

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN
ORGANISASI, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* DAN
KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Provinsi
Sulawesi Selatan)**

**ANDI MILDA WATY SUKARTA
A31116003**



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

MAKASSAR

2022

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**ANDI MILDA WATY SUKARTA
A31116003**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

disusun dan diajukan oleh

ANDI MILDA WATY SUKARTA
A31116003

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 30 Mei 2022

Pembimbing I



Drs. Muhammad Ashari, Ak., M.SA., CA
NIP 19650219 199403 1 002

Pembimbing II



Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP 19681125 199412 2 002



Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si
NIP 19650307 199403 1 003

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

disusun dan diajukan oleh

ANDI MILDA WATY SUKARTA
A31116003

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **08 Desember 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Drs. Muhammad Ashari, Ak., M.SA, CA	Ketua	
2.	Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA	Sekretaris	2..... 
3.	Prof. Dr. H. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si., CA	Anggota	3..... 
4.	Dr. Yohanis Rura, S.E., Ak., M.SA, CA	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si
NIP 19650307 199403 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : ANDI MILDA WATY SUKARTA

NIM : A31116003

Departemen/ Program studi : AKUNTANSI

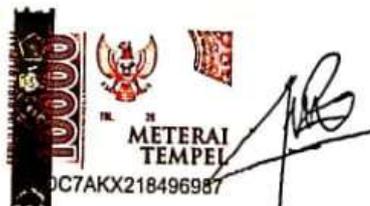
dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman
Good Governance Dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor (Studi
Empiris Pada Bpk Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 29 Mei 2022

Yang membuat pernyataan



ANDI MILDA WATY SUKARTA

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Allahumma shalli 'ala Muhammad wa 'ala ali Muhammad.

Alhamdulillahirabbilalamin, tak henti-hentinya peneliti mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT. Atas segala berkat dan rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance* dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)”, yang merupakan salah satu syarat tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti menyadari bahwa hal ini bukanlah suatu yang mudah dan dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat. Banyak kendala dan hambatan yang peneliti dapatkan dalam proses penyelesaiannya dan hal tidak akan bisa terlalui tanpa adanya dukungan dan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, tanpa mengurangi rasa hormat peneliti ucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Kedua orang tua peneliti Ibu Hajrah dan Bapak Ilham yang telah menjadi sumber kekuatan dan motivasi terbesar bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, memberi dukungan, nasehat, doa tak henti-

hentinya serta mengajarkan peneliti tentang arti sabar yang sesungguhnya dalam setiap langkah peneliti.

2. Bapak Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Darmawati, S.E., Ak., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Departemen Akuntansi Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Drs. Muhammad Ashari, Ak., M.SA., CA dosen Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, selaku pembimbing I yang telah mengarahkan dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Ibu Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA dosen Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, selaku pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak Prof. Dr. Alimudddin MM., Ak., CA dosen Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, selaku penasehat akademik yang senantiasa memberikan nasehat dan bimbingan kepada peneliti.
6. Segenap dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas segala ilmu dan bantuannya selama peneliti menempuh pendidikan.
7. Bapak Prof. Dr. H. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si., CA selaku dosen penguji saya atas segala saran dan bimbingannya kepada peneliti dalam penyelesaian penelitian ini.

8. Bapak Dr. Yohanis Rura, S.E., Ak., M.SA., CA selaku dosen penguji saya atas segala saran dan bimbingannya kepada peneliti dalam penyelesaian penelitian ini.
9. Segenap pegawai BPKP Perwakilan Sulawesi Selatan yang telah bersedia menjadi responden dan membantu segala proses penelitian.
10. Serta seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan serta doa kepada peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung selama berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti memohon maaf jika terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena sesungguhnya kesempurnaan adalah milik Allah Subhanahu wa Ta'ala dan kekurangan adalah milik peneliti pribadi. Semoga skripsi ini diridhai oleh Allah SWT. dan dapat memberikan manfaat bagi peneliti maupun seluruh pihak pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 14 Januari 2022

Andi Milda Waty Sukarta

ABSTRAK

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI,
PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* DAN KOMPLEKSITAS
TUGAS TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
UNDERSTANDING OF GOOD GOVERNANCE AND TASK COMPLEXITY
ON AUDITOR'S PERFORMANCE
(Empirical Study at BPKP Representative of South Sulawesi Province)***

Andi Milda Waty Sukarta

Muhammad Ashari

Aini Indrijawati

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan di Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah sampel sebanyak 59 diperoleh menggunakan metode *probability sampling*. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun, pemahaman *good governance* dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, kompleksitas tugas, kinerja auditor

This study aims to examine and analyze the effect of leadership style, organizational commitment, understanding of good governance and task complexity on auditor performance. This research was conducted at the BPKP Representative Office of South Sulawesi Province. A total of 59 samples were obtained using the probability sampling method. The data used is primary data collected through questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of this study indicate that leadership style and organizational commitment have a positive effect on auditor performance. However, understanding of good governance and task complexity does not effect on auditor performance.

Keywords: Leadership style, organizational commitment, understanding of good governance, task complexity, auditor's performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori dan Konsep.....	12
2.1.1 Teori Kontinjensi.....	12
2.1.2 Teori Atribusi (<i>Attributions Theory</i>).....	13
2.1.3 Definisi Audit Internal dan Auditor Internal.....	15
2.1.4 Kinerja Auditor.....	16
2.1.4.1 Pengukuran Kinerja.....	18
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja.....	18
2.1.5 Gaya Kepemimpinan.....	19
2.1.6 Komitmen Organisasi.....	20
2.1.7 Pemahaman <i>Good Governance</i>	21
2.1.8 Kompleksitas Tugas.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Konseptual.....	26
2.4 Hipotesis Penelitian.....	27
2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor.....	27
2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.....	29
2.4.3 Pengaruh Pemahaman <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Auditor.....	30
2.4.4 Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Rancangan Penelitian.....	33
3.2 Tempat dan Waktu.....	34
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
3.4 Jenis Data dan Sumber Data.....	35
3.4.1 Jenis Data.....	35

3.4.2 Sumber Data.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	37
3.6.1 Variabel Penelitian.....	37
3.6.2 Definisi Operasional.....	38
3.7 Instrumen Penelitian	40
3.8 Analisis Data	41
3.8.1 Statistik Deskriptif	41
3.8.2 Uji Kualitas Data	41
3.8.2.1 Uji Validitas	42
3.8.2.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	43
3.8.3.1 Uji Normalitas (<i>Test of Normalities</i>).....	43
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas (<i>Test of Multicollinearities</i>)	44
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas (<i>Test of Heteroscedasticities</i>).....	44
3.9 Metode Analisis Data	44
3.10 Uji Hipotesis	45
3.10.1 Uji Parsial (Uji t)	45
3.10.2 Uji Simultan (Uji F).....	46
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	46
BAB IV HASIL PENELITIAN	47
4.1 Gambaran Umum Responden.....	47
4.2 Analisis Data	48
4.2.1 Statistik Deskriptif	48
4.2.1.1 Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	50
4.2.1.2 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)	51
4.2.1.3 Statistik Deskriptif Variabel Pemahaman <i>Good Governance</i> (X3)	52
4.2.1.4 Statistik Deskriptif Variabel Kompleksitas Tugas (X4).....	53
4.2.1.5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Auditor (Y)	54
4.2.2 Uji Kualitas Data.....	55
4.2.2.1 Uji Validitas Data.....	55
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	59
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	60
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	60
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas	61
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	61
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	64
4.2.5.1 Pengujian secara Parsial (Uji t)	64
4.2.5.2 Pengujian secara Simultan (Uji F)	65
4.2.6 Koefisien Determinasi (R ²)	67
4.3 Pembahasan	67
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor.....	67
4.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.....	68
4.3.3 Pengaruh Pemahaman <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Auditor.....	69
4.3.4 Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor.....	70

BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Keterbatasan Penelitian	73
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.3 Kerangka Konseptual	27

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.2 Penelitian Terdahulu	23
3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel Peneliti.....	39
4.1 Tabel Demografi Responden.....	47
4.2 Statistik Deskriptif	49
4.3 Rentang Skala Tingkat Pencapaian Responden	50
4.4 Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	51
4.5 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)	52
4.6 Statistik Deskriptif Variabel Pemahaman <i>Good governance</i> (X3)	53
4.7 Statistik Deskriptif Variabel Kompleksitas Tugas (X4)	54
4.8 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Auditor (Y)	55
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	56
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)	57
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Pemahaman <i>Good governance</i> (X3)	57
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kompleksitas Tugas (X4)	58
4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor (Y)	58
4.14 Hasil Uji Reliabilitas	59
4.15 Hasil Uji Normalitas	60
4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	61
4.17 Hasil Uji heteroskedastisitas	62
4.18 Hasil Analisis Regresi	63
4.19 Hasil Uji Pengaruh Parsial (t)	64
4.20 Hasil Uji Pengaruh Simultan (F)	66
4.21 Hasil Koefisien Determinasi	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Biodata	80
2 Kuesioner Penelitian	82
3 Hasil Uji Statistik Deskriptif	88
4 Hasil Uji Validitas	100
5 Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas	113
6 Hasil Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas	115
7 Hasil Uji t, Uji F dan Uji Determinasi	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa ini, permasalahan hukum terutama berkaitan dengan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dengan segala praktiknya seperti penyalahgunaan wewenang, penyuapan, pemberian uang pelicin, pungutan liar, pemberian imbalan atas dasar kolusi dan nepotisme serta penggunaan uang negara untuk kepentingan pribadi telah menjadi perhatian masyarakat dan dianggap sebagai suatu hal yang lazim terjadi di negara ini. Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan bebas KKN menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian internal yang baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara hemat, efisien dan efektif.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mengemban misi pemeriksaan sangat tergantung dari kinerja para auditornya, termasuk kinerja auditor pemerintah pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan (Fembrianti dan Budiarta, 2016). Auditor dikatakan profesional dapat dilihat dari kinerja yang dilakukannya dalam menjalankan suatu perintah dari atasan yang sesuai tujuan organisasi dan juga sesuai dengan kode etik auditor. Tuntutan masyarakat yang menginginkan transparansi keuangan pemerintah

menjadi tanggung jawab auditor. Masyarakat sebagai penilai kinerja pemerintah menginginkan adanya sistem pengendalian internal dan fungsi pengawasan pemerintah yang baik agar pelaksanaan kegiatan menjadi terarah dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Widhi dan Setyawati, 2015).

Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai salah satu pelaksana pengendalian internal pemerintah yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peranan BPKP kemudian dipertegas kembali melalui Peraturan Presiden Nomor 192 tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). BPKP berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden dengan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional (bpkp.go.id, 2014).

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah no. 60 tahun 2008 tentang pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern tersebut dilaksanakan oleh Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jendral, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kota. BPKP dalam melaksanakan tugasnya dapat dikelompokkan ke dalam empat kelompok, yaitu audit (konsultasi, asistensi dan evaluasi), pemberantasan KKN, pendidikan dan pelatihan pengawasan (Wati dkk., 2010).

Suatu tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan auditor dalam kurun waktu tertentu merupakan bagian dari kinerja auditor. Kinerja auditor sebagai perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya

tujuan organisasi. Kinerja auditor merupakan suatu pelaksanaan tindakan atas tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor pada waktu tertentu (Hapsari, 2020).

Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu yaitu (1) kualitas kerja yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor, (2) kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor. Pengukuran atau penilaian kinerja sendiri merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan maupun sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, berbanding terbalik dengan kuantitas yang merupakan jumlah hasil kerja yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu dan ketepatan waktu yang merupakan kesesuaian waktu yang direncanakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja auditor merupakan tolok ukur yang dapat digunakan untuk menentukan suatu pekerjaan yang dilakukan baik atau sebaliknya. Oleh sebab itu, penelitian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor sangat penting dilakukan untuk dapat menjadi masukan untuk membenahi kinerja auditor di instansi terkait. Menurut beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja auditor. Faktor tersebut dapat berupa faktor eksternal dan faktor internal. Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian terkait empat faktor yang memengaruhi kinerja auditor yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan kompleksitas tugas.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan (Utari dan Hadi, 2020). 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 auditor pemerintah 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 mengkreasikan pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar, akibat dari instrumen organisasi secara formal belum memadai. Limi (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Fembrianti dan Budiarta (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Salah satu faktor individual yang memengaruhi peningkatan kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Sapariyah (2011) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Bariyima (2012) menyatakan bahwa keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh seberapa besar komitmen organisasi yang dimilikinya. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Pada penelitian Fembrianti dan Budiarta (2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang memiliki

komitmen yang tinggi terhadap organisasi di mana dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Seorang auditor akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil ini didukung oleh penelitian Sapariyah (2011) dan Savitri (2016). Sedangkan, pada penelitian Widhi dan Setyawati (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Faktor yang juga penting dan dapat memengaruhi kinerja auditor yaitu pemahaman *good governance*. 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 (Nurhayati, 2017). *Good governance* juga sebagai suatu konsep pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sektor publik, di mana pengertian dasarnya bermakna pemerintahan yang baik. Pemahaman *good governance* merupakan wujud peduli terhadap sistem dan struktur yang baik untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas usaha. Auditor yang memiliki pemahaman akan *good governance* yang baik akan melaksanakan pekerjaannya sesuai etika profesinya memberikan arahan jelas akan perilakunya.

Pengimplementasian *good governance* akan mendongkrak auditor melaksanakan pengauditan dengan baik sehingga tercapai pula kinerja yang cemerlang. Suatu pemerintahan yang baik harus membuka pintu yang seluas-luasnya agar semua pihak yang terkait dalam pemerintahan tersebut dapat berperan serta atau berpartisipasi secara aktif, jalannya pemerintahan harus diselenggarakan secara transparan dan pelaksanaan pemerintah tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan. Dalam bahasa akuntansi, akuntabilitas

(kemampuan memberikan pertanggungjawaban) merupakan dasar dari pelaporan keuangan. Pelaporan keuangan pemerintah tersebut memegang peran yang penting agar dapat memenuhi tugas pemerintahan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dalam suatu masyarakat yang demokratis. Penelitian-penelitian sebelumnya tentang hubungan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor menyatakan hasil inkonsistensi di mana penelitian Kasni dkk. (2018) mendapatkan hasil pemahaman *good governance* tidak berpengaruh pada kinerja auditor, hasil yang berbeda diperoleh oleh Widhi dan Setyawati (2015) dan Apsari dan Gayatri (2018) menyatakan di mana pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Kompleksitas tugas juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang auditor dalam mengambil keputusan. Kompleksitas tugas merupakan banyak dan beragamnya suatu tugas yang menjadikan tugas tersebut menjadi sulit dan membingungkan yang disertai dengan keterbatasan kemampuan atau keahlian dalam menyelesaikannya (Yustrianthe, 2012). Kompleksitas tugas sebagai proses dari suatu tugas yang membutuhkan sejumlah struktur dan kejelasan tugas yang diberikan, sehingga kompleksitas tugas akan meningkat disebabkan meningkatnya sejumlah proses dan berkurangnya tingkat struktur. Pengujian pengaruh kompleksitas tugas bersifat penting karena kecenderungan bahwa tugas melakukan audit adalah tugas yang banyak menghadapi persoalan kompleks. Pemahaman mengenai kompleksitas tugas dapat membantu manajemen audit sehingga memudahkan untuk menemukan solusi terbaik bagi staf audit dan tugas audit. Gasendi (2017) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun, Rustiarini (2013) menemukan kompleksitas tugas berpengaruh

negatif terhadap kinerja auditor. Maka diperlukan penelitian lanjutan sebelum kesimpulan yang definitif dapat diambil.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Widhi dan Setyawati (2015) terkait Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah, di mana pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan untuk variabel pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Perbedaannya yaitu pada penelitian ini mengganti variabel independensi dengan kompleksitas tugas. Alasan peneliti memilih kompleksitas tugas yaitu merujuk pada pernyataan Bonner (1994) yang mengemukakan adanya tiga alasan yang cukup mendasar mengapa pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasi audit perlu untuk dilakukan yaitu (1) kompleksitas tugas ini diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, (2) sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksitas tugas audit dan (3) ketiga pemahaman terhadap kompleksitas dari sebuah tugas dapat membantu tim manajemen audit perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf audit dan tugas audit. Serta penelitian yang dilakukan oleh Libby dan Lipe (1992) yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja seorang auditor. Perbedaan yang selanjutnya adalah pada tempat penelitian. Oleh sebab itu menurut peneliti dari kondisi-kondisi tersebut menempatkan variabel kompleksitas tugas karena dirasa perlu untuk diteliti kembali terkait pengaruhnya terhadap kinerja auditor. Pada penelitian Widhi dan Setyawati (2015) menjadikan BPKP Perwakilan Jawa

Tengah sebagai objek penelitian sedangkan pada penelitian ini memilih BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai objek penelitian.

Penelitian ini menggunakan teori kontinjensi dan teori atribusi. Teori kontinjensi, di mana teori ini mengklaim bahwa tidak ada cara terbaik untuk mengatur organisasi, untuk memimpin perusahaan atau membuat sebuah keputusan. Sebaliknya, tindakan optimal adalah tergantung pada situasi internal dan eksternal. Sedangkan, teori atribusi menjelaskan tentang perilaku seseorang dalam artian efektif tidaknya kinerja seseorang menurut teori atribusi sangat ditentukan oleh perilakunya, dalam teori ini mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti kemampuan atau usaha dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang misalnya keberuntungan, kesempatan dan lingkungan.

Berdasarkan penjabaran di atas terkait urgensi dari kinerja auditor dan adanya beberapa perbedaan hasil penelitian dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance* dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini terdapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
3. Mengetahui pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor.
4. Mengetahui pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adanya suatu penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat terutama pada bidang ilmu yang diteliti. Kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan serta informasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris terkait pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor, sehingga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan bagi para auditor untuk lebih profesional lagi dalam menjalankan peran mereka sebagai penyedia informasi dan sebagai bahan untuk mengevaluasi terkait hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja auditor itu sendiri. Hal lainnya yaitu diharapkan dengan adanya penelitian ini organisasi penyedia jasa akuntan terutama pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan lebih baik lagi dalam mengelola sumber daya manusia yang profesional.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good governance* dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan) ini adalah Kinerja Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan dengan adanya faktor gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan kompleksitas tugas.

1.6 Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri atas enam bab yang tersusun secara sistematis yang dijabarkan sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian mengenai landasan teori dan proses peninjauan pustaka terkait teori-teori yang berkaitan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang uraian gambaran umum organisasi, hasil uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir yang berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran yang diberikan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Kontinjensi

Kecocokan antara kontinjensi spesifik dan berbagai karakteristik dari sistem akuntansi adalah bidang garapan dari metode penelitian teoritis dan empiris secara umum dikenal sebagai pendekatan kontinjensi dalam rancangan sistem akuntansi (Limi, 2017). Pendekatan teori kontinjensi pada sistem akuntansi didasarkan pada premis bahwa tidak ada sistem akuntansi secara universal selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan. Hal ini bermakna bahwa sistem akuntansi tersebut tergantung juga pada faktor-faktor situasional yang ada dalam organisasi. Pendekatan kontinjensi digunakan pada penelitian ini dalam rangka memberikan masukan terkait faktor-faktor yang sebaiknya menjadi pertimbangan dalam rancangan penelitian. Banyaknya faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi terkadang sulit diukur dan tidak teridentifikasi (Suartana, 2010:124).

Teori kontinjensi sering juga disebut sebagai teori situasional karena teori ini mengemukakan kepemimpinan yang tergantung pada situasi. Suatu kelompok efektif tergantung pada kecocokan antara gaya pemimpin yang berinteraksi dengan subordinatnya sehingga situasi menjadi pengendali dan berpengaruh terhadap pemimpin. Kepemimpinan tidak akan terjadi dalam satu kevakuman sosial atau lingkungan. Para pemimpin terus mencoba memberikan pengaruh kepada anggota kelompok mereka dalam kaitannya dengan situasi-situasi yang spesifik.

Faktor yang menjadi penyebab hal ini terjadi karena situasi mungkin dapat sangat bervariasi sepanjang dimensi yang berbeda, karenanya hanya masuk akal untuk memperkirakan bahwa tidak ada satu gaya atau pendekatan kepemimpinan yang akan selalu terbaik. Akan tetapi, sebagaimana telah kita pahami bahwa strategi yang paling efektif mungkin akan bervariasi dari satu situasi ke situasi lainnya. Penerimaan kenyataan dasar ini melandasi teori tentang efektivitas pemimpin yang dikembangkan oleh Fiedler, menerangkan teorinya sebagai *contingency approach*. Asumsi sentral teori ini adalah bahwa kontribusi seorang pemimpin kepada kesuksesan kinerja oleh kelompoknya ditentukan oleh kedua hal yaitu karakteristik pemimpin dan berbagai variasi kondisi dan situasi. Untuk dapat memahami secara lengkap efektivitas pemimpin, kedua hal tersebut harus dipertimbangkan.

2.1.2 Teori Atribusi (*Attributions Theory*)

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori atribusi (*attributions theory*), di mana teori ini menjelaskan tentang perilaku seseorang dalam artian efektif tidaknya kinerja seseorang menurut teori atribusi sangat ditentukan oleh perilakunya. Teori atribusi atau yang disebut juga dengan teori penyebab perilaku tertentu, teori ini dikembangkan untuk menjelaskan perbedaan cara pribadi menilai orang lain, tergantung pada makna yang diberikan secara pribadi terhadap perilaku tertentu. Robbins (2002:47) menyatakan bahwa teori atribusi diajukan untuk mengembangkan penjelasan terkait perbedaan penilaian kita terhadap individu tergantung pada arti atribusi yang kita berikan terhadap perilaku tertentu. Pada dasarnya teori ini menjelaskan bahwa ketika kita mengobservasi perilaku seseorang, kita berusaha menentukan apakah perilaku ini disebabkan oleh faktor internal dan eksternal.

Teori atribusi merupakan teori yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya (Luthans, 2005:182). Teori ini menerangkan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara faktor internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti kemampuan atau usaha dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang seperti *task difficulty* (Tandiontong, 2016:121). Perilaku yang berasal dari faktor internal merupakan perilaku dalam diri individu seperti kepribadian, motivasi atau kemampuan. Adapun perilaku yang berasal dari faktor eksternal adalah perilaku yang diyakini sebagai hasil dari faktor-faktor luar diri individu seperti pengaruh sosial dari orang lain. Seseorang akan membentuk ide mengenai orang lain beserta situasi di sekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions*.

Dispositional attributions atau penyebab internal merupakan aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti sifat, kemampuan atau kepribadian. Adapun *situational attributions* atau penyebab eksternal merujuk pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial dan pandangan masyarakat. Alhasil setiap tindakan atau perilaku yang akan dilakukan oleh seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Teori atribusi mengembangkan konsep cara-cara penilaian manusia yang berbeda tergantung pada makna yang dihubungkan dengan perilaku tertentu.

2.1.3 Definisi Audit Internal dan Auditor Internal

Moeller (2009:3) mendefinisikan audit internal adalah suatu fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi kegiatannya sebagai layanan bagi organisasi. Adapun menurut Irmasari (2015) auditor internal adalah seseorang yang mempunyai suatu keahlian dan profesional untuk memberikan penilaian tambahan bagi organisasi dengan cara meningkatkan peluang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, mengidentifikasi perbaikan operasi melalui jasa *assurance* dan jasa konsultasi.

Audit internal sebagai sebuah fungsi dari organisasi yang mempunyai tugas dalam menginvestigasi, memberikan penilaian terkait pengendalian internal dan efisiensi terkait kinerja dari divisi atau unit yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Agoes (2013:204) mendefinisikan "Audit Internal adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan oleh divisi internal audit perusahaan, di mana terhadap laporan keuangan, catatan akuntansi perusahaan dan juga ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan serta ketaatan terhadap peraturan pemerintah maupun ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi yang berlaku".

Berdasarkan definisi audit internal di atas dapat disimpulkan bahwa audit internal merupakan bentuk pemeriksaan yang tidak hanya terpaku pada catatan-catatan akuntansi saja akan tetapi juga mencakup seluruh aktivitas perusahaan secara independen dalam menjalankan manajemennya dengan berpatokan pada standar prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen tersebut untuk dapat mencapai tujuan organisasinya. Adapun tujuan audit internal ini yaitu untuk membantu manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dengan memberikan rekomendasi terkait apa yang seharusnya dilakukan oleh

manajemen tersebut agar nilai organisasi semakin baik dan meminimalisir terjadinya kesalahan (*error*) maupun kecurangan (*fraud*).

2.1.4 Kinerja Auditor

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kinerja didefinisikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan (Fembrianti dan Budiarta, 2016).

Secara etimologi, kinerja bersumber dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang diraih seseorang) yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Akriyanto, 2012). Kinerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu yang merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dan kinerja organisasi yang merupakan sebuah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, hal ini bermakna untuk dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas terkait apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Lubis dkk., 2008).

Menurut Rahmawati (2012) kinerja sebagai terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* sebagai berikut.

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan,
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar,
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab,
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin.

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Budiarta dan Triyanthi (2015) mendefinisikan kinerja auditor adalah kemampuan seseorang auditor dalam menghasilkan temuan dari kegiatan pemeriksaan. Adapun menurut Salju dkk. (2014) menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan suatu aktivitas atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja sebagai suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja auditor juga sebagai hasil yang didapatkan seorang akuntan publik yang menjalankan tugasnya. Tugas yang dimaksud yaitu melaksanakan pemeriksaan secara objektif dan independen atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi, untuk melihat apakah laporan keuangan itu sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku.

2.1.4.1 Pengukuran Kinerja

Rahmawati (2012) menyatakan untuk dapat mengukur kinerja seseorang ada kriteria-kriteria yang dapat digunakan seperti kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam melaksanakan tugas. Adapun menurut Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah LAN RI (2003:4) menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah proses yang sistematis dan berkesinambungan untuk dapat menilai keberhasilan dan kegagalan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberi gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Selain itu, dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan juga misi sebagaimana yang ditetapkan dalam rencana strategik.

Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur dengan pengukuran tertentu (standar), di mana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang akan dihasilkan. Sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu serta ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja

Abdurrahman (2014) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja, yaitu sebagai berikut.

- a. Faktor pengetahuan yang merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada inteligensi maupun daya pikir dan juga penguasaan ilmu yang dimiliki.
- b. Faktor keterampilan yang merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki.
- c. Faktor kemampuan yang merupakan kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan juga tanggung jawab.
- d. Faktor motivasi yang merupakan suatu sikap pimpinan dan juga karyawan terhadap suatu situasi kerja di lingkungan organisasi.

2.1.5 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Badu dan Djafri (2017:33) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Nawawi (2003:115) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipakai pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Terlihat bahwa dari definisi di atas gaya kepemimpinan merupakan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya dipengaruhi oleh pemimpin, baik dari sifat pemimpin itu sendiri maupun gaya kepemimpinan yang dijalankannya.

Peran pemimpin dapat memberi pengaruh besar dalam menanamkan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Tewal dkk. (2017:207) mengidentifikasi dua dimensi yang menjelaskan perilaku kepemimpinan sebagaimana didekripsikan para karyawan yaitu struktur inisiatif (*initiating structure*) dan konsiderasi (*consideration*). Struktur inisiatif (*initiating structure*) merujuk pada tingkat sejauh mana seorang pemimpin menentukan dan menstruktur perannya sendiri dan peran dari bawahan ke arah pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok, termasuk di dalamnya perilaku yang mencoba untuk mengatur pekerjaan, hubungan kerja, dan tujuan. Adapun konsiderasi (*consideration*) digambarkan sebagai tingkat sejauh mana seseorang cenderung memiliki hubungan kerja yang dikarakteristikan dengan saling percaya, menghormati gagasan bawahan dan menghargai perasaan bawahan.

2.1.6 Komitmen Organisasi

Yusuf dan Darman (2017:27) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap loyalitas karyawan terhadap organisasinya, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi serta tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Vandenberg dan Charles (1992) mendefinisikan komitmen yaitu sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*) dan loyalitas (*affection attachment*). Sehingga bermakna bahwa komitmen organisasi sebagai suatu bentuk indentifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua padangan terkait komitmen organisasional yaitu *affective dan continuence*. Hasil

penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Auditor yang berkomitmen terhadap organisasinya akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Trisnaningsih, 2007). Komitmen auditor terhadap organisasinya adalah kesetiaan auditor terhadap organisasinya, hal ini juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri auditor dalam mengambil berbagai keputusan. Alhasil komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi auditor terhadap organisasi.

2.1.7 Pemahaman *Good Governance*

Good governance sebagai suatu konsep yang berorientasi kepada pembangunan sektor publik, dalam pengertian dasarnya adalah pemerintahan yang baik. *Good governance* adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha atau berkarya. Pemahaman *good governance* merupakan suatu 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 (Prasetyaningrum dan Rukmini, 2020). Hal ini bermakna *good governance* merupakan suatu tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif,

efisien dan bebas dari KKN yang menjadi syarat bagi pemerintah dalam mewujudkan aspirasi masyarakat untuk mencapai tujuan bernegara.

Pemahaman *good governance* sebagai perwujudan kepedulian terhadap sistem yang baik untuk mengelola organisasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas usaha. Proses pengambilan keputusan dapat lebih baik apabila auditor internal mempunyai pemahaman terhadap konsep *good governance*, serta dapat meningkatkan kinerja organisasi sehingga meningkat pula pelayanan terhadap pemangku kepentingan (*stakeholders*). Selain itu, auditor yang memiliki pemahaman terhadap *good governance* akan dapat bertanggungjawab terhadap organisasi dan pemangku kepentingan (*stakeholders*). Seorang auditor yang memahami *good governance* secara benar maka akan memengaruhi perilaku profesional auditor dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana yang diharapkan oleh berbagai pihak.

2.1.8 Kompleksitas Tugas

Tugas yang dihadapi auditor berbeda-beda antara satu dan yang lainnya, di mana suatu sisi ada auditor yang menganggap bahwa tugas audit sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara di sisi lainnya ada auditor yang persepsikan tugas audit sebagai tugas yang mudah. Terdapat beberapa definisi tentang kompleksitas, antara lain menurut Irwanti (2011) kompleksitas tugas adalah persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapasitas dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan. Kompleksitas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007). Mahdy (2012) mengemukakan bahwa kompleksitas tugas dalam pengauditan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) banyaknya

informasi yang tidak relevan dalam artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksikan. 2) Adanya ambiguitas yang tinggi, yaitu beragamnya hasil (*outcome*) yang diharapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

Bonner (1994) mengemukakan adanya tiga alasan dilakukannya pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah situasi audit. Ketiga alasan itu adalah sebagai berikut.

- a) Kompleksitas tugas diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
- b) Sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksitas tugas audit.
- c) Pemahaman terhadap kompleksitas sebuah tugas dapat membantu manajemen perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan oleh peneliti tersaji dalam tabel berikut ini

Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Sri Trisnaningsih, 2007	Independensi auditor dan komitmen sebagai mediasi pengaruh pemahaman <i>good governance</i> , gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor	1) Pemahaman <i>good governance</i> tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, melainkan berpengaruh tidak langsung melalui independensi auditor. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, tetapi komitmen organisasi bukan merupakan intervening variabel dalam hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. 3) budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, namun secara tidak langsung komitmen

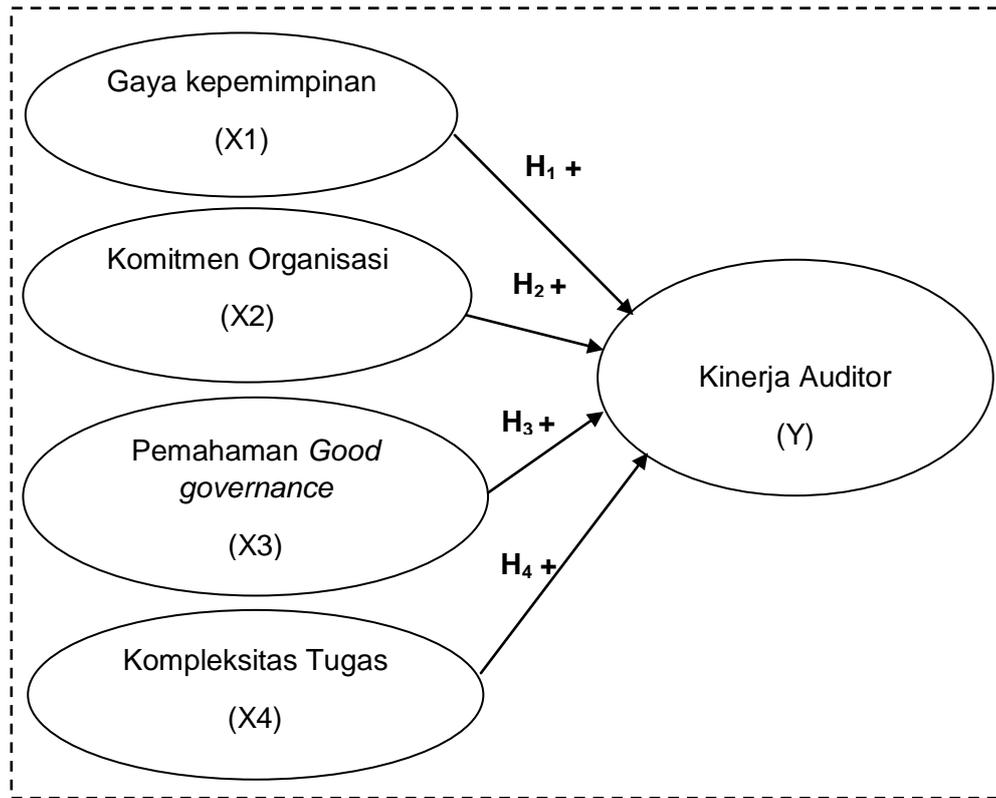
		organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.
Rina Aini Sapariyah, 2011	Pengaruh <i>Good governance</i> dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi	<i>Good governance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi, sedangkan, independensi auditor berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi.
Emiral Mahdy, 2012	Analisis Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Kompleksitas Tugas Audit terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Pada Auditor Internal Pemerintah yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah)	Variabel <i>locus of control</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini bermakna auditor internal yang memiliki <i>locus of control</i> cenderung memiliki kinerja audit yang lebih tinggi. Sama halnya dengan variabel kompleksitas tugas yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. adanya tugas-tugas audit yang kompleks dalam pelaksanaannya oleh auditor, maka setelah proses selesai auditor cenderung memiliki kinerja audit yang lebih tinggi.
Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti, 2013	Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor	Variabel struktur audit, ketidakjelasan peran, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. sebaliknya konflik pera, pemahaman <i>good governance</i> tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.
Ni Wayan Rustiarini, 2013	Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu dan Sifat Kepribadian pada Kinerja	Variabel kompleksitas tugas dan tekanan waktu tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan, untuk variabel sifat kepribadian berpengaruh pada kinerja auditor.
Saputro Nugroho Widhi dan Erma Setyawati, 2015	Pengaruh Independensi, gaya kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Pemahaman <i>Good governance</i> terhadap Kinerja	Hanya pemahaman <i>good governance yang</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan untuk variabel independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. yang berarti semakin baik pemahaman <i>good governance</i> oleh seorang auditor dalam bekerja maka

	Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Jawa Tengah)	akan semakin memengaruhi kinerjanya.
Astrid Fembrianti dan I Ketut Budiarta, 2016	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali	Struktur audit, pemahaman <i>good governance</i> , budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan, konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
Retno Savitri, 2016	Pengaruh Independensi dan Komitmen organisasi terhadap kinerja Auditor Eksternal (Studi kasus pada Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)	Independensi dan Komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.
Esthi Ayu Pratiwi Arifin Limi, 2017	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pada BPKP Provinsi Sulawesi Barat	Variabel independensi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independen memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor.
Ni Nyoman Suryagita Apsari dan Gayatri, 2018	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja dan Pemahaman <i>Good governance</i> pada Kinerja Auditor	Independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pengalaman kerja dan pemahaman <i>good governance</i> secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Bali.

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan kerangka penelitian yang menggambarkan hubungan antar variabel-variabel yang diuji. Berikut gambaran kerangka konseptual pada penelitian ini yang terdiri atas variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan kompleksitas tugas. Adapun untuk variabel dependennya yaitu kinerja auditor.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan bahwa jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi baik akan meningkatkan kinerja bawahannya dalam hal ini gaya kepemimpinan memengaruhi kreativitas auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasinya, sehingga dapat membantu auditor dalam memberikan kinerja terbaiknya terhadap organisasinya. Adanya komitmen organisasi yang tinggi dalam diri seorang auditor maka akan semakin tinggi pula kinerjanya sehingga dapat memberikan dampak pada pengembangan organisasinya. Adanya pemahaman *good governance* seorang auditor dalam melaksanakan audit akan mengakibatkan semakin baik pula kinerja auditor tersebut. Adanya kompleksitas tugas dalam audit dapat meningkatkan kinerja karena kompleksitas tugas audit dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk meningkatkan kualitas kerja seorang auditor, sehingga dapat memengaruhi usaha auditor untuk mencapai hasil audit yang berkualitas dengan meningkatkan kualitas kerjanya. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan maka kerangka konseptual penelitian ini ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Gambar: Kerangka Konseptual

Sumber: diolah sendiri (2021)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2013:99).

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang

tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh besar dalam menanamkan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Dalam teori kontinjensi menjelaskan tentang kelompok efektif tergantung pada kecocokan antara gaya pemimpin yang berinteraksi dengan subordinatnya sehingga situasi menjadi pengendali dan berpengaruh terhadap pemimpin.

Penelitian Limi (2017), Apsari dan gayatri (2018) hasilnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan pula adanya pembekalan pembelajaran terhadap bawahan. Alhasil hal ini dapat pula bermakna bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi dapat dikatakan sebagai faktor yang dominan dalam menentukan dan membentuk karakter organisasi sehingga akan memengaruhi *output* dari kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kreativitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan membantu auditor dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut diharapkan akan membantu auditor dalam memberikan kinerja terbaiknya terhadap institusinya. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Trisnarningsih (2007) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi ini akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) yang timbul dari auditor terhadap organisasinya. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai organisasional yang ada, maka dia akan merasa senang dalam bekerja serta memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi. Dalam teori kontinjensi menyatakan terdapat dugaan bahwa faktor situasional lainnya yang mungkin akan saling berinteraksi dalam memengaruhi situasi tertentu. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya yang menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaan, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya.

Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan senantiasa bertindak untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasinya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Savitri (2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor secara rasional adalah positif dan saling menguatkan. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh auditor maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat memberi dampak pada pengembangan organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.4.3 Pengaruh Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor

Good governance adalah tata kelola pemerintahan yang baik dilandasi oleh etika profesional dalam bekerja. *Good governance* digunakan untuk mendorong kinerja perusahaan serta memberikan kepercayaan bagi pemegang saham dan masyarakat. Auditor memiliki pemahaman akan *good governance* baik akan melaksanakan pekerjaannya sesuai etika profesi yang memberikan arahan jelas akan perilakunya. Pengimplementasian *good governance* akan mendorong auditor melaksanakan pengauditan dengan baik sehingga tercapai pula kinerja yang cemerlang. Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan untuk menjelaskan pengaruh dari pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor. Pemahaman *good governance* merupakan salah satu dari faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja auditor.

Widhi dan Setyawati, 2015, Apsari dan Gayatri (2018) telah melakukan penelitian tentang pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor. Kedua penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang positif pada pemahaman auditor terkait *good governance* dengan kinerjanya. Pemahaman *good governance* akan seorang auditor akan membantu auditor dalam mengidentifikasi tata kelola pemerintahan yang baik dan memenuhi unsur keadilan, transparansi dan akuntabilitas. Alhasil pemahaman tersebut, diharapkan akan membantu auditor memberikan kinerja terbaiknya terhadap institusi. Hal tersebut bermakna bahwa semakin paham seorang auditor internal akan pentingnya *good governance* dalam melaksanakan audit, semakin baik kinerja auditor tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃: Pemahaman *Good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.4.4 Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007). Alhasil sebuah sistem dikatakan kompleks jika sistem itu terdiri dari banyak komponen atau sub-unit yang saling berinteraksi dan memiliki perilaku yang menarik, namun pada saat bersamaan, tidak kelihatan terlalu jelas jika dilihat sebagai hasil dari interaksi antar sub-unit yang diketahui (Supratomo dkk., 2011). Jadi dapat dikatakan bahwa kompleksitas tugas itu sendiri muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lainnya. Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor. Kompleksitas tugas merupakan salah satu dari faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja auditor. Karena kompleksitas tugas ini terkait dengan persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan.

Bonner (1994) mengemukakan adanya tiga alasan dilakukan pengujian terhadap kompleksitas tugas untuk sebuah audit. Ketiga alasan itu adalah sebagai berikut.

1. Kompleksitas tugas diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
2. Sarana dan teknik pembuatan keputusan dan latihan tertentu diduga telah dikondisikan sedemikian rupa ketika para peneliti memahami keganjilan pada kompleksitas tugas audit.
3. Pemahaman terhadap kompleksitas sebuah tugas dapat membantu manajemen perusahaan menemukan solusi terbaik bagi staf.

Menurut Praditaningrum (2012) kompleksitas audit itu sendiri didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan atau tugas audit. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₄ : Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.