



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI,
MOTIVASI PEGAWAI,
DAN KOMPETENSI STAF AKUNTANSI TERHADAP
KEANDALAN LAPORAN KEUANGAN
(Studi Empirik Pada Perusahaan Perbankan di Jakarta)**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : WINDA FEBRIANY

NIM : 125100804

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR
SARJANA EKONOMI**

2014

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Winda Febriany
NO. MAHASISWA : 125100804
JURUSAN : EKONOMI S1 AKUNTANSI
BIDANG KONSENTRASI : TEORI AKUNTANSI
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI
PEGAWAI, DAN KOMPETENSI STAF
AKUNTANSI TERHADAP KEANDALAN
LAPORAN KEUANGAN (Studi Empirik Pada
Perusahaan Perbankan di Jakarta)

Jakarta, Januari 2014

Pembimbing

Prof. Dr. Apollo Daito, SE, M.Si.,Ak.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA BARAT

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI
SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF / SKRIPSI**

NAMA : Winda Febriany
NOMOR MAHASISWI : 125100804
PROGRAM / JURUSAN : EKONOMI / S1 AKUNTANSI
BIDANG KONSENTRASI : TEORI AKUNTANSI
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI
PEGAWAI, DAN KOMPETENSI STAF
AKUNTANSI TERHADAP KEANDALAN
LAPORAN KEUANGAN (Studi Empirik Pada
Perusahaan Perbankan di Jakarta)

TANGGAL :

KETUA PENGUJI :

()

TANGGAL :

ANGGOTA PENGUJI :

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

TANGGAL :

ANGGOTA PENGUJI :

()

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

- (A) Winda Febriany (125100804)
- (B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI PEGAWAI, DAN KOMPETENSI STAF AKUNTANSI TERHADAP KEANDALAN LAPORAN KEUANGAN (STUDI EMPIRIK PADA PERBANKAN DI JAKARTA)
- (C) X +140 hlm ; 2013, gambar 12, tabel 31, lampiran 8
- (D) Teori Akuntansi
- (E) Terdapat dua faktor utama yang menyebabkan terjadinya skandal laporan keuangan yakni: (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 empirik pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi pegawai, dan kompetensi staf akuntansi terhadap kendala laporan keuangan. Untuk menguji fakta empirik 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): Luthans (1992 : 124): David McClland; Armstrong, dan Baron (1998:297)*. 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, komitmen oganisasi, motivasi pegawai, dan kompetensi staf akuntansi berpengaruh signifikan, dan (b) gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi pegawai, dan kompetensi staf akuntansi terhadap keandalan laporan keuangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar R square 0.647 atau 64.7% dan sisanya merupakan faktor lain diluar model sebesar 0.363 atau 36.3 %. Hasil penelitian ini mempunyai konsistensi dengan seluruh kerangka pemikiran, tinjauan pustaka, dan penelitian terdahulu. Adapun saran umum untuk penelitian: (a) bagi pengembangan ilmu akuntantansi diperlukan penelitian lanjutan di luar model seperti budaya organisasi, (b) perusahaan perbankan perlu menyusun laporan keuangan supaya andal, harus memperbaiki gaya kepemimpinan, memperbaiki komitmen dalam berorganisasi, meningkatkan motivasi dalam bekerja, dan peningkatan kompetensi staf akuntansi.
- (F) Daftar Acuan: 1976-2013
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi Pegawai, Kompetensi Staf Akuntansi, Keandalan Laporan Keuangan,

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

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

- (A) Winda Febriany (125100804)
- (B) *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLES, EMPLOYEE MOTIVATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND COMPETENCE OF THE STAFF OF ACCOUNTING FINANCIAL REPORTING RELIABILITY (EMPIRICAL STUDIES ON BANKING IN JAKARTA)*
- (C) X +140 pages ; 2013, pictures 11, tables 31, attachment 8
- (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, employee motivation, organizational commitment, and competence of the staff of accounting of 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), Kalf Dahrendrof (1929-2009), and Lewis a. Coser (1913-2003), Middle Range Theory: Jensen & amp; Meckling (1976), Wolk & amp; Tearney (1997: 41), Application Theory: Robbins, & amp; Judge (2007: 401): Luthans (1992: 117): David McClland; Armstrong, and Baron (1998: 293). 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 the interval manunjukkan results: (a) the leadership styles, employee motivation, oganisasi commitment, competence and significant influential accounting staff, and (b) leadership style, organizational commitment, motivation and competence of the employees, the staff of accounting with respect to the reliability of financial reports simultaneously positive and significant effect of the R square 0.647 or 64.7% and the rest are other factors outside the model of 0.363 or 36.3%. 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 organizational culture, (b) a banking company have to compile financial statements so that reliable, must improve the leadership style, improve the commitment of Association, increase motivation in work, and an increase in staff competency accounting.*
- (F) *Reference list: 1976-2013*
Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Motivation, Competence of Staf Accounting, Relaiability of Financial Reporting.

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

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi Pegawai, dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Studi Empirik Pada Perbankan Di Jakarta)”.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan 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 kepadayang 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, dan koko Willy.
2. Prof. Dr. Apollo Daito, SE, 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 Widiatmodjo, S.E., M.M., M.B.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Sri Wahyuni, S.E., Ak 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: Silvi, Fanny, Anna, Prisil, Agnes, Linda, Chyntia, Juliet, Gaby, Hera, Meta, Oliv yang telah memberikan dukungan dan bantuan sampai penyelesaian skripsi.
7. Seluruh sahabat terbaikku selama masa perkuliahan yang telah memberikan dukungan dan motivasi, yaitu: Sherly, Livi, Mey, Acil, Jessi dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak memberikan bantuan, doa, dan semangat selama perkuliahan sampai penyelesaian skripsi. Serta teman baik penulis, yaitu: Darwin, Kaka, Helena, Martha yang telah berkenan memberikan pengarahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. 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

(Winda Febriany)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.4.1 Kegunaan Perkembangan Ilmu	11
1.4.2 Kegunaan Perkembangan Manajerial	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka	14
2.1.1 Keandalan (<i>Reliability</i>) Laporan Keuangan	14
2.1.1.1 Pengertian Keandalan (<i>Reliability</i>).....	14
2.1.1.2 Pengertian Laporan Keuangan	16
2.1.1.3 Kriteria Laporan Keuangan	18
2.1.1.4 Tujuan laporan Keuangan	21
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Keandalan Laporan Keuangan	22
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	26
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	26
2.1.2.2 Fungsi Gaya Kepemimpinan	28
2.1.2.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan	30
2.1.2.3.1 <i>Trait Theories</i> (Teori Sifat)	30
2.1.2.3.2 <i>Personal Behavioral Theories</i> (teori pribadi-perilaku)	30
2.1.2.3.3 <i>Situcional Theories</i> (Teori Situsal)	31
2.1.2.3.4 <i>Path Goal Theory</i> (teori arah tujuan)	33
2.1.3 Komitmen Organisasi	38
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	38
2.1.4 Motivasi Pegawai	43
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Pegawai	43
2.1.4.2 Manfaat Motivasi Pegawai	48
2.1.4.3 Teori Motivasi	48
2.1.4.3.1 Teori Kebutuhan Maslow	48
2.1.4.3.2 Teori Kebutuhan McClland	50
2.1.4.3.3 <i>Theory X and Theory Y</i>	52
2.1.4.3.4 Teori ERG	53
2.1.4.3.5 Teori Dua Faktor Herzberg	54

2.1.5	Kompetensi Staf Akuntansi	57
2.1.5.1	Pengertian Kompetensi Staf Akuntansi	57
2.1.5.2	Dimensi dan Indikator Kompetensi	60
2.2	Kerangka Pemikiran	66
2.3	Hipotesis Penelitian	73
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN		
3.1	Objek Penelitian	74
3.2	Metode Penelitian	74
3.2.1	Tipe Penelitian	75
3.2.2	Variabel dan Operasionalisasi Variabel	76
3.2.3	Metode Penarikan Sampling	79
3.2.4	Prosedur dan Teknik Pengumpulan Data	81
3.2.5	Pengujian Validitas	82
3.2.6	Pengujian Reabilitas	84
3.2.7	Transformasi Skala Ordinal ke Interval	84
3.2.8	Paradigma Model Penelitian	85
3.2.9	Tahap-Tahap Pengujian Hipotesis	86
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA		
4.1	Hasil Penelitian	89
4.2	Uji Reliabilitas	90
4.2.1	Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X_1)	90
4.2.2	Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X_2)	91
4.2.3	Uji Reliabilitas Motivasi Pegawai (X_3)	92
4.2.4	Uji Reliabilitas Kompetensi Staf Akuntansi (X_4)	92
4.2.5	Uji Reliabilitas Keandalan Laporan Keuangan (Y) ...	93
4.2.6	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)	94
4.2.7	Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_2)	95
4.2.8	Uji Validitas Motivasi Pegawai (X_3)	97
4.2.9	Uji Validitas Kompetensi Staf Akuntansi (X_4)	98
4.2.10	Uji Validitas Keandalan Laporan Keuangan (Y)	100
4.2.11	Transformasi Data Ordinal Ke Interval	101
4.2.11.1	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Gaya Kepemimpinan (X_1)	102
4.2.11.2	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Komitmen Organisasi (X_2)	104
4.2.11.3	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Motivasi Pegawai (X_3)	107
4.2.11.4	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Kompetensi Staf Akuntansi (X_4)	110
4.2.11.5	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Keandalan Laporan Keuangan (y)	113
4.2.11.6	Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi Pegawai (X_3), Kompetensi Staf Akuntansi (X_4), Keandalan Laporan Keuangan (Y) ...	115

4.3	Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi Pegawai (X_3), Kompetensi Staf Akuntansi (X_4) Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Y) Baik Secara Parsial Maupun Simultan	118
4.3.1	Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi Pegawai (X_3), Kompetensi Staf Akuntansi (X_4) Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Y) Secara Parsial	120
4.3.1.1	Terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap keandalan laporan keuangan (Y)	120
4.3.1.2	Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Y)	121
4.3.1.3	Terdapat Pengaruh Motivasi Pegawai (X_3) Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Y)	122
4.3.1.4	Terdapat Pengaruh Kompetensi Staf Akuntansi (X_4) Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Y)	123
4.3.2	Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi Pegawai (X_3), Kompetensi Staf Akuntansi (X_4) Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Y) Secara Simultan .	124
4.3.3	Pengujian Pengaruh Antar Variabel	125
4.3.3.1	Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Komitmen Organisasi (X_2)	125
4.3.3.2	Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Motivasi Pegawai (X_3)	125
4.3.3.3	Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kompetensi Staf Akuntansi (X_4)	126
4.3.3.4	Pengujian Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Motivasi Pegawai (X_3)	127
4.3.3.5	Pengujian Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Kompetensi Staf Akuntansi (X_4)	128
4.3.3.6	Pengujian Pengaruh Motivasi Pegawai (X_3) Terhadap Kompetensi Staf Akuntansi (X_4)	128
4.4	Pengaruh Lain Di Luar Model	129
4.5	Interpretasi Dikaitkan Dengan Background Theory, Grand Theory, & Middle Range Theory	132
4.6	Interpretasi Dengan Penelitian-Penelitian Sebelumnya.....	135

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	138
5.1 Simpulan	138
5.2 Saran	139
5.2.1 Saran Untuk Kebijakan Manajerial	139
5.2.2 Saran Untuk Penelitian lanjutan	139
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Skandal Laporan Keuangan	6
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	55
Tabel 2.5	Indikator Kompetensi Staf Akuntansi	64
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel-Variabel Penelitian	77
Tabel 3.2	Daftar Responden.....	81
Tabel 4.1	Jumlah Sampel & Tingkat Pengembalian Kuesioner	89
Tabel 4.2	<i>Reliability Statistics</i> Variabel Gaya Kepemimpinan	91
Tabel 4.3	<i>Reliability Variabel</i> Komitmen Organisasi.....	91
Tabel 4.4	<i>Reliability Variabel</i> Motivasi Pegawai	92
Tabel 4.5	<i>Reliability Variabel</i> Kompetensi Staf Akuntansi.....	93
Tabel 4.6	<i>Reliability Variabel</i> Keandalan Laporan Keuangan	93
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	95
Tabel 4.8	Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	97
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai.....	98
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Kompetensi Staf Akuntansi.....	99
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Keandalan Laporan Keuangan.....	101
Tabel 4.12	Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Gaya Kepemimpinan	102
Tabel 4.13	Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Komitmen Organisasi.....	105
Tabel 4.14	Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Motivasi Pegawai	108
Tabel 4.15	Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Kompetensi Staf Akuntansi	110

Tabel 4.16 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Keandalan Laporan Keuangan	113
Tabel 4.17 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi Pegawai, dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Keandalan Laporan Keuangan.....	116
Tabel 4.18 Matriks Konsistensi Penelitian Terdahulu	135

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model <i>Principal-Agent</i>	2
Gambar 2.1 Hierarki Kualitas Informasi Akuntansi	20
Gambar 2.2 Model Kepemimpinan Hersey & Blanchard	33
Gambar 2.3 Proses Motivasi	47
Gambar 2.4 <i>The Rational Motivation Model</i>	47
Gambar 2.5 Hierarki Kebutuhan Maslow	49
Gambar 2.6 Kerangka Pemikiran	72
Gambar 4.1 Model Path Analysis Pengaruh Variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 Terhadap Y	119
Gambar 4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Keandalan Laporan Keuangan secara Parsial	120
Gambar 4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keandalan Laporan Keuangan secara Parsial	121
Gambar 4.4 Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Keandalan Laporan Keuangan secara Parsial	122
Gambar 4.5 Pengaruh Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Keandalan Laporan Keuangan secara Parsial	123

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Input Jawaban Responden Pretest
- Lampiran 3 Hasil Output SPSS Version 19 Pengujian Kualitas Data Pretest
- Lampiran 4 Input Jawaban Responden
- Lampiran 5 *Input Transform* Responden
- Lampiran 6 Hasil Output SPSS Version 19 Pengujian Kualitas Data
- Lampiran 7 Hasil Output SPSS Version 19 Analisis Regresi
- Lampiran 8 Tabel r *Product Moment*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

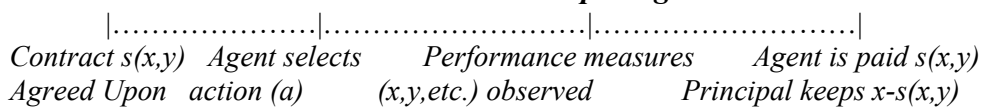
Perkembangan bisnis, pengusaha mengalami banyak permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan perusahaan, untuk itu para ahli mengganti teori perusahaan kewirausahaan dengan teori perusahaan yang berdasarkan perilaku dan manajerial yang lebih fokus pada motivasi manajer non kepemilikan dalam mengendalikan perusahaan. Salah satunya teori yang dipopulerkan oleh Jensen dan Meckling (1976), yaitu teori keagenan (*agency theory*) menganalisis hubungan antara principal (pemilik) dan agen (manajer). Hubungan ini memunculkan perbedaan kepentingan dan pemisahan kepemilikan yang menyebabkan manajer bertindak tidak sesuai dengan kegiatan prinsipal.

Jensen dan Meckling (1976), Godfrey et al (1970) dan Scott (2000) dalam Afridian, dkk (2008:47), menggambarkan hubungan keagenan (*agency relationship*) sebagai hubungan yang timbul karena adanya kontrak yang ditetapkan antara prinsipal yang menggunakan agen untuk melakukan jasa yang menjadi kepentingan prinsipal dalam hal terjadi pemisahan kepemilikan dan kontrol perusahaan. Hubungan kontraktual ini agar berjalan lancar, prinsipal mendelegasikan otoritas pembuatan keputusan kepada agen dan hubungan ini juga perlu diatur dalam suatu kontrak yang biasanya menggunakan angka-angka akuntansi yang dinyatakan dalam laporan keuangan sebagai dasarnya.

Dalam melaksanakan tugas manajerial, manajer memiliki kepentingan pribadi yang bersaing dengan tujuan prinsipal didalam memaksimalkan kemakmuran pemegang saham, karena pada prinsipnya manusia akan berusaha memaksimalkan utilitas bagi kepentingan dirinya sendiri. Perbedaan kepentingan dan pemisahan kepemilikan membawa potensi terjadinya konflik keagenan (*agency conflict*) antara prinsipal dengan agen yang dapat menimbulkan atau memicu terjadinya biaya-biaya yang seharusnya tidak perlu terjadi dalam operasi perusahaan bila dikelola oleh pemiliknya sendiri, disebut sebagai biaya keagenan (*agency cost*).

Biaya keagenan merupakan hal yang mendasari terjadinya masalah keagenan, baik kaitannya dengan (1) biaya pemantauan (*monitoring cost*) oleh prinsipal, (2) biaya perikatan (*bonding cost*) oleh agen, dan (3) kerugian residual (*residual cost*) sebagai pengurang kekayaan prinsipal (Jensen dan Meckling, 1976) dalam Paulus (2013:97). Ang dkk (2000) telah membuktikan bahwa struktur kepemilikan mempengaruhi biaya keagenan. Lambert (2001) dalam Sunarto (2009: 15) menyimpulkan *agency theory* merupakan model yang digunakan untuk memformulasikan permasalahan (*conflict*) antara manajemen (*agent*) dengan pemilik (*principal*). Model *principal-agent* dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Model *Principal-Agent*



Sumber: Lambert (2001) dalam Sunarto (2009: 15)

Gambar 1.1 menjelaskan “ s ” sebagai fungsi kompensasi dasar dan menghubungkan pengukuran kinerja dengan kompensasi agen, “ y ” menunjukkan *vector* pengukuran kinerja berdasarkan kontrak. Berdasarkan kontrak tersebut agen menyeleksi dan melakukan aktivitas (*action “ a ”*) yang meliputi kebijakan operasional (*operation decisions*), kebijakan pendanaan (*financing decision*), dan kebijakan investasi (*investment decisions*). Sedangkan “ x ” menunjukkan “*outcome*” atau hasil yang diperoleh perusahaan, dan selanjutnya digunakan sebagai dasar pengukuran kinerja dan kompensasi agen.

Hal penting yang berhubungan dengan perencanaan riset perilaku yaitu dapat diukur dengan hal-hal tidak representatif (keandalan). Di era globalisasi saat ini, perusahaan menuntut laporan keuangan yang dihasilkan andal, dapat dipertanggungjawabkan, dan dapat terwujud akuntabilitas pengelolaan laporan keuangan. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Informasi harus memiliki kualitas andal jika bebas dari pengertian menyesatkan, kesalahan material, dan dapat diandalkan penggunaannya sebagai penyajian yang tulus atau jujur (*faithful representation*). Tak hanya itu, informasi dapat bermanfaat kalau informasi tersebut berpaut dengan keputusan yang menjadi sasaran informasi. Informasi lebih bermanfaat apabila informasi tersebut dapat dipahami, dipercayai, dan digunakan oleh pemakai.

Kriteria keandalan yang menjadikan informasi dalam laporan keuangan mempunyai manfaat yang disebut dalam Kerangka Konseptual Akuntansi yang

terdiri dari (a).relevan, (b).andal, (c).dapat dibandingkan, dan (d) dapat dipahami. Dijalankannya kriteria tersebut dapat menghasilkan kualitas informasi yang baik. Kualitas informasi yang disampaikan melalui laporan keuangan berpengaruh negatif terhadap informasi asimetri. Informasi laporan keuangan nantinya menghubungkan antara manajer dan pemegang saham.

Terkait dengan inilah gaya kepemimpinan timbul sebagai instrumen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan keandalan keandalan laporan keuangan. Persoalan gaya kepemimpinan mempengaruhi lingkungan perencanaan organisasi, perusahaan, dan individu. Untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan secara efektif, manajer atau atasan harus memperhatikan tingkat perkembangan bawahan. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan berhubungan dengan peranan seorang pemimpin.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dengan tujuan perusahaan mungkin menjadi tidak searah. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap efektivitas seorang pemimpin. Dengan kemampuan yang dimilikinya seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh bagi anggota atau stafnya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dan dikehendakinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kualitas dan keandalan laporan keuangan. Menurut Mahis dan Jackson (2000)

dalam Sopiah (2008: 155) komitmen organisasi yaitu, “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”.(Artinya:“komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap dalam organisasi tersebut”). Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu tindakan maksimal untuk bertindak dengan cara tertentu yang dapat menghasilkan tujuan dan keinginan organisasi.

Karyawan harus menanamkan sikap komitmen ditempat bekerja, supaya pegawai dapat mempunyai rasa keikutsertaan (partisipasi) memiliki perusahaan ditempat bekerja. Dengan maksud karyawan dapat merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi. Tak hanya itu pegawai juga harus ikut terlibat dalam pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pegawai apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama dan mereka merasa wajib untuk melaksanakan yang telah diputuskan bersama.

Motivasi pegawai merupakan faktor yang tak kalah penting untuk menghasilkan keandalan laporan keuangan. Motivasi pegawai merupakan *The need for belonging was seen as providing the basic motivation for individuals to work*”. Artinya yang mendasari seseorang termotivasi untuk mengerjakan sesuatu secara individu adalah keinginan untuk memiliki sesuatu (Amstrong (1990) dalam Sitohang (2010:65)).Motivasi pegawai sangat penting, karena dengan adanya motivasi pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, bekerja dengan orang-orang yang termotivasi pekerjaan dapat diselesaikan dengan

tepatwaktu (*timeliness*). Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini terdapat perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya dengan adanya faktor kompetensi staf akuntansi. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu yang kausal berkaitan dengan kinerja yang efektif dan atau superior kriteria direferensikan dalam pekerjaan atau situasi (Spencer dan Spencer, 1993). Untuk menghasilkan laporan yang berkualitas dan andal sangat diperlukan staf akuntansi professional, dapat dilihat dari kompetensi atau keterampilan pengetahuan yang dapat menghasilkan laporan keuangan andal dan dapat dijadikan sebuah keputusan.

Kompetensi staf akuntansi sangat berperan penting di perusahaan. Tak hanya itu staf akuntansi juga merupakan posisi paling rawan karena bias sewaktu-waktu atasan meminta untuk merubah laporan keuangan atau yang lebih dikenal rekayasa laporan keuangan. Perekayasa akuntansi adalah proses pemikiran logis dan objektif untuk membangun suatu struktur dan mekanisme pelaporan keuangan dalam suatu negara untuk menunjang tercapainya tujuan negara (Suwardjono, 2005:101). Berikut adalah skandal yang dikarenakan perekayasa laporan keuangan:

Tabel 1.1
Skandal Laporan Keuangan

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.

Lanjutan Tabel 1.1
Skandal Laporan Keuangan

No.	Nama Perusahaan	Skandal	Keterangan
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.	Pemalat	Manipulasi Laporan Keuangan	Melakukan pencatatan hutang di neraca 2 kali lebih kecil dari yang sebenarnya dan dituduh melakukan pemalsuan.
5.	Bank Lippo	Manipulasi Laporan Keuangan	Menerbitkan laporan keuangan yang berbeda.
6.	PT. KAI	Manipulasi laporan keuangan	Melakukan pencatatan yang berbeda pada laporan keuangan yang diterbitkan ke publik sebesar 24 triliun dengan laba bersih 98 triliun, sedangkan yang diterbitkan di BEI 22,8 triliun dan rugi bersih 1,3 triliun.

Sumber: Wikipedia, dengan pengolahan sendiri.

Berdasarkan tabel 1.1 berbagai skandal laporan keuangan yang melibatkan oknum pemimpin dan staf akuntansi. Penyalahgunaan wewenang demi kepentingan pribadi merupakan tujuan utama para oknum pemimpin melakukan manipulasi tersebut. Peran auditor sebagai penetral dan pengawas sangat penting pada permasalahan ini dan berdampak pada *cost agency* karena dibutuhkan biaya untuk auditor.

Tabel 1.2
 Penelitian Terdahulu

No.	Nama / thn	Variabel Y	Variabel X	Hasil
1.	Fleenor (2002)	Keandalan laporan keuangan	Gaya kepemimpinan	Keandalan laporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan.
4.	Wibowo (2007:86)	Keandalan laporan keuangan	Kompetensi staf akuntansi	Keandalan laporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi staf akuntansi.
2.	Ikhsan dan Ishak (2008)	Keandalan laporan keuangan	Komitmen organisasi	keandalan laporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi.
3.	Prasetyono, dan kompyurini (2008)	Keandalan laporan keuangan	Motivasi pegawai	Keandalan laporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.
5.	Wididyaningrum, dan Rahmawati (2010)	Keandalan laporan keuangan	Sumber daya manusia	Keandalan laporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap Sumber daya manusia.

Pada tabel 1.2. memperjelas kondisi kontrak diksi fenomena maka penelitian ini melakukan revisi dalam penelitian.

Penelitian mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi keandalan laporan keuangan seperti gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi pegawai, dan kompetensi staf akuntansi yang akan dilakukan di perusahaan untuk

menghasilkan kualitas laporan keuangan *relevance*, yang berguna terhadap laporan keuangan dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Untuk membantu memahami laporan keuangan, penafsiran angka-angka dalam laporan keuangan, mengevaluasi laporan keuangan, dan tata cara menggunakan informasi keuangan untuk pengambilan keputusan diperlukan teknik analisis laporan keuangan.

Teknik analisis yang sering digunakan dalam menganalisis laporan keuangan adalah analisis rasio. Menurut Weston (1995:225) Analisis rasio keuangan memberikan kerangka hubungan antar pos-pos neraca dan perhitungan laba rugi, memungkinkan seseorang menelusuri sejarah suatu perusahaan dan menilai posisi keuangannya saat ini, sertamemungkinkan bagi manajer keuangan memperkirakan reaksi kreditur atau investor terhadap keadaan keuangan perusahaan dan dengan demikian dapat mencari cara-cara yang tepat untuk mendapatkan dana. Hasil dari perhitungan rasio akan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, agar dapat diketahui perubahan yang terjadi, apakah mengalami penurunan atau kenaikan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, terdapat indikasi variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi pegawai, dan kompetensi staf akuntansi mempunyai pengaruh terhadap keandalan laporan keuangan. Karena itu peneliti meneliti mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi Pegawai, dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Studi Empirik Pada Perusahaan Perbankan di Jakarta)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Fenomena keandalan laporan keuangan dipengaruhi oleh variabel independensi. Secara lebih spesifik identifikasi masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut: (1) bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi pegawai, dan kompetensi staf akuntansi berpengaruh terhadap laporan keandalan laporan keuangan (baik secara parsial maupun simultan).

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

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

Maksud penelitian ini secara deduksi (secara logik) dan melakukan pengujian secara induksi (empirik) fenomena mengenai faktor yang dapat mempengaruhi keandalan laporan keuangan dengan *proxy* variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi pegawai dan kompetensi staf akuntansi. Pengujian empirik penelitian ini dilakukan pada Perbankan di Jakarta.

Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti empirik (*aposterori*), re-teori pada *background*, *grand theory*, *middle range theory*, dan *applied theory* dengan pendekatan ilmu *multi displiner* sesuai dengan indentifikasi masalah pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi pegawai, dan kompetensi staf akuntansi terhadap pencapaian keandalan laporan keuangan.

1.4 Kegunaan Penelitian (Aspek Aksiologi)

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

Telahaan filsafat ilmu terdapat 3 (tiga) tatanan meliputi aspek ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Tatanan aksiologi bermakna sebaga 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 gunalaksana (operasional) dikaitkan dengan fungsi-fungsi manajemen, sedangkan kegunaan kedua dikaitkan dengan pengembangan ilmu (*sains*) melalui tahap-tahap penelitian dan melakukan re-teori dengan pemikiran deduktif-induktif (= berpikir *apriori-aposterori*).

1.4.1 Kegunaan Perkembangan Ilmu

Pada tatanan aksiologi dikaitkan dengan kegunaan operasional penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam kaitannya dengan keandalan laporan keuangan perbankan di Jakarta. Diharapkan dengan menerapkan keandalan laporan keuangan mewujudkan opini laporan keuangan yang berkualitas dan akhirnya akan tercapainya kualitas laporan keuangan yang andal, dan berdampak kepercayaan pada pengambilan keputusan. Kepercayaan adalah

modal utama dalam laporan keuangan untuk menciptakan kualitas laporan keuangan yang andal. Akibatnya mempunyai pengaruh positif pada sisi ekonomi makro dan memperbaiki kinerja ekonomis secara keseluruhan.

Variabel-variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi pegawai, dan kompetensi staf akuntansi akan memberikan kontribusi dan perhatian *stakeholders* pada masa yang akan datang. Dengan menganalisis variabel tersebut diharapkan akan memperbaiki yang lemah, memperkuat yang sudah baik melalui reposisi strategi dalam pencapaian tujuan kebijakan manajerial. Melalui mekanisme keandalan laporan keuangan diharapkan terpusat pada variabel tersebut jika menghendaki pengambilan keputusan yang baik.

1.4.2 Kegunaan Perkembangan Manajerial

Prasyarat dikatakan ilmu apabila memenuhi tiga kriteria yakni deduksi (koherensi), induksi (korespondensi), dan pragmatisme. Dengan demikian kegunaan penelitian ini dikaitkan dengan pengembangan ilmu mengacu pada 3(tiga) hal tersebut. Secara deduksi penelitian ini berguna dalam mengembangkan ilmu ekonomi akuntansi dengan menyusun kerangka pemikiran logis berdasarkan proporsi (hipotesis), atau berdasarkan hal-hal normatif (*apriori*) dengan logika matematis. Pada tatanan induksi (positif) yaitu berpikir secara statistik sebagai penentu pengujian empirik untuk memperoleh konsistensi dengan logika deduksi-induksi yang teruji (*logico hypothetico verifikatif*).

Kedua jalinan deduksi-induksi ini diharapkan harus memberikan makna sebagai sebuah pengujian (*re-theory*) dan memberikan kontribusi baru dalam

bentuk *creativity* penelitian sebelumnya sehingga diperoleh originalitas, keunggulan, temuan baru dalam pengembangan ilmu. Penelitian ini berguna menyusun model baru tentang:” Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi Pegawai, dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Keandalan Laporan Keuangan (Studi Empirik Pada Perusahaan Perbankan di Jakarta).

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Alfredson, Keith *et al.* (2009). *International Financial Reporting Standards. Second Edition.* Milton Qld : John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Arep, Ishak. (2003). *Management Motivasi.* Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- 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, Epistemologi, Aksiologi.* Edisi Pertama. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.* Surabaya : PT. Jepe Press Media Utama.
- Godfrey, Jayne *et al.* (2010). *Accounting Theory. Seventh Edition.* Milton Qld : John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Hasibuan S.P Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrahman, Husnan,S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Hofstede, Geert. (1991). *Cultures and Organization : Software of The Mind.* Berkshire : McGraw-Hills International (UK) Limited.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2012). *Standar Akuntansi Keuangan. Per 1 Juni 2012* Jakarta : Salemba Empat.
- Ivancevich, Konospaske, *et al.* (2011). *Organizational Behavior and Management.* Ninth Edition. New York : The McGraw.
- Jones,dkk. (2008). *Contemporary Management.* Fifth edition. USA : MC Grawhill-International.
- Kieso, Donald E *et al.* (2011). *Intermediate Accounting IFRS Edition. Volume 1.* New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.

- _____. (2013). *Intermediate Accounting. Fifteenth Edition*. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Luthans, Fred, Richard Hodgetts, Kenneth Thomson. (1980). *Social Issues In Business*. Third Edition. New York : Macmillan Publishing, Co. Inc.
- Manullang. (1996). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- _____. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta : BPF.
- Malayu S.P Hasibuan. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- McShane,dkk. (2008). *Organizational Behavior*. Fourth edition. USA : McGrawhill-International.
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Mirza, Abbas Ali *et al.* (2008). *IFRS Practical Implementation Guide and Workbook. Second Edition*. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Mirza, Abbas Ali dan Holt, Graham J. (2011). *IFRS Practical Implementation Guide and Workbook. Third Edition*. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Priansa Juni Donni, Suwanto. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Riahi, Ahmed dan Belkaoui. (2004). *Accounting Theory. Fifth Edition*. London : Thomson Learning 2004.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Performance Appraisal: System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Edisi pertama. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- _____. (2004). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT.Raja Grafindo.
- _____, 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.

- Sastro Hadiwityo Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan kedua. Jakarta : Sinar Grafika.
- Sekaran Uma. (2002). *Research Methods For Business*. University at Corbandale.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Culture and Leadership. Third Edition*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Tan Chue Hurt Dereh Torrington. (1998). *Human Resource Management For Southeast Asia dan Hongkong*. Second edition. Singapore : Prentice Hall Pearson Education Asia Pte.Ltd.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi.
- Terry R.George. (2003). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan ke-9. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- _____. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wolk, Harry I dan Tearney, Michael G. (1997). *Accounting Theory: A Conceptual and Institutional Approach. Fourth Edition*. Ohio : South-Western College Publishing.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn. (2011). *Organizational Behaviour*. Brisbane : John Wiley and Sons Australia, Ltd.
- Zikmund, William. (1997). *Business Reseachr Methods*. Fifth Edition. California : The Dryden Press.

Journals:

- 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.
- Evi Hayati, 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.
- George A. Akerlof and Rachel E. Kranton. (2000). *The Quarterly Journal Of Economics.*, Vol. CXV p 715-749.
- Hiras Pasaribu. (2011). Karakteristik Perusahaan dan Komitmen Berpengaruh Terhadap *Corporate Social Responsibility*. *Jurnal Akuntansi Keuangan*. Vol.10 Np.02 p. 262-276.
- 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.
- Partina, Anna. (2005). Menjaga Komitmen Organisasional Pada Saat Downsizing., *Jurnal telaah bisnis*. vol 6.no.2.
- Rahmisyari. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.09 No. 4.p.1268-1275.
- Resi Yudhaningsih. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan, dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*. Vol. 11 No.1.p 40-49.
- 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. (2003) *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. Hal. 199 – 216.

_____. (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.

Wehelmina Rumawas. (2011). Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasional Kompensasi dan Kinerja Karyawan., Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.9 No.09. p.1322-1333.

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.

Wilson Bogar. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap *Burnout*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Intention to Leave*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol 09 No.04 p.1465-1473.

Yeni Absah. (2008). Kompetensi: Sumber Daya Pendorong Keunggulan Bersaing Perusahaan. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol 1, No. 3 hal. 109 – 116.

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

Lain-Lain:

Bank Indonesia, Surat Edaran No.14/35/DPNP tentang Laporan Tahunan Bank Umum dan Laporan Tahunan Tertentu yang Disampaikan kepada Bank Indonesia, 10 Desember 2012

_____, Statistik Perbankan Indonesia Vol.11 No 9, Agustus 2013

Peraturan Bank Indonesia Nomor 14/14/PBI/2012 tentang Transparansi dan Publikasi Laporan Bank, 18 Oktober 2012.

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

www.bi.go.id

www.kamusbahasaIndonesia.org