

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA AUDITOR
PEMERINTAH (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa
Yogyakarta)**



SKRIPSI

Oleh :

Nama : Azmi Farah Nisrina

No. Mahasiswa :18312128

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA AUDITOR
PEMERINTAH (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa
Yogyakarta)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan
Ekonomika UII

Oleh:

Nama: Azmi Farah Nisrina

No. Mahasiswa : 18312128

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 08 Februari 2022

Penulis,



(Azmi Farah Nisrina)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA AUDITOR
PEMERINTAH (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa
Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

Nama : Azmi Farah Nisrina

No. Mahasiswa : 18312128

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 7 Februari 2022

Dosen Pembimbing,



(Dra Neni Meidawati, Ak, MSi, CA, CPA)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP
KINERJA AUDITOR PEMERINTAH (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa
Yogyakarta)**

Disusun oleh : AZMI FARAH NISRINA

Nomor Mahasiswa : 18312128

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Selasa, 01 Maret 2022

Penguji/Pembimbing Skripsi : Neni Meidawati, Dra., M.Si., Ak., CA.

Penguji : Kumala Hadi, Dr., M.Si., CPA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

MOTTO

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."

(Q.S Ar-Ra'd: 11)

"Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayat, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”**. Skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis & Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orangtua penulis, Bapak Irwan Susanto, S.I.P. dan Mama Karuni Arina Dewi, A.Md., serta adik penulis Azhar Zulfa yang tidak henti-hentinya memberikan doa, motivasi, dan semangat untuk selalu bangkit dan mencurahkan segala perhatiannya bagi penulis.
2. Bapak Jaka Sriyana SE., Msi., Ph.D, Selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Neni Meidawati, Dra., M.Si., Ak., CA. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan, pengarahan, dukungan, dan

motivasi dengan penuh kesabaran serta ketulusan selama proses pengerjaan skripsi ini.

4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan.
5. Pihak-pihak Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah membantu dan bekerjasama dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat penulis, Ariva, Yaya, Nisa, Amiroh, dan Rosita yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini,
7. Teman-teman seperjuangan, Nita, Arin, Khoriya, dan Nabila yang selalu memberikan dukungan serta mengingatkan satu sama lain untuk menyelesaikan skripsi.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terimakasih sebesar-besarnya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat-Nya atas semua bantuan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 08 Februari 2022



Azmi Farah Nisrina

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Judul Skripsi	ii
Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Berita Acara Ujian Skripsi	v
<i>Motto</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran	xv
Abstrak	xvi
<i>Abstract</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Teori Atribusi.....	8
2.1.2. Kinerja Auditor Pemerintah.....	9
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	10

2.1.4. Motivasi	12
2.1.5. Kompleksitas Tugas.....	13
2.2. Penelitian Terdahulu	14
2.3. Pengembangan Hipotesis	16
2.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah	16
2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah	17
2.3.3. Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah	19
2.4. Kerangka Pemikiran.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1. Populasi dan Sampel	21
3.1.1. Populasi.....	21
3.1.2. Sampel	21
3.2. Jenis dan Sumber Data	22
3.3. Metode Pengumpulan Data	22
3.4. Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian	23
3.4.1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)	23
3.4.2. Variabel Independen (Variabel Bebas).....	23
3.5. Metode Analisis.....	24
3.5.1. Uji Validitas	24
3.5.2. Uji Reliabilitas	24
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	25
3.5.4. Uji Hipotesis	26
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	29

4.1. Hasil Pengumpulan Data	29
4.2. Karakteristik Responden	30
4.2.1. Usia Responden	30
4.2.2. Jenis Kelamin.....	30
4.2.3. Tingkat Pendidikan	31
4.2.4. Lama Bekerja.....	32
4.3. Analisis Statistik Deskriptif	33
4.4. Uji Validitas	34
4.5. Uji Reliabilitas.....	36
4.6. Uji Asumsi Klasik	37
4.6.1. Uji Normalitas	37
4.6.2. Uji Multikolinearitas.....	38
4.6.3. Uji Heteroskedastisitas	39
4.7. Uji Hipotesis.....	40
4.7.1. Uji Regresi	40
4.7.2. Uji t	41
4.7.3. Uji Model.....	42
4.7.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	43
4.8. Pembahasan	44
4.8.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah	44
4.8.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah	45
4.8.3. Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	48

5.1. Kesimpulan.....	48
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	49
5.3. Saran.....	49
Daftar Pustaka.....	50
Lampiran.....	53



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner.....	29
Tabel 4.2 Usia Responden.....	30
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden	31
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden	31
Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden	32
Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif	33
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	37
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	38
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	39
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi.....	40
Tabel 4.13 Hasil Uji Model.....	43
Tabel 4.14 Hasil Uji R ²	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	20
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

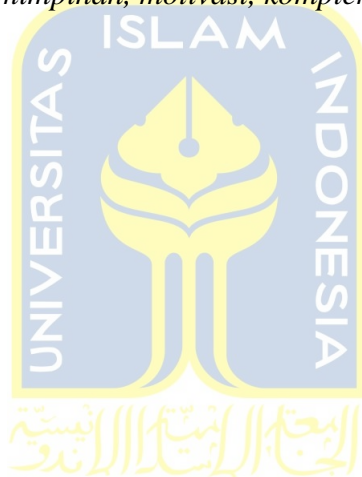
Lampiran 1 Surat Keterangan dari Inspektorat Provinsi DIY.....	53
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	54
Lampiran 3 Hasil Kuesioner	61
Lampiran 4 Statistik Deskriptif.....	69
Lampiran 5 Uji Validitas.....	70
Lampiran 5.1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	70
Lampiran 5.2. Variabel Motivasi (X2).....	71
Lampiran 5.3. Variabel Kompleksitas Tugas (X3)	72
Lampiran 5.4. Variabel Kinerja Auditor Pemerintah (Y)	73
Lampiran 6 Uji Reliabilitas.....	74
Lampiran 6.1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	74
Lampiran 6.2. Variabel Motivasi (X2).....	74
Lampiran 6.3. Variabel Kompleksitas Tugas (X3)	74
Lampiran 6.4. Variabel Kinerja Auditor Pemerintah (Y)	74
Lampiran 7 Uji Normalitas	75
Lampiran 8 Uji Multikolinearitas.....	76
Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas	76
Lampiran 10 Uji Regresi dan Uji t.....	77
Lampiran 11 Uji Model.....	77
Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi	77

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor pemerintah. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja di Kantor Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*.

Responden dalam penelitian ini adalah 46 auditor pemerintah Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden dipilih berdasarkan kriteria telah memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun. Analisis data menggunakan program SPSS versi 21, dengan metode analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Sedangkan kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Kata Kunci : *gaya kepemimpinan, motivasi, kompleksitas tugas, kinerja auditor pemerintah*

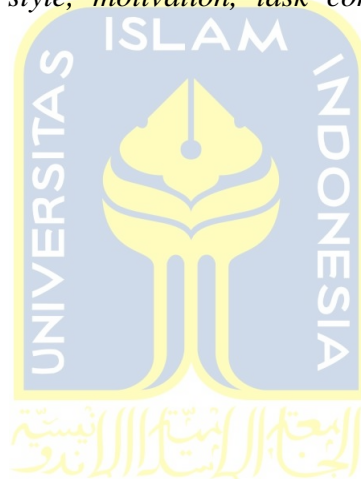


ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, motivation, and task complexity of government auditors' performance. The sample in this study is a government auditor who works at the Office of the Inspectorate of the Special Region of Yogyakarta. The sampling technique used in this study used a purposive sampling method.

Respondents in this study were 46 government auditors of the Inspectorate of the Special Region of Yogyakarta. Respondents were selected based on the criteria that they had at least 1 year of working experience. Data analysis using SPSS version 21 program, with data analysis method that is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that leadership style and motivation have a positive effect on the performance of government auditors. Meanwhile, task complexity has a negative effect on the performance of government auditors.

Keywords: leadership style, motivation, task complexity, government auditor performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pesatnya pembangunan serta pertumbuhan ekonomi di Indonesia sangat berdampak pada rumitnya pengawasan terhadap keuangan negara dari penyimpangan dan penyalahgunaan anggaran. Indonesia saat ini dihadapkan dengan berbagai krisis akibat praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN). Terbukti melalui skor Indeks Persepsi Korupsi (*Corruption Perception Index-CPI*) pada tahun 2020, Indonesia berada di posisi 102 dari 180 negara. Peringkat ini menurun dari tahun 2019 yang berada di posisi 85 dari 180 negara. Padahal, kesadaran masyarakat akan transparansi penyelenggaraan pemerintahan saat ini semakin meningkat. Akibatnya, aparat pemerintah dituntut untuk semakin peka dalam mengamati perkembangan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia agar dapat mewujudkan harapan masyarakat yaitu pemerintahan yang bersih.

Berbagai upaya sudah dilakukan oleh pemerintah untuk membenahi sistem tata kelola pemerintahan sehingga dapat mewujudkan sistem *good governance* yang baik dan mengarah pada pemerintahan yang bersih. Pemerintahan yang bersih dapat diwujudkan dengan menerapkan faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja pemerintah. Oleh karena itu, pemerintah harus dapat menjalankan fungsinya secara optimal, baik dari segi perumusan maupun implementasi. Dalam hal ini, peran pengawasan internal pemerintah adalah salah satu faktor penting yang dapat

ditingkatkan agar terselenggaranya pemerintahan yang bersih dan terbebas dari praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dijelaskan bahwa Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kabupaten/Kota adalah aparat pengawasan intern yang memiliki tugas dan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Inspektorat sebagai salah satu pelaksana tugas pengawasan internal mempunyai peran dan fungsi inspektorat diatur dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007, inspektorat menyelenggarakan tiga fungsi yaitu perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, serta pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjadi objek penelitian ini merupakan salah satu inspektorat yang berkinerja baik. Hal ini terbukti dari Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dari tahun 2018 hingga 2020 mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian (WTP). Dapat dilihat juga dari target realisasi kerja dengan indikator persentase penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan pada tahun 2018 terealisasi sebesar 89,02% dengan target 80%, pada tahun 2019 terealisasi sebesar 90,07% dengan target 82%, dan pada tahun 2020 terealisasi sebesar 93,13% dengan target 85%. Hal

ini menunjukkan bahwa kinerja Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terbilang sangat baik karena nilai realisasi kerjanya melebihi target. Namun masih ada kendala dalam mencapai target kinerja tersebut, seperti banyaknya tugas pemeriksaan yang menumpuk karena tuntutan *mandatory* dari pusat, progres penyelesaian tindak lanjut hasil rekomendasi hasil pemeriksaan BPK yang cenderung lamban, serta sumber daya manusia yang berkurang jumlahnya karena purna tugas ataupun mutasi yang menyebabkan beban kerja semakin tinggi.

Dalam mewujudkan realisasi kinerja yang baik, inspektorat perlu didukung dengan kinerja auditornya. Kinerja auditor adalah hasil dari proses pelaksanaan pemeriksaan yang telah dilakukan oleh auditor sesuai dengan tugas atau tanggungjawab yang diberikan kepada auditor serta menjadi ukuran untuk menentukan pekerjaan yang telah dilakukan itu baik atau belum. Kinerja dapat diukur dengan standar yang berlaku pada instansi tersebut, kualitas dengan mutu yang dihasilkan, jumlah hasil kerja yang dicapai dan ketepatan waktu dalam waktu yang telah ditentukan.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pemerintah. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya agar mengikuti arahan yang diberikan sehingga tujuan dapat tercapai. Ada dua hal mengapa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan, pertama adanya pergantian pemimpin dapat mengubah kinerja suatu instansi atau organisasi. Kedua, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi akibat proses kepemimpinan, kompetensi,

dan tindakan dari pemimpin yang bersangkutan. Dalam sistem yang serba terbuka, sosok pemimpin akan lebih menguatkan bawahannya sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018); Salman & Hatta (2020) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Hidayat et al. (2018); Natasia et al. (2019) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting karena dengan adanya motivasi kerja maka akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Motivasi yang ada di dalam diri akan menggerakkan auditor untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan benar. Jika seorang auditor termotivasi maka akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Munawarah & Diantimala (2016) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Selain itu, kompleksitas tugas juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Kompleksitas tugas adalah banyaknya tugas auditor yang berbeda-beda namun saling berkaitan. Auditor pasti akan dihadapkan dengan tugas yang rumit dan saling berhubungan antara satu tugas dengan tugas yang lainnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Munawarah & Diantimala (2016), kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Sujana (2019) kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Dari uraian faktor diatas, menunjukkan bahwa terdapat ketidakkonsistenan hasil dari para peneliti terdahulu, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pemerintah tersebut. Faktor-faktor yang akan diuji yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompleksitas tugas. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti ulang variabel-variabel tersebut.

Objek penelitian yang akan dikaji adalah auditor Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penelitian ini, penulis ingin mengungkap apakah faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga judul penelitian ini adalah **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan kajian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

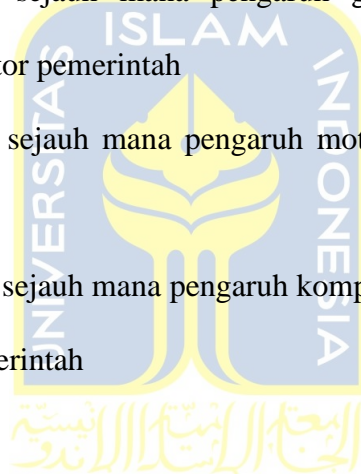
1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah?
3. Apakah kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah
2. Mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor pemerintah
3. Mengetahui sejauh mana pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor pemerintah



1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan akan menambah pemahaman penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa

Yogyakarta. Serta dapat memperluas pengetahuan dan pengalaman penulis di bidang audit sektor publik.

2. Bagi Auditor

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor pemerintah.

3. Bagi Pegawai Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menyediakan literatur bagi pemerintah untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Serta memberikan masukan, saran, dan informasi bagi para pengambil kebijakan di Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam rangka meningkatkan kinerja auditor pemerintah di Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. Bagi Kepentingan Akademik dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori, wawasan, dan referensi mengenai ilmu akuntansi sektor publik dan audit sehingga hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor pemerintah di Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Atribusi

Teori atribusi yang dicetuskan oleh Heider (1958) dalam penelitian Salman & Hatta (2020) menjelaskan mengenai perilaku seseorang. Perilaku seseorang ditentukan oleh gabungan antara kekuatan internal yang merupakan faktor-faktor berasal dari dalam diri, misalnya sifat atau karakter, dan kekuatan eksternal, yang merupakan faktor-faktor dari luar seperti tekanan atau kesulitan dalam pekerjaan. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa dan alasan atau sebab perilakunya.

Menurut Lubis (2017) ada tiga perilaku yang membentuk sikap seorang individu yaitu perbedaan, konsensus, dan konsistensi. Perbedaan menunjukkan apakah individu berperilaku dengan cara yang sama dalam situasi yang berbeda. Konsensus memperhitungkan tindakan seorang individu dengan individu yang lain jika dalam situasi yang sama. Sedangkan, konsistensi mengacu pada seorang pengamat yang mengamati sebuah tindakan yang berulang sepanjang waktu.

Faktor penentu kinerja auditor dapat dijelaskan dengan pendekatan teori atribusi yang menyatakan bahwa dua kategori dasar yang ada pada diri

auditor, yaitu atribusi internal (sifat orang seperti bakat, kemauan, dan upaya) dan atribusi eksternal (lingkungan kerja seperti rekan kerja dan pimpinan) (Adiputra, 2014).

2.1.2. Kinerja Auditor Pemerintah

Menurut Pabundu (2006), kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan individu atau kelompok dalam organisasi yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Fungsi pekerjaan yang dimaksud yaitu pelaksanaan hasil pekerjaan individu atau kelompok yang menjadi wewenang. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja individu atau kelompok terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kecerdasan, keterampilan, motivasi, persepsi peran, dan karakteristik kelompok kerja. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa peraturan, nilai-nilai sosial, dan perubahan lokasi kerja.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat apakah suatu organisasi sudah efektif atau belum. Menurut Mangkunegara (2005) dalam penelitian Munawarah & Diantimala (2016), kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai seorang karyawan ketika melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan.

Kinerja auditor pemerintah merupakan hasil dari proses pelaksanaan pemeriksaan yang telah dilakukan oleh auditor pemerintah sesuai dengan

tugas atau tanggungjawab yang diberikan kepada auditor pemerintah serta menjadi ukuran untuk menentukan pekerjaan yang telah dilakukan itu baik atau tidak. Kinerja dapat diukur dengan standar yang berlaku pada instansi tersebut, kualitas dengan mutu yang dihasilkan, jumlah hasil kerja yang dicapai, dan ketepatan waktu dalam waktu yang telah ditentukan.

Pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam proses pengendalian manajemen. Pengukuran kinerja dalam organisasi sektor publik pasti berbeda dengan organisasi swasta dikarenakan terdapat perbedaan dari segi sifat dan karakteristiknya. Mahmudi (2015) mengidentifikasi tujuan-tujuan dilakukannya pengukuran kinerja di organisasi sektor publik, yaitu :

- a. Digunakan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi
- b. Sebagai sarana pelatihan karyawan
- c. Meningkatkan kinerja pada periode selanjutnya
- d. Memberikan pertimbangan yang terencana dalam membuat keputusan pemberian *reward* dan *punishment*
- e. Memberikan motivasi karyawan
- f. Menciptakan akuntabilitas publik

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada umumnya merupakan perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya agar mengikuti arahan yang diberikan sehingga tujuan dapat tercapai. Pemimpin diharapkan dapat mengarahkan, mempengaruhi, memerintah, dan memotivasi bawahannya.

Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga akan berpengaruh pada kinerja bawahannya.

Dalam penelitian Hidayat et al. (2018), gaya kepemimpinan menurut Effendi (1992) merupakan cara pemimpin melaksanakan tugasnya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, mengontrol pikiran dan karakter seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan di dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membangun suasana kerja yang kondusif dan memotivasi para karyawan sehingga dapat menghasilkan hasil tugas yang optimal.

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan dalam Widodo (2020) dibagi menjadi tiga:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter yaitu jika kekuasaan terpusat pada pimpinan dan segala keputusan selalu dibuat oleh pimpinan sehingga bawahan tidak memiliki kesempatan untuk memberikan saran.

b. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif yaitu pimpinan memberikan wewenang lebih banyak kepada bawahan sehingga bawahan lebih banyak membuat keputusan dan bebas dalam menyampaikan saran dan pendapat.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif yaitu wewenang pimpinan tidak mutlak. Pimpinan dan bawahan membuat keputusan bersama dan bawahan memiliki banyak kesempatan dalam menyampaikan saran dan pendapat.

2.1.4. Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan untuk mencapai tujuan. Hubungan antara ketiga komponen motivasi tersebut yaitu intensitas merupakan seberapa keras individu berusaha, namun intensitas yang tinggi tidak dapat mengarah pada hasil kerja yang menguntungkan kecuali upaya tersebut disalurkan ke arah yang menguntungkan tersebut. Sedangkan ketekunan merupakan alat ukur seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha mereka.

Pada dasarnya, individu perlu dorongan untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhannya. Perilaku motivasi biasanya didasari karena keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu.

Teori motivasi Maslow menjelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan yang berjenjang. Ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, seperti rasa lapar, haus, dan istirahat;
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, tidak dalam arti aman fisik, namun juga mental, psikologikal, dan intelektual;
- 3) Kebutuhan dicintai,

- 4) Kebutuhan dihargai, dan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, artinya ada kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi dalam dirinya sehingga menjadi kemampuan yang nyata.

Menurut Herzberg, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu faktor *hygiene* dan faktor pemotivasi. Faktor *hygiene* terdiri dari kondisi kerja, supervisi, kompensasi, keamanan kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasi terdiri dari pekerjaan, prestasi, penghargaan, dan peluang untuk maju (Robbins & Judge, 2013).

2.1.5. Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas adalah banyaknya tugas auditor yang berbeda-beda namun saling berkaitan. Auditor pasti akan dihadapkan dengan tugas yang rumit dan saling berhubungan antara satu tugas dengan tugas yang lainnya. Tugas-tugas ini memiliki banyak informasi yang tidak relevan dan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi (Chung & Monroe, 2001).

Kompleksitas tugas yaitu tugas yang rumit sehingga membuat para pengambil keputusan harus meningkatkan daya pikirnya dan kesabaran dalam menghadapi masalah dalam tugas tersebut (Munawarah & Diantimala, 2016).

Wood (1986) mengemukakan bahwa kompleksitas terdiri dari dua aspek penting. Pertama, kompleksitas komponen merujuk pada informasi berbeda yang harus diproses dalam tugas tersebut. Ketika jumlah tindakan

meningkat, persyaratan pengetahuan dan keterampilan suatu tugas juga meningkat. Kedua, kompleksitas koordinatif mengacu pada sifat hubungan antara satu bagian dengan bagian yang lain untuk menyelesaikan suatu tugas. Tugas akan semakin rumit jika tugas tersebut berhubungan dengan tugas lainnya.

Menurut Bonner (1994), kompleksitas tugas dalam audit dipengaruhi oleh beberapa hal. Pertama kompleksitas tugas dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Kedua, pemahaman kompleksitas tugas audit dapat membantu dalam pengambilan keputusan dan pelatihan auditor. Ketiga, pemahaman kompleksitas tugas membantu manajemen audit untuk membagikan tugas yang sesuai untuk para stafnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan oleh Munawarah & Diantimala (2016) mengenai pengaruh motivasi, diskusi dalam *review audit*, kompleksitas tugas, dan tekanan waktu terhadap kinerja auditor Inspektorat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan pembahasan *review audit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan kompleksitas tugas dan tekanan waktu tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya terdapat penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) yang meneliti mengenai pengaruh profesionalisme, independensi, budaya organisasi, motivasi, serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor

Inspektorat Pemerintah Eks Karesidenan Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh antara variabel profesionalisme dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor, sedangkan variabel motivasi, independensi, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2018) meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi NTB. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, dan ketidakjelasan peran secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Sujana (2019) meneliti mengenai pengaruh *time budget pressure*, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil analisis, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan *time budget pressure* dan kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Natasia et al. (2019) meneliti mengenai pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada BPKP Perwakilan Sumatra Utara. Hasil analisis menunjukkan bahwa *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor di BPKP Perwakilan Sumatra Utara.

Penelitian yang berjudul “*Professionalism, Leadership Style, Understanding of Governance and Role of Supervision in Affecting Auditor Performance*” di teliti

oleh Salman & Hatta (2020). Hasil dari penelitian ini yaitu profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sebaliknya, gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, dan peran supervisi tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu diatas, menunjukkan bahwa terjadi ketidakkonsistenan hasil dari para peneliti dari tahun ke tahun. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor tersebut. Faktor-faktor yang akan diuji kembali yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompleksitas tugas.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Gaya kepemimpinan pada umumnya merupakan perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya agar mengikuti arahan yang diberikan sehingga tujuan dapat tercapai. Dalam penelitian Hidayat et al. (2018), gaya kepemimpinan menurut Effendi (1992) adalah cara seorang pemimpin menjalankan tugasnya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, mengontrol pikiran dan perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Jika dikaitkan dengan teori atribusi, gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor pemerintah. Gaya

kepemimpinan berperan guna menjaga keharmonisan dalam tim, memberikan kepercayaan diri, memberikan kesempatan untuk dapat berargumentasi, sehingga menghasilkan komunikasi yang baik.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin instansi akan mempengaruhi kinerja auditor pemerintah dalam menjalankan tugas. Auditor yang dipimpin dengan pemimpin yang baik akan merasa senang sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan oleh Hidayat et al. (2018) dan Natasia et al. (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Kesesuaian harapan auditor pemerintah dengan gaya kepemimpinan pada pimpinan instansinya akan mempengaruhi kinerja auditor pemerintah dalam menjalankan tugasnya. Sehingga secara tidak langsung berdampak pada efektivitas pengelolaan keuangan daerah. Dari uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah

2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Teori motivasi Maslow menjelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan yang berjenjang. Ada lima jenjang kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan dicintai, kebutuhan dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri (Robbins & Judge, 2013).

Sesuai dengan teori atribusi, motivasi merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor pemerintah. Auditor yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja secara maksimal dibandingkan dengan yang tidak memiliki motivasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka auditor akan terpacu untuk lebih produktif dalam melakukan tugasnya.

Kinerja auditor pemerintah dipengaruhi oleh motivasi auditor dalam bekerja. Jika kinerja auditor baik, ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan yang diinginkannya. Jika menurut auditor tersebut kinerja yang dicapainya kurang maka ia akan berusaha untuk memperbaiki kinerjanya dengan mengatasi masalah yang dihadapi. Jika kinerja auditor terus-menerus buruk bisa jadi auditor tersebut akan diberhentikan dari pekerjaannya.

Penelitian Munawarah & Diantimala (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Auditor yang memiliki motivasi kerja tinggi akan meningkatkan kinerja auditor. Pada dasarnya, individu perlu dorongan untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhannya. Perilaku motivasi biasanya didasari karena keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Dari uraian diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah

2.3.3. Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor

Pemerintah

Kompleksitas tugas adalah banyaknya tugas auditor yang berbeda-beda namun saling berkaitan. Auditor pasti akan dihadapkan dengan tugas yang rumit dan saling berhubungan antara satu tugas dengan tugas yang lainnya. Tugas-tugas ini memiliki banyak informasi yang tidak relevan dan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi (Chung & Monroe, 2001).

Kompleksitas tugas dalam teori atribusi dapat dikatakan sebagai faktor eksternal yang dapat menyebabkan perilaku disfungsional sehingga dapat menurunkan kinerja auditor pemerintah.

Menurut Bonner (1994), kompleksitas tugas dalam audit dipengaruhi oleh beberapa hal. Pertama kompleksitas tugas dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Kedua, pemahaman kompleksitas tugas audit dapat membantu dalam pengambilan keputusan dan pelatihan auditor. Ketiga, pemahaman kompleksitas tugas membantu manajemen audit untuk membagikan tugas yang sesuai untuk para stafnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Sujana (2019) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah. Adanya tugas yang tidak terstruktur akan mengakibatkan menurunnya kemampuan dalam mendeteksi kesalahan dan penyelesaian tugas sehingga dapat menurunkan kinerja auditor. Maka, semakin tinggi kompleksitas tugas auditor akan menyebabkan kinerja auditor semakin

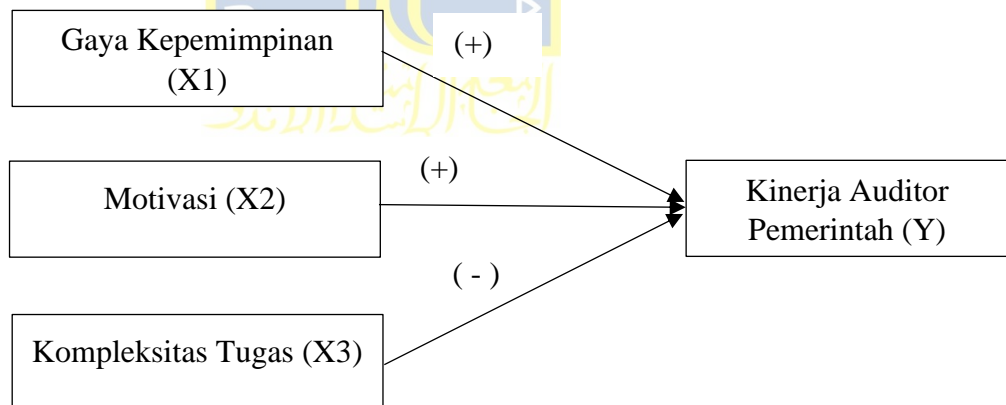
menurun. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah dibahas sebelumnya dan kajian pustaka, maka variabel dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi suatu kerangka pemikiran. Tujuan dibuatnya kerangka pemikiran yaitu agar mempermudah dalam memahami pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor pemerintah.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

3.1.1. Populasi

Populasi merupakan seluruh kelompok orang, peristiwa atau hal-hal yang menarik yang ingin diteliti oleh peneliti dan peneliti ingin membentuk opini berdasarkan statistik sampel (Sekaran & Bougie, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.1.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Penyampelan atas responden dilakukan secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* digunakan karena informasi yang digunakan dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Kriteria yang ditetapkan dalam memilih responden yaitu auditor Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang bekerja minimal satu tahun. Hal ini dikarenakan auditor yang telah bekerja minimal satu tahun telah memiliki pengalaman, dapat menilai kinerja serta menilai kondisi lingkungan kerjanya.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Firdaus (2012) adalah pengujian teori dengan pengukuran variabel penelitian menggunakan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari sumber pertama dan tidak melalui perantara, baik individu ataupun kelompok. Data primer dari penelitian ini yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner oleh peneliti terhadap auditor pemerintah. Lokasi penelitian terbatas di Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang terletak di Komplek Youth Centre, Jalan Kebon Agung, Tlogoadi, Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengukuran variabel menggunakan skala *likert* lima poin yaitu : Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Skala likert digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima poin tersebut.

3.4. Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.4.1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja auditor pemerintah. Kinerja dapat diukur dengan standar yang berlaku pada instansi tersebut, kualitas dengan mutu yang dihasilkan, jumlah hasil kerja yang dicapai dan ketepatan waktu dalam waktu yang telah ditentukan. Instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor pemerintah diadopsi dari penelitian Arini (2010).

3.4.2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

3.4.2.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada umumnya merupakan perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya agar mengikuti arahan yang diberikan sehingga tujuan dapat tercapai. Instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan menggunakan kuesioner dari penelitian Trisnaningsih (2007).

3.4.2.2. Motivasi

Perilaku motivasi biasanya didasari karena keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur motivasi menggunakan kuesioner dari penelitian Siregar (2012).

3.4.2.3. Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas adalah banyaknya tugas auditor yang berbeda-beda namun saling berkaitan. Instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kompleksitas tugas menggunakan kuesioner dari penelitian Surat (2018).

3.5. Metode Analisis

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dalam memperoleh data. Kuesioner dikatakan baik apabila pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan tabel r sebagai berikut :

- a. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- b. Jika r hitung lebih kecil r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Reliabilitas diuji menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel jika nilai (α) > 0,6 maka reliabilitasnya mencukupi. Sementara itu jika suatu variabel nilai (α) > 0,70 maka seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten karena memiliki reliabilitas yang kuat.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen, dan independen yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka data berdistribusi normal.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada gejala korelasi antara suatu variabel independen dengan independen yang lain. Model regresi yang baik yaitu tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Jika VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,10 maka terjadi gejala multikolinieritas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model di dalam regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu observasi ke observasi lain.

Heteroskedastisitas dapat diketahui melalui uji *Glejser*. Apabila signifikansi masing-masing variabel independen lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika signifikansi masing-masing variabel independen kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Hipotesis

3.5.4.1. Uji Regresi

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompleksitas tugas terhadap variabel dependen yaitu kinerja auditor pemerintah.

Uji regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. :

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

Keterangan :

Y = Kinerja auditor pemerintah

X1 = Gaya kepemimpinan

X2	= Motivasi
X3	= Kompleksitas tugas
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Nilai koefisien regresi
ε	= Standar eror

3.5.4.2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada pengujian ini menggunakan nilai signifikansi (α) 0,05.

- Apabila tingkat signifikansi (α) kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila tingkat signifikansi (α) lebih dari 0,05 maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

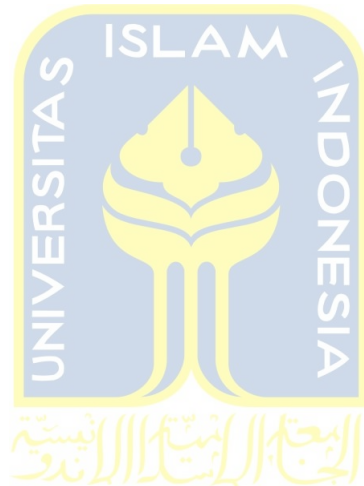
3.5.4.3. Uji Model

Uji Model atau Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak atau tidak. Jika nilai

probabilitas $< 0,05$, maka dapat model regresi dalam penelitian layak digunakan.

3.5.4.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur hubungan antara seluruh variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara nol hingga satu, jika R^2 semakin mendekati satu maka semakin tepat garis regresi tersebut untuk mewakili hasil observasi yang sebenarnya.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti dengan waktu 2 minggu untuk mengisi kuesioner yang telah dibagikan. Pendistribusian kuesioner dilakukan secara langsung dengan mengirimkan kuesioner ke kantor yang bersangkutan. Data yang terkumpul adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner disebar	50	100%
Kuesioner yang tidak Kembali	4	8%
Kuesioner yang kembali	46	92%
Kuesioner yang memenuhi syarat	46	92%

Dari data diatas menunjukkan bahwa dari 50 kuesioner yang disebar terdapat 4 kuesioner yang tidak kembali atau sebesar 8%. Sedangkan kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebanyak 46 kuesioner atau sebesar 92%. Sehingga penelitian ini menggunakan data dari 46 responden.

4.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Uraian berikut ini merupakan penjelasan karakteristik demografis responden tersebut.

4.2.1. Usia Responden

Pengelompokan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	20 – 25 tahun	0	0,00
2.	26 – 35 tahun	6	13,04
3.	36 – 45 tahun	23	50,00
4.	> 45 tahun	17	36,96
	Jumlah	46	100

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa auditor Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, mayoritas berusia antara 36 tahun hingga 45 tahun, yaitu sebesar 50% (23 orang). Sedangkan umur di atas 45 tahun sebesar 36,97% (17 orang) dan umur 26 tahun – 35 tahun sebesar 13,04% (6 orang).

4.2.2. Jenis Kelamin

Data karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	24	52,17
2.	Perempuan	22	47,83
	Jumlah	46	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui dari 46 responden, 24 responden atau sebesar 52,17% berjenis kelamin laki-laki dan 22 responden atau sebesar 47,83% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar auditor di Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.2.3. Tingkat Pendidikan

Data karakteristik responden menurut tingkat Pendidikan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	D3	0	0,00
2.	S1	24	52,17
3.	S2	22	47,83
4.	S3	0	0,00
	Jumlah	46	100

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat Pendidikan Sarjana (S1) yaitu 24 responden atau sebesar 52,17%, kemudian tingkat Pendidikan

Magister (S2) sebanyak 22 responden atau sebesar 47,83%, dan tidak ada responden dengan tingkat Pendidikan Diploma Tiga (D3) dan Pendidikan Doktor (S3). Hal ini menunjukkan bahwa auditor Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sudah memiliki tingkat Pendidikan yang tinggi.

4.2.4. Lama Bekerja

Data karakteristik responden menurut tingkat Pendidikan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.5
Lama Bekerja Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	<1 tahun	0	0,00
2.	1 – 2 tahun	1	2,17
3.	3 – 5 tahun	5	10,87
4.	6 – 8 tahun	8	17,39
5.	> 8 tahun	32	69,57
	Jumlah	46	100

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui responden yang bekerja pada rentang waktu lebih dari 8 tahun sebanyak 32 responden dengan persentase 69,57%, pada rentang waktu 6 – 8 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 17,39%, pada rentang waktu 3 – 5 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 10,87%, pada rentang waktu 1 – 2 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 2,17%, dan pada rentang waktu kurang dari 1 tahun tidak ada.

4.3. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.6
Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	46	19	45	34,96	4,502
Motivasi	46	21	35	27,54	3,513
Kompleksitas Tugas	46	14	24	18,80	2,363
Kinerja Auditor Pemerintah	46	29	55	42,76	4,940
Valid N (listwise)	46				

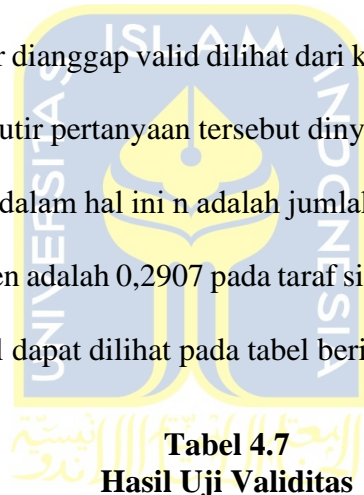
Sumber : Data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah data penelitian adalah sebanyak 46 responden. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum 19 dan nilai maksimum 45. Nilai rata-rata gaya kepemimpinan adalah sebesar 34,96 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,502. Variabel motivasi memiliki nilai minimum 21 dan nilai maksimum 35. Rata-rata variabel motivasi adalah sebesar 27,54 dan nilai standar deviasi sebesar 3,513. Variabel kompleksitas tugas memiliki nilai minimum 14 dan nilai maksimum 24. Rata-rata kompleksitas tugas adalah sebesar 18,80 dan nilai standar deviasi adalah sebesar 2,363. Variabel kinerja auditor pemerintah memiliki nilai minimum sebesar 29 dan nilai maksimum sebesar 55. Rata-rata kinerja auditor pemerintah adalah sebesar 42,76 dan standar deviasi sebesar 4,940.

4.4. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang dipakai untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam memperoleh data. Sebuah kuesioner dikatakan baik apabila sudah menunjukkan tingkat validitas. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud dan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Untuk menguji validitas data dalam penelitian ini dengan melihat output korelasi (r hitung).

Syarat umum agar dianggap valid dilihat dari ketentuan jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. R tabel diperoleh dengan cara $(df) = n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan $\alpha = 5\%$. Nilai r tabel pada 46 responden adalah 0,2907 pada taraf sig. ($p < 0,05$). Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.



Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)			
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
GK1	0,828	0,2907	Valid
GK2	0,855	0,2907	Valid
GK3	0,795	0,2907	Valid
GK4	0,756	0,2907	Valid
GK5	0,742	0,2907	Valid
GK6	0,701	0,2907	Valid
GK7	0,844	0,2907	Valid
GK8	0,842	0,2907	Valid
GK9	0,725	0,2907	Valid

Tabel 4.7 Lanjutan

Variabel Motivasi (X2)			
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
M1	0,677	0,2907	Valid
M2	0,840	0,2907	Valid
M3	0,781	0,2907	Valid
M4	0,754	0,2907	Valid
M5	0,864	0,2907	Valid
M6	0,761	0,2907	Valid
M7	0,647	0,2907	Valid
Variabel Kompleksitas Tugas (X3)			
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KT1	0,562	0,2907	Valid
KT2	0,658	0,2907	Valid
KT3	0,743	0,2907	Valid
KT4	0,671	0,2907	Valid
KT5	0,434	0,2907	Valid
KT6	0,331	0,2907	Valid
Variabel Kinerja Auditor Pemerintah (Y)			
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KAP1	0,733	0,2907	Valid
KAP2	0,603	0,2907	Valid
KAP3	0,637	0,2907	Valid
KAP4	0,896	0,2907	Valid
KAP5	0,756	0,2907	Valid
KAP6	0,782	0,2907	Valid
KAP7	0,865	0,2907	Valid
KAP8	0,887	0,2907	Valid
KAP9	0,822	0,2907	Valid
KAP10	0,728	0,2907	Valid
KAP11	0,835	0,2907	Valid

Sumber : Data primer, diolah

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari semua variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kompleksitas tugas, dan kinerja auditor pemerintah menunjukkan hasil r hitung > r tabel (0,2907). Sehingga seluruh item dari semua variabel dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.5. Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas item (variabel) dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koefisien variansi *Cronbach Alpha*.

Untuk mengukur reliabilitas maka diuji dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel jika nilai (α) > 0,6 maka reliabilitasnya mencukupi. Sementara itu jika suatu variabel nilai (α) > 0,70 maka seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten karena memiliki reliabilitas yang kuat.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,923	Reliabel
Motivasi	0,872	Reliabel
Kompleksitas Tugas	0,602	Reliabel
Kinerja Auditor Pemerintah	0,927	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas dalam tabel 4.8 dapat diketahui jika keempat variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kompleksitas tugas, dan kinerja auditor pemerintah memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih tinggi dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan.

4.6. Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya, data penelitian dilakukan uji asumsi klasik guna memastikan apakah terdapat suatu penyimpangan dalam model regresi sehingga perlu diuji menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

4.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika pengujian menghasilkan probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas :

Tabel 4.9.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,70150118
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,050
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,456
Asymp. Sig. (2-tailed)		,985

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer, diolah

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,456 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,985 dimana lebih besar dari signifikansi 0,05 ($0,985 > 0,05$), yang berarti data berdistribusi normal.

4.6.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi di atas ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen atau bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompleksitas tugas. Model regresi tidak terjadi multikolinearitas apabila *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10 dan nilai tolerance $> 0,1$.



Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Gaya Kepemimpinan	,502	1,990
Motivasi	,506	1,976
Kompleksitas Tugas	,989	1,011

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Pemerintah

Sumber : Data primer, diolah

Dari hasil olah data tersebut, dapat dilihat nilai VIF semua variabel memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance lebih dari 0,1, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas dan model regresinya dapat digunakan.

4.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas mengandung pengertian bahwa variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Data dalam penelitian ini adalah sebanyak 46, dengan berpedoman pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$. Bila nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,610	2,852		,214	,832
1 Gaya Kepemimpinan	-,056	,073	-,156	-,761	,451
Motivasi	,180	,093	,394	1,923	,061
Kompleksitas Tugas	-,078	,099	-,115	-,783	,438

a. Dependent Variable: Abs_Residual

Sumber : Data primer, diolah

Dari tabel 4.11 diperoleh bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.7. Uji Hipotesis

4.7.1. Uji Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kompleksitas tugas terhadap variabel terikat yaitu kinerja auditor pemerintah. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *SPSS 21.00* diperoleh persamaan regresi seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t hitung	sig	Keterangan
(Constant)	16,847	3,311	,002	
Gaya Kepemimpinan	,601	4,599	,000	H1 Gagal Ditolak
Motivasi	,441	2,645	,011	H2 Gagal Ditolak
Kompleksitas Tugas	-,385	-2,170	,036	H3 Gagal Ditolak

Sumber : Data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,847 + 0,601X_1 + 0,441X_2 - 0,385X_3$$

1. Nilai konstanta bernilai 16,847. Hal ini menunjukkan apabila gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompleksitas tugas dinyatakan tidak berubah pada nilai 0, maka kinerja auditor pemerintah sebesar 16,847.

2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bernilai 0,601 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebanyak 1 poin, maka akan diikuti peningkatan kinerja auditor pemerintah sebesar 0,601, tanpa dipengaruhi faktor lainnya.
3. Koefisien regresi variabel motivasi bernilai 0,441 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi sebanyak 1 poin, maka akan diikuti peningkatan kinerja auditor pemerintah sebesar 0,441, tanpa dipengaruhi faktor lainnya.
4. Koefisien regresi variabel kompleksitas tugas bernilai 0,385 (negatif). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompleksitas tugas sebanyak 1 poin, maka akan diikuti penurunan kinerja auditor pemerintah sebesar 0,385, tanpa dipengaruhi faktor lainnya.

4.7.2. Uji t

Uji t merupakan pengujian pengaruh variabel bebas secara parsial yang dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya tetap. Dalam analisis ini uji t dilakukan pada derajat kebebasan = $n-k-1 = (46-3-1) = 42$ pada tingkat keyakinan $\alpha = 5\%$ yaitu sebesar 2,018. Jika t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t disajikan dalam tabel 4.12.

Dari hasil olah data pada tabel 4.12 diketahui hasil sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,601 dan nilai signifikan sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, serta nilai t hitung $>$ t tabel $4,599 > 2,018$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.
2. Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,441 dan nilai signifikansi sebesar 0,011 di mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, serta nilai t hitung $>$ t tabel $2,645 > 2,018$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.
3. Variabel kompleksitas tugas memiliki koefisien regresi sebesar -0,384 dan nilai signifikansi sebesar 0,036, serta nilai t hitung $>$ t tabel $-2,170 > 2,018$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

4.7.3. Uji Model

Uji F dilakukan untuk mengetahui koefisien regresi variabel bebas atau independen yaitu pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor pemerintah.

Jika nilai signifikan $F < 0,05$, artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13
Hasil Uji Model

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	769,955	3	256,652	32,822	,000 ^b
Residual	328,415	42	7,819		
Total	1098,370	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Pemerintah

b. Predictors: (Constant), Kompleksitas Tugas, Motivasi, Gaya Kepemimpinan
Sumber : Data primer, diolah

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.13 hasil uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini layak digunakan dan variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi dan kompleksitas tugas berpengaruh bersama-sama atau simultan terhadap kinerja auditor pemerintah.

4.7.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Adjusted R Square dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,680	2,796

a. Predictors: (Constant), Kompleksitas Tugas, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data primer, diolah

Dari perhitungan tabel 4.14 diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,680$ atau 68%, hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja auditor pemerintah (Y) yang dapat dijelaskan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompleksitas tugas sebesar 68%. Sedangkan sisanya sebesar 32% dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.8. Pembahasan

4.8.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja auditor pemerintah juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh pemimpin yang baik maka akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Gaya kepemimpinan pada umumnya merupakan perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya agar mengikuti arahan yang diberikan sehingga tujuan dapat tercapai. Gaya kepemimpinan berperan guna menjaga keharmonisan dalam tim, memberikan kepercayaan diri, memberikan kesempatan untuk dapat berargumentasi, sehingga menghasilkan komunikasi yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2018) dan Natasia et al. (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta perlu dipertahankan dan dikembangkan untuk kedepannya. Agar gaya kepemimpinan semakin berdampak terhadap kinerja auditor pemerintah, pemimpin harus memiliki rasa saling percaya, menghargai argumentasi bawahan, serta komunikasi yang jelas dan efektif perlu ditingkatkan. Pemimpin juga harus berupaya untuk memberikan pengertian mengenai hasil kerja sehingga auditor akan menyelesaikan tugasnya lebih baik dari sebelumnya. Kesesuaian harapan auditor pemerintah dengan gaya kepemimpinan pada pimpinan instansinya akan mempengaruhi kinerja auditor pemerintah dalam menjalankan tugasnya. Sehingga secara tidak langsung berdampak pada efektivitas pengelolaan keuangan daerah.

4.8.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Hasil uji hipotesis kedua didapatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Apabila motivasi ditingkatkan, maka kinerja auditor juga akan meningkat. Auditor yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja secara maksimal dibandingkan dengan yang tidak memiliki motivasi. Hal ini menunjukkan jika dengan adanya motivasi yang tinggi maka auditor akan terpacu untuk lebih produktif dalam melakukan tugasnya.

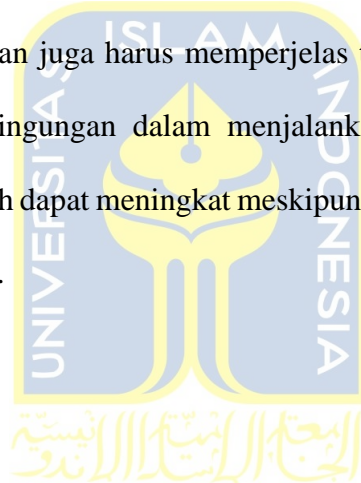
Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Munawarah & Diantimala (2016). Perilaku motivasi biasanya didasari karena keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Kinerja auditor pemerintah dipengaruhi oleh motivasi auditor dalam bekerja. Jika kinerja auditor baik, ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan yang diinginkannya. Agar motivasi lebih berdampak terhadap kinerja auditor, pemerintah harus mengetahui apa saja pengaruh-pengaruh yang dapat mendorong auditornya agar dapat berjalan bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dalam bentuk penghargaan kerja Satya Lencana, kenaikan pangkat, serta diklat untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga dapat memacu auditor pemerintah dalam meningkatkan kinerjanya.

4.8.3. Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Hasil hipotesis ketiga penelitian ini didapatkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Apabila kompleksitas tugas tinggi maka kinerja auditor pemerintah akan menurun. Hal ini menunjukkan jika auditor dihadapkan dengan tugas yang rumit, tidak terstruktur, dan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi maka akan menurunkan kinerja auditor pemerintah. Adanya tugas yang rumit dan membingungkan membuat auditor pemerintah harus meningkatkan daya pikir dan kesabaran dalam menghadapi masalah pada tugas tersebut. Kompleksitas

tugas dilihat dari seberapa banyak informasi tugas yang dikerjakan dan keakuratan informasi yang tersedia

Hasil ini mendukung peneliti Susanti & Sujana (2019) kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah. jika kompleksitas tugas meningkat, maka dapat mengakibatkan menurunnya tingkat keberhasilan auditor pemerintah dalam mendeteksi *fraud* yang mungkin terjadi. Maka dari itu, perlu diadakan pendekatan pelatihan dan pemberian bimbingan ketika auditor merasa kesulitan dalam mengerjakan tugasnya. Pimpinan juga harus memperjelas tugas yang diberikan sehingga tidak terjadi kebingungan dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerja auditor pemerintah dapat meningkat meskipun dihadapkan dengan tugas yang banyak dan rumit.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor pemerintah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang tinggi maka kinerja auditor pemerintah akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi maka auditor pemerintah akan terpacu untuk lebih produktif melakukan tugasnya.
3. Kompleksitas tugas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompleksitas tugas yang tinggi maka akan menyebabkan kinerja auditor semakin menurun.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dialami oleh peneliti sehingga mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian hanya dilakukan pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat diterapkan di semua objek.
2. Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner yang dapat memungkinkan responden tidak mengisi kuesioner secara bersungguh-sungguh sehingga dapat menimbulkan hasil yang bias.

5.3. Saran

Saran dalam penelitian ini yang dapat digunakan dalam memperbaiki penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat memperluas sampel penelitian. Tidak hanya terbatas pada auditor pemerintah di Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta saja namun ikut menyertakan auditor pemerintah lain seperti BPKP dan BPK.
2. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggunakan metode kuesioner tetapi juga dengan wawancara sebagai pelengkap data yang diperoleh melalui kuesioner.
3. Menambahkan variabel lain untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. M. P. (2014). *Budaya Tri Hita Karana sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Pada Kantor Inspektorat di Provinsi Bali)*. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 6(2), 191–206.
- Arini, T. F. (2010). *Pengaruh Persepsi Auditor Internal Atas Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Internal: Studi pada Auditor di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Sebelas Maret.
- Bonner, S. E. (1994). *A model of the effects of audit task complexity*. *Accounting, Organizations and Society*, 19(3), 213–234.
- Chung, J., & Monroe, G. S. (2001). *A Research Note on the Effects of Gender and Task Complexity on an Audit Judgment*. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 111–125.
- Effendi, Onong U. (1992). *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Jakarta: Mandar Maju
- Firdaus, H. (2012). *Buku Bahan Ajar Metode Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Update PLS Regresi. Edisi Delapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, P., Pituringsih, E., & Martiningsih, R. S. P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi NTB*. *Jmm Unram - Master Of Management Journal*, 7(4).
- Inspektorat.jogjaprov.go.id. Diakses pada 12 Oktober 2021, dari <http://inspektorat.jogjaprov.go.id/>
- Lubis, A. I. (2017). *Akuntansi Keperilakuan: Akuntansi Multiparadigma* (3rd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik* (Terbaru). Yogyakarta: Andi.
- Munawarah, H., & Diantimala, Y. (2016). *Pengaruh Motivasi, Diskusi dalam Reviu Audit, Kompleksitas Tugas, dan Tekanan Waktu terhadap Kinerja Auditor*

- (Studi Pada Inspektorat Kabupaten/Kota Di Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, 9(1), 33-44.
- Natasia, A., Sihombing, T. S., & Tarigan, E. S. B. (2019). *Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Di BPKP Perwakilan Sumatera Utara)*. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(2), 160–172.
- Pabundu, T. M. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi Dan Kabupaten/Kota
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Salman, K. R., & Hatta, D. S. (2020). *Professionalism, Leadership Style, Understanding of Governance and Role of Supervision in Affecting Auditor Performance*. *Journal Of Auditing, Finance, And Forensic Accounting*, 8(1), 11–18.
- Siregar, E. M. (2012). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Dengan Tindakan Supervisi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Sumatra Utara.
- Surat, M. T. I. (2018). *Pengaruh Independensi Auditor, Kompleksitas Tugas, Pemahaman Good Governance, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(2), 82–93.
- Susanti, N. K. A., & Sujana, I. K. (2019). *Pengaruh Time Budget Pressure, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance dan Kompleksitas Tugas Pada Kinerja Auditor*. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(2), 1059.
- Ti.or.id. *Indeks Persepsi Korupsi 2020: Korupsi, Respons Covid-19 Dan Kemunduran Demokrasi*. Diakses pada 12 Oktober 2021, dari <https://ti.or.id/indeks-persepsi-korupsi-2020-korupsi-respons-covid-19-dan-kemunduran-demokrasi/>
- Trisnaningsih, T. (2007). *Independensi Auditor Dan Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpin*. Simposium Nasional Akuntansi X.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan*. Jakarta: Salemba Empat (6th ed.).

Wijaya, O. (2018). *Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Budaya Organisasi, Motivasi, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Inspektorat Pemerintah Eks Karesidenan Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Widodo, Djoko Setyo. 2020. *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Bandung: Cipta Media Nusantara.

Wood, R.E. 1986. *Task Complexity : Definition of The Construct, Organizational Behavior and Human Decision Process*. Pp.60-82.

Yogyakarta.bpk.go.id.Hasil Pemeriksaan LKPD. Diakses pada 12 Oktober 2021, dari <https://yogyakarta.bpk.go.id/hp-lkpd/>



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan dari Inspektorat Provinsi DIY



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
INSPEKTORAT

ꦥꦼꦩꦼꦂꦶꦠꦠꦤ꧀ꦢꦫꦺꦃꦠꦶꦱꦼꦩꦼꦮꦠꦫꦶꦪ

Kompleks Youth Centre, Jalan Kebon Agung, Tlogoadi, Mlati, Kabupaten Sleman
Telepon (0274) 562009 Faksimile (0274) 512567

Website: <http://inspektorat.jogjaprov.go.id> Email: inspektorat@jogjaprov.go.id Kode Pos 55286

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 070/ 0473A

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : AZMI FARAH NISRINA
NIM : 18312128
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melakukan kegiatan Pelaksanaan Riset/Penelitian di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 01 Desember 2021



KUDI ISMON, S.Sos., M.Acc
NIP. 197107111996031004

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Auditor
Inspektorat DIY
Di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama kuesioner ini saya :

Nama : Azmi Farah Nisrina
NIM : 18312128
Contact Person : 083840023589

Dalam rangka penyelesaian skripsi dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)* guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Program Studi Akuntansi, Universitas Islam Indonesia, saya selaku peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang sebenarnya. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya akan saya gunakan untuk kepentingan akademik dan akan saya jaga kerahasiaannya.

Demikian permohonan ini saya sampaikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Azmi Farah Nisrina

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi data-data berikut dengan memberikan tanda (√) pada tempat yang sudah tersedia.

1. Nama Responden :(Boleh tidak diisi)
2. Usia Responden : 20 – 25 tahun
 26 – 35 tahun
 36 – 45 tahun
 > 45 tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki ;
 Perempuan
4. Jenjang Pendidikan : D3
 S1
 S2
 S3
5. Jabatan :
6. Lama bekerja : < 1 tahun
 1 – 2 tahun
 3 – 5 tahun
 6 – 8 tahun
 > 8 tahun



CARA PENGISIAN KUESIONER

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pertanyaan dalam kuesioner ini. Berilah tanda (√) pada setiap pertanyaan dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

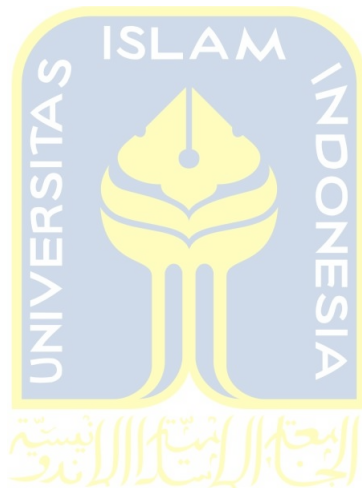
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)



DAFTAR PERTANYAAN

1. Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Hubungan antara atasan dengan bawahan di tempat saya bekerja sangat dekat					
2.	Adanya rasa saling percaya antara atasan, bawahan, dan rekan kerja seprofesi					
3.	Adanya suasana kekeluargaan di tempat saya bekerja					
4.	Pimpinan di tempat kerja saya sangat menghargai gagasan bawahan					
5.	Komunikasi antara atasan, bawahan, dan rekan kerja sangat terbuka dan menyenangkan					
6.	Hubungan antar pegawai di tempat saya bekerja selalu baik dan harmonis					
7.	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif					
8.	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas dengan benar					
9.	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan hasil					

Sumber : (Trisnaningsih, 2007)

2. Motivasi

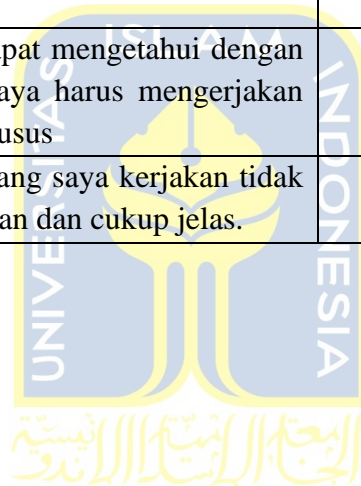
No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya melaksanakan proses pemeriksaan dengan motivasi yang tinggi untuk memberikan kinerja yang baik.					
2.	Saya menyukai tantangan pada setiap pelaksanaan pemeriksaan					
3.	Saya disiplin dalam melaksanakan tugas dan menetapkan tujuan secara realistis					
4.	Saya senang dihargai dan dihormati karena prestasi kerja saya yang baik					
5.	Saya bekerja dalam kondisi kerja yang baik, serta diterima oleh kelompok atau teman-teman saya					
6.	Saya memiliki kepuasan tersendiri apabila dapat menyelesaikan tugas yang sulit					
7.	Saya dipromosikan oleh pimpinan untuk menjabat suatu jabatan tertentu yang memiliki tanggung jawab penting					

Sumber : (Siregar, 2012)

3. Kompleksitas Tugas

No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu dapat mengetahui bahwa suatu tugas telah dapat saya selesaikan					
2.	Sangatlah tidak jelas alasan bagi saya mengapa saya harus mengerjakan bermacam-macam tugas yang ada					
3.	Sangat tidak jelas bagi saya cara mengerjakan setiap tugas yang saya lakukan selama ini					
4.	Selalu jelas tugas mana yang harus saya kerjakan					
5.	Saya selalu dapat mengetahui dengan jelas bahwa saya harus mengerjakan suatu tugas khusus					
6.	Tugas-tugas yang saya kerjakan tidak membingungkan dan cukup jelas.					

Sumber : (Surat, 2018)



4. Kinerja Auditor Pemerintah

No	Pertanyaan	Nilai				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Auditor ikut dalam menyusun program audit					
2.	Auditor mengusulkan alokasi anggaran waktu pemeriksaan untuk setiap jenis kegiatan dalam proses audit.					
3.	Jadwal pelaksanaan pemeriksaan sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan.					
4.	Waktu mulai pelaksanaan audit sesuai dengan jadwal masuk audit yang direncanakan dalam Program Kerja Audit.					
5.	Konsep laporan hasil audit telah disusun dan diajukan kepada atasan secara tepat waktu					
6.	Program audit telah disusun sesuai dengan standar					
7.	Program audit disusun untuk setiap kegiatan pemeriksaan					
8.	Pelaksanaan program audit sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sebelumnya					
9.	Kertas kerja hasil pemeriksaan telah direviu oleh atasan					
10.	Mereview kertas kerja audit yang dibuat oleh anggota tim.					
11.	Realisasi output (konsep Laporan Hasil Audit yang disetujui atasan) sesuai dengan target yang telah ditetapkan					

Sumber : (Arini, 2010)

Lampiran 3 Hasil Kuesioner

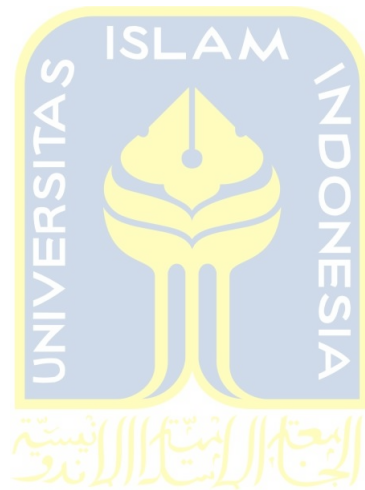
Responden	Gaya Kepemimpinan (X1)									Total GK
	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	GK9	
1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	31
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	29
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	3	3	2	4	4	4	32
8	4	4	3	3	4	4	3	4	3	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	3	3	4	4	4	3	3	4	4	32
11	3	3	4	4	4	4	3	4	3	32
12	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
14	3	4	5	3	3	5	4	4	3	34
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	5	5	4	4	5	5	5	4	41
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	2	2	4	4	4	4	3	3	2	28
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
24	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
28	4	5	5	5	5	4	5	4	4	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
31	3	4	4	4	3	4	3	4	4	33
32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
35	5	4	4	4	5	4	5	5	4	40
36	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

Responden	Gaya Kepemimpinan (X1)									Total GK
	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	GK9	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	4	4	5	4	4	5	4	5	5	40
42	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29
43	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
44	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
45	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36



Responden	Motivasi (X2)							Total M
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	4	3	4	3	4	3	24
3	3	4	3	4	3	4	3	24
4	3	3	3	3	3	3	4	22
5	4	3	3	4	3	4	3	24
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	2	4	4	2	24
8	4	3	4	2	3	3	2	21
9	5	5	5	5	5	4	3	32
10	5	5	5	3	4	4	3	29
11	4	3	4	4	4	4	3	26
12	4	3	3	3	4	4	3	24
13	5	4	5	4	5	4	3	30
14	4	4	4	4	4	4	3	27
15	4	4	4	3	4	3	3	25
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	4	4	4	5	5	3	30
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	5	4	5	4	30
21	4	4	4	4	4	4	3	27
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	5	5	5	5	5	5	4	34
24	4	4	4	2	5	5	3	27
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	3	27
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	4	4	4	4	4	4	3	27
30	4	5	5	5	5	4	3	31
31	4	3	4	3	3	3	3	23
32	4	3	4	3	4	3	3	24
33	4	4	4	3	4	3	3	25
34	4	5	5	5	5	5	5	34
35	4	5	4	4	4	5	4	30
36	4	4	4	5	4	4	4	29
37	5	5	5	4	5	5	5	34
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	3	3	4	3	3	3	3	22
40	4	4	4	4	4	4	3	27

Responden	Motivasi (X2)							Total M
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	
41	4	4	5	5	5	4	4	31
42	4	3	3	3	3	4	3	23
43	4	4	4	3	3	3	2	23
44	5	4	4	4	4	4	3	28
45	4	4	4	5	4	5	2	28
46	5	5	5	5	5	5	4	34



Responden	Kompleksitas Tugas (X3)						Total KT
	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	
1	4	4	4	3	4	4	23
2	4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	3	3	4	4	22
5	3	4	3	3	3	3	19
6	3	3	4	4	4	4	22
7	2	2	2	3	3	4	16
8	3	3	2	2	4	4	18
9	4	1	1	3	4	4	17
10	3	3	2	2	4	4	18
11	4	3	2	2	4	4	19
12	4	3	3	3	4	4	21
13	2	2	2	2	3	4	15
14	4	3	3	3	4	4	21
15	4	2	2	2	4	4	18
16	4	3	2	2	4	4	19
17	3	3	2	2	4	4	18
18	4	2	2	2	4	4	18
19	4	4	4	4	4	4	24
20	2	2	2	2	4	4	16
21	4	2	2	2	4	4	18
22	4	4	4	4	4	4	24
23	2	3	3	3	2	3	16
24	3	2	2	2	4	4	17
25	3	2	2	2	4	4	17
26	3	2	2	2	4	4	17
27	4	2	2	2	4	4	18
28	3	3	3	3	3	3	18
29	4	2	2	2	4	4	18
30	3	3	3	3	3	3	18
31	3	3	2	2	2	2	14
32	3	3	3	3	3	3	18
33	3	3	2	2	4	4	18
34	5	2	2	2	4	4	19
35	4	2	2	2	4	4	18
36	5	2	2	2	4	4	19
37	5	3	3	3	5	5	24
38	4	2	2	2	4	4	18
39	3	3	3	3	3	3	18
40	4	3	2	2	4	4	19

Responden	Kompleksitas Tugas (X3)						Total KT
	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	
41	4	3	3	2	3	3	18
42	4	2	2	2	4	4	18
43	4	4	4	4	3	4	23
44	4	2	2	2	4	4	18
45	3	2	2	3	4	4	18
46	4	3	2	3	3	4	19



Respo nden	Kinerja Auditor Pemerintah (Y)											To tal K AP
	KA P1	KA P2	KA P3	KA P4	KA P5	KA P6	KA P7	KA P8	KA P9	KA P10	KA P11	
1	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	40
2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	36
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	36
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	36
5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	37
6	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	37
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	49
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
17	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	44
25	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	39
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
29	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
30	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	51
31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
35	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	47
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
37	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52
38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43

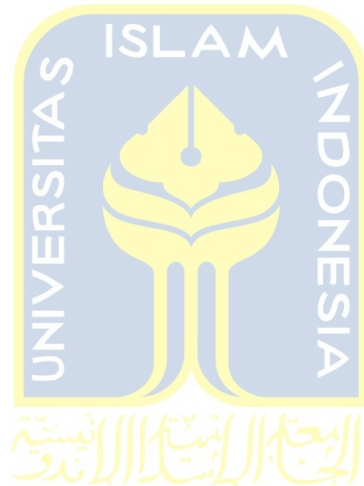
Respon den	Kinerja Auditor Pemerintah (Y)											Total KAP
	K AP 1	K AP 2	K AP 3	K AP 4	K AP 5	K AP 6	K AP 7	K AP 8	K AP 9	KA P10	KA P11	
40	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	41
41	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	47
42	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	37
43	2	2	4	2	4	2	2	2	3	3	3	29
44	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
45	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43



Lampiran 4 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	46	19	45	34,96	4,502
Motivasi	46	21	35	27,54	3,513
Kompleksitas Tugas	46	14	24	18,80	2,363
Kinerja Auditor Pemerintah	46	29	55	42,76	4,940
Valid N (listwise)	46				



Lampiran 5 Uji Validitas

5.1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations

	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	GK9	Total
GK1 Pearson Correlation	1	,781**	,506**	,492**	,630**	,385**	,705**	,653**	,681**	,828**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,008	,000	,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
GK2 Pearson Correlation	,781**	1	,679**	,550**	,453**	,527**	,688**	,714**	,613**	,855**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
GK3 Pearson Correlation	,506**	,679**	1	,566**	,516**	,638**	,636**	,618**	,465**	,795**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
GK4 Pearson Correlation	,492**	,550**	,566**	1	,752**	,567**	,529**	,536**	,457**	,756**
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
GK5 Pearson Correlation	,630**	,453**	,516**	,752**	1	,467**	,614**	,493**	,418**	,742**
Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000		,001	,000	,001	,004	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
GK6 Pearson Correlation	,385**	,527**	,638**	,567**	,467**	1	,462**	,572**	,348*	,701**
Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000	,001		,001	,000	,018	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
GK7 Pearson Correlation	,705**	,688**	,636**	,529**	,614**	,462**	1	,750**	,566**	,844**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001		,000	,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
GK8 Pearson Correlation	,653**	,714**	,618**	,536**	,493**	,572**	,750**	1	,615**	,842**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
GK9 Pearson Correlation	,681**	,613**	,465**	,457**	,418**	,348*	,566**	,615**	1	,725**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001	,004	,018	,000	,000		,000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total Pearson Correlation	,828**	,855**	,795**	,756**	,742**	,701**	,844**	,842**	,725**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5.2. Variabel Motivasi (X2)

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	Total
M1	Pearson Correlation	1	,534**	,685**	,287	,685**	,454**	,173	,677**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,053	,000	,002	,251	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
M2	Pearson Correlation	,534**	1	,715**	,548**	,687**	,613**	,425**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
M3	Pearson Correlation	,685**	,715**	1	,431**	,783**	,348*	,326*	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003	,000	,018	,027	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
M4	Pearson Correlation	,287	,548**	,431**	1	,492**	,561**	,514**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,053	,000	,003		,001	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
M5	Pearson Correlation	,685**	,687**	,783**	,492**	1	,631**	,413**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000	,004	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
M6	Pearson Correlation	,454**	,613**	,348*	,561**	,631**	1	,436**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,018	,000	,000		,002	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
M7	Pearson Correlation	,173	,425**	,326*	,514**	,413**	,436**	1	,647**
	Sig. (2-tailed)	,251	,003	,027	,000	,004	,002		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	,677**	,840**	,781**	,754**	,864**	,761**	,647**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5.3. Variabel Kompleksitas Tugas (X3)

Correlations

		KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	Total
KT1	Pearson Correlation	1	,042	,059	-,006	,530**	,371*	,562**
	Sig. (2-tailed)		,782	,697	,971	,000	,011	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
KT2	Pearson Correlation	,042	1	,807**	,618**	-,198	-,279	,658**
	Sig. (2-tailed)	,782		,000	,000	,187	,061	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
KT3	Pearson Correlation	,059	,807**	1	,815**	-,150	-,230	,743**
	Sig. (2-tailed)	,697	,000		,000	,321	,124	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
KT4	Pearson Correlation	-,006	,618**	,815**	1	-,169	-,148	,671**
	Sig. (2-tailed)	,971	,000	,000		,263	,327	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
KT5	Pearson Correlation	,530**	-,198	-,150	-,169	1	,803**	,434**
	Sig. (2-tailed)	,000	,187	,321	,263		,000	,003
	N	46	46	46	46	46	46	46
KT6	Pearson Correlation	,371*	-,279	-,230	-,148	,803**	1	,331*
	Sig. (2-tailed)	,011	,061	,124	,327	,000		,025
	N	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	,562**	,658**	,743**	,671**	,434**	,331*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,025	
	N	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5.4. Variabel Kinerja Auditor Pemerintah (Y)

		Correlations											
		KAP1	KAP2	KAP3	KAP4	KAP5	KAP6	KAP7	KAP8	KAP9	KAP10	KAP11	Total
KAP1	Pearson Correlation	1	,505**	,275	,671**	,434**	,559**	,646**	,567**	,541**	,449**	,499**	,733**
	Sig. (2-tailed)		,000	,064	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KAP2	Pearson Correlation	,505**	1	,471**	,407**	,265	,369*	,450**	,508**	,332*	,239	,265	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,005	,076	,012	,002	,000	,024	,109	,076	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KAP3	Pearson Correlation	,275	,471**	1	,388**	,500**	,347*	,395**	,524**	,534**	,387**	,500**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,064	,001		,008	,000	,018	,007	,000	,000	,008	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KAP4	Pearson Correlation	,671**	,407**	,388**	1	,668**	,822**	,827**	,817**	,790**	,617**	,743**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,008		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KAP5	Pearson Correlation	,434**	,265	,500**	,668**	1	,550**	,659**	,631**	,616**	,606**	,664**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,003	,076	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KAP6	Pearson Correlation	,559**	,369*	,347*	,822**	,550**	1	,656**	,713**	,668**	,481**	,641**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,018	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KAP7	Pearson Correlation	,646**	,450**	,395**	,827**	,659**	,656**	1	,782**	,631**	,618**	,726**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,007	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KAP8	Pearson Correlation	,567**	,508**	,524**	,817**	,631**	,713**	,782**	1	,616**	,727**	,704**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KAP9	Pearson Correlation	,541**	,332*	,534**	,790**	,616**	,668**	,631**	,616**	1	,557**	,878**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KAP10	Pearson Correlation	,449**	,239	,387**	,617**	,606**	,481**	,618**	,727**	,557**	1	,694**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,002	,109	,008	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KAP11	Pearson Correlation	,499**	,265	,500**	,743**	,664**	,641**	,726**	,704**	,878**	,694**	1	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,076	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	,733**	,603**	,637**	,896**	,756**	,782**	,865**	,887**	,822**	,728**	,835**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

Lampiran 6.1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,923	9

Lampiran 6.2. Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,872	7

Lampiran 6.3. Variabel Kompleksitas Tugas (X3)

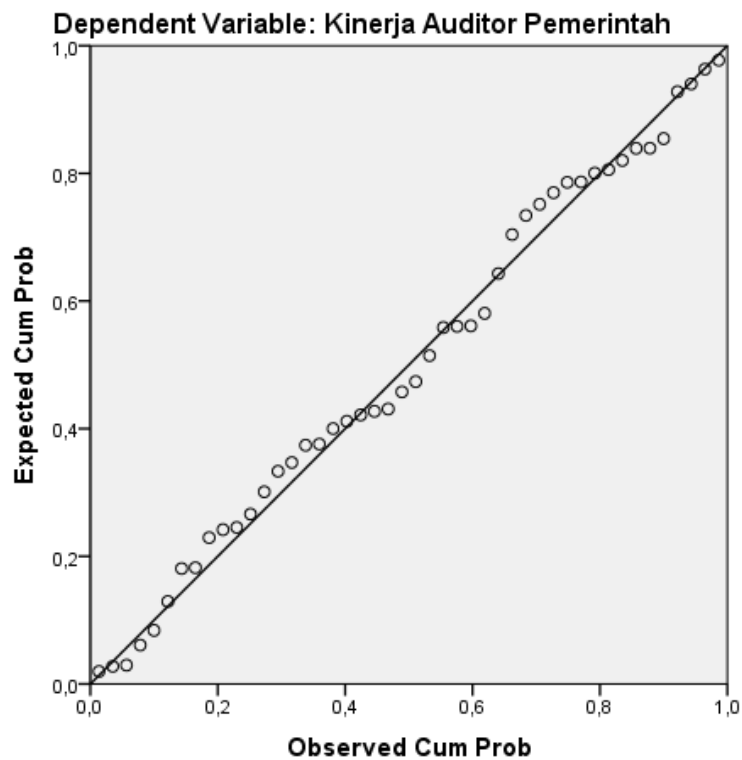
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,602	6

Lampiran 6.4. Variabel Kinerja Auditor Pemerintah (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,927	11

Lampiran 7 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,70150118
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,050
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,456
Asymp. Sig. (2-tailed)		,985

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,847	5,088		3,311	,002		
Gaya Kepemimpinan	,601	,131	,547	4,599	,000	,502	1,990
Motivasi	,441	,167	,314	2,645	,011	,506	1,976
Kompleksitas Tugas	-,385	,177	-,184	-2,170	,036	,989	1,011

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Pemerintah



Lampiran 9 Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,610	2,852		,214	,832
Gaya Kepemimpinan	-,056	,073	-,156	-,761	,451
Motivasi	,180	,093	,394	1,923	,061
Kompleksitas Tugas	-,078	,099	-,115	-,783	,438

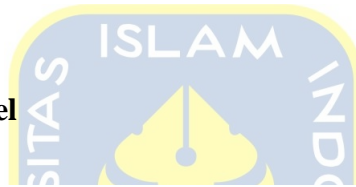
a. Dependent Variable: Abs_Residual

Lampiran 10 Uji Regresi dan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	16,847	5,088			
1	Gaya Kepemimpinan	,601	,131	,547	4,599	,000
	Motivasi	,441	,167	,314	2,645	,011
	Kompleksitas Tugas	-,385	,177	-,184	-2,170	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Pemerintah



Lampiran 11 Uji Model

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	769,955	3	256,652	32,822	,000 ^b
	Residual	328,415	42	7,819		
	Total	1098,370	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Pemerintah

b. Predictors: (Constant), Kompleksitas Tugas, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,680	2,796

a. Predictors: (Constant), Kompleksitas Tugas, Motivasi, Gaya Kepemimpinan