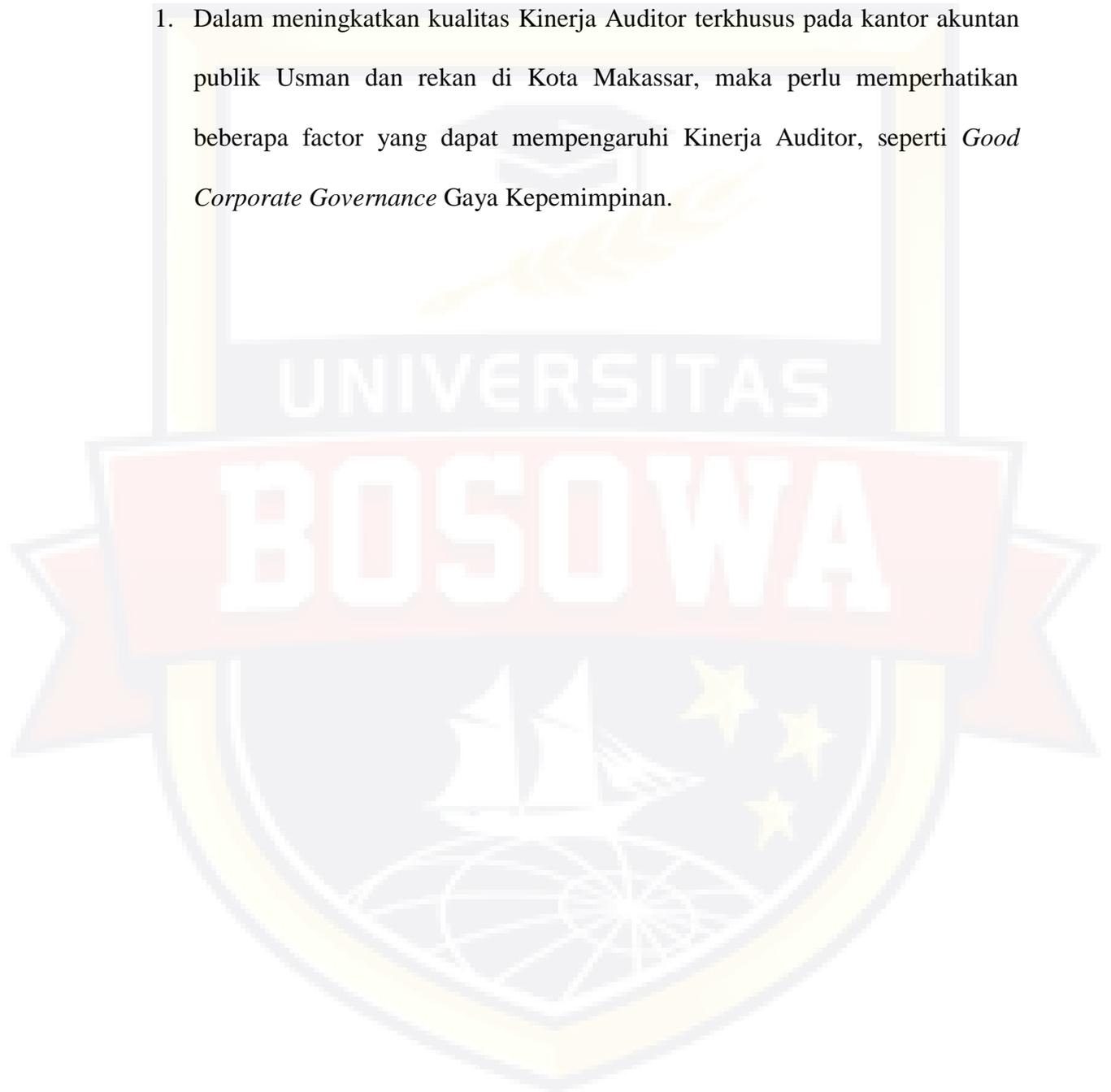
Dari hasil penelitian dan pembahasan yang tersaji dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan.

1. *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor pada kantor Akuntan publik Usman dan rekan di Kota Makassar. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi, koefisien dari variabel *Good Corporate Governance* (X_1) sebesar 0,109 (bertanda positif) terhadap variabel permintaan tenaga kerja (Y), serta memiliki t hitung sebesar 2.654 dengan derajat signifikan (sig.) sebesar 0,518 lebih kecil dari derajat kepercayaan ($\alpha = 0,05$). Sehingga hipotesis tentang p *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Usman dan Rekan di Kota Makassar, diterima.
2. Dari persamaan regresi yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa dari persamaan regresi adalah positif. Hasil analisis diperoleh bahwa Gaya kepemimpinan (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,669 (bertanda positif) terhadap variabel permintaan tenaga kerja (Y) dan nilai t hitung sebesar 4,932 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0.05). Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Auditor (Y). Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Auditor (Y) dapat diterima.

5.2 Saran

Adapun saran yang penulis dapat paparkan oleh peneliti ini antara lain:

1. Dalam meningkatkan kualitas Kinerja Auditor terkhusus pada kantor akuntan publik Usman dan rekan di Kota Makassar, maka perlu memperhatikan beberapa factor yang dapat mempengaruhi Kinerja Auditor, seperti *Good Corporate Governance* Gaya Kepemimpinan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arfan, Muhammad. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor. *Fakultas Ekonomi*
- Awaluddin, Murtiadi. 2013. *Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar.*
- Buchori, Iqbal. 2012. Pengaruh *Good Corporate Governance* dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan. *Diponegoro: Journal Of*
- Chairy. S.L. 2002. Seputar komitmen organisasi. *Makalah*, (Online),
- Elmansyah, Rio. 2010. Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi empiris Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan
- Fanani, dkk. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Perang, dan Ketidakjelasan
- Heidrajrahcman dan Husnan Suad 2000. "*Manajemen Personalia*", Yogyakarta
- Herwidiyatmo. 2000. Peran dan Fungsi Komisaris Independen dan Komite Audit (*A paper presented in the Accountant Nasional Convention IV, 6-7 September 2000*), Semarang
- Ikhsan dan Ishak.2005.*Akuntansi Keberlakuan Edisi Indonesia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Indah, Siti. 2010. *Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP Di Semarang)*.Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Purwoko, dkk. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan pada PT TRI MANDIRI SELARAS*. Samarinda: Fakultas Ekonomi
- sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Bandung*.
- Sekaran, Uma. 2000. Metode Penelitian. Terjemahan. Jilid 3. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Jakarta.

Sumarto, dkk. 2004. *Pemerintahan dan Penanggulangan Kemiskinan: Bukti-Bukti Awal Desentralisasi di Indonesia*, (Online), Kertas Kerja, *Sumatra Utara: Psikologia*, 56-61.

Supriyono. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi, Keinginan Sosial, dan Asimetri Informasi terhadap Hubungan antara Partisipasi penganggaran dengan Kinerja

Suryaningtas, Agustin. 2007. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Independensi*



KUESIONER RESPONDEN

A. UMUM

Responden yang terhormat,

Bersama ini Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi semua daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan. Pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini bertujuan untuk melengkapi data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Saya berhadap Bapak/Ibu bersedia untuk memberikan informasi yang sejujurnya dan kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu tidak akan diketahui orang lain karena identitas Bapak/Ibu tidak ditulis dalam skripsi. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terimakasih.

B. IDENTITAS RESPONDEN

Nama KAP :

Usia :

Kelamin :

Lama Bekerja :

C. PETUJUK PENGISIAN KUESIONER

Saya selaku penulis menginginkan pendapat Bapak/Ibu mengenai pengaruh motivasi, komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Pertanyaan-pertanyaan pada bagian ini hanya dijawab dengan:

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Ragu-Ragu (N) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

D. GOOD CORPORATE GOVERNANCE(X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	Ts	STS
1	Upaya mengembangkan sistem Pengadaan berdasarkan peraturan					
2	Mempublikasikan informasi Pengadaan secara e-procurement dan informasi terkait yang					
3	Mengembangkan manajemen resiko					
4	Upaya membentuk komite audit					
5	Upaya membentuk dan menetapkan kembali peran dan fungsi auditor terkait pengadaan barang dan jasa					

E. Gaya kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	Ts	STS
1	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					
3	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					
4	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
5	Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai					

F. Budaya organisasi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	Ts	STS
1	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok					
2	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu					
3	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama					
4	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
5	Perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja memberikan toleransi kepada anggota/pegawai untuk bertindak agresif dalam memajukan organisasi/perusahaan					

G. Kinerja auditor (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	Ts	STS
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya dituntut untuk dapat menyelesaikan dengan ketelitian yang tinggi.					
2	Dalam menyelesaikan tugas di lapangan saya mempunyai inisiatif untuk mencari langkah yang terbaik.					
3	Saya dalam melaksanakan pemeriksaan kadangkala kurang sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang ditetapkan organisasi.					
4	Berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan saya menggunakan segenap pengetahuan agar dapat memperoleh hasil yang optimal					
5	Saya kurang mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.					



No	Good Corporate Governance					Jumlah	No	Gaya Kepemimpinan					Jumlah	No	Kinerja Auditor					Jumlah
	Peryatan 1	Peryatan 2	Peryatan 3	Peryatan 4	Peryatan 5			Peryatan 1	Peryatan 2	Peryatan 3	Peryatan 4	Peryatan 5			Peryatan 1	Peryatan 2	Peryatan 3	Peryatan 4	Peryatan 5	
1	3	4	3	3	4	17	1	3	2	3	4	4	16	1	3	2	2	2	3	12
2	4	4	4	3	3	18	2	3	2	4	3	4	16	2	2	2	3	2	3	12
3	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	3	4	17	3	2	2	3	3	13	
4	2	4	4	3	3	16	4	2	2	3	3	3	13	4	2	1	2	2	10	
5	3	4	3	3	3	16	5	2	2	3	2	3	12	5	3	2	3	2	13	
6	2	4	3	3	3	15	6	3	2	2	2	3	12	6	3	2	3	4	16	
7	4	4	3	3	3	17	7	2	2	3	2	3	12	7	3	2	4	3	16	
8	3	3	4	3	4	17	8	2	2	3	3	3	13	8	3	3	4	3	17	
9	2	4	2	2	2	12	9	2	1	2	2	3	10	9	2	2	3	3	13	
10	3	4	3	2	3	15	10	3	2	3	2	3	13	10	2	2	3	2	12	
11	4	3	4	3	4	18	11	3	3	3	3	4	16	11	3	2	2	2	12	
12	2	4	3	1	2	12	12	2	2	3	2	3	12	12	2	2	3	2	12	
13	4	4	4	4	2	18	13	2	2	2	3	3	12	13	2	2	3	3	13	
14	3	4	3	1	4	15	14	2	2	3	2	3	12	14	2	1	2	2	10	
15	3	4	3	3	2	15	15	2	2	2	2	2	10	15	3	2	3	2	13	
16	3	3	3	3	4	16	16	4	4	4	2	3	17	16	4	4	4	2	17	
17	4	4	3	3	2	16	17	2	2	3	3	2	12	17	2	2	3	3	12	
18	4	4	4	3	2	17	18	2	1	3	1	3	10	18	2	1	3	1	10	
19	4	4	4	3	4	19	19	2	1	3	2	3	11	19	2	1	3	2	11	
20	4	4	4	3	3	18	20	2	1	3	1	3	10	20	2	1	3	1	10	
21	3	4	4	2	1	14	21	3	2	3	3	3	14	21	3	2	3	3	14	
22	4	4	4	4	3	19	22	2	2	3	2	3	12	22	2	2	3	2	12	
23	3	4	3	3	3	16	23	3	2	3	2	3	13	23	3	2	3	2	13	
24	3	4	4	3	2	16	24	3	2	3	4	4	16	24	3	2	3	4	16	
25	3	4	3	3	3	16	25	4	2	4	3	4	17	25	4	2	4	3	17	
26	3	4	4	2	3	16	26	2	2	3	2	3	12	26	2	2	3	2	12	
27	2	4	3	3	3	15	27	2	2	1	1	3	9	27	2	2	1	1	9	
28	2	4	2	3	4	15	28	3	3	3	2	3	14	28	3	3	3	2	14	
29	4	3	4	3	4	18	29	4	4	4	2	3	17	29	4	4	4	2	17	
30	4	3	4	3	4	18	30	4	4	4	2	3	17	30	4	4	4	2	17	
31	3	3	4	3	4	17	8	2	2	3	3	3	13	8	2	2	3	3	13	
32	2	4	2	2	2	12	9	2	1	2	2	3	10	9	2	1	2	2	10	
33	3	4	3	2	3	15	10	3	2	3	2	3	13	10	3	2	3	2	13	
34	4	3	4	3	4	18	11	3	3	3	3	4	16	11	3	3	3	3	16	
35	2	4	3	1	2	12	12	2	2	3	2	3	12	12	2	2	3	2	12	
36	4	4	4	2	4	18	13	2	2	2	3	3	12	13	2	2	2	3	12	
37	3	4	3	1	4	15	14	2	2	3	2	3	12	14	2	2	3	2	12	
38	3	4	3	3	2	15	15	2	2	2	2	2	10	15	2	2	2	2	10	

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan, Good Corporate Governance ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja auditor

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.896	1.82013

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Good Corporate Governance

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.023	2	43.511	13.134	.000 ^b
	Residual	115.951	35	3.313		
	Total	202.974	37			

a. Dependent Variable: kinerja auditor

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Good Corporate Governance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.015	2.585		2.327	.026
	Good Corporate Governance	.109	.167	-.091	2.654	.518
	Gaya Kepemimpinan	.669	.136	.685	4.932	.000

a. Dependent Variable: kinerja auditor