

PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN, MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan
Yogyakarta)

Della Iswarasari¹

Eny Kusumawati²

*Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta¹

*Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta²

*dellaiswara9@gmail.com¹

*eny.kusumawati@ums.ac.id²

Abstract

This study aims to analyze the influence of role conflict, role ambiguity, motivation, organizational commitment, and independence to the performance of auditors at Public Accounting Firm in Surakarta and Yogyakarta. Sampling technique used in this research is convenience sampling (sample based on convenience) with spread questioner as much as 33 respondents. Technique of data analysis using classical assumption test that is normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis. The results showed that role conflict, role ambiguity, motivation and independence did not affect the performance of auditors, while organizational commitment affects the performance of auditors.

Keywords: *role conflict and ambiguity, motivation, organizational commitment, and independence, auditor performance*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi kebutuhan akan adanya pemeriksaan laporan keuangan oleh seorang auditor tidak dapat dielakkan lagi, justru menjadi suatu kebutuhan utama sebelum para pengambil kebijakan mengambil keputusan. Akuntan publik sebagai pihak independen berperan strategis dalam menjaga kredibilitas informasi keuangan yang dihasilkan entitas bisnis. Untuk mengetahui laporan keuangan sudah sesuai dengan standar dan prinsip akuntansi yang berlaku umum atau belum, akuntan publik memerlukan seorang auditor untuk mengerjakannya. Seorang auditor dituntut untuk mempunyai kinerja yang profesional dalam melaksanakan auditnya.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil-hasil yang dapat diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Kualitas kinerja yang telah dicapai akan dilihat dari sejauh mana kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Kurniawan, 2012: 133). Pencapaian hasil kerja yang dilakukan seorang auditor dalam menjalankan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikannya merupakan salah satu dari batasan untuk menentukan apakah pekerjaan seorang auditor ini sudah baik atau bahkan sebaliknya. Kinerja auditor juga menjadi tolak ukur dalam kesuksesan suatu tugas untuk mengatasi masalah yang

terjadi pada beberapa kasus keuangan dan menjadi perhatian utama. Auditor dituntut untuk memperoleh bukti yang objektif dan handal sehingga hasil pengauditannya dapat di pertanggungjawabkan.

Kondisi kerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Skandal akuntansi perusahaan-perusahaan besar di Amerika, seperti Enron, Global Crossing, Worldcom, Microstrategy, Adelphia, PNC Financial Services, Rite Aid hampir semua melibatkan kantor akuntan publik (KAP) besar seperti The Big Five. KAP kelas menengah juga tidak luput dari masalah tersebut, seperti RSM Salustro Reydel di Perancis yang melakukan kesalahan saat melakukan audit atas Vivendi Universal. Di Indonesia juga pernah terjadi hal yang sama yaitu pada kasus PT. Kimia Farma Tbk, terjadinya *overstated* pada laba bersih. Setidaknya hal ini bisa menjadi pembelajaran bersama bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia dengan lebih meningkatkan kinerja mereka.

Menanggapi kondisi yang kurang kondusif tersebut, maka penelitian ini memberikan bukti empiris pengaruh konflik peran, ambiguitas peran, motivasi, komitmen organisasi, dan independensi terhadap kinerja auditor. Seseorang dapat mengalami konflik karena dia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Dia akan merasa bimbang dalam memilih tujuan tersebut (Indriyo dan Sudita, 2000:103). Seperti halnya seorang auditor yang memiliki dua perintah yang berbeda di mana perintah tersebut diterima dalam waktu yang bersamaan. Perintah auditor tersebut diantaranya adalah yang pertama datangnya dari KAP atau kode etik profesi, sementara yang lain datang dari klien. Konflik peran ini akan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menyebabkan auditor tidak maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Selain konflik peran, auditor juga sering dihadapkan dengan adanya ambiguitas peran. *Role ambiguity* yaitu kurang memadainya informasi yang diterima seseorang dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ambiguitas peran ini dapat mengurangi tingkat kepastian apakah informasi yang telah diperoleh dalam pemeriksaan keuangan sudah objektif dan relevan atau belum serta dapat menimbulkan suatu tekanan dan penurunan kepuasan kerja seorang auditor. Sehingga tingkat kinerja seorang auditor dapat menurun akibat munculnya ambiguitas peran.

Dalam menghasilkan pekerjaan yang maksimal seseorang memerlukan sebuah dorongan agar lebih bersemangat untuk mencapai tujuan yang diinginkannya yaitu motivasi. Menurut Darmawan (2013: 81) motivasi merupakan kejiwaan yang mendorong, dan menggerakkan untuk mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuannya. Motivasi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Apabila auditor termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang menjadi keinginannya.

Komitmen seorang individu dalam organisasinya merupakan salah satu kunci yang turut dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Porter et al (1982) komitmen merupakan kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu (Darmawan, 2013: 168). Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap

organisasi kemungkinan ia akan tetap bertahan pada organisasi yang lebih tinggi dari pada individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki dan akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasinya, sehingga dia akan merasa lebih senang dalam bekerja dan akan memberikan kemampuan terbaik untuk meningkatkan kinerjanya.

Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan auditor harus mempunyai sikap yang jujur dalam melaporkan hasil audit terhadap laporan keuangan. Independensi merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain (Mulyadi, 2002: 26).

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Mohamad Mahsun, et al (2006: 145), kinerja (*performance*) merupakan suatu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja seseorang dapat diketahui jika seseorang tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang sudah ditetapkan. Kriteria tersebut berupa tujuan-tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan atau target tersebut merupakan tolak ukur untuk mengetahui kinerja seseorang atau organisasi.

Kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) juga tengah mendapat sorotan dari berbagai pihak kualitas auditnya memuaskan berbagai pihak. Adanya kasus-kasus yang ikut melibatkan akuntan publik atau auditor independen menjadi alasan mengapa profesi ini sangat dilematis. Auditor harus mempunyai perfoma yang baik agar kualitas auditnya memuaskan berbagai pihak. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila seseorang tersebut dapat mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Konflik peran merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik ini muncul ketika seseorang mendapat dua perintah yang berbeda dalam waktu yang bersamaan, sehingga menyebabkan seseorang tersebut terombang-ambing, dan serba salah dalam menjalankan tugasnya. Seseorang yang mengalami *role conflict* cenderung menimbulkan ketegangan psikologis yang berhubungan baik kesehatan mental maupun fisik, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga menurunkan motivasi kerjanya, karena hal tersebut mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan, penurunan kepuasan kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dalam hal ini, dapat menimbulkan adanya konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan oleh klien, sehingga hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja auditor. Kajian empiris Hanif (2013), Azhar L (2013), Fanani (2008), dan Wiguna (2014) memberikan bukti bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian dapat diusulkan hipotesis:

H1: Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor

Seseorang dapat mengalami ambiguitas peran apabila mereka tidak merasa ada kejelasan mengenai dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya atau tidak memperoleh kejelasan mengenai deskripsi tugas dari pekerjaan mereka. Ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi kepuasan kerja, dan meningkatkan keluar masuknya karyawan dalam bekerja dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan ambiguitas peran berpotensi untuk mendorong adanya keterlambatan dalam mengambil tindakan, sehingga kinerjanya menjadi kurang efektif dan efisien. Semakin tinggi tingkat ambiguitas peran yang dihadapi seorang auditor maka tingkat kinerjanya juga akan mengalami penurunan. Penelitian Safitri (2015) dan Hanna (2013), membuktikan bahwa ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas diusulkan hipotesis:

H2: Ambiguitas berpengaruh terhadap kinerja auditor

Motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan adanya motivasi tersebut, seseorang akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu. Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya.

Auditor yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar. Adapaun motivasi pada seseorang tergantung pada kekuatan motivasi itu sendiri, seberapa kuat motivasi seseorang untuk meraih tujuannya. Seseorang yang mempunyai motivasi dengan yang tidak mempunyai motivasi pastinya berbeda. Karena motivasi mempengaruhi reaksi dan proses kerja seseorang. Semakin tingginya motivasi yang dimiliki seorang auditor maka kinerjanya akan meningkat. Kajian empiris Safitri (2015), Winidiantari dan Widhiyani (2015), membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas diusulkan hipotesis:

H3: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap dan perilaku yang mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lainnya. Komitmen yang tepat dapat memberikan motivasi yang tinggi dan dapat memberikan dampak yang positif dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan tingkat intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya serta tingkat keterlibatannya dalam organisasi terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasinya dan untuk mempertahankan kedudukannya sebagai anggota dalam organisasi tersebut (Suryana, 2013: 16).

Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasinya yang ada, maka auditor tersebut akan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas-tugasnya. Semakin

tinggi komitmen yang dimiliki auditor terhadap organisasinya maka kinerjanya juga akan baik. Kajian empiris Komang dan Saputra (2016), Julianingtyas (2012), dan Elya, et al (2010), memberikan bukti empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas diusulkan hipotesis:

H4: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

Independensi merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh, yang tidak dikendalikan oleh orang lain, dan tidak tergantung oleh orang lain. Independensi juga dapat diartikan sebagai adanya kejujuran yang dimiliki oleh auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002: 26-27).

Independensi juga merupakan aspek profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya pelayanan jasa akuntan yang sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai kepentingan yang berbeda. Kinerja seorang auditor dikatakan baik apabila memiliki independensi yang tinggi. Jadi semakin tinggi independensi seorang auditor maka kinerjanya akan semakin baik. Kajian empiris Elya Wati (2010) dan Agnes, Narumi (2014) memberikan bukti empiris bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas diusulkan hipotesis:

H5: Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surakarta dan Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik confidence sampling. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan daftar pernyataan yang telah terstruktur untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja di KAP sebagai responden dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kinerja merupakan suatu hasil kerja dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Auditor bertugas memeriksa keuangan untuk mengetahui apakah laporan keuangan yang disajikan wajar atau tidak. Kinerja auditor diukur dengan menggunakan instrumen dari kajian empiris Ramadhanty (2013) dengan menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu. Terdapat tujuh item pernyataan yang diukur menggunakan *skala likert* 5 point dengan arah penilaian positif, responden semakin setuju dengan pernyataan nilainya semakin tinggi.

Konflik peran merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Seseorang yang mengalami *role conflict* cenderung menimbulkan ketegangan psikologis yang berhubungan baik kesehatan mental maupun fisik sehingga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat menurunkan motivasi kerja. Konflik peran diukur dengan menggunakan instrumen kajian empiris Fanani, (2008) dengan indikator dua perintah berbeda yang diterima bersamaan, bekerja dengan dua kelompok atau lebih, dan penugasan didukung dengan material dan sumber daya. Variabel ini menggunakan tujuh item pernyataan yang diukur menggunakan *skala likert 5 point* dengan arah penilaian positif, responden semakin setuju dengan pernyataan nilainya semakin tinggi.

Menurut Hanif (2013), ambiguitas peran terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas yang diembannya atau bisa dikatakan “tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan”. Ambiguitas peran yang berkepanjangan dapat mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan kerja, mengurangi rasa percaya diri terhadap apa yang dilakukannya, dan dapat menghambat kinerja pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Ambiguitas peran diukur dengan menggunakan instrumen kajian empiris Ramdhanty (2013) dengan indikator arah dan tujuan pekerjaan, wewenang, kejelasan tugas, dan alokasi waktu. Variabel ini menggunakan 9 item pernyataan yang diukur menggunakan *skala likert 5 point* dengan arah penilaian positif.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan adanya motivasi individu akan lebih terdorong dalam melakukan pekerjaannya, dia lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga membuat tingkat kerjanya meningkat. Motivasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2005) dengan indikator motif, harapan, dan insentif. Variabel ini menggunakan 9 item pernyataan yang diukur menggunakan *skala likert 5 point* dengan arah penilaian positif.

Komitmen organisasi merupakan tingkat intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya serta tingkat keterlibatannya dalam organisasi terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasinya dan untuk mempertahankan kedudukannya sebagai anggota dalam organisasi tersebut (Suryana, 2013: 16). Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang digunakan Yola Mentari Putri (2015) dengan indikator komitmen efektif, komitmen continue, dan komitmen normative. Pada variabel ini digunakan sembilan item pernyataan yang diukur menggunakan *skala likert 5 point* dengan arah penilaian positif.

Independensi merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh orang lain, dan tidak tergantung oleh orang lain. Independensi juga dapat diartikan sebagai adanya kejujuran yang dimiliki oleh auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya, serta melaporkan temuan-temuannya berdasarkan bukti yang ada (Mulyadi, 2002: 26-27). Independensi diukur dengan menggunakan instrumen kajian empiris Sukriah (2009) dengan indikator independensi penyusunan program, independensi investigatif,

dan independensi pelaporan. Variabel ini menggunakan sembilan item pernyataan yang diukur menggunakan *skala likert* 5 point dengan arah penilaian positif.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, model persamaan umum regresi linier berganda dalam penelitian ini:

$$KA = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 AP + \beta_3 MTV + \beta_4 KO + \beta_5 IDP + e$$

Keterangan:

KA = Kinerja Auditor	MTV = Motivasi
α = Konstanta	KO = Komitmen Organisasi
β_1 - β_5 = Koefisien Regresi	IDP = Independensi
KP = Konflik Peran	e = Error
AP = Ambiguitas Peran	

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemilihan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, diperoleh 53 sampel auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surakarta dan Yogyakarta dengan 44 data yang dapat diolah. Data sudah memenuhi uji asumsi klasik dengan hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	9,673	2,277	0,031	
Konflik Peran	-0,096	-0,733	0,470	Tidak Signifikan
Ambiguitas Peran	0,046	0,569	0,574	Tidak Signifikan
Motivasi	0,133	0,706	0,486	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi	0,553	4,196	0,000	Signifikan
Independensi	-0,034	-0,463	0,647	Tidak Signifikan
R^2	0,533		F hitung	6,155
<i>Adjusted R²</i>	0,446		Sig	0,001

Dari tabel di atas dapat direfleksikan rumus berikut:

$$KA = 9,673 - 0,096KP + 0,046AP + 0,133MTV + 0,553KO - 0,034IDP + e$$

Hasil uji koefisien determinan ($Adj.R^2$) menunjukkan angka sebesar 0,446 yang berarti bahwa variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran, ambiguitas peran, motivasi, komitmen organisasi, dan independensi sebesar 44,6%, sedangkan sisanya yaitu 55,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F dapat diketahui tingkat signifikansinya, yaitu sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa modelnya sudah fit (*goodness of fit*). Berdasarkan tabel 1.1 secara parsial faktor yang mempengaruhi kinerja auditor

adalah komitmen organisasi, sedangkan variabel konflik peran, ambiguitas peran, motivasi, dan independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor

Berdasarkan uji t variabel konflik peran diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (-0,733) lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,051) dengan tingkat signifikansi $0,470 > \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_1 ditolak, berarti konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Ada tidaknya konflik peran yang dihadapi auditor tidak menjadikan kinerja naik ataupun turun. Para auditor berusaha untuk selalu menjaga profesionalise dalam bekerja walaupun sarat akan konflik peran yang terjadi di dalam dirinya. Jadi dalam menjalankan tugas auditnya, auditor bersikap profesional antar rekan kerjanya serta dapat menjaga kode etiknya maupun integritasnya sehingga tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan kajian empiris Winidiantari dan Widhiyani (2015), dan Hanna dan Friska (2013) bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor

Berdasarkan uji t variabel ambiguitas peran diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,569 lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,051) dengan tingkat signifikansi $0,574 > \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_2 ditolak, dapat disimpulkan ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Ambiguitas peran tidak mempengaruhi kinerja auditor, ketidak jelasan tugas yang diberikan kepada auditor tidak mempengaruhi kinerja auditor meningkat ataupun menurun karena profesi auditor terikat dengan kode etik sehingga auditor akan menjunjung tinggi sifat profesionalismenya, walaupun memperoleh ambiguitas peran tidak mempengaruhi kinerjanya sebagai auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Winidiantari dan Widhiyani (2015), dan Al Azhar (2013) yang membuktikan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

Berdasarkan uji t variabel motivasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,706 lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,051) dengan tingkat signifikansi $0,486 > \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_3 ditolak, dapat disimpulkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini menunjukkan bahwa ada atau tidaknya atau besar kecilnya motivasi yang diberikan seperti dukungan moral, bonus dalam bekerja, harapan, dan insentif tidak mempengaruhi kinerja auditor. Terlebih dalam penelitian ini audit junior lebih dominan, dimana mereka belum memiliki motivasi bonus ataupun insentif yang tinggi hanya semata bekerja secara professional. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Al Azhar (2013) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

Berdasarkan uji t variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,196 lebih besar dari pada t_{tabel} (2,051) dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_4 diterima, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi maka kinerja dalam suatu perusahaannya akan bagus. Auditor akan merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja, maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut, sehingga kinerjanya akan meningkat. Karena seorang auditor yang dapat menjaga nama baik komitmen organisasinya, auditor tersebut cenderung untuk mematuhi peraturan yang dibuat dan tidak melanggar etika kerja yang dibuat oleh organisasinya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Julianingtyas (2012), Komang Dyah dan Dharma Saputra (2016) yang membuktikan secara empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor

Berdasarkan uji t variabel independensi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (-0,463) lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,051) dengan tingkat signifikansi $0,647 > \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_5 ditolak, dapat disimpulkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Independensi dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Independensi dalam penyusunan program, investigatif, dan pelaporan tidak mempengaruhi kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho Saptro dan Erma (2015) yang membuktikan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terbukti, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Konflik peran, ambiguitas peran, motivasi, dan independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Saran untuk penelitian berikutnya pengumpulan data selain menggunakan *survey* dengan kuesioner bisa ditambah dengan wawancara secara langsung ke lembaga terkait. Peneliti berikutnya dapat menambah ruang lingkup penelitian ataupun variabel penelitian, misalnya persepsi, kepribadian, dan budaya organisasi.

6. REFERENSI

- [1] Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta.
- [2] Hanif, Rheny Afriana. 2013. Pengaruh Struktur Audit, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Ekonomi Volume 21 Nomor 3.

- [3] Hanna, Elizabeth dan Friska Firnanti. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. Jurnal Bisnis dan Akuntansi STIE Trisakti. ISSN: 1410-9875. Volume 15 Halaman 13-38.
- [4] Indriantoro dan Supomo. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen Medan: PT.Madju Medan Cipta, 1999.
- [5] Julianingtyas, Bunga Nur. 2012. Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Accounting Analysis Journal Halaman 1 Nomor 1.
- [6] Kurniawan, Ardeno. 2012. Audit Internal: Nilai Tambah bagi Organisasi. Edisi Pertama.Yogyakarta.
- [7] L, AL Azhar. 2013. Pengaruh Konflik Peran, Ketidajelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang, dan Batam). Jurnal Ekonomi Volume 21 Nomor 4.
- [8] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- [9] Mulyadi.2002. Auditing.Edisi Keenam Buku 1.Jakarta:Salemba Empat.
- [10] Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja SektorPublik, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [11] Safitri, Devi. 2015. Pengaruh Ambiguitas Peran, dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Batam, dan Medan). Jurnal Akuntansi, Volume 3 Nomor 2, 160 – 173.
- [12] Suryana, Fajar Hadi. 2013. Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Konflik Peran, dan Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor. Skripsi.
- [13] Suryana. 2013. Kewirausahaan Kiat dan Proses Menuju Sukses. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Wati, Elya. Lismawati dan Nila Aprilla. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). Simposium Nasional Akuntansi XIII Universitas Jenderal Sudirman. SNA XIII.
- [15] Mentari Yola Putri. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta.S1 Thesis. Fakultas Ekonomi.
- [16] Widhi, Saputro. Erma Setyawati,Ak,M.M. 2015. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 19, Nomor 1, Juni 2015, hlm 64-79.
- [17] Wiguna, Meilda. 2014. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating”. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. ISSN: 1829 – 9822. Volume 11 Nomor 2, 503 – 519.
- [18] Winidiantari, Putu Nita dan Ni Luh Sari Widhiyani. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Struktur Audit, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. ISSN: 2302-8556 Volume 12 Nomor 1, 249-264.