



UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
KOMPETENSI STAFF AKUNTANSI, DAN KONFLIK KEPENTINGAN
TERHADAP KEANDALAN LAPORAN KEUANGAN
(Studi Empirik Pada Perusahaan Perbankan di Jakarta).**

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : SILVI JULIA

NIM : 125100835

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT

GUNA MENCAPAI GELAR

SARJANA EKONOMI

2014

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SILVI JULIA
NO. MAHASISWA : 125100835
JURUSAN : FAKULTAS EKONOMI S1 AKUNTANSI
BIDANG KONSENTRASI : TEORI AKUNTANSI
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI STAFF
AKUNTANSI, DAN KONFLIK KEPENTINGAN
TERHADAP KEANDALAN LAPORAN
KEUANGAN (Studi Empirik Pada Perbankan di
Jakarta).

Jakarta, Januari 2014

Pembimbing

Prof. Dr. Apollo Daito, S.E., M.Si., Ak.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF/SKRIPSI

NAMA : SILVI JULIA
NO. MAHASISWA : 125100835
JURUSAN : FAKULTAS EKONOMI S1 AKUNTANSI
BIDANG KONSENTRASI : TEORI AKUNTANSI
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI STAFF
AKUNTANSI, DAN KONFLIK KEPENTINGAN
TERHADAP KEANDALAN LAPORAN
KEUANGAN (Studi Empirik Pada Perbankan di
Jakarta).

TANGGAL : 21 Januari 2014

KETUA PENGUJI

(Drs. Robrt Gunardi, S.E., M.Si., Ak.)

TANGGAL : 21 Januari 2014

ANGGOTA PENGUJI

(Prof. Dr. Apollo Daito, S.E, M.Si., Ak.)

TANGGAL : 21 Januari 2014

ANGGOTA PENGUJI

(Rini Trihastuti, S.E., M.Si., Ak)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

- (A) Silvi Julia (125100835)
- (B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI STAFF AKUNTANSI, DAN KONFLIK KEPENTINGAN TERHADAP KEANDALAN LAPORAN KEUANGAN (STUDI EMPIRIK PADA PERBANKAN DI JAKARTA)
- (C) X +129hlm ; 2013, gambar 11, tabel 31, lampiran 6
- (D) Teori Akuntansi
- (E) Terdapat dua factor utama yang menyebabkan terjadinya skandal laporan keuangan yaitu: (a) implementasi standar umum, dan (b) implementasi standar pekerjaan lapangan. Adanya ragam perbedaan dan konflik kepentingan menyebabkan akuntan mengalami ambiguitas peran pada standar akuntansi. Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti empiric pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi staff akuntansi, dan konflik kepentingan terhadap kendala laporan keuangan. Untuk menguji fakta empiric tersebut diperlukan susunan logika dengan *Background Theory: Weberian Theory, Grand Thoery: Georg Simmel (1838-1918), Kalf Dahrendrof (1929-2009), dan Lewis A Coser (1913-2003), Middle Range Theory: Jensen & Meckling (1976), Wolk & Tearney (1997:41), Application Theory: Robbins, & Judge (2007:401): David McClland; Armstrong, dan Baron (1998:297): Robbins, & Judge (2007:173).* Unit penelitian adalah 73 responden pada perbankan di Jakarta. Metode alat analisis menggunakan *path analysis* atau gabungan antara korelasi dan regresi untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian setelah dilakukan uji validitas, reabilitas, dan transformasi data ordinal ke interval manunjukkan hasil: (a) gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi staff akuntansi, dan konflik kepentingan berpengaruh signifikan, dan (b) gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi staff akuntansi terhadap keandalan laporan keuangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan konflik kepentingan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keandalan laporan keuangan sebesar R square 0.644 atau 64.4% dan sisanya merupakan faktor lain diluar model sebesar 0.366 atau 36.6 %. Hasil penelitian ini mempunyai konsistensi dengan seluruh kerangka pemikiran, tinjauan pustaka, dan penelitian terdahulu. Adapun saran umum untuk penelitian: (a) bagi pengembangan ilmu akuntansi diperlukan penelitian lanjutan di luar model seperti pemanfaatan teknologi informasi , (b) perusahaan perbankan perlu menyusun laporan keuangan agar andal, harus memperbaiki gaya kepemimpinan, meningkatkan motivasi kerja karyawan, meningkatkan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan, dan mengurangi konflik yang terjadi antar karyawan maupun pemimpin dilingkungan kerja.

(F) DaftarAcuan:

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kompetensi staff Akuntansi, KeandalanLaporanKeuangan, Perusahaan Perbankan

(G) Prof. Dr. Apollo Daito, SE, M.Si., Ak

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

- (A) Silvi Julia (125100835)
- (B) *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLES, MOTIVATION, COMPETENCE OF STAFF ACCOUNTING WORK, AND A CONFLICT OF INTEREST WITH RESPECT TO THE RELIABILITY OF FINANCIAL STATEMENTS (THE EMPIRICAL STUDIES ON BANKING IN JAKARTA)*
- (C) *X + 129 pp; 2013, Figure 11, table 31, Appendix 6*
- (D) *Accounting Theory*
- (E) *there are two main factors that cause the occurrence of financial reporting scandals, namely: (a) implementation of the common standards, and (b) the implementation of a standard job field. The range of differences and conflicts of interest causing the ambiguity experienced Accountant role in accounting standards. This research aims at obtaining empirical evidence of the influence of leadership styles, motivation, competence of staff accounting work, and conflict of interest against the kendalan of the financial statements. To test the empirical facts are necessary necessary arrangement of logic with the Background Theory: Weberian Theory, Grand Thoery: Georg Simmel (1838-1918), KalfDahrendrof (1929-2009), and Lewis a. Coser (1913-2003), Middle Range Theory: Jensen & Meckling (1976), Wolk&Tearney (1997: 41), Application Theory: Robbins, & Judge (2007: 401): David McClland; Armstrong, and Baron (1998: 293): Robbins, & Judge (2007: 173). Research Unit is 73 respondents on banking in Jakarta. Methods of analysis tools using path analysis or aggregation between correlation and regression to determine the influence of partially or simultaneous. Research results after a test of vaiditas, reabilitas, and ordinal data transformation to manunjukkan interval results: (a) leadership styles, motivation, competence of staff accounting work, and significant impact of conflicts of interest, and (b) the style of leadership, work motivation, accounting staff and competence with respect to the reliability of financial reports simultaneously positive and significant effect, while the conflict of interest and significant negative effect on the reliability of the financial statements of the R square 0.644 or 64.4% and the rest are other factors outside the model of 0.366 or 36.6%. The results of this research have consistency with the whole frame of thought, literature review, and research. As for general advice for research: (a) for the development of advanced research akuntantansi science is required outside of the model, such as the utilization of information technology, (b) a banking company have to compile financial statements in order to be reliable, must improve the leadership style, improve employee motivation, improve the competence of each employee-owned, and reduce conflicts that occur between employees and leaders working surroundings.*

(F) *References:*

Keywords: leadership styles, motivation, competence Accounting staffs work, reliability of financial reporting, banking company

(G) Prof. Dr. Apollo Daito, SE, M.Si., Ak

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Staff Akuntansi, dan Konflik Kepentingan Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Studi Empirik Pada Perbankan Di Jakarta)”.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan doa, semangat, kasih sayang yang tidak terhingga dan dukungannya baik secara moril maupun secara materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada Mama, Papa, Kak Kiki, Mas Iwan, Kak Mitha, Bang Eja, Adik Andri. Terimakasih untuk Indra Duwila, seseorang yang selalu memberikan semangat untuk terus optimis dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Prof. Dr. Apollo Daito, S.E., M.Si., Ak. Selaku Dosen Pembimbing dan Sahabat penulis yang telah memberikan kesempatan dan meluangkan waktu, tenaga, pikiran di tengah kesibukannya untuk memberikan petunjuk, arahan, bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini, dan telah sabar selama membimbing penulis.
3. Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E, MM, MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Sri Wahyuni, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah mendidik, membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan dan seluruh staf administrasi serta perpustakaan Fakultas Ekonomi, Universitas Tarumanagara yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
6. Teman-teman satu bimbingan, yaitu: Winda, Fanny, Anna, Prisil yang telah memberikan dukungan dan bantuan sampai penyelesaian skripsi.
7. Seluruh sahabat terbaikku selama masa perkuliahan yang telah memberikan dukungan dan motivasi, yaitu Ni Putu ayu Pratiwi, Novri Yanti Turnip, Cyntia Livi Yanti, dan Fina Ratnasari dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak memberikan bantuan, doa, dan semangat selama perkuliahan sampai penyelesaian skripsi. Seluruh pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah membantu kelancaran proses penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan pengetahuan dan manfaat bagi para pembaca khususnya rekan-rekan mahasiswa/i jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara. Penulis mengucapkan terima kasih dan selamat membaca.

Jakarta, Januari 2014

Penulis

(Silvi Julia)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Perkembangan Ilmu	10
1.4.2 Kegunaan Perkembangan Manajerial	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	11
2.1.1 Keandalan Laporan Keuangan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Keandalan dan Laporan Keuangan	11
2.1.1.2 Keandalan Laporan Keuangan.....	14
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	19
2.1.2.1 Pengertian Gaya dan Kepemimpinan	19
2.1.2.2 Gaya Kepemimpinan	20
2.1.2.3 Trait Theories Of Leadership (Teori Sifat Kepemimpinan)	23
2.1.2.4 Behavioral Theories Of Leadership (Teori Perilaku Kepemimpinan).....	23
2.1.2.5 Contingency Theories	24
2.1.2.6 Situational Theories (Teori Situasional)	26
2.1.2.7 <i>Path Goal Theory</i> (Teori Arah Tujuan).....	29
2.1.3 Motivasi Kerja	33
2.1.3.1 Teori Motivasi.....	35
2.1.3.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	35
2.1.3.1.2 Teori ERG	37
2.1.3.1.3 Teori Dua Faktor Herzberg	39
2.1.4 Kompetensi Staff Akuntansi	41
2.1.5 Konflik Kepentingan.....	47
2.1.5.1 Perkembangan Pemikiran Tentang Konflik.	50
2.1.5.2 Proses Konflik.....	51
2.1.5.3 Penyebab Konflik.....	53
2.2 Kerangka Pemikiran	57
2.3 Hipotesis Penelitian	67
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	68
3.2 Metode Penelitian	69

3.2.1	Type Penelitian	69
3.2.2	Variabel dan Operasionalisasi Variabel.....	71
3.2.3	Metode Penarikan Sampling.....	76
3.2.4	Prosedur dan Teknik Pengumpulan Data.....	78
3.2.5	Pengujian Validitas	78
3.2.6	Pengujian Reabilitas.....	80
3.2.7	Transformasi Skala Ordinal ke Interval.....	81
3.2.8	Paradigma Model Penelitian	81
3.2.9	Tahap-Tahap Pengujian Hipotesis	83
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA		
4.1	Hasil Penelitian	85
4.2	Uji Reliabilitas	86
4.2.1	Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X_1)	87
4.2.2	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_2)	87
4.2.3	Uji Reliabilitas Kompetensi Staff Akuntansi (X_3)... ..	88
4.2.4	Uji Reliabilitas Konflik Kepentingan (X_4)	89
4.2.5	Uji Reliabilitas Keandalan Laporan Keuangan (Y). ..	90
4.2.6	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)	91
4.2.7	Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)	92
4.2.8	Uji Validitas Kompetensi Staff Akuntansi (X_3).....	94
4.2.9	Uji Validitas Konflik Kepentingan (X_4)	96
4.2.10	Uji Validitas Keandalan Laporan Keuangan (Y).....	98
4.2.11	Transformasi Data Ordinal Ke Interval	100
4.2.11.1	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Gaya Kepemimpinan (X_1).....	100
4.2.11.2	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Motivasi Kerja (X_2).....	102
4.2.11.3	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Kompetensi Staff Akuntansi (X_3).....	103
4.2.11.4	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Konflik Kepentingan (X_4)	104
4.2.11.5	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Keandalan Laporan Keuangan (y).....	106
4.2.11.6	Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi Staff Akuntansi (X_3), Konflik Kepentingan (X_4), Keandalan Laporan Keuangan (Y)	107
4.3	Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi Staff Akuntansi (X_3), Konflik Kepentingan (X_4) Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Y) Baik Secara Parsial maupun Simultan	108
4.3.1	Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi Staff Akuntansi (X_3), Konflik Kepentingan (X_4) Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Y) Secara Parsial... ..	110

4.3.1.1	Terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan (X ₁) terhadap keandalan laporan keuangan (Y)	110
4.3.1.2	Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja (X ₃) Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Y).....	111
4.3.1.3	Terdapat Pengaruh Kompetensi Staf Akuntansi (X ₄) Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Y)	111
4.3.1.4	Terdapat Pengaruh konflik Kepentingan (X ₄) Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Y).....	112
4.3.2	Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X ₁), Komitmen Organisasi (X ₂), Motivasi Kerja (X ₃), Kompetensi Staf Akuntansi (X ₄) Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Y) Secara Simultan	112
4.3.3	Pengujian Pengaruh Antar Variabel	113
4.3.3.1	Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X ₁) Terhadap Motivasi Pegawai (X ₂).....	114
4.3.3.2	Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X ₁) Terhadap Kompetensi Staf Akuntansi (X ₃)	114
4.3.3.3	Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X ₁) Terhadap Konflik Kepentingan (X ₄)....	115
4.3.3.4	Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja (X ₂) Terhadap Kompetensi Staff Akuntansi (X ₃)	116
4.3.3.5	Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja (X ₂) Terhadap Konflik Kepentingan (X ₄)	116
4.3.3.6	Pengujian Pengaruh Kompetensi Staff Akuntansi (X ₃) Terhadap Konflik Kepentingan (X ₄).....	117
4.4	Pengaruh Lain Di Luar Model.....	118
4.5	Interpretasi Hasil Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Staff Akuntansi, dan Konflik Kepentingan secara Parsial maupun Simultan Terhadap Laporan Keuangan.....	121
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	127
5.2	Saran	128
5.2.1	Saran Untuk Kebijakan Manajerial.....	128
5.2.2	Saran Untuk Penelitian lanjutan.....	128
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Skandal Laporan Keuangan	5
Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu	7
Tabel 2.1 Indikator Laporan Keuangan	16
Tabel 2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	31
Tabel 2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	40
Tabel 2.4 Indikator Kompetensi Staff Akuntansi	45
Tabel 2.5 Indikator Konflik Kepentingan	55
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian Keandalan Laporan Keuangan	73
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian Gaya Kepemimpinan	74
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian Motivasi Kerja	74
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian Kompetensi Staf Akuntansi....	75
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Penelitian Konflik Kepentingan.....	76
Tabel 3.6 Daftar Responden.....	78
Tabel 4.1 Jumlah Sampel & Tingkat Pengembalian Kuesioner	86
Tabel 4.2 <i>Reliability Statistics</i> Variabel Gaya Kepemimpinan.....	87
Tabel 4.3 <i>Reliability Variabel</i> Motivasi Kerja.....	88
Tabel 4.4 <i>Reliability Variabel</i> Kompetensi Staf Akuntansi.....	89
Tabel 4.5 <i>Reliability Variabel</i> Konflik Kepentingan	89
Tabel 4.6 <i>Reliability Variabel</i> Keandalan Laporan Keuangan	90
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	92
Tabe 4.8 Uji Validitas Variabel Motivasi kerja	94

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kompetensi Staf Akuntansi	96
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Konflik Kepentingan	97
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Keandalan Laporan Keuangan.....	99
Tabel 4.12 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Gaya Kepemimpinan	101
Tabel 4.13 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Motivasi Kerja..	102
Tabel 4.14 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Staf Akuntansi..	103
Tabel 4.15 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Konlik Kepentingan	105
Tabel 4.16 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Keandalan Laporan Keuangan.....	106
Tabel 4.17 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Staf Akuntansi, dan Konflik Kepentingan Terhadap Keandalan Laporan Keuangan.....	108
Tabel 4.18 Matriks Konsistensi Penelitian Terdahulu	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kualitas Informasi Akuntansi	14
Gambar 2.2 Fiedler's Contingency Models	25
Gambar 2.3 Model Kepemimpinan Hersey & Blanchard	27
Gambar 2.4 A Motivation Model	35
Gambar 2.5 <i>Maslow's Hierarchy of needs</i>	36
Gambar 2.6 <i>Alderfer's</i> ERG Models	38
Gambar 2.7 <i>Herzberg's Two Factor Theory</i>	39
Gambar 2.8 Proses Konflik	51
Gambar 2.9 Kerangka Pemikiran	66
Gambar 3.1 Model Path Analysis	82
Gambar 4.1 Model Path Analysis Pengaruh Variabel X_1, X_2, X_3, X_4 Terhadap Y	109

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Pengantar dan Kuesioner
- Lampiran 2 Input data Kuesioner
- Lampiran 3 Transform Data Ordinal Ke Interval
- Lampiran 4 Hasil Output SPSS Kualitas Data
- Lampiran 5 Hasil Output SPSS Versi 19 Analisis Regresi
- Lampiran 6 Tabel_{prodct}

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Skandal Laporan Keuangan	7
Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 2.1 Indikator Laporan Keuangan	24
Tabel 2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	36
Tabel 2.3 Indikator Komitmen Organisasi	41
Tabel 2.4 Indikator Motivasi Pegawai	58
Tabel 2.5 Indikator Kompetensi Staf Akuntansi	67
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian Keandalan Laporan Keuangan	85
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian Gaya Kepemimpinan	86
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian Komitmen Organisasi	87
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian Motivasi Pegawai	88
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Penelitian Kompetensi Staf Akuntansi	89
Tabel 3.6 Daftar Responden.....	91
Tabel 4.1 Jumlah Sampel & Tingkat Pengembalian Kuesioner	100
Tabel 4.2 <i>Reliability Statistics</i> Variabel Gaya Kepemimpinan	102
Tabel 4.3 <i>Reliability Variabel</i> Komitmen Organisasi.....	102
Tabel 4.4 <i>Reliability Variabel</i> Motivasi Pegawai	103
Tabel 4.5 <i>Reliability Variabel</i> Kompetensi Staf Akuntansi.....	104
Tabel 4.6 <i>Reliability Variabel</i> Keandalan Laporan Keuangan	104
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	106
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	107
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai	109
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kompetensi Staf Akuntansi	111
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Keandalan Laporan Keuangan.....	112
Tabel 4.12 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Gaya Kepemimpinan	114
Tabel 4.13 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Komitmen Organisasi.....	117
Tabel 4.14 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Motivasi Pegawai	119
Tabel 4.15 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Kompetensi Staf Akuntansi	122

Tabel 4.16 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Keandalan Laporan Keuangan	125
Tabel 4.17 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi Pegawai, dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Keandalan Laporan Keuangan	128
Tabel 4.18 Matriks Konsistensi Penelitian Terdahulu.....	145

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hierarki Kualitas Informasi Akuntansi	3
Gambar 2.2	Fiedler's Contigency Models	20
Gambar 2.3	Model Kepemimpinan Hersey & Blanchard	33
Gambar 2.3	A Motivation Model.....	47
Gambar 2.5	<i>Maslow's Hierarchy of needs</i>	48
Gambar 2.6	<i>Alderfer's ERG Models</i>	50
Gambar 2.7	<i>Herzberg's Two Factor Theory</i>	54
Gambar 2.8	Proses Konflik.....	55
Gambar 2.9	Kerangka Pemikiran.....	57
Gambar 3.1	Model Path Analysis	66
Gambar 4.1	Model Path Analysis Pengaruh Variabel X_1, X_2, X_3, X_4 Terhadap Y	80

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Pengantar dan Kuesioner
- Lampiran 2 Input data Kuesioner
- Lampiran 3 Transform Data Ordinal Ke Interval
- Lampiran 4 Hasil Output SPSS Kualitas Data
- Lampiran 5 Hasil Output SPSS Versi 19 Analisis Regresi
- Lampiran 6 Tabel r_{product}

\

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Perkembangan kehidupan antar negara di dunia saat ini tidak bisa menghindar dari dinamika globalisasi di segala bidang. Hal ini tidak terlepas dari definisi globalisasi sebagai suatu proses menjadikan sesuatu (benda atau perilaku) sebagai ciri dari setiap individu di dunia ini tanpa dibatasi oleh wilayah. Globalisasi juga telah menjadi fenomena yang tidak bisa dihindarkan dalam dunia bisnis. Perekonomian dunia semakin terbuka dan menjadi suatu kesatuan. Hal ini ditandai dengan maraknya perusahaan yang beroperasi secara lintas negara. Menurut Jensen H Meckling (1976) perusahaan merupakan kontrak/perjanjian antara agen dan prinsipal. Dalam *Agency Theory*, agen merupakan orang yang dipercaya prinsipal untuk menjalankan sebuah perusahaan, sedangkan prinsipal merupakan orang yang memiliki modal untuk membangun dan menjalankan sebuah perusahaan. Agen merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki *skills* atau kemampuan yang diperkerjakan oleh prinsipal, contohnya akuntan.

Akuntan mempunyai tugas untuk menyajikan laporan keuangan bagi pihak internal (*management*) dan pihak eksternal (*investor*). Bagi pihak internal (*management*) informasi laporan keuangan digunakan sebagai acuan untuk pengambilan keputusan manajemen, sedangkan bagi pihak eksternal (*investor*) informasi laporan keuangan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk berinvestasi pada suatu perusahaan. Menurut Mahmud M. Hanafi (2006:63),

laporan keuangan adalah laporan yang diharapkan bisa memberikan informasi yang lain, seperti industri, kondisi ekonomi, dan memberikan gambaran yang lebih baik mengenai prospek dan risiko perusahaan. Laporan keuangan yang disajikan harus bersifat *relevan* dan *reliable*. *Relevan* adalah informasi laporan keuangan yang disajikan didalamnya dapat mempengaruhi keputusan penggunanya, sedangkan *reliable* (keandalan) adalah informasi laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material. Keandalan laporan keuangan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, sepertigaya kepemimpinan, kompetensi staff bagian akuntansi, konflik manajemen dan motivasi kerja.

Faktor pertama kompetensi staff bagian akuntansi. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat dilihat dari kompetensi staff yang dimiliki perusahaan tersebut. Kompetensi merupakan nilai keahlian dalam suatu bidang pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja. Kompetensi sendiri dapat terus meningkat seiring dengan lamanya pegawai bekerja dan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai. Untuk menghasilkan staff yang berkompeten, perusahaan juga perlu mengadakan program peningkatan kompetensi yang dimiliki pegawai. Kompetensi dapat ditingkatkan dengan mengadakan program peningkatan *skills* pegawai dengan mengadakan program untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Kompetensi yang dimiliki staff akuntansi meliputi pengetahuan tentang bidang akuntansi dan keahlian dalam menyajikan laporan keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang telah ditetapkan. Dengan penguasaan tingkat kompetensi yang memadai oleh staff

akuntansi, perusahaan dapat menyajikan laporan keuangan perusahaan secara andal bagi penggunaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Winidyaningrum dan Rahmawati (2010) memperoleh hasil, fungsi dan proses akuntansi telah dilaksanakan oleh pegawai yang memiliki pengetahuan dalam bidang akuntansi dapat membantu keandalan pelaporan keuangan.

Faktor kedua motivasi kerja, George R dan Leslie W (Matutina, dkk, 1999) menyatakan motivasi adalah “...*getting a person to exert a high degree of effort...*” artinya motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi. Pegawai/karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya lebih baik lagi apabila ia memiliki motivasi kerja yang ingin dicapai.

Menurut Sedarmayanti dalam Hamzah dan Darmwansyah (2012:2):

“Kurangnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang dan kualitas kerja juga berkurang, maka kepuasan orang yang menerima jasa juga akan berkurang. Maka dari itu, untuk meningkatkan kualitas kerja, sebaiknya pemberian motivasi kerja juga diperhatikan, misalnya pemberian insentif bagi tenaga kesehatan yang memuaskan”.

Motivasi yang diberikan dapat berupa materil maupun nonmateril. Motivasi kerja yang berupa materil merupakan segala sesuatu yang menunjang pemenuhan kebutuhan fisik dari pegawai, seperti kenaikan gaji, pemberian kompensasi, dan bonus. Sedangkan motivasi kerja non materil merupakan motivasi yaang diberikan guna pemenuhan kebutuhan psikis dari pegawai, seperti kebutuhan rasa aman dan nyaman yang ingin dimiliki setiap pegawai dalam bekerja. Pemberian motivasi ini dapat dilakukan dengan memberikan sanjungan atau pujian terhadap hasil kerja pegawai, pemberian semangat dari pimpinan, dan menciptakan hubungan yang baik antar pimpinan dengan pegawai. Motivasi kerja yang dimiliki

pegawai merupakan faktor pendorong untuk mengoptimalkan produktivitas kerja, misalnya pada staff akuntansi motivasi kerja dapat meningkatkan keandalan dari informasi laporan keuangan yang disajikan.

Faktor ketiga gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan kepentingan individual dengan kepentingan organisasi dalam mewujudkan motivasi karyawan yang diharapkan menghasilkan produktivitas.

Menurut Davis dan Newstrom (1995) dalam Danang Saputra:

“Gaya kepemimpinan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu, pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh bawahannya”.

Gaya kepemimpinan mengacu pada pola individu bagaimana menggunakan posisi kepemimpinan baik untuk berpartisipasi maupun melibatkan orang lain dalam pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan yang dianggap bawahan dapat memotivasi memberikan dampak yang baik bagi kinerjanya. Manajer yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik, dapat meningkatkan kinerja para bawahannya termasuk pada staff akuntansi. Staff akuntansi akan terpengaruh atau termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi dalam menyajikan laporan keuangan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki manajer dilihat dari teorinya memiliki pengaruh terhadap keandalan laporan keuangan.

Faktor keempat adalah konflik kepentingan. Konflik kepentingan melibatkan tanggung jawab dengan kepentingan pribadi. Konflik kepentingan terjadi akibat adanya perbedaan kepentingan antara satu dengan yang lain.

Menurut Killman dan Thomas (1978) :

“Konflik merupakan kondisi terjadinya ketidakcocokan antar nilai atau tujuan-tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu bahkan menghambat tercapainya emosi atau stres yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja”.

Konflik kepentingan antara manager dan akuntan sering terjadi. Akuntan dalam menjalankan tugasnya harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yaitu sesuai SAK (Standar Akuntansi Keuangan). Namun, keputusan yang ditetapkan manager sering kali mempengaruhi akuntan dalam menjalankan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Konflik kepentingan antara manager dan akuntan timbul karena perbedaan tujuan yang ingin dicapai antara akuntan dan manager. Konflik kepentingan yang terjadi mempengaruhi keandalan laporan keuangan yang disajikan oleh akuntan.

Penulis menyajikan beberapa skandal akuntansi yang terkait dengan keandalan laporan keuangan, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Skandal Akuntansi

No.	Nama Perusahaan	Skandal	Keterangan
1.	PT. Kimia Farmasi Tbk	Manipulasi laporan keuangan	Kesalahan pencatatan terkait dengan persediaan timbul karena nilai yang ada dalam daftar harga persediaan diperbesar.
2.	WorldCom	Manipulasi laporan keuangan	Memalsukan milyaran bisnis rutin sebagai belanja modal, sehingga laba overstated.

3.	Kanebo Limited	Manipulasi laporan keuangan	Mencatat keuntungan palsu sebesar 2 milyar selama periode 5 tahun.
4.	Parmalat	Manipulasi laporan keuangan	Melakukan pencatatan hutang di neraca 2 kali lebih kecil dari yang sebenarnya dan dituduhkan melakukan pemalsuan.
5.	Bank Lippo	Maipulasi laporan keuangan	Menerbitkan laporan keuangan yang berbeda.
6.	PT. KAI	Manipulasi laporan keuangan	Melakukan pencatata aktiva yang berbeda pada laporan keuangan yang diterbitkan ke publik sebesar 24 triliun dengan laba bersih 98 milyar, sedangkan pencatatan pada laporan keuangan yang diterbitkan di BEI aktiva sebesar 22,8 triliun dan rugi bersih 1,3 triliun.

Sumber : wikipedia, dengan pengolahan sendiri.

Skandal yang terdapat pada tabel 1.1 dilakukan oleh manajemen perusahaan. Namun hal itu tidak terlepas dari bantuan akuntan yang melakukan pencatatan tersebut. Dalam hal ini, keandalan laporan keuangan sudah terpengaruh oleh perilaku manajemen yang memberikan pengaruh terhadap kinerja akuntan yang menyajikan laporan keuangan. Terjadinya berbagai skandal melibatkan sejumlah perusahaan, membuat berbagai pihak menjadi ragu akan kualitas keandalan laporan keuangan yang diterbitkan perusahaan. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas keandalan laporan keuangan dilakukan beberapa penelitian tentang keandalan laporan keuangan.

Berdasarkan tabel 1.1 ada beberapa penelitian yang pernah dilakukan tentang keandalan laporan keuangan, sebagai berikut :

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu

No	Judul/Tahun	Variabel Y	Variabel X	Hasil
1.	Fleenor, 2002	Keandalan Laporan Keuangan	Gaya Kepemimpinan	Ada pengaruh signifikan
2.	Wibowo, 2007	Keandalan Laporan Keuangan	Kompetensi Staff Akuntansi	Ada pengaruh signifikan
3.	R. Ait Novatiani dan Jeanny Fatimmah, 2013	Keandalan Laporan Keuangan	Good Corporate Governance	Ada pengaruh signifikan
4.	Faristina Rosalin, 2011	Keandalan Laporan keuangan	SDM Pemanfaatan TI Pengendalian intern akuntansi	Tidak ada pengaruh Ada pengaruh sig. Ada pengaruh sig.
5.	Winidyaningrum dan Rahmawati, 2010	Keandalan Laporan Keuangan	SDM	Ada pengaruh signifikan

Pada tabel 1.2 memperjelas kondisi kontradiksi, karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keandalan suatu laporan keuangan. Pada penelitian ini penulis akan meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keandalan laporan keuangan dengan variabel pengujinya adalah kompetensi staff akuntansi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan konflik kepentingan dengan objek penelitian pada perusahaan perbankan di Jakarta. Pada penelitian ini sisi oroginalitas penulis terletak pada jumlah variabel yang diuji dan pada objek penelitiannya.

Dengan melihat kondisi situasional dan kondisional pada uraian penjelasan sebelumnya dapat disusun tema sentral penelitian sebagai berikut :

Walaupun belum jelas, namun terdapat indikasi awal variabel kompetensi staff akuntansi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan konflik kepentingan mempunyai pengaruh positif terhadap keandalan laporan keuangan. Karena itu penelitian ini akan menguji pengaruh variabel-variabel tersebut secara empirik pada Perusahaan Perbankan di daerah Jakarta.

1.2. Identifikasi Masalah

Fenomena keandalan laporan keuangan dipengaruhi oleh variabel independensi secara lebih spesifik. Berikut ini adalah contoh identifikasi masalah penelitian dirumuskan : “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Staff Akuntansi, dan Konflik Kepentingan Terhadap Keandalan Laporan Keuangan” Studi Empirik pada Perusahaan Perbankan di Daerah Jakarta (baik secara parsial maupun simultan).

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian adalah menunjukkan apakah yang dikerjakan dalam penelitian itu guna menjawab masalah penelitian. Sedangkan tujuan penelitian adalah menunjukkan pada apa yang ingin dicapai oleh maksud penelitian tersebut.

Maksud penelitian adalah melakukan pengujian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keandalan laporan keuangan dengan variabel penguji gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi staff akuntansi, dan konflik

kepentingan. Pengujian empirik penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Perbankan di Jakarta.

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh bukti empirik, re-teori pada background theory, grand theory, middle theory, dan applied theory dengan pendekatan ilmu multi disiplin sesuai dengan identifikasi masalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi staff akuntansi, dan konflik kepentingan terhadap keandalan laporan keuangan baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian (aksiologi) yakni kontribusi yang diharapkan secara akademik, empiri, dan simplikasi dengan praktik nyata. Kegunaan penelitian ada dua aspek yakni (1) kegunaan bagi pengembang ilmu pengetahuan, ilmu teknologi (aspek keilmuan) dan (2) bagi aspek guna laksana (aspek praktis).

Telaahaan filsafat ilmu terdapat tiga tatanan meliputi aspek ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Tatanan aksiologi bermakna sebagai kegunaan ilmu dikaitkan dengan kegunaan bagi masyarakat dan tanggung jawab etika. Tatanan epistemologi adalah menjelaskan bagaimana cara mendapatkan ilmu melalui metodologi penelitian. Dengan demikian secara aksiologi kegunaan penelitian-penelitian ini dapat dibagi dalam dua kegunaan yakni pertama kegunaan operasional dan kegunaan kedua dikaitkan dengan pengembangan ilmu (*sains*).

1.4.1. Kegunaan Operasional

Pada tatanan aksiologi dikaitkan dengan kegunaan operasional penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam kaitannya dengan upaya peningkatan keandalan dalam penyajian laporan keuangan pada sektor Perbankan di Jakarta. Diharapkan dengan menyajikan laporan keuangan secara andal dapat meningkatkan keberlangsungan hidup perusahaan (*going concern*). Keberhasilan menyajikan laporan keuangan secara andal akan berdampak pada kepercayaan. Kepercayaan adalah modal utama dalam aliran dana perusahaan. Akibatnya mempunyai pengaruh positif pada sisi ekonomi secara keseluruhan. Variabel-variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi staff akuntansi, dan konflik kepentingan akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian keandalan laporan keuangan. Dengan menganalisis variabel tersebut diharapkan akan memperbaiki yang lemah, memperkuat yang sudah baik melalui reposisi strategi dalam pencapaian tujuan kebijakan manajerial.

1.4.2. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Kegunaan penelitian ini dikaitkan dengan pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian ini berguna dalam mengembangkan ilmu ekonomi akuntansi dengan menyusun kerangka pemikiran logis. Penelitian ini berguna menyusun model baru tentang : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Konflik Kepentingan, dan kompetensi Staff Akuntansi Terhadap Keandalan Laporan Keuangan”.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Arep, Ishak, dan Tanjung Hendri. 2003. *Management Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Belkaoui, Ahmed, R. 2004. *Accounting Theory*. Fifth Edition. London: Thomson Learning.
- B.Uno.Hamzah. 2009. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cooper, Donald. Pamela S Schindler. 2001. *Business Research Methods*. New York: McGraw Hill, Inc.
- Daito, Apollo. 2011. *Pencarian Ilmu Melalui Pendekatan Ontologi, Epistimologi, Aksiologi*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Drafke, Michael. 2006. *The Human Side Of Organizations*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- George, Terry R. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan ke-9*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan S.P Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman, Husnan, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2012. "Standar Akuntansi Keuangan". Jakarta: Salemba Empat.
- Issakh, Henki Idris. 2013. *Kepemimpinan dalam Melakukan Perubahan Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ivancevich, Konospaske, dan Matteson. 2011. *Organizational Behavior and Management*. Ninth Edition., New York: The McGraw.
- Jones, dkk.. 2008. *Contemporary Management*. Fifth edition. USA: MC Grawhill-International.

- Manullang. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Edisi pertama,,Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar,Pengertian,dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- McShane,dkk. 2008. *Organizational Behavior*. Fourth edition. USA: McGrawhill-International.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Perfomance Appraisal:System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Edisi pertama. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala Ella Jauvani. 2009. *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Judge., 2007., *Organizational Behavior.*, Twelfth Edition., New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Siswanto, Sastro Hadiwityo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan kedua. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sekaran Uma., 2002., *Research Methods For Business.*, University at Corbandale.
- Torrington, Tan Chue Hurt Dereh. 1998. *Human Resource Management For Southest Asia dan Hongkong*. Second Edition. Singapore: Prentice Hall Pearson Education Asia Pte.Ltd.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn., 2011., *Organizational Behaviour.*, Brisbane: John Wiley and Sons Australia, Ltd.

Zikmund, William., 1997., *Business Research Methods.*, Fifth Edition., California: The Dryden Press.

Journals:

Akerlof, George A. and Rachel E. Kranton. 2000. "The Quarterly Journal Of Economics". Vol. CXV p 715-749.

Allen J, Natalie, dan Mayer, John P. 1990. "The Measurement and Antecedents Of Affective Continuance and Normative Commitment To The Organization". *Journal of Occupational Psychology*. Volume 63.

Fanani, Zainal. 2012. "Faktor-Faktor Penentu Kualitas Pelaporan Keuangan dan Kepercayaan Investor". *Jurnal Akuntansi Keuangan*. Vol.11 No.02 p.299-331.

Hayati, Evi dan Hamidah Nayati Utami, Heru Susilo. 2011. " Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap OCB dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 09 No.04 p.1192-1202.

Indriasari, Desi dan Ertambang Nahartyo. 2008. "Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah" (Studi pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir), dalam *Simposium Nasional Akuntansi XI*. 23-24 Juli. Pontianak.

Ivancevich, J. (1976). "The effects of goal setting on performance and job satisfaction". *Journal of applied psychology* (Oct) pp. 605-612.

Jensen, Michael and Wiliam Meckling. 1976. "Theory Of Firms: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure". *Journal Of Financial Economics*. Vol 3 p.98-160.

Meirezaldi. 2007. "Telaah Alernatif Model Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.01 No.01 p.15-23.

MF. Arrozi Adhikara., 2012., *Perilaku Creative Accounting dalam Perencanaan Laporan Keuangan.*, *Jurnal Akuntansi Keuangan.*, Vol.11 No.2 p.224-246.

Pasaribu, Hiras. 2011. "Karakteristik Perusahaan dan Komitmen Berpengaruh terhadap Corporate Social Responsibility". *Jurnal Akuntansi Keuangan*. Vol.10 Np.02 p. 262-276.

- Rahmisyari. 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.09 No. 4.p.1268-1275.
- Rumawas, Wehelmina., 2011., Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasional Kompensasi dan Kinerja Karyawan., *Jurnal Aplikasi Manajemen*., Vol.9 No.09. p.1322-1333.
- Tohang, Sonang. 2010. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat". Vol. 14 No. 1 p 57-81.
- Trisnaningsih, Sri dan Ardiyanto, Didik. "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 6 No. 2 Mei 2003, Hal. 199 – 216.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. "Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor". *Jurnal Seminar Nasional Akuntansi*. p 1-56.
- Winidyaningrum dan Rahmawati. 2010. "Pengaruh Kapasitas Sumber daya Manusia Terhadap Ketepatanwaktuan Dan Keterandalan Pelaporan Keuangan". SNA XIII. Purwokerto.
- Widyatmini, Luqman Hakim. 2008. "Hubungan Kepemimpinan,Kompensasi,Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok". *Jurnal Ekonomi Bisnis*.No.2 Vol.13. Agustus 2008.
- Yeni Absah., 2008. "Kompetensi: Sumber Daya Pendorong Keunggulan Bersaing Perusahaan". *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 1 No. 3 hal. 109 – 116.
- Yudhaningsih, Resi. 2011. "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan, dan Budaya Organisasi". *Jurnal Pengembangan Humaniora*. Vol. 11 No.1.p 40-49.

Sumber http:

Wikipedia, <http://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan>

_____, http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi

_____, <http://id.wikipedia.org/wiki/motivasi>

_____, <http://id.wikipedia.org/wiki/kompetensi>

_____, http://id.wikipedia.org/wiki/gaya_hidup

<http://jurnal.sdm.blogspot.com/2009/10/macam-gaya-kepemimpinan-kepemimpinan.html>

www.bi.go.id

www.kamusbahasaIndonesia.org