

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP HUBUNGAN KOMPLEKSITAS TUGAS, GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA AUDITOR

Erwina¹, Andreas², dan Hardi²

¹Program Studi Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Riau
Email: er_wina_25@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract This research intent to test the effect of Motivation on the relationship between Task Complexity, Leadership style with Auditor Performance on BPK Riau Province delegation. The data was collected using a questionnaire survey, the sample in this study were 47 respondents. Data processing used SPSS version 16. The regression equation used simple linear regression and multiple regression, this test is often called the Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the interaction of task complexity and motivation have negativ affect for the performance of the auditor, with a value of 63%, meanwhile its rest 37 % regarded by other variables, it mean the height auditor's task complexity BPK Riau Province delegation in work will reduce the motivation in work and ensue auditor performance decrease that resulting. Meanwhile result of leadership style interaction and motivation have positive ascendant to auditor performance, with point as big as 69 % auditor performance regarded by leadership style, motivation and leadership style interaction by motivates, meanwhile its rest 31 % regarded by other variables, it mean that leadership suitable will inspire motivate auditor for working so increases BPK'S auditor performance Riau Province delegation.

Keywords: Task complexity, Leadership style, Motivation, Auditor Performance

PENDAHULUAN

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Riau merupakan perwakilan BPK RI yang memiliki kewenangan untuk melakukan kontrol terhadap pengelolaan keuangan pemerintah daerah di Provinsi Riau. Namun pada kenyataannya, beberapa elemen menilai bahwa Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Riau belum mampu melakukan Audit Keuangan dan Kinerja Pemerintah Provinsi Riau dan Kabupaten

Kota di Riau secara transparan. (wordpress.com). Hal ini ditandai dengan tidak transparannya BPK Riau dalam mempublikasikan kerugian Negara terhadap beberapa kasus penyimpangan anggaran yang terjadi, di Provinsi Riau.

Fenomena tersebut mendorong peneliti untuk meneliti kembali terhadap kinerja auditor. Stabilitas akan terwujud apabila informasi yang tersedia memberikan gambaran riil kondisi keuangan suatu entitas. Dengan objek pemeriksaan yang banyak maka menjadi tanggung jawab BPK untuk memiliki SDM dengan produktifitas tinggi sehingga tercapai efisiensi kerja yang tinggi dan tugas yang dibebankan kepada BPK lebih optimal.

Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007). Kinerja yang maksimal dapat tercapai apabila tersedia sumber daya manusia yang berkualitas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahdi dan Ghozali (2012) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor internal. Penelitian yang dilakukan oleh Marganingsih dan Martani (2009) juga menunjukkan hasil bahwa variabel kompleksitas tugas tidak dapat mempengaruhi secara signifikan motivasi auditor untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian Sanusi & Iskandar (2007) menunjukkan bahwa ketika auditor memiliki tugas yang kompleks atau tidak terstruktur dengan baik, setinggi apapun usaha auditor akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga justru menurunkan kinerja auditor tersebut.

Hasil penelitian Menurut Alberto *et al* (2005) dalam Wati dkk (2010) kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja. Penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wati dkk (2010) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Pada penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) juga menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, Julianingtyas (2012) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian di Indonesia yang menggunakan variabel-variabel di atas pada umumnya menggunakan sampel penelitian di Kantor Akuntan Publik (KAP) dan satuan internal auditor di instansi pemerintah. Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis merumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut: “Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Hubungan Kompleksitas Tugas, Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Auditor”?

Tujuan penelitian untuk memberikan bukti empiris pengaruh motivasi terhadap hubungan kompleksitas tugas gaya, kepemimpinan terhadap kinerja auditor BPK Perwakilan Provinsi Riau.

KAJIAN PUSTAKA

Robbins (2008) kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama, Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007).

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007). Restuningdiah dan Indriantoro (2000) menyatakan bahwa kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Menurut Thoha (2008) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku dengan orang lain.

Menurut Robbins (2008) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Suwandi (2005), dalam konteks organisasi, motivasi adalah pemaduan antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan personil. Sedangkan motivasi menurut Mathis dan Jackson (2004) merupakan suatu keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor BPK Perwakilan Provinsi Riau yang menjalankan/melaksanakan proses pemeriksaan auditor yang berjumlah 47 orang. Pengumpulan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini menggunakan metode *survei* kuesioner.

Model Analisis dan Pengujian Hipotesis

Pengolahan data dilakukan dengan SPSS versi 16. Persamaan regresi yang digunakan untuk H₁ dan H₂ diuji dengan menggunakan model regresi linear sederhana, H₃ dan H₄ diuji dengan menggunakan regresi berganda, Uji ini sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Persamaan statistika yang digunakan adalah :

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_3 X_3 + \beta_4 (X_1 X_3) + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_5 (X_2 X_3) + \varepsilon$$

Dimana:

Y : Kinerja Auditor

X₁ : Kompleksitas Tugas

X₂ : Gaya Kepemimpinan

X₃ : Motivasi

X₁ X₃ : Interaksi antara X₁ dan X₃

X₂ X₃ : Interaksi antara X₂ dan X₃

α : konstanta

β_{1,2,3,4} : Koefisien Regresi

ε : error

Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, terlebih dahulu harus ditentukan tingkat kepercayaan (1-α) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sama dengan n-(k+1) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.05 dengan hipotesis dua sisi (*two tail*). Pengujian lebih lanjut dengan menggunakan statistik uji t. Pengujian tersebut dilakukan dengan dua arah (*two tail*) dengan tingkat signifikansi 5 % dengan *degree of freedom* (df) = n-k.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Objek penelitian ini pada auditor di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Riau yaitu yang berjumlah 47 Orang. Setelah dilakukan pemeriksaan terhadap 47 kuesioner tersebut, seluruh kuesioner layak digunakan untuk pengolahan data dengan tingkat respon (*respon rate*) sebesar 100%.

Statistik Deskriptif

Berikut adalah distribusi tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarakan yaitu dari hasil tersebut diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja auditor sebesar 3,52 yang berada pada kategori baik, variabel kompleksitas tugas sebesar 3,60 yang berada pada kategori tinggi, variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,71 yang berada pada kategori baik, variabel motivasi sebesar 3,73 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa auditor BPK Perwakilan Provinsi Riau memiliki kinerja, gaya kepemimpinan yang baik dan kompleksitas tugas, motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Hasil Analisis Regresi

1. Hasil Analisis Regresi Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 57,561 - 1,066 X_1 + e$.

Dari hasil persamaan regresi hipotesis pertama dapat diketahui setiap peningkatan kompleksitas tugas sebesar 1 (satuan), maka akan menurunkan kinerja auditor sebesar 1,066 dengan asumsi variabel lain tetap. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan. Hasil pengujian secara parsial mendapatkan diketahui $t_{hitung} (-3,632) < -t_{tabel} (-2,014)$ dan signifikasni $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Nilai determinasi *R Square* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,277. Artinya adalah bahwa sebesar 27,7 % kinerja auditor

dipengaruhi oleh kompleksitas tugas, sedangkan sisanya 72,3 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

2. Hasil Analisis Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 13,851 + 0,850X_2 + e$.

Dari hasil persamaan regresi hipotesis kedua diatas dapat di ketahui Nilai konstanta (a) sebesar 13,851. Artinya apabila gaya kepemimpinan diasumsikan nol (0), maka kinerja auditor sebesar 13,851. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,850. Artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,850 dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil pengujian secara parsial mendapatkan diketahui $t_{hitung} (7,472) > t_{tabel} (2,014)$ dan signifikasni $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Koefisien determinasi ini diperoleh nilai R Square sebesar 0,554. Artinya adalah bahwa sebesar 55,4 % kinerja auditor dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya 44,6 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

3. Hasil Analisis Regresi Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap hubungan kompleksitas tugas dengan kinerja auditor, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = -25,069 + 2,389 X_1 + 2,165 X_3 - 0,083 (X_1X_3) + e$

Dari hasil persamaan regresi hipotesis ketiga diatas dapat di ketahui Nilai konstanta (a) sebesar -25,069. Artinya apabila kompleksitas tugas, motivasi dan interaksi antara kompleksitas tugas dengan motivasi diasumsikan nol (0), maka kinerja auditor sebesar -25,069. Nilai koefisien regresi kompleksitas tugas sebesar 2,389. Artinya setiap peningkatan kompleksitas tugas sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 2,389 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 2,165. Artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 2,165 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi interaksi

kompleksitas tugas dengan motivasi sebesar -0,083. Artinya setiap peningkatan interaksi kompleksitas tugas dengan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja auditor sebesar 0,083 dengan asumsi variabel lain tetap.

Kemudian hasil pengujian secara simultan, diperoleh nilai F_{hitung} (25,008) $> F_{tabel}$ (2,822) dan signifikansi (0,000) $< 0,05$. Dengan demikian diketahui bahwa secara simultan kompleksitas tugas, motivasi dan interaksi kompleksitas tugas dengan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian secara parsial interaksi kompleksitas tugas dengan motivasi diketahui $-t_{tabel}$ (-2,017) $< t_{hitung}$ (-1,403) $< t_{tabel}$ (2,017) dan signifikasni 0,168 $> 0,05$. Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan kompleksitas tugas dengan kinerja auditor.

Koefisien determinasi ini diperoleh nilai R Square sebesar 0,636. Artinya adalah bahwa sebesar 63 % kinerja auditor dipengaruhi oleh kompleksitas tugas, motivasi dan interaksi kompleksiti dengan motivasi, sedangkan sisanya 37 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4. Hasil Analisis Regresi Hipotesis Keempat

Pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 72,491 - 1,527 X_2 - 1,408 X_3 + 0,060 (X_2 X_3) + e$.

Dari hasil persamaan regresi hipotesis ketiga diatas dapat di ketahui Nilai konstanta (a) sebesar 72,491. Artinya apabila gaya kepemimpinan, motivasi dan interaksi antara gaya kepemimpinan dengan motivasi diasumsikan nol (0), maka kinerja auditor sebesar 72,491. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar -1,527. Artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja auditor sebesar 1,527 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar -1,408. Artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja auditor sebesar 1,408 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi interaksi gaya kepemimpinan dengan motivasi sebesar 0,060. Artinya setiap peningkatan interaksi gaya kepemimpinan dengan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,060 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil pengujian secara simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} (32,217) > F_{tabel} (2,822)$ dan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian diketahui bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan interaksi gaya kepemimpinan dengan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian secara parsial interaksi kompleksitas tugas dengan motivasi sebesar 2,589. Dan diketahui $t_{hitung} (2,589) > t_{tabel} (2,017)$ dan signifikasni $0,013 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor.

Koefisien determinasi ini diperoleh nilai R Square sebesar 0,692. Artinya adalah bahwa sebesar 69 % kinerja auditor dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan interaksi gaya kepemimpinan dengan motivasi, sedangkan sisanya 31 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor, dimana pengaruh yang dihasilkan negatif. Kompleksitas tugas yang meningkat dan melebihi sumberdaya seseorang yang tersedia menyebabkan kinerja akan menurun. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Restuningtias dan Indriantoro (2000) memberikan kesimpulan bahwa peningkatan kompleksitas dalam suatu tugas atau sistem dapat menurunkan tingkat keberhasilan tugas itu. Selain itu penelitian ini bertolak belakang dengan Penelitian Arywanti Marganingsih (2010) yang memberikan bukti bahwa kompleksitas tugas tidak mempengaruhi kinerja auditor.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, dimana pengaruh yang dihasilkan positif. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trinaningsih (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Wati dkk

(2010), dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Wibowo (2009) menunjukkan bahwa hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor. Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang dengan cara memimpin yang baik akan disukai oleh bawahannya sehingga dalam bekerja karyawan akan menunjukkan kinerja yang meningkat.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Hubungan Kompleksitas Tugas dengan Kinerja Auditor

Kompleksitas tugas yang tinggi akan menurunkan motivasi seseorang dalam pencapaian suatu usaha sehingga kinerja yang dihasilkan akan menurun. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bonner dan Sprinkle (2002), kompleksitas tugas dapat menurunkan motivasi seseorang, dan meningkatkan usaha yang diarahkan untuk pengembangan strategi, dan juga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja jangka pendek atau jangka panjang.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil statistik hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, dengan pengaruh yang dihasilkan positif. Ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2009) terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, Julianingtyas (2012) yang menunjukkan hasil terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Martha (2005) dalam memotivasi pegawainya seorang pemimpin harus mengubah sikap dirinya sendiri, yang pada gilirannya mengizinkannya untuk memandang orang di sekelilingnya dengan berbeda. Seorang pemimpin haruslah berani menjalin hubungan dengan orang lain dan mengetahui sedikit-sedikit tentang pegawainya, dan apa yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja kerja anggotanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis pertama dapat dilihat bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil uji hipotesis ketiga dapat dilihat bahwa interaksi kompleksitas tugas dan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Interaksi kompleksitas tugas dan motivasi akan tetap menurunkan kinerja auditor. Hasil uji hipotesis ke empat dapat dilihat bahwa interaksi gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti, sehingga penelitian ini memakan waktu yang cukup lama, dan sampel yang diambil pada penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor BPK Perwakilan Provinsi Riau saja. Saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini Bagi Auditor BPK Pada masa yang akan datang dapat mengimplementasikan dan dapat memberikan kontribusi untuk lebih memahami amanat UUD 1945. Perlu dikembangkan bagi penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel lainnya yang mempengaruhi strategi organisasi yang akan mungkin mempengaruhi kinerja auditor dan memperluas area penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bonner, S. E., R, dan Sprinkle, G.B., 2002. The Effects of Monetary Incentives on Effort and Task Performance: Theories, Evidence, and A Framework for Research. *Accounting, Organization and Society* 27: p. 303 – 345.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia., 2007. *Peraturan BPK RI No. 01 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*, BPK RI, Jakarta
- Julianingtyas, Bunga Nur., 2012. Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. pada KAP di Kota Semarang. *Accounting Analysis Journal* Vol 1 2252-6765. UNNES
- Mathis, Robert I. & John H. Jackson., 2004. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mahdi, Emiral dan Imam Ghozali., 2012, *Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Kompleksitas Tugas Audit Terhadap Kinerja Auditor*

Internal Studi pada Auditor Internal Pemerintah yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Universitas Diponegoro, Semarang

- Marganingsih A. dan Dwi Martani., 2009. *Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya terhadap Kinerja: Studi pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Lembaga Pemerintah non Departemen.* Simposium Nasional Akuntansi XII. Palembang.
- Restuningdiah, N. & Indriantoro, N., 2000. Pengaruh Partisipasi Terhadap Kepuasan Pemakai Dalam Pengembangan Sistem Informasi Dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, Dan Pengaruh Pemakai Sebagai *Moderating Variabel.* *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 3 (2), 119-133.
- Robbins, Sthepen., 2008. *Perilaku Organisasi.* Edisi 12. PT Selemba Empat, Jakarta.
- Sanusi, ZM, Iskandar, TM dan June M. L. Poon., 2007. Effect of Goal Orientation and Task Complexity on Audit Judgment Performance. *Malaysian Accounting Review.* pp. 123-139
- Suwandi., 2005. *Pengaruh Kejelasan Peran dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Kepala Sub Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur.* Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Airlangga Surabaya.
- Thoha, M., 2008. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Trisnaningsih, S., 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X.* Makasar 26-28 Juli 2007.
- Wati dkk., 2010. Pengaruh Independensi Auditor, Gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). *Simposium Nasional Akuntansi XIII.* Purworkerto 2010.
- Wibowo, Ayu Oceani., 2009. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah Istimewa Yogyakarta).* Universitas Islam Indonesia.