



**PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN *ROLE CONFLICT*  
TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDITOR  
INTERNAL ( STUDI EMPIRIS PADA  
INSPEKTORAT KOTA MEDAN )**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**TRIA BESTARI**  
NPM 1515100145

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



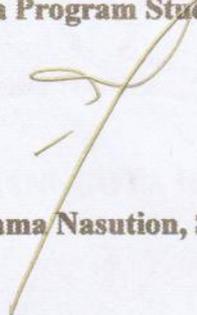
**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Tria Bestari  
NPM : 1515100145  
Program Studi : Akuntansi  
Jenjang : S 1 ( Strata Satu )  
Judul Skripsi : Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap  
Komitmen Independensi Auditor Internal (Studi Empiris  
pada Inspektorat Kota Medan)

Medan, April 2019

**Ketua Program Studi**

  
(Anggi Pratama Nasution, S.E., M.Si)

**Dekan**

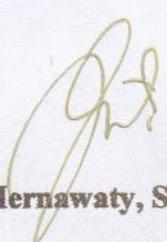
  
(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum)



**Pembimbing I**

  
(Oktarini Khamilah Siregar, S.E., M.Si)

**Pembimbing II**

  
(Hernawaty, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DI TERIMA DAN DI SETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

Nama : Tria Bestari  
NPM : 1515100145  
Program Studi : Akuntansi  
Jenjang : S 1 ( Strata Satu )  
Judul Skripsi : Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap  
Komitmen Independensi Auditor Internal (Studi Empiris  
pada Inspektorat Kota Medan)

Medan, Maret 2019



(Anggi Pratama Nazution, S.E., M.Si)

**ANGGOTA I**

(Oktarini Khamilah Siregar, S.E., M.Si)

**ANGGOTA II**

(Hernawaty, S.E., M.M)

**ANGGOTA III**

(Aulia, S.E., M.M)

**ANGGOTA IV**

(Heriyati Chrisna, S.E., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tria Bestari  
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 5 Juli 1996  
NPM : 1515100145  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Akuntansi  
Alamat : Jl. Seroja No. 131<sup>a</sup>

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi mengikuti ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Medan, 22 Maret 2019



Tria Bestari  
1515100145

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tria Bestari  
NPM : 1515100145  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/ Akuntansi  
Judul Skripsi : Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Medan)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/ formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku, apabila di kemudian hari di ketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 22 Maret 2019



Tria Bestari

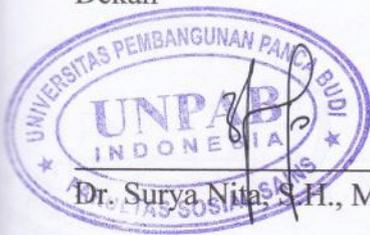


**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Oktarini Khamilah Siregar, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : Tria Bestari  
 Jurusan/ Program Studi : Akuntansi  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515100145  
 Jenjang Pendidikan : S 1 (Strata Satu)  
 Judul Skripsi : Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Medan)

HARI/TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10-4-2019	Perbaiki Hasil penelitian, Upr <sup>2</sup> , Pembahasan, Kesimpulan, Saran, Kata Pengantar, Abstrak. dan waktu penelitian, Kerangka Konseptual		
20-4-19	Perbaiki dan pertajam latar belakang masalah, dan Kerangka Konseptual. serta Pembahasan. Aca & sidang meja.		

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan



Dr. Surya Nitas S.H., M. Hum.

Dosen Pembimbing I

Oktarini Khamilah Siregar, S.E., M.Si



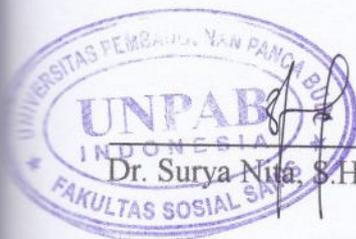
**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing II : Hernawaty, S.E., M.M  
 Nama Mahasiswa : Tria Bestari  
 Jurusan/ Program Studi : Akuntansi  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515100145  
 Jenjang Pendidikan : S 1 (Strata Satu)  
 Judul Skripsi : Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Medan)

HARI/TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/2-19	Identifikasi masalah masih harus diperbaiki Margin 4,3,3,3 Papitan, Jadwal Penelitian, Spasi		
20/3-19	Definisi Operasional font 10 Spasi Buat daftar / rincian sampul Istilah asing tulis miring		
9/4-19	Format penomoran → perbaiki Penulisan sumber di bawah tabel font 10 Tabel font 10 spasi Pembahasan: → teori, penelitian terdahulu, hasil penelitian kita		
16/4-19	Acc Sidang Meja Hijau		

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

Dosen Pembimbing II



Dr. Surya Nita, S.H., M. Hum.

Hernawaty, S.E., M.M

Acc Sidang Meja  
PBI.  
16/4/19



Acc y sidang  
Meja Hijau  
20/4/19

**PENGARUH ROLE AMBIGUITY DAN ROLE CONFLICT  
TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDITOR  
INTERNAL (STUDI EMPIRIS PADA  
INSPEKTORAT KOTA MEDAN)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**TRIA BESTARI**  
NPM 1515100145

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

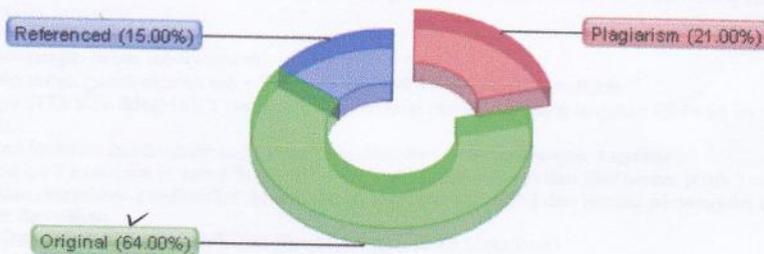
Analyzed document: 24/04/2019 11:16:18

## "TRIA BESTARI\_1515100145\_AKUNTANSI.doc"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 78 wrds: 11687 <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/1781/pdf>
- 17 wrds: 2497 [http://eprints.undip.ac.id/30903/1/Jurnal\\_-\\_Gartiria\\_Hutami.pdf](http://eprints.undip.ac.id/30903/1/Jurnal_-_Gartiria_Hutami.pdf)
- 16 wrds: 2477 <https://docobook.com/jurnal-gartiria-hutami.html>

other Sources:]

Processed resources details:

136 - Ok / 14 - Failed

other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



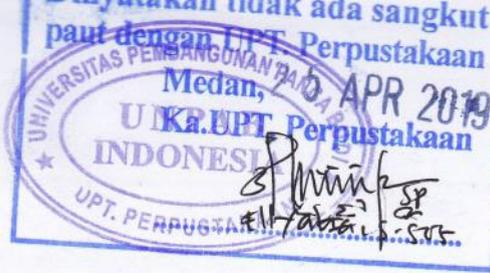
[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

Excluded Urls:



Medan, 25 April 2019  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Telah di terima  
 berkas persyaratan  
 dapat di proses  
 Medan, 25 APR 2019

au KUBPAA  
*[Signature]*

TEGUH WAHYONO, SE., MM

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TRIA BESTARI  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 05 Juli 1996  
 Nama Orang Tua : maddini  
 N. P. M : 1515100145  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Akuntansi  
 No. HP : 085246554417  
 Alamat : Jl. Seroja No. 3131 A

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH ROLE AMBIGUITY DAN ROLE CONFLICT TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL (STUDI EMPIRIS PADA INSPEKTORAT KOTA MEDAN), Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang bertaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000	650,000:
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.		

Total Biaya : Rp. 2.100,000 2.250.000:  
 UK.T. 0-12 Rp. 3.125.000: +  
 Rp. 5.375.000:

df 25/04-19.  
 Ukuran Toga : M



Hormat saya  
*[Signature]*  
 TRIA BESTARI  
 1515100145

- Surat permohonan ini sah dan bertaku bila ;
  - Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Handwritten signature and notes: "Zilid Lux", "PBI Harau", "11/7-19".

Handwritten signature and date: "Ace yulid lux", "11/7-2019".



**PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN *ROLE CONFLICT*  
TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDITOR  
INTERNAL ( STUDI EMPIRIS PADA  
INSPEKTORAT KOTA MEDAN )**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**TRIA BESTARI**  
NPM 1515100145

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

Vertical text on the left margin: "Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan"



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fakultas Ekonomi UNPAB, Jl. Jend. Gatot Subroto Km, 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : TRIA BESTARI  
 Tanggal Lahir : / 05 Juli 1996  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515100145  
 Program Studi : Akuntansi  
 Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 127 SKS, IPK 3.65  
 Yang ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
ANALISIS EFEKTIVITAS RETRIBUSI SAMPAH PADA DINAS KEBERSIHAN SEBAGAI KONTRIBUSI DALAM PENINGKATAN PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) KOTA MEDAN	<input type="checkbox"/>
PENGARUH DESENTRALISASI FISKAL PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD), BELANJA DAERAH, BAGI HASIL PAJAK DAN BUKAN PAJAK TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT KOTA MEDAN	<input type="checkbox"/>
PENGARUH ROLE AMBIGUITY DAN ROLE CONFLICT TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL (STUDI EMPIRIS PADA INSPEKTORAT KOTA MEDAN)	<input checked="" type="checkbox"/>

Yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

(R. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 02 Oktober 2018

Pemohon,

(Tria Bestari)

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh  
 Dekan  
  
 (Dr. Surya Nita, S.Pd., M.Hum.)

Tanggal : 06 Oktober 2018  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Akuntansi  
  
 (Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si)

Tanggal : 2-10-2018  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing I:  
  
 (Oktarina Khairiah, S.SE, Msi)

Tanggal : 06 Oktober 2018  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 (Mepawaty, SE, Msi)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menjelaskan bagaimana pengaruh atau dampak *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap komitmen independensi auditor internal yang berada di inspektorat kota medan. Dengan metode *purposive sampling*, maka sampel di ambil berdasarkan kriteria yang telah di sesuaikan, yaitu 36 responden yang terdiri dari beberapa auditor internal khusus di bidangnya masing-masing dengan total populasi 111 pegawai. Pendekatan dalam penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif dengan model regresi linear berganda. Data yang di dapatkan adalah melalui kuesioner yang langsung di sebarakan kepada seluruh responden sebagai objek penelitian dan di olah melalui bantuan aplikasi SPSS 24. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, *role ambiguity* dan *role conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal. Hal ini dapat di lihat dari persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 14.306 - 0.495X_1 - 0.539X_2$ , di mana jika auditor internal mengalami peningkatan *role ambiguity* dan *role conflict* maka dapat menurunkan komitmen independensi masing-masing sebesar 49.5% dan 53.9%. Dan dari hasil uji determinasi, nilai *R Square* adalah sebesar 65.8% menunjukkan bahwa komitmen independensi auditor internal di pengaruhi oleh *role ambiguity* dan *role conflict* sebesar 65.8% dan sisanya 34.2% di pengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya di luar dari pada penelitian ini. Variabel tersebut dapat berupa standar dan kecakapan profesional auditor, yang juga menjadi salah satu faktor penyebab komitmen independensi auditor internal menurun, di karenakan penerapannya yang belum maksimal terhadap pelaksanaan proses audit.

**Kata kunci : *Role Ambiguity*, *Role Conflict*, Komitmen Independensi, Auditor Internal**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and explain how the influence or impact of role ambiguity and role conflict on the commitment of the independence of internal auditors in the Medan City inspectorate. With the purposive sampling method, the sample is taken based on the criteria that have been adjusted, namely 36 respondents consisting of several internal auditors specifically in their respective fields with a total population of 111 employees. The approach in this study is quantitative associative with multiple linear regression models. The data obtained is through a questionnaire that is directly distributed to all respondents as the object of research and is processed through the help of SPSS 24 application. The results of data analysis show that partially or simultaneously, role ambiguity and role conflict have a negative and significant effect on the commitment of internal auditor independence . This can be seen from the multiple linear regression equation,  $Y = 14.306 - 0.495X1 - 0.539X2$ , where if the internal auditor has increased role ambiguity and role conflict, it can reduce the independence commitment of 49.5% and 53.9% respectively. And from the results of the determination test, the value of R Square is 65.8% indicating that the commitment of internal auditor independence is influenced by role ambiguity and role conflict of 65.8% and the remaining 34.2% is influenced by factors or other variables outside of this study. These variables can be in the form of auditors' professional standards and skills, which also become one of the factors causing the commitment of internal auditor independence to decline, because the implementation is not maximal to the implementation of the audit process.*

**Keywords : Role Ambiguity, Role Conflict, Commitment to Independence,  
Auditor Internal**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Medan)”. Skripsi ini di susun sebagai syarat utama untuk kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini mungkin ada beberapa permasalahan serta kesulitan yang di sebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang di miliki. Namun hal tersebut bisa teratasi karena adanya bantuan secara langsung atau tidak langsung dan telah banyak menyematkan waktunya, bimbingan serta dukungan yang berasal dari pihak organisasi kampus, keluarga, instansi yang bersangkutan serta para mahasiswa/i seangkatan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H, M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Anggi Pratama Nasution, S.E, M.Si selaku Kepala Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Suwarno, S.E., M.M selaku Wakil atau Sekretaris Kepala Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

5. Bapak Drs. Nadjib, Ak., M.M selaku dosen Pembimbing Akademik yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan-arahan yang penting bagi kemajuan si penulis, termasuk proses peningkatan pembelajaran
6. Ibu Oktarini Khamilah Siregar, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak meluangkan waktunya serta sabar dalam memberikan setiap arahan mulai dari bimbingan proposal sampai dengan bimbingan skripsi
7. Ibu Hernawaty, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang juga sudah banyak meluangkan waktunya dan dengan sabar memberikan arahan serta berbagi informasi untuk bertukar pikiran selama proses bimbingan, baik bimbingan saat proposal hingga penyusunan skripsi
8. Kepada Kedua Orangtua tercinta, Ayahanda Maddani dan Ibunda Mimi sebagai rekan yang terpenting dan terutama, yang selama ini dengan sabar mendengarkan keluh kesah dan memberikan pencerahan atau arahan dalam memecahkan sebuah permasalahan yang di alami penulis, baik saat pertama kali masuk kuliah sampai pada tingkat akhir sekarang ini
9. Kepada seluruh dosen universitas pembangunan panca budi, yang sudah dengan sabar mengarahkan, membagi ilmunya serta membimbing saat proses pembelajaran hingga sampai ke tingkat akhir ini
10. Kepada seluruh staff di berbagai organisasi atau bidang universitas pembangunan panca budi yang dengan sabar memberikan arahan dan pelayanan informasi kepada seluruh mahasiswa/i

11. Kepada seluruh pihak Instansi Inspektorat Kota Medan, termasuk kepada Bapak Syahrial Efendi. ST., Ibu Dwi Pratiwi, S.E., yang sudah menyambut dengan hangat serta kepada responden yang sudah meluangkan waktunya sebentar untuk mengisi kuesioner yang di bagikan oleh si penulis dan memperbolehkan melakukan penelitian serta sabar menjawab segala jenis pertanyaan kecil yang di ajukan penulis.
12. Kepada sahabat dan teman tersayang, Nadya, Holnaida, Uli, Ekta, Mawar, Rani, Kristin yang sudah banyak meluangkan waktunya untuk menemani, mendukung, mendengarkan keluh kesah, memberikan motivasi semangat, tempat berdebat dan bertukar pikiran dan masih banyak lainnya.
13. Kepada seluruh mahasiswa/i yang sudah menjadi teman seperjuangan bersama dari awal hingga akhir baik dari satu angkatan 2015, lain kelas ataupun jadwal, adik kelas serta kakak kelas yang saling memberikan pendapat dan ilmu yang bermanfaat.

Demikianlah yang dapat di sampaikan oleh saya sebagai penulis serta menyadari bahwasannya skripsi ini masih belum cukup untuk di katakan sempurna, maka penulis masih sangat membutuhkan saran dan kritikan oleh si pembaca yang sekiranya dapat memberi masukan bagi si penulis, pembaca maupun peneliti selanjutnya.

Medan, 22 Maret 2019

Tria Bestari

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
C. Perumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian.....	8
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
1. <i>Role Ambiguity</i> .....	10
a. Pengertian <i>Role Ambiguity</i> .....	10
b. Jenis-jenis <i>Role Ambiguity</i> .....	11
c. Indikator <i>Role Ambiguity</i> .....	13
2. <i>Role Conflict</i> .....	14
a. Pengertian <i>Role Conflict</i> .....	14
b. Jenis-jenis <i>Role Conflict</i> .....	15
c. Indikator <i>Role Conflict</i> .....	19
3. Komitmen .....	22
a. Pengertian Komitmen .....	22
b. Jenis-jenis dan Indikator Komitmen .....	22
4. Independensi Auditor Internal .....	23
a. Pengertian Independensi .....	23

	b. Jenis-jenis Independensi .....	23
	c. Indikator Independensi.....	25
	B. Penelitian Terdahulu .....	26
	C. Kerangka Konseptual .....	28
	D. Hipotesis.....	29
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
	A. Pendekatan Penelitian .....	30
	B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
	C. Definisi Operasional Variabel.....	31
	D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data .....	32
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
	F. Teknik Analisis Data.....	35
	1. Analisis Deskriptif .....	35
	2. Uji Kualitas Data .....	35
	a. Uji Validitas.....	35
	b. Uji Reliabilitas .....	36
	3. Uji Asumsi Klasik.....	36
	a. Uji Normalitas.....	36
	b. Uji Multikolinearitas.....	37
	c. Uji Heteroskedastisitas .....	37
	4. Model Regresi Berganda .....	38
	5. Pengujian Hipotesis .....	39
	a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	39
	b. Uji t (Hipotesis Parsial).....	40
	c. Uji F (Hipotesis Simultan).....	40
	1) Penentuan nilai kritis .....	41
	2) Kriteria hipotesis.....	41
	3) Kriteria pengujian .....	41
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
	A. Hasil Penelitian .....	42
	1. Gambaran Umum Inspektorat Kota Medan .....	42
	a. Sejarah singkat Inspektorat Kota Medan.....	42
	2. Visi dan Misi Inspektorat Kota Medan .....	43
	a. Visi .....	43
	b. Misi .....	46
	3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Insepktorat Kota Medan.....	46
	a. Struktur Organisasi.....	46
	b. Pembagian Tugas .....	48
	1) Inspektorat (Inspektur).....	48

2) Sekretariat .....	49
3) Inpektur Pembantu I,II, III dan IV .....	54
4) Jabatan Fungsional .....	55
4. Deskripsi Karakteristik Responden.....	57
a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	57
b. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	58
c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan .....	59
d. Karakteristik responden berdasarkan jabatan.....	59
e. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	60
5. Hasil uji analisis deskriptif.....	61
a. <i>Role ambiguity</i> (X1).....	61
b. <i>Role conflict</i> (X2).....	64
c. Komitmen Independensi (Y).....	67
6. Hasil uji kualitas data .....	69
a. Hasil uji validitas.....	69
b. Hasil uji reliabilitas .....	70
7. Hasil uji asumsi klasik .....	71
a. Hasil uji normalitas .....	71
1) Analisis statistik .....	71
2) Analisis grafik .....	72
b. Hasil uji multikolinearitas .....	73
c. Hasil uji heteroskedastisitas .....	75
8. Hasil uji regresi berganda.....	75
9. Hasil uji hipotesis.....	76
a. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) .....	76
b. Hasil uji t (Parsial).....	77
1) Pengujian <i>role ambiguity</i> terhadap komitmen independensi ( $H_1$ ).....	78
2) Pengujian <i>role conflict</i> terhadap komitmen independensi ( $H_2$ ).....	78
c. Hasil uji F ( $H_3$ / Simultan).....	79
B. Pembahasan hasil penelitian .....	80
1. Pengaruh <i>role ambiguity</i> terhadap komitmen independensi auditor internal ( $H_1$ ).....	80
2. Pengaruh <i>role conflict</i> terhadap komitmen independensi auditor internal ( $H_2$ ).....	81
3. Pengaruh <i>role ambiguity</i> dan <i>role conflict</i> terhadap komitmen independensi auditor internal ( $H_3$ ).....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
1. Kesimpulan berdasarkan hasil uji t .....	83

2. Kesimpulan berdasarkan hasil uji F.....	83
3. Kesimpulan berdasarkan hasil uji $R_2$ .....	84
B. Saran.....	84
1. Bagi instansi pemerintah.....	84
2. Bagi penelitian selanjutnya .....	85

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BIODATA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian .....	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	32
Tabel 3.3 <i>Margin of Error</i> .....	33
Tabel 3.4 Ukuran Penilaian Metode Kuesioner .....	34
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkatan pendidikan .....	59
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan golongan/ jabatan .....	60
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja .....	60
Tabel 4.6 Hasil tabulasi responden <i>role ambiguity</i> (X1) .....	61
Tabel 4.7 Hasil tabulasi responden <i>role conflict</i> (X2) .....	64
Tabel 4.8 Hasil tabulasi responden komitmen independensi (Y) .....	67
Tabel 4.9 Hasil uji validitas .....	70
Tabel 4.10 Hasil uji <i>reliability statistics</i> .....	71
Tabel 4.11 Hasil uji <i>one sample kolmogorov smirnov test</i> .....	72
Tabel 4.12 Hasil uji multikolinearitas ( <i>coefficients<sup>a</sup></i> ).....	74
Tabel 4.13 Hasil uji multikolinearitas ( <i>Collinearity diagnostics<sup>a</sup></i> ) .....	74
Tabel 4.14 Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) .....	77
Tabel 4.15 Hasil uji t (Parsial) .....	77
Tabel 4.16 Hasil uji F (Simultan).....	79

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Grafik LHP atas Opini LKPD Kota Medan .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Inspektorat Kota Medan.....	47
Gambar 4.2 Analisis grafik (histogram).....	72
Gambar 4.3 <i>Normal p-p plot</i> .....	73
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> .....	75

# BAB I

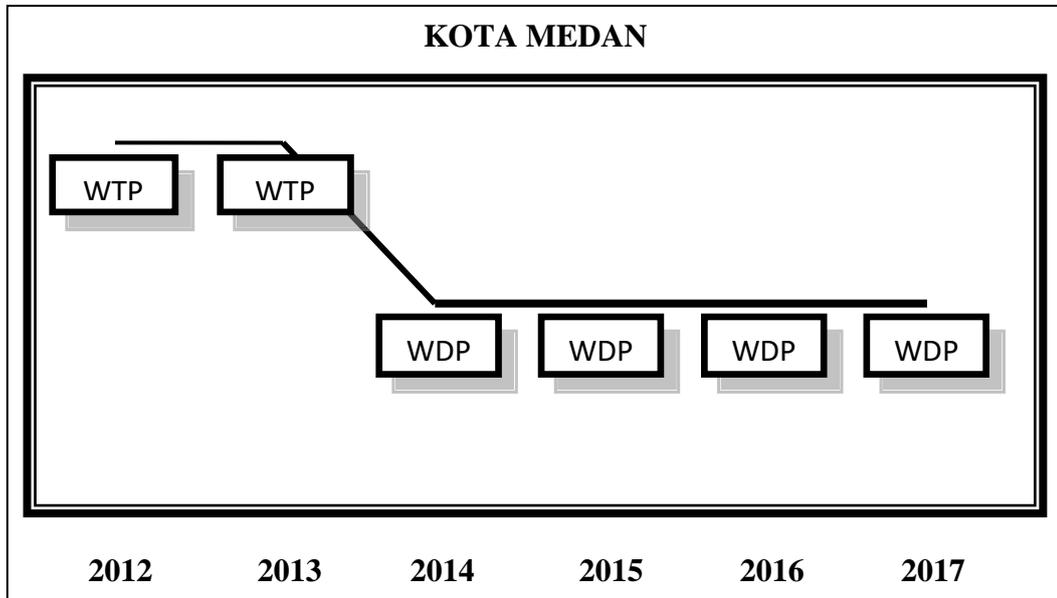
## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Audit merupakan salah satu fungsi dari suatu manajemen baik sektor swasta maupun pemerintah yang harus dilakukan untuk menjaga stabilitas pelaksanaan suatu kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengauditan secara optimal harus dilaksanakan oleh auditor dalam merealisasikan tujuan atau program secara efektif, efisien dan ekonomis. Dalam ruang lingkup Pemerintahan, independensi auditor internal sangat dibutuhkan untuk menjalankan fungsi pengawasan serta evaluasi terhadap kecukupan dan efektivitas kerja sistem pengendalian manajemen yang diselenggarakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemerintah Kota Medan dengan tujuan utama, selain mengatur kinerja namun juga menghasilkan laporan audit yang relevan khususnya bagian keuangan sehingga meningkatkan keyakinan publik/ masyarakat akan keandalan informasi yang disajikan. Faktor atau kendala utama bagi seorang auditor untuk menjaga komitmen independensinya adalah *role ambiguity* dan *role conflict*. Menurut pengungkapan oleh *Stephen* (2015:306) yang dapat dikutip mengenai ambiguitas adalah ketika seseorang mengalami ekspektasi peran atau tugas yang diberikan berlebih tanpa informasi dan arahan yang cukup jelas, sehingga memungkinkan terjadi ketidakpahaman secara jelas dan akhirnya menimbulkan ketidakpercayaan dengan hal yang akan dilakukan.

Permasalahan ambiguitas sering terjadi ketika seseorang tidak cukup informasi, atau tidak mengerti tentang bagaimana merealisasikan suatu garapan/ ide pokok yang berkaitan dengan peran tertentu. Sedangkan kutipan yang dapat di ambil mengenai *role conflict* oleh *Stephen* (2015:183) adalah keadaan atau situasi di mana seseorang memiliki peran di luar dari pada profesinya sekaligus pengecualian dan syarat suatu peran yang berdampak pada independensi seseorang. Contohnya saja, dalam peran audit, auditor internal harus menjaga independensi dengan tidak mendasarkan pertimbangan auditnya pada objek yang akan di periksa. Namun dalam peran konsultasi, auditor internal harus bekerja sama dan membantu objek yang akan di periksanya. Kedua tuntutan profesi ini akan sulit untuk di penuhi secara bersamaan sehingga akan menimbulkan konflik peran, menurut kutipan (*Ahmad dan Taylor, 2009*). Kedua faktor tersebutlah yang menyebabkan seringkali seorang auditor di hadapkan pada situasi adanya dilema yang memungkinkan auditor tersebut tidak independen. Konflik ini juga akan berakibat pada ancaman akan sikap independensi yang di miliki seorang auditor dalam bekerja, terutama auditor internal pada suatu pemerintahan termasuk di Inspektorat Kota Medan dan tentunya akan berpengaruh terhadap kurangnya keefektifan pada sistem pengauditan. Hal ini dapat di lihat dari fenoma yang terjadi baru-baru ini, yaitu Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kota Medan untuk tahun anggaran 2017 mendapatkan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI perwakilan sumut dan ini merupakan yang ke tiga kalinya secara berturut-turut dari tahun ke tahun, mulai dari periode

tahun 2014 sampai dengan 2017 ([tribun-medan.com](http://tribun-medan.com), **medan 06/08/2018**). Berikut ini adalah grafik mengenai opini laporan keuangan Kota Medan dari tahun 2012-2016.



Sumber: Data BPK Kota Medan, 2018

**Gambar 1.1 Grafik LHP Opini LKPD Kota Medan**

Di lihat dari grafik di atas dapat di simpulkan, bahwa kinerja pemerintah Kota Medan mengalami penurunan yang signifikan dari tahun periode 2014 sampai tahun 2016 dengan opini atas laporan hasil kinerja yang telah di susun oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Kota Medan dengan latar belakang permasalahan yang sama, yaitu kelemahan pada Sistem Pengendalian Intern (SPI) dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Dari laporan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II (IHPS II) Tahun 2015 di temukan 6.548 temuan yang memuat 8.733 permasalahan, yang meliputi 2.175 (25%) kelemahan SPI dan 6.558 (75%) permasalahan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan senilai Rp 11,49 triliun.

Dari permasalahan ketidakpatuhan tersebut, sebanyak 2.537 (39%) merupakan permasalahan yang berdampak terhadap finansial senilai Rp9,87 triliun dan kerugian negara sebanyak 1.401 (55%) permasalahan senilai Rp710,91 miliar. Di antara beberapa permasalahan tersebut, pengelolaan asetlah yang menjadi pemicu utama dalam pelaporan keuangan yang mendapatkan opini wajar dengan pengecualian, di karenakan pencatatan anggaran tidak sesuai dengan pencatatan realisasi anggaran. Bapak Irwan selaku kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) sendiri membenarkan pernyataan tersebut. “Ada beberapa hal yang menyebabkan LKPD Kota Medan mendapatkan opini WDP dari BPK yaitu di karenakan perihal ketidaksesuaian pencatatan aset, penganggaran serta validasi Pajak Bumi Bangunan (PBB)”. Audit aset tetap sendiri harus di sesuaikan dengan pedoman PSAP Nomor 7 tentang bagaimana cara mengelola, menata, menyusun serta mengaudit aset tetap. Sekretariat daerah mengatakan, aset yang di miliki Pemko Medan sampai saat ini belum terdaftar dengan baik dan lengkap. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 mengenai pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah, bahwa setiap hasil dari seluruh pelaporan harus di sesuaikan dengan anggaran dan realisasi agar proses penyusunan dan pengauditan laporan dapat berjalan lancar sehingga dapat di pertanggungjawabkan baik secara faktual maupun yuridis. Kasus ini memperlihatkan bahwa masih banyak auditor internal pada inspektorat Kota Medan yang tidak independen. Namun sikap independen auditor internal seharusnya tetap dapat di pertahankan dan di tingkatkan lagi sebagai dasar tanggung jawab kepada publik dan profesi sebagai seorang

auditor. Sikap tidak independen juga akan berdampak terhadap penurunan nilai tambah bagi organisasi pemerintah, seperti penjelasan pada gambar 1.1 yang sebelumnya sudah di bahas yaitu mengenai grafik laporan hasil pemeriksaan atas Opini LKPD Kota Medan. Untuk itu, berdasarkan latar belakang dan kasus di atas maka saya sebagai penulis ingin melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap komitmen Independensi Auditor Internal (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Medan).”**

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

- a. Meningkatnya faktor *role ambiguity* pada sistem pengendalian internal sehingga terjadi ketidak efektifan proses pengauditan laporan keuangan pemerintah daerah kota medan.
- b. Meningkatnya faktor *role conflict* pada ketidaksesuaian pencatatan aset, anggaran dan validasi pajak bumi dan bangunan menyebabkan menurunnya standar kualitas kinerja auditor di inspektorat kota medan.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini di batasi agar pembahasan lebih terarah dan mudah untuk di pahami yaitu hanya pada Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Medan).

### C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, maka dapat di rumuskan beberapa permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *Role Ambiguity* berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal pada Inspektorat Kota Medan
2. Apakah *Role Conflict* berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal pada Inspektorat Kota Medan
3. Apakah *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal pada Inspektorat Kota Medan

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal pada Inspektorat Kota Medan secara parsial
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal pada Inspektorat Kota Medan secara parsial
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal pada Inspektorat Kota Medan secara simultan

## 2. Manfaat Penelitian

Hasil yang di peroleh dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan kepada para mahasiswa khususnya mahasiswa fakultas sosial sains program studi akuntansi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan agar memahami bagaimana pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap komitmen Independensi Auditor Internal. Selain itu, penelitian ini juga dapat di pergunakan sebagai bahan pertimbangan antara teori dan praktek di dalam sebuah instansi dan juga sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Penulis

Dalam proses penelitian di harapkan penulis dapat lebih mendalami pemahaman mengenai teknik dalam menganalisa suatu permasalahan auditor internal khususnya pada sektor pemerintah.

#### 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran serta referensi untuk penelitian selanjutnya. Baik untuk topik yang sama atau penambahan pada variabel selanjutnya.

#### 3) Bagi Instansi

Hasil penelitian di harapkan memberikan gambaran, menghimpun, serta memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan

serta kontribusi bagi pihak instansi guna meningkatkan kualitas auditor dan proses kinerja pada pemerintah kota medan.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang di teliti oleh Intan Putri Saraswati dengan judul “Pengaruh Tekanan Klien, Konflik Peran dan *Role Ambiguity* terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat Kota Denpasar dan Kabupaten Gianyar. Sedangkan penelitian yang sekarang berjudul “Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal di Inspektorat Kota Medan”. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah terletak pada :

##### 1. Variabel Penelitian

Variabel Independen atau variabel bebas yang di teliti oleh Intan Putri Saraswati adalah Tekanan Klien, Konflik Peran dan *Role Ambiguity* serta variabel dependen atau variabel terikatnya adalah Independensi Aparat Inspektorat Kota Denpasar dan Kabupaten Gianyar. Sedangkan variabel independen atau variabel bebas untuk penelitian yang sekarang sedang dilakukan adalah *Role Ambiguity* dan *Role Conflict*, dan untuk variabel dependen atau variabel terikatnya adalah Komitmen Independensi Auditor Internal pada Inspektorat Kota Medan.

##### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang dilakukan oleh Intan Putri Saraswati adalah di Inspektorat Kota Denpasar dan Kabupaten Gianyar, sedangkan lokasi penelitian yang sekarang sedang dilakukan adalah di Inspektorat Kota Medan.

### 3. Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Intan Putri Saraswati adalah pada tahun 2014, sedangkan penelitian yang sekarang sedang dilakukan adalah pada tahun 2018.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. *Role Ambiguity***

###### **a. *Pengertian Role Ambiguity***

Seperti yang di kutip dari *Stephen* (2015:306), mengenai ambiguitas adalah ketika seseorang mengalami ekspektasi peran atau tugas yang di berikan berlebih tanpa informasi dan arahan yang cukup jelas, sehingga memungkinkan terjadi ketidakpahaman secara jelas dan akhirnya menimbulkan ketidakyakinan dengan hal yang akan dilakukan. Ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena memiliki dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa ketidak jelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang di perlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau kegiatan. Ketidakjelasan ini di sebabkan oleh kekacauan yang terjadi dalam pendelegasian tanggung jawab kerja. Banyak pekerjaan yang tidak memiliki deskripsi tertulis sehingga auditor tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

**b. Jenis-jenis *Role Ambiguity***

Menurut Ahmad dan Taylor (2009), *Role Ambiguity* memiliki enam dimensi pada peranan auditor internal, yaitu :

1) Pedoman (*Guidelines*)

Berdasarkan *International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing* (ISPPIA) dalam Ahmad dan Taylor (2009), salah satu tugas penting auditor internal adalah memberikan bantuan dalam menemukan kecurangan melalui pemeriksaan kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian internal untuk menentukan tingkat pemeriksaan atau risiko pada berbagai segmen kegiatan operasional organisasi. Untuk memenuhi tanggung jawab tersebut, auditor internal sebaiknya menentukan apakah kebijakan yang ada telah di tulis dengan jelas dan terdapat pedoman dan kebijakan yang jelas mengenai sistem operasi dan pengujian. Selain itu, kebijakan otorisasi setiap transaksi juga harus di kembangkan dan di jaga. Di sisi lain, sangat penting juga untuk menciptakan kejelasan kebijakan tertulis yang menggambarkan aktivitas dan tindakan yang di larang ketika terjadi penyimpangan.

2) Tugas (*Tasks*)

Tugas auditor internal meliputi penilaian sistem pengendalian internal (SPI), mendeteksi kecurangan, serta melaporkan pelanggaran. Untuk melakukan tugas tersebut, auditor internal harus mengetahui dengan jelas mengenai apa yang harus di nilai dan tindakan apa yang

di butuhkan ketika ditemukan ketidakberesan, kelemahan, dan pelanggaran.

3) Wewenang (*Authority*)

Tugas auditor internal secara jelas mewajibkan mereka untuk bersikap independen. Elemen penting yang harus ada agar tercapainya independensi adalah auditor internal harus memiliki tingkat wewenang yang tepat serta memiliki keyakinan akan wewenang mereka. Tanpa adanya keyakinan dan atau tidak adanya kejelasan atas tingkat wewenang yang mereka miliki, auditor internal akan dapat di pengaruhi oleh tekanan manajemen. Oleh sebab itu, dimensi wewenang memastikan bahwa auditor internal memahami dengan benar mengenai wewenang mereka untuk memeriksa dan mengulas laporan dari berbagai tingkat manajer dalam perusahaan yang bertanggung jawab atas otorisasi pembiayaan, memeriksa transaksi yang di setujui pada tingkat eksekutif, dan menilai aktivitas dewan direksi.

4) Tanggung Jawab (*Responsibilities*)

Auditor internal harus memahami dengan jelas mengenai tanggung jawab mereka. Tanggung jawab auditor internal meliputi penilaian sistem pengendalian internal dan pendeteksian akan adanya kecurangan.

5) Standar-standar (*Standards*)

Tujuan dari di susunnya standar adalah untuk menggambarkan prinsip-prinsip dasar yang menunjukkan praktik auditor internal dan

untuk menetapkan dasar bagi evaluasi kinerja audit internal. Oleh karena standar bertindak sebagai referensi dalam pelaksanaan tugas auditor internal, maka sangat penting untuk menyusun standar sejelas mungkin sehingga tidak menimbulkan berbagai interpretasi.

6) Waktu (*Time*)

Batasan waktu merupakan faktor mendasar dalam lingkungan audit, termasuk audit internal. Peran auditor internal akan mengakibatkan mereka menghadapi adanya pembatasan waktu baik berasal dari tekanan akibat anggaran waktu atau tekanan tentang waktu tugas. Ketidakpastian pengalokasian waktu dapat memberikan pengaruh buruk bagi pekerjaan auditor internal. Oleh karena itu, adanya ambiguitas peran dalam seluruh aspek di atas dapat mempengaruhi sikap dan persepsi aparat Inspektorat. Ambiguitas peran mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah, *absenteeism*, *low involvement*, dan tekanan kerja. Ambiguitas peran dapat menyebabkan aparat Inspektorat rentan terhadap ketidakpuasan kerja hingga kejenuhan sehingga mengakibatkan turunnya komitmen independensi aparat Inspektorat.

**c. Indikator *Role Ambiguity***

Menurut Pratina (2013:1-13), ketidakjelasan peran (*Role Ambiguity*) diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1) Wewenang

Situasi di mana seseorang merasa yakin dan pasti dengan wewenang yang di milikinya dan memiliki rencana yang jelas untuk

tugas atau pekerjaannya.

2) Tanggung Jawab

Situasi di mana seseorang memiliki tujuan yang jelas untuk pekerjaannya dan dapat membagi waktu dengan baik antara tanggung jawab pekerjaan dengan hal urusan pribadi.

3) Kejelasan Tujuan

Situasi di mana seseorang tahu akan dasar tanggungjawabnya dan apa yang harus di kerjakan.

4) Cakupan Pekerjaan

Mengetahui cakupan/ dasar dari tugas atau pekerjaannya dan bagaimana kinerjanya dapat berjalan secara efektif dan efisien.

## 2. *Role Conflict*

### a. *Pengertian Role Conflict*

Konflik peran (*Role Conflict*) menurut kutipan Lubis (2010) yang dapat di pahami adalah ketika seseorang tidak merasa nyaman atas pekerjaannya di karenakan perbedaan peran yang di bebankan kepadanya. Sehingga ia tidak dapat memutuskan peran mana yang akan di ambil, karena peran tersebut saling berhubungan. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan berdampak negatif terhadap perilaku auditor, seperti timbulnya ketegangan kerja, penurunan komitmen serta penurunan kinerja. Berdasarkan pengertian *Role Conflict* tersebut, dapat di simpulkan bahwa konflik peran muncul ketika auditor mengalami kesulitan dalam hal menyesuaikan berbagai peran yang di miliki dalam waktu yang bersamaan. Misalnya, perintah pertama berasal dari kode etik profesi akuntan,

sedangkan perintah kedua berasal dari sistem pengendalian yang berlaku di perusahaan. Kondisi ini menekankan seorang auditor, apabila seorang profesional bertindak sesuai kode etik maka ia harus berperan sebagai auditor yang baik. Sebaliknya, apabila auditor di haruskan bertindak sesuai dengan prosedur yang di tentukan oleh perusahaan, maka auditor menjadi tidak profesional dalam menjalankan tugasnya. Hal ini juga bersangkutan dengan seberapa jauh lingkungan pengendalian organisasi, di mana sistem kerja cenderung menekan otonomi mereka.

**b. Jenis-jenis *Role Conflict***

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Adekola (2010:886-889) mengidentifikasi tiga jenis konflik peran ganda (*work family conflict*) yaitu:

1) Konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*)

Di mana waktu yang di butuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya juga (pekerjaan atau keluarga).

Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan:

- a) Jumlah jam kerja
- b) Lembur
- c) Tingkat kehadiran
- d) Ketidakteraturan shift
- e) Kontrol jadwal kerja

2) Konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*)

Yaitu terjadi tekanan dari salah satu peran sehingga

mempengaruhi kinerja peran lainnya. Di mana gejala tekanan, seperti:

- a) Ketegangan
- b) Kecemasan
- c) Kelelahan
- d) Karakter peran kerja
- e) Kehadiran anak baru
- f) Ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga

3) Konflik berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*)

Di mana pola-pola tertentu dalam peran perilaku tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Misalnya, pada sistem organisasi manajerial yang menekankan agresivitas, kepercayaan diri, kestabilan emosi, dan objektivitas.

Menurut Yavas,dkk. (2008), jenis konflik peran di bagi menjadi dua jenis, yaitu :

a) Konflik pekerjaan

Yaitu bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat di sejajarkan dalam beberapa hal.

b) Konflik keluarga

Yaitu bentuk konflik peran yang pada umumnya berkaitan dengan tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang di ciptakan oleh keluarga sehingga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Muchlas (2008), terdapat tiga faktor yang menjadi sumber atau penyebab konflik peran, yaitu di antaranya:

1) Komunikasi

Komunikasi dapat menjadi sumber konflik karena di akibatkan adanya salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit di mengerti atau informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.

2) Struktur

Konflik peran yang bersumber dari struktur dapat terjadi karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

3) Variabel-variabel pribadi

Variabel-variabel pribadi dalam konteks ini adalah faktor-faktor pribadi, termasuk sistem nilai individual yang di miliki oleh setiap orang dan karakteristik-karakteristik kepribadian yang bertanggung jawab terhadap terjadinya penyimpangan dan perbedaan-perbedaan

Sedangkan menurut Ahmad dan Taylor (2009), *Role Conflict* memiliki tiga dimensi pada peranan auditor internal, yaitu :

(1) *Inter-role Conflict*

*Inter-role conflict* timbul karena adanya permintaan peran yang terlalu banyak, seperti konflik/pertentangan yang di alami

auditor internal akibat perbedaan permintaan dari organisasi dengan aturan standar profesi audit internal (Ahmad dan Taylor, 2009). Kompleksitas birokrasi dapat menyebabkan prosedur dan praktik kerja pemerintahan menyimpang dari standar praktik profesional. Oleh karena itu, dalam lingkungan audit pemerintahan terdapat kemungkinan yang besar bahwa aparat Inspektorat menjalankan suatu hal yang dapat di terima oleh pejabat pemerintahan tetapi di larang dalam profesi audit. Selain itu, peluang untuk mengabaikan standar etika profesi dan menyetujui permintaan pejabat pemerintahan akan mengakibatkan menurunnya pelaporan tingkat pelanggaran, ketidakberesan, dan kelemahan sistem pengendalian internal.

(2) *Intra-sender Role Conflict*

Dalam organisasi, biasanya audit internal menjalankan dua peranan yaitu peran audit dan jasa konsultasi. Hal inilah yang dapat menimbulkan terjadinya *intra-sender role conflict*. Suatu pertentangan yang terjadi karena peran audit dan peran konsultasi pada auditor internal merupakan subjek konflik. Dalam peran audit auditor internal harus menjaga independensi dengan tidak mendasarkan pertimbangan auditnya pada manajemen. Namun dalam peran jasa konsultasi manajemen, auditor internal harus bekerja sama dan membantu manajemen, termasuk menerima pertimbangan dari komite audit.

### (3) *Personal Role Conflict*

*Personal role conflict* adalah kondisi di mana auditor internal di minta untuk berperan dalam berbagai cara yang tidak konsisten dengan nilai-nilai pribadi mereka atau di haruskan bertindak melawan serta melaporkan pelanggaran rekan kerja mereka. Biasanya auditor internal cenderung akan mengabaikan, melunak, atau menunda pelaporan temuan audit yang berdampak negatif supaya tidak mempermalukan rekan kerja mereka. Dengan demikian, *personal role conflict* mengindikasikan ketidaksesuaian antara harapan manajemen dan nilai personal auditor internal. Hal ini menyebabkan kemungkinan auditor di haruskan untuk melakukan hal-hal yang bertentangan dengan nilai-nilai atau keyakinan individu auditor internal tersebut, seperti melakukan perbuatan yang ilegal atau tidak etis. Konflik peran yang di alami oleh auditor dapat merusak independensi dan kemampuan auditor untuk melakukan audit yang wajar. Apabila auditor mencoba untuk tetap mempertahankan sikap etis profesional mereka, maka akan membahayakan posisi auditor internal tersebut, sehingga auditor menjadi rentan terhadap tekanan dari manajemen dan mengakibatkan menurunnya komitmen independensi.

#### c. **Indikator *Role Conflict***

Menurut Pratina (2013), *Role Conflict* dapat di ukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

### 1) Sumber Daya Manusia (SDM)

Kondisi ketika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda dan menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup.

### 2) Mengesampingkan Aturan

Kondisi di mana seseorang melakukan suatu pekerjaan namun tidak sesuai dengan aturan yang telah di tentukan. tujuannya agar lekas menyelesaikan tugas-tugas yang lainnya

### 3) Kegiatan yang Tidak Perlu

Kondisi di mana seseorang melakukan suatu pekerjaan yang cenderung hanya di terima oleh satu pihak tetapi tidak di terima oleh pihak lain. Akhirnya pekerjaan tersebut menjadi sia-sia tanpa kejelasan yang tepat.

### 4) Arahan yang Tidak Jelas

Kondisi di mana seseorang melakukan pekerjaannya di bawah arahan yang tidak pasti dan perintah yang tidak jelas, Sehingga dapat menurunkan efektifitas kinerja.

Berdasarkan beberapa penjelasan indikator di atas, maka dapat di simpulkan bahwa konflik peran muncul akibat dari situasi di mana perilaku peran tidak sesuai dengan harapan karena adanya tekanan dari berbagai pihak seperti pihak atasan, rekan kerja, dan bawahan. Menurut Lubis (2010:56), konflik juga dapat di timbulkan oleh beberapa hal, yaitu :

#### a) Birokratis yang tidak sesuai dengan norma

Hal ini biasa terjadi dalam lingkup kerja akuntan publik. konflik

peran timbul akibat tuntutan yang saling bertentangan.

b) Koordinasi arus kerja

Hal ini berkaitan dengan seberapa besar efektifitas dalam aktivitas kerja yang saling berhubungan dapat di koordinasikan dan seberapa jauh individu memperoleh informasi mengenai kemajuan tugasnya.

c) Kecukupan wewenang

Yaitu sejauh mana seorang individu memiliki wewenang dalam mengambil suatu keputusan yang di perlukan guna mengatasi suatu permasalahan.

d) Kecukupan Komunikasi

Yaitu penyediaan informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan.

e) Kemampuan Adaptasi

Kemampuan seseorang dalam menangani perubahan dengan bijaksana dan tepat waktu. Seperti hubungan antar bidang dan pekerja.

Dalam kegiatan pemeriksaan di lapangan, seorang auditor memerlukan prosedur dan aturan yang komprehensif. Kondisi ini mengharuskan peran auditor senior untuk mengawasi pekerjaan staf akuntan dan memberikan bantuan yang di perlukan. Kelemahan pengawasan supervisi/ pengawasan oleh auditor senior akan mengakibatkan staf akuntan harus mengerjakan tugasnya tanpa pedoman yang jelas dan akhirnya menyebabkan konflik peran, terutama antara tuntutan audit dan tuntutan klien.

### 3. Komitmen

#### a. Pengertian Komitmen

Komitmen menurut Purba (2009:73) yaitu suatu keadaan di mana seseorang telah sangat yakin terhadap tindakan dan tanggung jawab atas tugas yang di berikan kepadanya. Sedangkan menurut *Stout* dan *Walker* komitmen merupakan suatu tekad yang kuat, di mana untuk mendorong dan mewujudkannya tidak terlepas dari beberapa rintangan yang mungkin akan di hadapi. Komitmen juga menemukan tujuan khusus yang di inginkan sehingga seseorang mau memberikan mutu, energi dan kemampuan untuk membantu mendapatkannya. Maka dapat di simpulkan dari beberapa kutipan tersebut mengenai komitmen, yaitu kerja keras seseorang dalam bentuk keterikatan maupun besarnya usaha seperti tenaga, waktu dan pikiran baik dengan diri sendiri maupun dengan suatu organisasi untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama. Apabila seseorang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya maka dapat di indikasikan bahwa ia mempunyai komitmen yang tinggi pula. Dan untuk mencapai tujuan tersebut, maka seseorang di tuntut untuk memiliki komitmen yang tinggi sebagai wujud pertanggungjawaban terhadap pekerjaannya.

#### b. Jenis-jenis dan Indikator Komitmen

Menurut *Minner* dalam Purba (2009:73) terdapat tiga dimensi yang mempengaruhi komitmen, yaitu :

- 1) Keyakinan kuat atas nilai-nilai, yaitu keyakinan terhadap tanggung jawab serta nilai-nilai yang di berikan oleh organisasi

- 2) Mengupayakan kepentingan organisasi menjadi hal yang utama, kemauan untuk berusaha keras seperti yang di harapkan.
- 3) Adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

#### **4. Independensi Auditor Internal**

##### **a. Pengertian Independensi**

*Arens* dan *Loebbeck* (2009) menyebutkan bahwa independensi merupakan tujuan yang harus selalu di upayakan dan itu dapat di capai sampai tingkat tertentu. Misalnya, sekalipun seorang auditor di bayar oleh klien atas pekerjaannya, auditor tersebut harus tetap memiliki kebebasan yang cukup untuk melakukan audit yang andal. Dari pengertian independensi tersebut, maka dapat di simpulkan :

- 1) Independensi merupakan dasar yang penting bagi profesi seorang auditor untuk menilai kewajaran dari informasi yang di sajikan oleh manajemen kepada pemakai laporan keuangan
- 2) Independensi sebagai dasar dalam peningkatan kepercayaan dan opini dari klien, masyarakat dan pemakai laporan keuangan lainnya
- 3) Independensi di perlukan untuk mendapatkan kredibilitas laporan keuangan yang di sajikan oleh pihak manajemen

##### **b. Jenis-jenis Independensi**

Jenis-jenis independensi seorang auditor, yaitu di antaranya :

- a) *Independence in fact* (independensi dalam fakta), di mana auditor harus mempunyai kejujuran yang tinggi dan keterkaitan yang erat dengan objektivitas.

- b) *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan), di mana pandangan pihak lain atau klien terhadap diri atau objektivitas auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit.
- c) *Independence in competence* (independensi dari sudut keahliannya), yaitu independensi auditor di lihat dari sudut pandang keahlian yang terkait erat dengan kecakapan profesional auditor.

Menurut Kosasih (2010), ada empat jenis risiko yang dapat merusak independensi, yaitu:

1) *Self interest risk*,

kondisi di mana akuntan publik menerima manfaat dari keterlibatan keuangan klien.

2) *Self review risk*

kondisi di mana akuntan publik melaksanakan penugasan pemberian jasa keyakinan yang menyangkut keputusan yang di buat untuk kepentingan klien atau melaksanakan jasa lain yang mengarah pada produk atau pertimbangan yang mempengaruhi informasi dan menjadi pokok bahasan dalam penugasan pemberian jasa keyakinan.

3) *Advocacy risk*

kondisi di mana tindakan akuntan publik menjadi terlalu erat kaitannya dengan kepentingan klien.

4) *Client influence risk*

kondisi di mana akuntan publik mempunyai hubungan erat yang berkelanjutan dengan klien, termasuk hubungan pribadi yang dapat

mengakibatkan intimidasi oleh atau keramahtamahan (*familiarity*) yang berlebihan dengan klien.

**c. Indikator Independensi Auditor Internal**

Pengungkapan oleh *Lawrence* (2006) "*The Philosophy Of Auditing*" terdapat beberapa indikator independensi profesional. Indikator ini di peruntukkan bagi akuntan publik, tetapi dengan konsep yang sama juga dapat di terapkan untuk auditor internal yang bersikap objektif. Indikator-indikator tersebut di antaranya :

- 1) Independensi dalam program Audit
  - a) Bebas dari intervensi manajerial atas program audit
  - b) Bebas dari segala intervensi atas prodesur audit
  - c) Bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang memang di syaratkan untuk sebuah proses audit
- 2) Independensi dalam Verifikasi
  - a) Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan
  - b) Mendapatkan kerja sama yang aktif dari karyawan manajemen selama verifikasi audit
  - c) Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktivitas yang di periksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti
  - d) Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit
- 3) Independensi dalam Pelaporan
  - a) Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang di laporkan

- b) Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit
- c) Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta, opini dan rekomendasi dalam interpretasi auditor
- d) Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta atau opini dalam laporan audit internal

Unsur-unsur yang mempengaruhi Independensi Auditor adalah sebagai berikut :

- 1) Kepercayaan masyarakat terhadap integritas, objektivitas dan independensi seorang auditor
- 2) Kepercayaan auditor terhadap diri sendiri
- 3) Kemampuan auditor untuk meningkatkan kredibilitas pernyataannya terhadap laporan keuangan yang di periksa
- 4) Suatu sikap pikiran dan mental auditor yang jujur dan ahli serta bebas dari pengaruh pihak lain dalam melaksanakan pemeriksaan, penilaian dan pelaporan hasil pemeriksaannya

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan dasar perbandingan serta referensi untuk penelitian yang akan dilakukan atau penelitian selanjutnya. Untuk itu, ada beberapa penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel di bawah ini yang salah satu variabelnya sama dengan penelitian yang sekarang sedang dilakukan, yaitu di antaranya :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

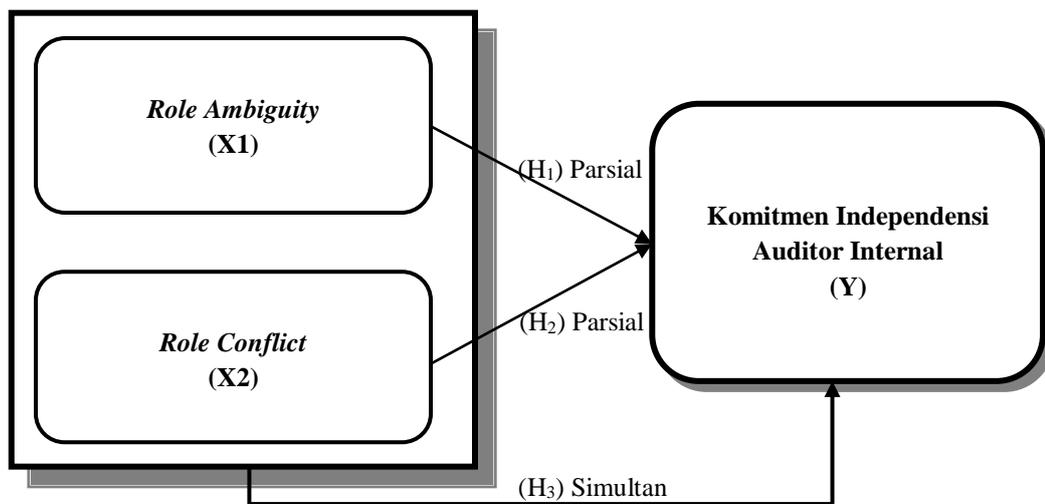
No.	Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Varibel		Teknik Analisis	Hasil Penelitian
			Independen	Dependen		
1.	Intan Putri Saraswati (2014)	Pengaruh Tekanan Klien, Konflik Peran dan <i>Role Ambiguity</i> terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat Pemerintah Daerah	Pengaruh Tekanan Klien, Konflik Peran dan <i>Role Ambiguity</i>	Komitmen Independensi Aparat Inspektorat Pemerintah Daerah Kota Denpasar dan Kabupaten Gianyar	Regresi Berganda	Tekanan Klien berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat, Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat, Ambiguitas Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat, Tekanan Klien, serta konflik Peran dan Ambiguitas Peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat.
2.	Anita Novitasari (2015)	Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> dan <i>Role Conflict</i> terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal	<i>Role Ambiguity</i> (X1), <i>Role Conflict</i> (X2)	Komitmen Independensi Auditor Internal BUMN Kota Bandung (Y)	Regresi Berganda	Secara parsial <i>Role Ambiguity</i> dan <i>Role Conflict</i> pada Perusahaan BUMN di kota Bandung berpengaruh negatif terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal. Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> dan <i>Role Conflict</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal.
3.	Angga Prasetyo dan Marsono (2011)	Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> dan <i>Role Conflict</i> terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal	<i>Role Ambiguity</i> (X1), <i>Role Conflict</i> (X2)	Komitmen Independensi Auditor Internal Perusahaan berskala besar di Kota Semarang (Y)	<i>multiple regression</i>	<i>Role Conflict has a significant negative effect on Commitment to the Independence of Internal Auditors, and Role Ambiguity has a significant negative effect on Commitment to the Independence of Internal Auditors. While based on simultaneous test (F test), Role Conflict and Role Ambiguity have an influence on the Commitment of Internal Auditor Independence. Role Conflict has a significant negative effect on Commitment to the Independence of Internal Auditors, and Role Ambiguity has a significant negative effect on Commitment to the Independence of Internal Auditors.</i>
4.	Ahmad dan Taylor (2009)	<i>Commitment to independence by internal auditors: the effects</i>	<i>Role Ambiguity and Role Conflict</i>	<i>Commitment to Independence by Internal Auditors</i>	<i>questionnaire by drawing on measures established in the organizati</i>	<i>that both role ambiguity and role conflict are significantly negatively related to commitment to independence. The underlying dimensions found to have the greatest impact on commitment to independence are: first,</i>

		<i>of role ambiguity and role conflict</i>			<i>onal behavior literature and adapting these to the internal auditor's context.</i>	<i>ambiguity in both the exercise of authority by the internal auditor and time pressure faced by the internal auditor; and second, conflict between the internal auditor's personal values and both management's and their profession's expectations and requirements.</i>
--	--	--	--	--	---	---

Sumber : jurnal penelitian terdahulu, collected 2018

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2015), Kerangka konseptual di perlukan bagi peneliti sebagai bentuk gambaran teoritis hubungan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan pada penelitian ini, kerangka konseptual di gunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh atau hubungan *role ambiguity* ( $X_1$ ) dan *role conflict* ( $X_2$ ) secara parsial (masing-masing) maupun secara simultan (bersama-sama) terhadap komitmen independensi auditor internal (Y) serta hipotesis yang akan menjadi objek pengujian. Berdasarkan penjelasan di atas, maka di buat kerangka konseptual berikut ini untuk mempermudah memahami konsep materi yang akan di bahas dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:93), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teori yang relevan dan belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu, rumusan penelitian di susun dalam bentuk kalimat pernyataan.

1. H1, yaitu *Role Ambiguity* berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal
2. H2, yaitu *Role Conflict* berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal
3. H3, yaitu *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 37-41), asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan kuantitatif menurutnya adalah salah satu jenis penelitian yang di landasi dengan filsafat positivisme dan di gunakan untuk meneliti suatu populasi ataupun sampel. Sedangkan menurut Rusiadi (2013:14), penelitian asosiatif kuantitatif sendiri merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan/ pengaruh antar dua variabel atau lebih dengan teori menjelaskan, meramalkan serta mengontrol suatu gejala.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Pelaksanaan observasi dilakukan di Pemerintah Kota Medan Jln. Kapten Maulana Lubis No.2 Medan, Sumatera Utara.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini mulai dilakukan sejak bulan Oktober 2018 sampai dengan April 2019. Berikut adalah tabel untuk jadwal proses penelitian :

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Okt' 18				Nov' 18				Des' 18				Jan' 19				Feb' 19				Mar' 19				Apr' 19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan dan Pengesahan Judul																												
2.	Penyusunan dan Bimbingan Proposal																												
3.	Persetujuan Proposal																												
4.	Seminar Proposal																												
5.	Pengolahan Data																												
6.	Penyusunan Skripsi																												
7.	Bimbingan Skripsi																												
8.	Ujian Komprehens ive																												
9.	Sidang Meja Hijau																												
10.	Pengesahan Skripsi																												

Sumber: data di olah penulis, 2019

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2015:38) yaitu merupakan suatu atribut/ sifat ataupun nilai dari suatu objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan telah di tetapkan oleh si peneliti untuk di pelajari yang kemudian maknanya di tarik menjadi suatu kesimpulan. Sedangkan tabel operasional variabel berikut ini sengaja di buat untuk menjelaskan inti dari pengertian tiap-tiap variabel bebas maupun variabel terikat secara indikator dan deskripsi. Berikut adalah tabel operasional variabelnya :

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Role Ambiguity</i> ( $X_1$ )	<i>Role ambiguity</i> atau ketidakjelasan peran merupakan situasi di mana seseorang mengalami ekspektasi peran atau tugas yang di berikan berlebih tanpa informasi dan arahan yang cukup jelas, sehingga memungkinkan terjadi ketidakpahaman secara jelas dan akhirnya menimbulkan ke tidakyakinan dengan hal yang akan dilakukan.  (Stephen, 2015:306)	1. Wewenang 2. Tanggung Jawab 3. Kejelasan Tujuan 4. Cakupan Pekerjaan  (Pratina, 2013:1-13)	Likert
<i>Role Conflict</i> ( $X_2$ )	<i>Role conflict</i> atau konflik peran merupakan situasi di mana seseorang memiliki peran di luar dari pada profesinya sekaligus pengecualian dan syarat suatu peran yang berdampak pada independensi individual.  (Stephen, 2015:183)	1. Sumber Daya Manusia (SDM) 2. Mengesampingkan Aturan 3. Kegiatan yang tidak perlu 4. Arahan yang tidak jelas  (Pratina, 2013)	Likert
Komitmen Independensi Auditor Internal (Y)	Komitmen merupakan keyakinan terhadap setiap tindakan dan tanggung jawab atas suatu tugas yang di bebaskan, sedangkan independensi merupakan suatu tujuan yang harus selalu di upayakan dan hanya dapat di capai sampai tingkat tertentu.  (Purba, 2009:73/ Arens&Loebbeck, 2009)	1. Keyakinan kuat atas nilai-nilai 2. Mengupayakan kepentingan organisasi 3. Adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara ke anggotaan organisasi 4. Independensi dalam program audit 5. Independensi dalam verifikasi 6. Independensi dalam pelaporan  (Purba, 2009:73)	Likert

Sumber : Data di olah penulis, 2018

#### D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:62) Populasi merupakan sekumpulan yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas karakteristik tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah 111 Pegawai yang berada di

Inspektorat Kota Medan, yang terdiri atas inspektur, sekretaris, kasubbag. perencanaan, pengawas pemerintahan muda, penyusun program anggaran dan pelaporan, bendahara pengeluaran, administrasi keuangan, kasubbag. administrasi dan umum, pengawas pemerintahan madya, pengawas pemerintahan pertama, administrasi umum, kasubbag evaluasi dan pelaporan, penyusun evaluasi dan pelaporan, inspektur pembantu, auditor pertama, auditor muda, auditor madya, auditor penyelia, auditor pelaksana lanjutan serta pekerja harian lepas.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:63) Sampel di ambil dari sebagian populasi atau objek dengan tujuan untuk di teliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah 36 responden, di antaranya adalah 15 auditor muda, 5 auditor madya, 14 auditor pertama, 1 auditor pelaksana lanjutan dan 1 auditor penyelia.

## **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut penjelasan Sekaran (2011), data primer merupakan jenis sumber data yang di peroleh langsung dari objek yang di teliti berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data dalam penelitian ini adalah Auditor Internal di Inspektorat Kota Medan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang telah di susun secara langsung kepada Auditor Internal di Inspektorat

Kota Medan dan kemudian di kembalikan kepada peneliti untuk selanjutnya di analisa sesuai dengan metode penelitian. Menurut Sugiyono (2015), suatu kuesioner di katakan valid atau efisien jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan di ukur dan apa yang di harapkan oleh responden. Untuk mengetahui seberapa besar nilai dari pendapat responden atas pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan dalam lembar kuesioner, maka akan di tentukan nilai berdasarkan skor yang di terima dari Auditor Internal di Inspektorat Kota Medan. Penilaian skor sendiri menggunakan skala likert yang di sesuaikan dengan butir pertanyaan maupun pernyataan dalam bentuk positif maupun negatif dan di golongan dalam 5 tingkatan yang berbeda, yaitu dapat di lihat pada tabel 3.4 sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Ukuran Penilaian Metode Kuesioner**

Singkatan	Keterangan	Nilai
SS	Sangat Setuju	5 (+) / 1 (-)
S	Setuju	4 (+) / 2 (-)
N/ RG	Netral/ Ragu-ragu	3 (+) / 3 (-)
TS	Tidak Setuju	2 (+) / 4 (-)
STS	Sangat Tidak Setuju	1 (+) / 5 (-)

*Sumber: Metodologi Penelitian Ekonomi, Sunyoto, D., 1. 2011*

Dari tabel 3.4 di atas dapat di lihat skor yang akan di berikan pada masing-masing butir pertanyaan ataupun pernyataan. Jika pertanyaan atau pernyataannya dalam bentuk positif, maka masing-masingnya akan di berikan skor mulai dari SS (5 skor), S (4 skor), N/ ragu-ragu (3 skor), TS (2 skor), STS (1 skor). Sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk negatif akan di beri skor kebalikannya, yaitu SS (1 skor), S (2 skor), N/ ragu-ragu (3 skor), TS (4 skor) dan STS (5 skor).

## F. Teknik Analisis Data

Penganalisaan sebuah data merupakan cara atau proses sederhana agar lebih mudah untuk memahami dan menginterpretasikan hasil dari sebuah penelitian. Model analisa dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda. Ada beberapa teknik untuk menganalisa penelitian ini, yaitu :

### 1. Analisis Deskriptif

Pada umumnya, statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden. Ukuran penilaian dalam statistik deskriptif berupa frekuensi, tendensi sentral (*mean, median, modus*), standar deviasi dan varian.

### 2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan proses penilaian terhadap variabel-variabel dengan menggunakan instrumen dalam kuesioner melalui tahapan uji validitas dan reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2010:267), merupakan pengukuran kevalidan pada objek yang di teliti atau dengan kata lain data yang di laporkan oleh peneliti tidak berbeda dengan data pada objek yang di teliti. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya. Jenis korelasi pada penelitian ini adalah *Pearson* antara skor setiap pernyataan dengan skor total item. Secara statistik, angka korelasi bagian total yang di peroleh harus di bandingkan dengan angka dalam tabel “r” *product moment*. Apabila nilai

$r_{hitung}$  lebih besar ( $>0,55$ ) dari  $r_{tabel}$ , maka hasil kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:354), Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil dari pengukuran tetap konsisten meskipun dilakukan pengukuran kembali dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,8$  untuk masing-masing variabel (Yamin, dkk. 2009).

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu metode penelitian untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam menganalisa penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Untuk memperoleh hasil atau nilai yang tidak bias atau estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*), maka model regresi harus memenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas memiliki distribusi normal. Model regresi di nilai baik jika memiliki distribusi data yang normal. Untuk uji normalitas pada penelitian ini, maka digunakan metode grafik dan hasilnya menggunakan *normal probability plot*. Apabila *probability*

menunjukkan titik-titik yang menyebar dan mengikuti arah garis di sekitar diagonal, maka dapat di simpulkan bahwa model regresi layak di pakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah antar variabel bebas ditemukan adanya korelasi. Model regresi di nilai baik jika tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal atau variabel independen yang sama/ nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya yaitu varian (*Varian Inflation Factor/ VIF*). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Menurut Ghozali (2016:103), Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena,  $VIF = 1 / tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Bila nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ , maka tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ada ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2016:107), model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat di lihat melalui grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, yaitu jika ada pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit maka dapat di katakan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun sebaliknya, jika tidak ada pola maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Model Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan studi penelitian untuk mengetahui hubungan variabel dependen/ variabel terikat dengan variabel independennya/ variabel bebas dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi serta nilai dari masing-masing variabel independen. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dapat menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

#### **Keterangan :**

**Y** = Nilai estimasi komitmen independensi auditor internal

**a** = Nilai Y pada perpotongan antara garis linear dengan sumbu vertikal Y

**$\beta_1$**  = Nilai yang berhubungan dengan variabel X1

**X<sub>1</sub>** = *Role Ambiguity*

$\beta_2$  = Nilai yang berhubungan dengan variabel X2

$X_2$  = *Role Conflict*

$\varepsilon$  = *Error of estimation*

## 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan bantuan aplikasi SPSS dengan tujuan untuk mengetahui hasil dari uji persamaan regresi, baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen maupun variabel independen. Menurut Ghozali, ada tiga jenis uji hipotesis diantaranya :

### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:96), koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan salah satu uji hipotesis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi sendiri adalah antara nol dan satu, di mana jika nilai ( $R^2$ ) kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Setiap tambahan satu variabel maka nilai  $R^2$  akan meningkat, baik berpengaruh ataupun tidak variabel tersebut secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh sebab itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* saat mengevaluasi model regresi yang terbaik. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sendiri dapat naik dan turun apabila suatu variabel independen di tambahkan ke dalam model.

b. Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05. Adapun kriteria hipotesis dalam uji t dapat di lihat dari penjabaran berikut ini :

- 1) Penentuan nilai kritis ( $t_{tabel}$ ), dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji t yang disesuaikan dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05 beserta sampelnya ( $n$ ).
- 2) Kriteria hipotesis
  - a)  $H_0$  ;  $\beta = 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen
  - b)  $H_a$  ;  $\beta > 0$ , yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen
- 3) Kriteria pengujian, yaitu jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

c. Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun kriteria hipotesis dalam uji F dapat di lihat dari penjabaran berikut ini :

- 1) Penentuan nilai kritis ( $F_{\text{tabel}}$ ) dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji F yang di sesuaikan dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05 beserta sampelnya ( $n$ ).
- 2) Kriteria hipotesis
  - a)  $H_0$  ;  $\beta = 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen
  - b)  $H_a$  ;  $\beta > 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen
- 3) Kriteria pengujian, yaitu jika nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Sebaliknya jika nilai  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Inspektorat Kota Medan**

###### **a) Sejarah Singkat Inspektorat Kota Medan**

Berdasarkan peraturan daerah Kota Medan No. 3 tahun 2009, Inspektorat Kota Medan sengaja di bentuk sebagai dasar pengawasan fungsional pemerintah kota medan yang di pimpin oleh seorang inspektur. Inspektorat sendiri merupakan salah satu bagian dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Medan yang terdiri dari satu inspektur, satu sekretaris, empat inspektur pembantu dan kelompok jabatan fungsional. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 79 Tahun 2005 pada pasal 24 ayat 1 dan 2 tercantum poin-poin tentang pedoman pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, yaitu:

- 1) Pengawasan terhadap segala urusan yang mencakup pemerintahan di daerah/ kota di laksanakan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) sesuai dengan fungsi dan wewenang.
- 2) Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) terdiri dari Inspektorat Jenderal Departemen, Unit Pengawasan Lembaga Pemerintah non Departemen, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/ Kota.

Sedangkan menurut Peraturan Walikota Medan Nomor 5 Tahun 2009 tentang pembentukan organisasi sekaligus tata kerja perangkat daerah Kota Medan bahwasannya kedudukan dan fungsi inspektorat kota medan merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang di pimpin oleh inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada walikota dan secara teknis administrasi mendapat pembinaan dari sekretaris daerah. Inspektorat sendiri memiliki tugas dalam hal pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintah daerah yang terkait dengan:

- a) Perencanaan program pengawasan
- b) Perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan
- c) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian serta penilaian terhadap tugas pengawasan.

## **2. Visi dan Misi Inspektorat Kota Medan**

### **a. Visi**

Inspektorat kota medan sendiri memiliki visi dengan pencerminan atau gambaran tentang apa yang ingin di capai, memberikan arah dan fokus strategis yang jelas, berorientasi terhadap masa depan serta mampu menumbuhkan komitmen lingkungan. Selain itu, inspektorat kota medan juga harus memiliki pandangan jauh ke depan serta memiliki arahan yang jelas kemana instansi pemerintah harus di bawa dan dapat eksis, antisipatif serta inovatif. Slogan dari visi inspektorat dapat di rumuskan sebagai berikut: “Menjadi Aparat Pengawasan Internal Pemerintah Kota

Medan yang Profesional untuk Menciptakan *Good Governance*". Berikut adalah rincian dari slogan visi inspektorat kota medan:

- 1) Maksud dari aparat pengawasan internal adalah aparat yang melaksanakan segala jenis pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- 2) Maksud dari profesional adalah tiap-tiap aparatur yang berada di lingkungan inspektorat harus memiliki kemampuan/ keahlian serta motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas yang juga di sesuaikan dengan profesi masing-masing. Ada beberapa kriteria yang di perlukan agar proses pengawasan dapat di jalankan secara profesional, yaitu di antaranya:
  - a) Kualifikasi akademis yang cukup memadai bahkan lebih
  - b) Memiliki keahlian serta pengetahuan, khususnya dalam bidang pengawasan
  - c) Memiliki metode praktek dan pedoman yang baik serta di tunjang dengan literatur keterampilan dalam melaksanakan pengawasan
  - d) Memiliki kualitas pekerjaan yang tinggi
  - e) Memiliki standar etika profesi yang sangat di butuhkan dalam melaksanakan segala jenis pekerjaan terutama pada etika/ perilaku personal
3. Maksud dari *good governance* sendiri adalah seluruh kegiatan pelaksanaan kegiatan administrasi pemerintahan oleh inspektorat kota medan dapat di pertanggungjawabkan secara penuh.

Karakteristik *good governance* sendiri menurut *world bank* adalah sebagai berikut:

- a) Pelayanan publik yang efisien
- b) Sistem yudisial yang independen
- c) Penghormatan serta penegakan atas hukum dan HAM yang di terapkan di semua tingkat pemerintahan
- d) Akuntabilitas dalam menggunakan dana-dana politik
- e) Sistem pengawasan publik yang independen
- f) Pertanggungjawaban terhadap lembaga perwakilan pilihan rakyat
- g) Struktur kelembagaan yang prulalistik
- h) Pers yang independen

Sedangkan karakteristik *good governance* menurut Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki wawasan ke depan yang luas (*visionary*)
- 2) Keterbukaan dan transparansi (*openness and transparency*)
- 3) Partisipasi masyarakat (*citizens participation*)
- 4) Di pertanggungjawabkan (*accountability*)
- 5) Aturan dan syarat-syarat hukum (*rule of law*)
- 6) Demokrasi (*democracy*)
- 7) Profesionalisme dan kompetensi (*professionalism and competency*)
- 8) Daya tanggap (*responsiveness*)

- 9) Efisiensi dan efektivitas (*efficiency and effectiveness*)
- 10) Wewenang pemerintah daerah (*decentralization*)
- 11) Kemitraan terhadap dunia usaha dan masyarakat (*private and civil society partnership*)
- 12) Komitmen terhadap pengurangan kesenjangan (*commitment to reduce inequality*)
- 13) Komitmen terhadap lingkungan hidup (*commitment to environmental protection*)
- 14) Komitmen terhadap pasar yang adil (*commitment to fair market*)

#### **b) Misi**

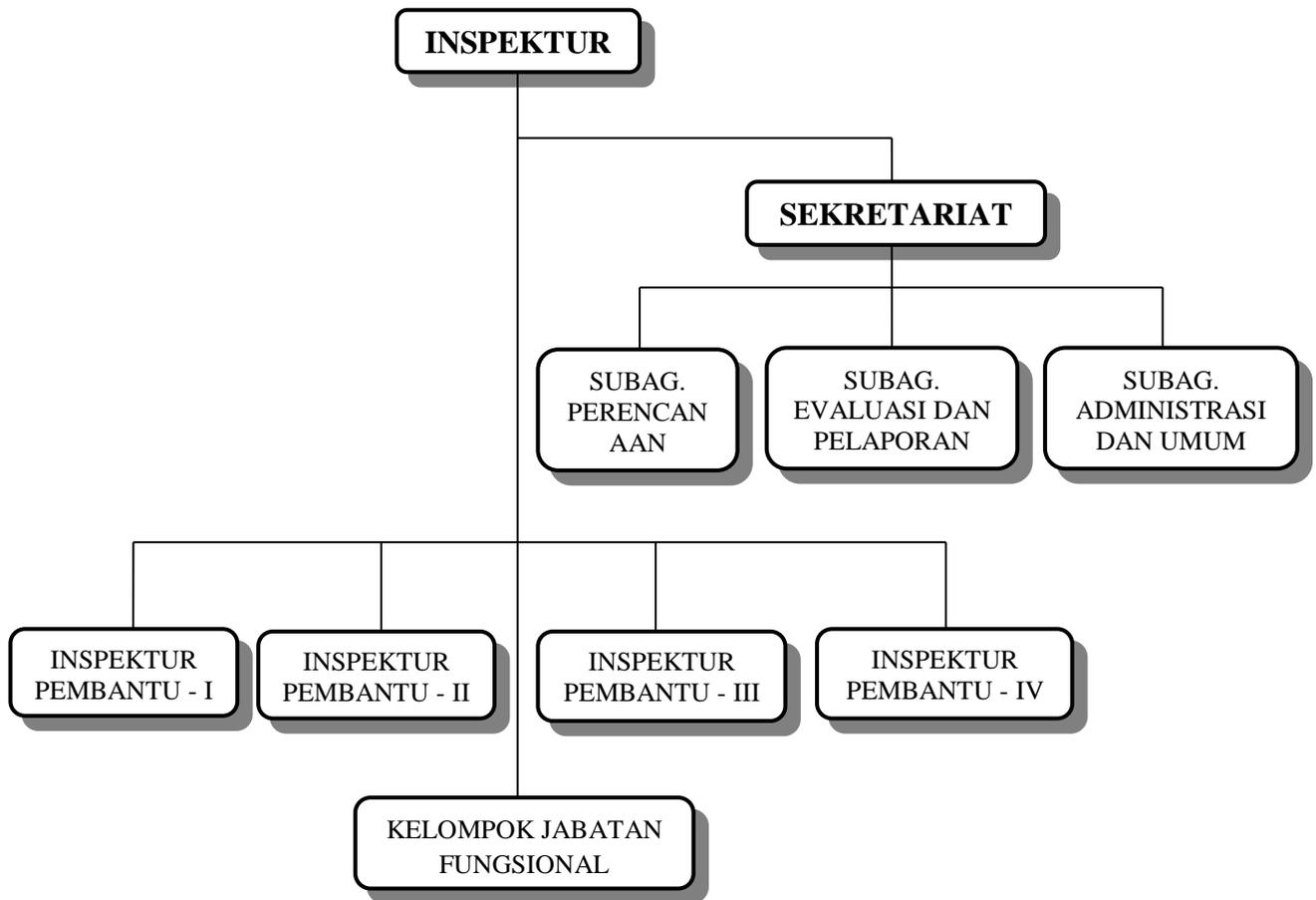
Agar visi-visi di atas dapat terlaksana, berikut inilah beberapa misi yang di utarakan oleh inspektorat kota medan :

- 1) Meningkatkan profesionalisme aparatur pengawasan internal inspektorat kota medan
- 2) Mendorong tegaknya kembali peraturan perundang-undangan serta kebijakan penyelenggaraan inspektorat kota medan
- 3) Melaksanakan pengawasan preventif dan represif terhadap penyelenggaran inspektorat kota medan

### **3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Inspektorat Kota Medan**

#### **a) Struktur Organisasi**

Struktur organisasi di buat sebagai dasar gambaran untuk kejelasan dari kedudukan, jalur atau hubungan serta uraian penugasan masing-masing sub bidang.



Sumber: Data Inspektorat PEMKO Medan, 2019

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Inspektorat Kota Medan**

**Keterangan :**

1) Inspektur membawahi secara langsung:

a) Sekretariat

Sekretariat membawahi langsung:

1) Sub bagian perencanaan

2) Sub bagian evaluasi dan pelaporan

3) Sub bagian administrasi dan umum

b) Inspektur pembantu I

c) Inspektur pembantu II

d) Inspektur pembantu III

e) Inspektur pembantu IV

f) Kelompok jabatan fungsional

## **b) Pembagian Tugas**

### **1) Inspektorat**

Di bawah ini adalah beberapa tugas dan fungsi pokok inspektorat kota medan. Berikut uraiannya :

#### **a) Tugas pokok**

Beberapa tugas pokok inspektorat kota medan yang di susun secara terencana, bertahap dan berkelanjutan sebagai upaya dalam peningkatan kinerja seluruh unit satuan kerja serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Yaitu di antaranya :

- 1) Pembinaan (*coaching*)
- 2) Penyempurnaan (*improvement*)
- 3) Penertiban (*controlling*)
- 4) Pengawasan (*supervision*)
- 5) Pengendalian manajemen (*management control*)

Dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok tersebut, inspektorat kota medan memiliki beberapa wewenang sebagai berikut :

- a) Menyusun kebijakan pemerintah daerah
- b) Pengoordinasian pelaksanaan tugas dinas dan lembaga teknis daerah
- c) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah

- d) Membina pengadministrasian dan aparatur pemerintah daerah
- e) Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh walikota medan sesuai dengan tugas dan fungsinya

**f) Fungsi pokok**

Berikut ini ada beberapa fungsi pokok inspektorat kota medan, yaitu di antaranya :

- 1) Berfungsi dalam perencanaan program pengawasan pemerintah kota medan
- 2) Berfungsi dalam perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan
- 3) Berfungsi dalam pemeriksaan, pengusutan, pengujian serta penilaian terhadap tugas pengawasan

**2) Sekretariat**

Di bawah ini adalah beberapa tugas dan fungsi pokok sekretariat kota medan. Berikut uraiannya :

**a) Tugas pokok**

Beberapa tugas pokok sekretariat kota medan, yaitu di antaranya :

- 1) Membantu sekretariat daerah dalam menyusun perumusan kebijakan melalui asisten administrasi
- 2) Pelaksanaan pembinaan administrasi dan pengkoordinasian perangkat daerah lingkup ke tatausahaan sekretariat, protokol serta rumah tangga

**b) Fungsi pokok**

Berikut ini ada beberapa fungsi pokok sekretariat kota medan, yaitu di antaranya :

- 1) Berfungsi dalam penyusunan rencana, program serta kegiatan bagian umum
- 2) Berfungsi dalam penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup ke tatauasaan, protokol serta rumah tangga
- 3) Berfungsi dalam pelaksanaan kegiatan tata usaha umum dan pimpinan
- 4) Berfungsi dalam pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan serta rumah tangga sekretariat
- 5) Berfungsi dalam pelaksanaan urusan protokol dan perjalanan dinas
- 6) Berfungsi dalam pelaksanaan pembinaan ke arsipan sekretariat
- 7) Berfungsi dalam pengkoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah lingkup tata usaha sekretariat, protokol serta rumah tangga
- 8) Berfungsi dalam pelaksanaan pembinaan, pengendalian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas
- 9) Berfungsi dalam pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh asisten sesuai dengan tupoksi

Selain tugas dan fungsi pokok, sekretariat membawahi beberapa sub bidang yang masing-masingnya juga memiliki tugas dan fungsi. Berikut uraiannya :

a) Bagian Perencanaan

Sub bidang perencanaan memiliki beberapa uraian tugas pokok, yaitu di antaranya :

b) Bagian Evaluasi dan Pelaporan

Sub bidang evaluasi dan pelaporan memiliki beberapa uraian tugas pokok, yaitu di antaranya :

- 1) Menyusun atau memperbaiki rencana strategis Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)
- 2) Mendesain serta menyusun restrukturisasi program dan kegiatan
- 3) Merencanakan, membuat serta menetapkan kontrak kinerja tahunan
- 4) Membuat penetapan Indikator Kerja Utama (IKU)
- 5) Membuat fakta integritas
- 6) Membuat laporan serta merekap 7 laporan kinerja triwulanan dan persemester berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) 39 tahun 2006 untuk satuan kerja IPDN kampus pusat dan daerah
- 7) Menyiapkan bahan penyusunan atau format evaluasi dan pelaporan kegiatan unit kerja dan satuan kerja
- 8) Menghimpun, menyusun serta menganalisis laporan pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja dan satuan kerja

- 9) Menyiapkan dan melaksanakan evaluasi serta memonitoring pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran
  - 10) Menghimpun, menyusun serta mengkoordinasikan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
  - 11) Merencanakan, menyusun serta melaksanakan kegiatan dan pelaporan bagian perencanaan
  - 12) Melaksanakan tugas ke dinas lain yang di berikan kepala bagian perencanaan.
- c) Bagian Administrasi dan Umum

Di bawah ini adalah beberapa tugas dan fungsi pokok sub bidang administrasi dan umum kota medan. Berikut uraiannya :

1) Tugas pokok

Sub bidang administrasi dan umum memiliki beberapa uraian tugas pokok, yaitu di antaranya :

(a) Melaksanakan penyusunan program dan petunjuk teknis dalam pembinaan

(b) Melakukan penyelenggaraan administrasi tata pemerintahan

(c) Melakukan kerja sama daerah dan pertanahan

2) Fungsi pokok

Sub bidang administrasi dan umum memiliki beberapa uraian fungsi pokok, yaitu di antaranya :

- (a) Mengumpulkan bahan koordinasi dan penyusunan pedoman penyelenggaraan pemerintahan umum yang meliputi bidang pengawasan, tugas pembantuan, ketentraman dan ketertiban, kesatuan dan politik, perlindungan masyarakat, penanggulangan bencana, pemerintahan desa, kependudukan, pertanahan serta kerja sama.
- (b) Merumuskan bahan kebijakan bidang pemerintahan umum, otonomi daerah, kerjasama daerah serta pertanahan.
- (c) Menginventarisasi dan menyiapkan kegiatan penerimaan kunjungan anggota eksekutif dan legislatif.
- (d) Mengumpulkan bahan dan menyusun pedoman tata cara pencalonan, pengusulan, pengangkatan serta pemberhentian bupati dan wakil bupati.
- (e) Mengumpulkan bahan dan menyiapkan materi dalam rangka rapat paripurna DPRD
- (f) Mengumpulkan bahan dan menyiapkan Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ) kepala

daerah dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD)

- (g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan oleh asisten pemerintahan sesuai dengan bidang tugasnya.

### **3) Inspektur Pembantu I, II, III dan IV**

Di bawah ini adalah beberapa tugas dan fungsi pokok inspektur pembantu I, II, III dan IV, di mana masing-masingnya memiliki tugas dan fungsi pokok yang rata-rata sama. Berikut uraiannya :

#### **a) Tugas pokok**

Inspektur pembantu I, II, III dan IV memiliki beberapa uraian tugas pokok, yaitu di antaranya :

- 1) Melaksanakan sebagian tugas inspektur dalam mengawasi setiap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah.
- 2) Dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah di wilayah kerjanya

#### **b) Fungsi pokok**

Inspektur pembantu I, II, III, IV juga memiliki beberapa uraian fungsi pokok, yaitu di antaranya :

- 1) Menyusun program kerja pengawasan di wilayah kerja
- 2) Mengelola tugas dan fungsi, keuangan, barang, kepegawaian terhadap penyelenggaran urusan pemerintah daerah
- 3) Melakukan review rencana kerja anggaran, laporan keuangan serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)

- 4) Memeriksa internal kerja dan keuangan, penyelenggaraan pemerintah desa, dana dan alokasi desa, pengaduan masyarakat, pemeriksaan terpadu, hibah/ panduan sosial, pemeriksaan dengan tujuan tertentu serta dana tugas pembantuan.
- 5) Mengawal dan mengawasi pelaksanaan reformasi birokrasi dalam rangka percepatan menuju *good governance, clean government* serta pelayanan publik.
- 6) Menyusun peraturan perundang-undangan dan pedoman/ standar di bidang pengawasan.
- 7) Mengkoordinasi program pengawasan
- 8) Mendampingi, membantu serta memfasilitasi bidang pengawasan
- 9) Melaksanakan evaluasi sistem pengendalian internal
- 10) Melaksanakan fungsi lain yang di perintahkan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya

#### **4) Jabatan fungsional**

Di bawah ini adalah beberapa tugas dan fungsi jabatan fungsional. Berikut uraiannya :

##### **a) Tugas pokok**

Tugas pokok jabatan fungsional adalah melaksanakan Pengawasan terhadap Penyelenggaraan teknis Urusan Pemerintah di Daerah (P2UPD). Di mana P2UPD sendiri memiliki tugas pokok

yaitu melaksanakan pengawasan penyelenggaraan teknis urusan di daerah di luar pengawasan keuangan.

Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah (P2UPD) juga memiliki beberapa fungsi pokok, yaitu di antaranya :

- 1) Melakukan pengawasan penyelenggaraan terhadap pemerintahan daerah dan desa
- 2) Melakukan review terhadap rencana kerja anggaran
- 3) Melakukan tindak lanjut pengaduan masyarakat dan memeriksa dengan tujuan tertentu
- 4) Melakukan review LKIP
- 5) Melakukan pengawasan dan pembinaan atas peraturan daerah maupun peraturan kepala daerah
- 6) Melakukan pelaksanaan reformasi birokrasi
- 7) Melakukan pengawasan dan pembinaan atas pelaksanaan tugas pembantuan dan alokasi dana desa
- 8) Melakukan pengawasan dalam rangka percepatan menuju *good governance, clean government* serta pelayanan publik
- 9) Melakukan koordinasi pemeriksaan terpadu, penyusunan peraturan perundang-undangan pada bidang pengawasan, penyusunan pedoman/ standar di bidang pengawasan, serta program pengawasan lainnya.
- 10) Melakukan evaluasi penyelenggaraan teknis pemerintahan daerah

**b) Fungsi pokok**

Jabatan fungsional juga memiliki beberapa uraian fungsi pokok, yaitu di antaranya :

- 1) Mereview laporan keuangan
- 2) Mengevaluasi Sistem Pengendalian Internal (SPI)
- 3) Mengkoordinasi pemeriksaan terpadu, penyusunan peraturan perundang-undangan pada bidang pengawasan, penyusunan pedoman/ standar di bidang pengawasan, serta program pengawasan lainnya.
- 4) Melakukan pendampingan, asistensi serta fasilitasi di bidang pengawasan
- 5) Menyusun Laporan atau Hasil Pemeriksaan (LHP)

**4. Deskripsi Karakteristik Responden**

Instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner yang sebagiannya berisikan data pribadi responden yaitu terkait dengan jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan/ jabatan, dan masa/ lama bekerja. Berikut ini adalah uraian karakteristiknya :

**a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Berikut ini adalah karakteristik responden jika di lihat dari data jenis kelamin yang di kumpulkan melalui kuesioner data personal dari 36 responden yang kemudian di tuangkan dalam bentuk tabel kuantitatif:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
<i>Valid</i>	Laki-laki	21	58.3%
	Perempuan	15	41.7%
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data responden dan hasil output spss 24, 2019*

Jika di lihat dari tabel 4.1, auditor internal laki-laki berjumlah 21 orang atau sekitar 58.3%. Sedangkan auditor internal perempuan berjumlah 15 orang atau sekitar 41.7%. Ini menunjukkan bahwa mayoritas auditor internal yang berada di inspektorat kota medan rata-ratanya adalah auditor laki-laki.

**b) Karakteristik responden berdasarkan usia**

Berikut ini adalah karakteristik responden jika di lihat dari rata-rata umur atau usia yang di kumpulkan melalui kuesioner data personal kepada 36 responden yang kemudian di tuangkan dalam bentuk tabel kuantitatif:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
<i>Valid</i>	30-40 <sup>th</sup>	36	100%
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data responden dan hasil output spss 24, 2019*

Jika di lihat pada tabel 4.2, umur rata-rata auditor internal adalah sekitar 30 sampai 40 tahunan. Hal ini menunjukkan, bahwa rata-rata auditor internal di inspektorat kota medan sudah memiliki beberapa cukup pengalaman dalam bidang audit.

c) **Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

Berikut ini adalah karakteristik responden jika di lihat dari tingkatan pendidikan yang di kumpulkan melalui kuesioner data personal kepada 36 responden yang kemudian di tuangkan dalam bentuk tabel kuantitatif :

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
<i>Valid</i>	Strata Satu (Sarjana)	30	83.3%
	Strata Dua (Magister)	5	13.9%
	Strata Tiga (Doktor)	1	2.8%
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data responden dan hasil output spss 24, 2019*

Jika di lihat dari tabel 4.3, tingkat pendidikan auditor internal di inspektorat kota medan rata-ratanya adalah Strata Satu (S1)/ Sarjana sebanyak 30 orang atau sekitar 83.3%, Strata Dua (S2)/ Magister sebanyak 5 orang atau sekitar 13.9% dan Strata Tiga (S3)/ Doktor sebanyak 1 orang atau sekitar 2.8%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kebanyakan mayoritas auditor internal memiliki tingkat pendidikan S1 atau sarjana.

d) **Karakteristik responden berdasarkan golongan/ jabatan**

Berikut ini adalah karakteristik responden jika di lihat dari golongan/ jabatannya yang di kumpulkan melalui kuesioner data personal dari 36 responden yang kemudian di tuangkan dalam bentuk tabel kuantitatif:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/ Jabatan**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
<i>Valid</i>	Auditor Muda	15	41.7%
	Auditor Madya	5	13.9%
	Auditor Pertama	14	38.9%
	Auditor Pelaksana Lanjutan	1	2.8%
	Auditor Penyelia	1	2.8%
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: data responden dan hasil output spss 24, 2019

Jika di lihat dari tabel 4.4, golongan atau jabatan dari 36 responden rata-ratanya adalah auditor muda yaitu sekitar 15 orang atau sebesar 41.7%, auditor madya yaitu sekitar 5 orang atau sebesar 13.9%, auditor pertama yaitu sekitar 14 orang atau sebesar 38.9% dan auditor pelaksana lanjutan serta auditor penyelia yang masing-masingnya adalah sekitar 1 orang atau sebesar 2.8%. Hal ini menunjukkan, bahwa mayoritas auditor muda dan auditor pertama yang sangat berperan dalam proses pengauditan.

e) **Karakteristik responden berdasarkan masa/ lama bekerja**

Berikut ini adalah karakteristik responden jika di lihat dari masa/ lamanya bekerja responden yang di kumpulkan melalui kuesioner data personal kepada 36 responden yang kemudian di tuangkan dalam bentuk tabel kuantitatif:

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa/ Lama Bekerja**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
<i>Valid</i>	2-3th	1	2.8%
	3-4 <sup>th</sup>	9	25.0%
	>4 <sup>th</sup>	26	72.2%
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber: data responden dan hasil output spss 24, 2019

Jika di lihat pada tabel 4.5, masa atau lama bekerja sekitar dua atau hampir mencapai tiga tahun adalah 1 orang dari 36 responden atau sekitar 2.8%. sedangkan untuk masa atau lama bekerja sekitar tiga atau hampir mencapai empat tahun adalah sekitar 9 orang dari 36 responden atau sekitar 25% dan yang sudah bekerja hampir empat tahun lebih adalah sekitar 26 orang atau sekitar 72.2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian rata-rata auditor internal inspektorat kota medan sudah cukup berpengalaman di bidangnya masing-masing.

## 5. Hasil Analisis Deskriptif

Analisa data dari hasil penelitian *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal di Inspektorat Kota Medan akan di sajikan dalam bentuk tabel dan tabulasi data kuantitatif sebagai berikut :

### a) *Role Ambiguity/ Ketidakjelasan Peran (X1)*

Pada variabel independen berikut ini, telah di peroleh data dari hasil kuesioner yang di sebarakan kepada 36 responden yang berisikan beberapa pernyataan yang berhubungan dengan *role ambiguity* atau ketidakjelasan peran dan hasilnya di tabulasikan dalam bentuk tabel berikut ini :

**Tabel 4.6 Hasil Uji Tabulasi Responden *Role Ambiguity (X1)***

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b><i>ROLE AMBIGUITY (Ketidakjelasan Peran)</i></b>						
1.	Saya merasa memiliki sedikit wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab yang di tugaskan kepada saya	0	12	22	2	0
2.	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan dan	2	26	1	7	0

	apa yang seharusnya saya lakukan sebagai seorang Auditor Internal					
3.	Saya tidak mengetahui dengan jelas apa yang di harapkan pihak organisasi inspektorat dari saya sebagai salah satu anggota dari auditor internal	0	32	1	3	0
4.	Saya tidak tahu bagaimana penilaian dan cara evaluasi atasan terhadap kinerja saya	0	13	21	2	0

Sumber: tabulasi kuesioner, input SPSS 24, 2019

Jika di lihat dari tabel hasil uji responden untuk variabel independen *role ambiguity* (X1) pada pernyataan no. 1, sekitar 12 orang atau 33.3% menyatakan tidak setuju dengan total keseluruhan 48 skor, 22 orang lainnya atau sekitar 61.1% menyatakan netral atau ragu-ragu dengan total keseluruhan 66 skor, dan 2 orang lainnya atau sekitar 5.6% menyatakan setuju dengan total keseluruhan 4 skor. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden memilih netral (ragu-ragu) dengan sedikitnya wewenang yang di miliki untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya atau terkadang merasa cukup memiliki wewenang atas suatu tugas tetapi terkadang juga tidak. Namun sebagian responden menyatakan setuju, yang artinya sebagian auditor internal memang merasa belum memiliki cukup wewenang dalam melaksanakan tugas mereka.

Untuk pernyataan no. 2, sekitar 7 orang atau 19.4% menyatakan setuju dengan total keseluruhan 14 skor, 1 orang atau sekitar 2.8% menyatakan netral (ragu-ragu) dengan total keseluruhan 3 skor, 26 orang lainnya atau sekitar 72.2% menyatakan tidak setuju dengan total keseluruhan 104 skor dan 2 orang lainnya atau sekitar 5.6% menyatakan sangat tidak setuju dengan total keseluruhan 10 skor. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden tidak setuju dengan

kurangnya penjelasan mengenai pekerjaan apa dan apa yang harus dilakukan atau sudah merasa jelas terhadap seluruh tugas yang akan di kerjakan. Sedangkan beberapa responden lainnya menyatakan setuju ataupun netral (ragu-ragu), yang artinya beberapa responden merasa belum jelas terhadap tugas yang akan di kerjakan.

Untuk pernyataan no. 3, sekitar 3 orang atau 8.3% menyatakan setuju dengan total keseluruhan 6 skor, 1 orang atau sekitar 2.8% menyatakan netral (ragu-ragu) dengan total keseluruhan 3 skor, dan 32 orang lainnya atau sekitar 88.9% menyatakan tidak setuju dengan total keseluruhan 128 skor. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden tidak setuju dengan kurangnya keyakinan dan ketidaktahuan terkait harapan apa yang di inginkan oleh organisasi terhadap kualifikasi mereka atau mereka mengetahui apa harapan organisasi terhadap tugas maupun pekerjaan mereka. Sedangkan beberapa responden lainnya menyatakan ragu-ragu atau setuju, yang artinya beberapa responden merasa kurangnya keyakinan dan ketidaktahuan terkait harapan apa yang di inginkan oleh organisasi terhadap kualifikasi mereka.

Untuk pernyataan no. 4, sekitar 2 orang atau sekitar 5.6% menyatakan setuju dengan total keseluruhan 4 skor, 21 orang lainnya atau sekitar 58.3% menyatakan netral (ragu-ragu) dengan total keseluruhan 63 skor, dan 13 orang lainnya atau sekitar 36.1% menyatakan tidak setuju dengan total keseluruhan 52 skor. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden memilih netral (ragu-ragu) dengan ketidaktahuan atau keyakinan atas cara atasan dalam menilai

serta mengevaluasi kinerja mereka atau terkadang mengetahui bagaimana penilaian atasan terhadap kualifikasi kinerja mereka tetapi terkadang juga tidak. Sedangkan sebagian responden lainnya menyatakan tidak setuju, yang artinya sebagian responden sama sekali tidak mengetahui atau yakin atas cara atasan dalam menilai serta mengevaluasi kinerja mereka.

**b) *Role Conflict/ Konflik Peran (X2)***

Pada variabel independen berikut ini, telah di peroleh data dari hasil kuesioner yang di sebarakan kepada 36 responden yang berisikan beberapa pernyataan yang berhubungan dengan *role conflict* atau konflik peran dan hasilnya di tabulasikan dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Tabulasi Responden *Role Conflict (X2)***

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b><i>ROLE CONFLICT (Konflik Peran)</i></b>						
1.	Saya menerima penugasan dua atau lebih dari senior atau pihak organisasi yang saling bertentangan baik prinsip maupun pendapat	1	11	23	1	0
2.	Dalam melaksanakan tugas, saya tidak didukung oleh sumber daya manusia/ rekan kerja yang kompeten dan memadai	3	9	22	2	0
3.	Saya harus melanggar suatu aturan atau kebijakan terlebih dahulu untuk dapat menjalankan suatu penugasan	1	10	21	4	0
4.	Saya bekerja untuk mengerjakan hal-hal yang menurut saya tidak penting	1	10	5	18	2

*Sumber: tabulasi kuesioner, input SPSS 24, 2019*

Jika di lihat dari tabel 4.7, hasil uji responden untuk variabel independen *role conflict (X2)* pada pernyataan no. 1, 1 orang atau 2.8% menyatakan setuju dengan total keseluruhan 2 skor, 23 orang lainnya atau sekitar 63.9% menyatakan netral (ragu-ragu) dengan total

keseluruhan 69 skor, 11 orang lainnya atau sekitar 30.6% menyatakan tidak setuju dengan total keseluruhan 44 skor dan 1 orang atau 2.8% menyatakan sangat tidak setuju dengan total keseluruhan 5 skor. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden netral (ragu-ragu) dengan pemberian pekerjaan atau penugasan lebih dari dua dengan prinsip kerja serta pendapat yang berbeda-beda dalam satu organisasi. Sedangkan sebagian responden lainnya menyatakan tidak setuju, yang memungkinkan mereka lebih sering mengalami hal tersebut, apalagi jika tidak ada keputusan akhir atau pengarahan menyebabkan tugas yang telah di kerjakan menjadi sia-sia.

Untuk pernyataan no. 2, sekitar 2 orang atau 5.6% menyatakan setuju dengan total keseluruhan 4 skor, 22 orang lainnya atau sekitar 61.1% menyatakan netral (ragu-ragu) dengan total keseluruhan 66 skor, 9 orang lainnya atau sekitar 25% menyatakan tidak setuju dengan total keseluruhan 36 skor dan 3 orang lainnya atau sekitar 8.3% menyatakan sangat tidak setuju dengan total keseluruhan 15 skor. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden menyatakan netral (ragu-ragu) terkait dalam melaksanakan tugas yang tidak di dukung oleh sumber daya manusia atau rekan kerja yang kompeten dan memadai, sedangkan beberapa responden lainnya menyatakan tidak setuju, yang artinya beberapa responden merasa dalam melaksanakan tugasnya, ia sudah di berikan sumber daya manusia yang cukup kompeten dan memadai. Namun beberapa responden mengalami sebaliknya.

Untuk pernyataan no. 3, sekitar 4 orang atau 11.1% menyatakan setuju dengan total keseluruhan 8 skor, 21 orang lainnya atau sekitar 58.3% menyatakan netral (ragu-ragu) dengan total keseluruhan 63 skor, 10 orang lainnya atau sekitar 27.8% menyatakan tidak setuju dengan total keseluruhan 40 skor dan 1 orang atau sekitar 2.8% menyatakan sangat tidak setuju dengan total keseluruhan 5 skor. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden menyatakan netral (ragu-ragu) agar dapat menjalankan suatu penugasan harus melanggar suatu aturan atau kebijakan terlebih dahulu. Namun beberapa responden lainnya menyatakan netral atau tidak setuju, itu berarti beberapa responden lainnya mampu mengerjakan suatu penugasan tanpa melanggar suatu aturan ataupun kebijakan yang telah di tentukan.

Untuk pernyataan no. 4, sekitar 2 orang atau 5.6% menyatakan sangat setuju dengan total keseluruhan 2 skor, 18 orang lainnya atau sekitar 50% menyatakan setuju dengan total keseluruhan 36 skor, 5 orang lainnya atau sekitar 13.9% menyatakan netral (ragu-ragu) dengan total keseluruhan 15 skor, 10 orang lainnya atau sekitar 27.8% menyatakan tidak setuju dengan total keseluruhan 40 skor dan 1 orang menyatakan sangat tidak setuju dengan total keseluruhan 5 skor. Hal ini menunjukkan sebagian responden menyatakan setuju bahwa dalam mengerjakan suatu pekerjaan terkadang hasilnya menjadi sia-sia atau menjadi tidak penting. Namun beberapa responden lainnya menyatakan netral atau tidak setuju, itu berarti beberapa responden lainnya merasa bahwa setiap pekerjaan yang mereka kerjakan sangatlah penting.

c) **Komitmen Independensi (Y)**

Pada variabel dependen berikut ini, telah di peroleh data dari hasil kuesioner yang di sebarakan kepada 36 responden yang berisikan beberapa pernyataan yang berhubungan dengan komitmen independensi dan hasilnya di tabulasikan dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Tabulasi Responden Komitmen Independensi (Y)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b>KOMITMEN INDEPENDENSI</b>						
1.	Pemeriksaan yang saya lakukan adalah secara langsung dan bebas mengakses semua buku, catatan, pejabat dan karyawan, serta sumber informasi lain	5	21	5	5	0
2.	Proses pemeriksaan dilakukan dengan bekerja sama dengan pihak yang berkaitan	2	23	4	7	0
3.	Pelaporan yang saya lakukan menghindari praktek untuk meniadakan persoalan penting dari formal ke bentuk informal	1	9	24	2	0
4.	Pelaporan yang saya lakukan bebas dari usaha untuk mengesampingkan atau mempertimbangkan isi laporan baik fakta maupun pendapat	3	9	22	2	0

*Sumber: tabulasi kuesioner, input SPSS 24, 2019*

Jika di lihat dari tabel 4.8, hasil uji responden untuk variabel dependen komitmen independensi (Y) pada pernyataan no. 1, sekitar 5 orang atau 13.9% menyatakan setuju dengan total keseluruhan 20 skor, 5 orang lainnya atau sekitar 13.9% menyatakan netral (ragu-ragu) dengan total keseluruhan 15 skor, 21 orang lainnya atau sekitar 58.3% menyatakan tidak setuju dengan total keseluruhan 42 skor dan 5 orang lainnya atau sekitar 13.9% menyatakan sangat tidak setuju dengan total keseluruhan 5 skor. Hal ini menunjukkan sebagian responden menyatakan tidak setuju terkait dalam pemeriksaan yang dilakukan adalah secara langsung dan bebas mengakses semua buku, catatan, pejabat, karyawan serta sumber informasi lainnya. Sedangkan sebagian

responden lain menyatakan netral atau tidak setuju, karena dalam proses pemeriksaan mereka merasa bebas oleh pengaksesan buku, catatan dan sumber informasi lainnya, termasuk pejabat maupun karyawan lainnya.

Untuk pernyataan no. 2, sekitar 7 orang atau 19.4% menyatakan setuju dengan total keseluruhan 28 skor, 4 orang lainnya atau sekitar 11.1% menyatakan netral (ragu-ragu) dengan total keseluruhan 12 skor, 23 orang lainnya atau sekitar 63.9% menyatakan tidak setuju dengan total keseluruhan 46 skor dan 2 orang lainnya atau sekitar 5.6% menyatakan sangat tidak setuju dengan total keseluruhan 2 skor. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden menyatakan tidak setuju terkait dalam pemeriksaan yang dilakukan adalah bekerja sama langsung dengan pihak yang berkaitan. Sedangkan beberapa responden lain menyatakan netral atau setuju, karena dalam proses pemeriksaan mereka bersama dengan orang yang berkaitan.

Untuk pernyataan no. 3, sekitar 2 orang atau 5.6% menyatakan setuju dengan total keseluruhan 8 skor, 24 orang lainnya atau sekitar 66.7% menyatakan netral (ragu-ragu) dengan total keseluruhan 72 skor, 9 orang lainnya atau sekitar 25% menyatakan tidak setuju dengan total keseluruhan 18 skor dan 1 orang atau sekitar 2.8% menyatakan sangat tidak setuju dengan total keseluruhan 1 skor. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden menyatakan netral (ragu-ragu) terkait dalam proses pelaporan adalah menghindari praktek untuk meniadakan persoalan penting dari umum menjadi persoalan pribadi. Sedangkan beberapa responden lain menyatakan setuju, itu berarti bahwa beberapa

responden lain merasa dalam proses pelaporan terkadang harus merubah topik dari formal menjadi informal atau pribadi.

Untuk pernyataan no. 4, sekitar 2 orang atau 5.6% menyatakan setuju dengan total keseluruhan 8 skor, 22 orang lainnya atau sekitar 61.1% menyatakan netral (ragu-ragu) dengan total keseluruhan 66 skor, 9 orang lainnya atau sekitar 25% menyatakan tidak setuju dengan total keseluruhan 18 skor dan 3 orang lainnya atau sekitar 8.3% menyatakan sangat tidak setuju dengan total keseluruhan 3 skor. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden menyatakan netral (ragu-ragu) bahwa dalam proses pelaporan adalah bebas dari usaha mengesampingkan atau mempertimbangkan isi laporan baik fakta maupun pendapat. Sedangkan beberapa responden lain menyatakan tidak setuju, itu berarti bahwa beberapa responden lain merasa dalam proses pelaporan terjadi beberapa penyimpangan serta pertimbangan antara fakta maupun pendapat terhadap isi pelaporan.

## **6. Hasil Uji Kualitas Data**

### **a) Hasil Uji Validitas**

Uji validitas sendiri menurut Sugiyono (2010:267) di lakukan untuk mengukur tingkat kevalidan pada objek yang di teliti. Pengukuran di lakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya. Angka korelasi bagian total yang di peroleh harus di bandingkan dengan angka dalam tabel “*r*” produk moment. Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan uji dua arah (2-

*tailed.sign*) 0,05 atau 5%, maka hasil kuesioner tersebut dapat di katakan valid dan sebaliknya. Rumus  $r_{tabel}$  :

$$\begin{aligned} Df &= N - 2 \\ &= 36 - 2 \\ &= \mathbf{34} \text{ (maka taraf } r_{tabel} \text{ 5\% adalah 0.329)} \end{aligned}$$

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas**

<i>Variabel</i>	<i>Butir pernyataan</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation ('hitung)</i>	$r_{tabel}$	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Keterangan</i>
<b>Role Ambiguity</b>	RA1	0.407	0.329	0.899	<i>Valid</i>
	RA2	0.423	0.329	0.902	<i>Valid</i>
	RA3	0.489	0.329	0.896	<i>Valid</i>
	RA4	0.561	0.329	0.893	<i>Valid</i>
<b>Role Conflict</b>	RC1	0.792	0.329	0.884	<i>Valid</i>
	RC2	0.896	0.329	0.876	<i>Valid</i>
	RC3	0.674	0.329	0.888	<i>Valid</i>
	RC4	0.582	0.329	0.896	<i>Valid</i>
<b>Komitmen Independensi</b>	KI1	0.574	0.329	0.894	<i>Valid</i>
	KI2	0.512	0.329	0.897	<i>Valid</i>
	KI3	0.860	0.329	0.881	<i>Valid</i>
	KI4	0.896	0.329	0.876	<i>Valid</i>

Sumber: tabulasi kuesioner, output SPSS 24, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9 di atas, dapat di lihat pada kolom *corrected item-total correlation* ('hitung) bahwa nilai dari masing-masing butir pernyataan kuesioner variabel independen dan variabel dependen adalah valid karena lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0.329 dengan nilai *cronbach's alpha if item deleted* masing-masing sebesar 0.8

#### **b. Hasil Uji Reliabilitas**

Suatu alat ukur di katakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*nya (lebih besar)  $> 0,8$  untuk masing-masing variabel (Yamin, dkk. 2009).

Menurut sugiyono sendiri, uji reliabilitas di lakukan untuk mengetahui ke konsistenan hasil ukur jika di lakukan pengukuran kembali dengan alat ukur atau analisis yang sama.

**Tabel 4.10 Reliability Statistics**

<i>variabel</i>	<i>Butir pernyataan</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	<i>Keterangan</i>
<b>Role Ambiguity</b>	RA1	0.899	0.80	<b>Reliabel</b>
	RA2	0.902	0.80	<b>Reliabel</b>
	RA3	0.896	0.80	<b>Reliabel</b>
	RA4	0.893	0.80	<b>Reliabel</b>
<b>Role Conflict</b>	RC1	0.884	0.80	<b>Reliabel</b>
	RC2	0.876	0.80	<b>Reliabel</b>
	RC3	0.888	0.80	<b>Reliabel</b>
	RC4	0.896	0.80	<b>Reliabel</b>
<b>Komitmen Independensi</b>	KI1	0.894	0.80	<b>Reliabel</b>
	KI2	0.897	0.80	<b>Reliabel</b>
	KI3	0.881	0.80	<b>Reliabel</b>
	KI4	0.876	0.80	<b>Reliabel</b>

Sumber: tabulasi kuesioner, output SPSS 24, 2019

Dari tabel 4.10 hasil uji *reliability statistic*, dapat di lihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* untuk nilai masing-masing butir pernyataan varibel independen dan dependen adalah rata-ratanya 0.8 sekian atau lebih besar dari *standar reliabilitasnya* yaitu 0.8, maka dapat di katakan setiap butir pernyataan adalah reliabel.

## 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas sendiri dilakukan untuk mengetahui model regresi pada variabel independen dan dependen adalah berdistribusi normal. Nilai residual dapat di nyatakan normal, jika tarafnya melebihi 0.05

#### 1) Analisis Statistik

**Tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

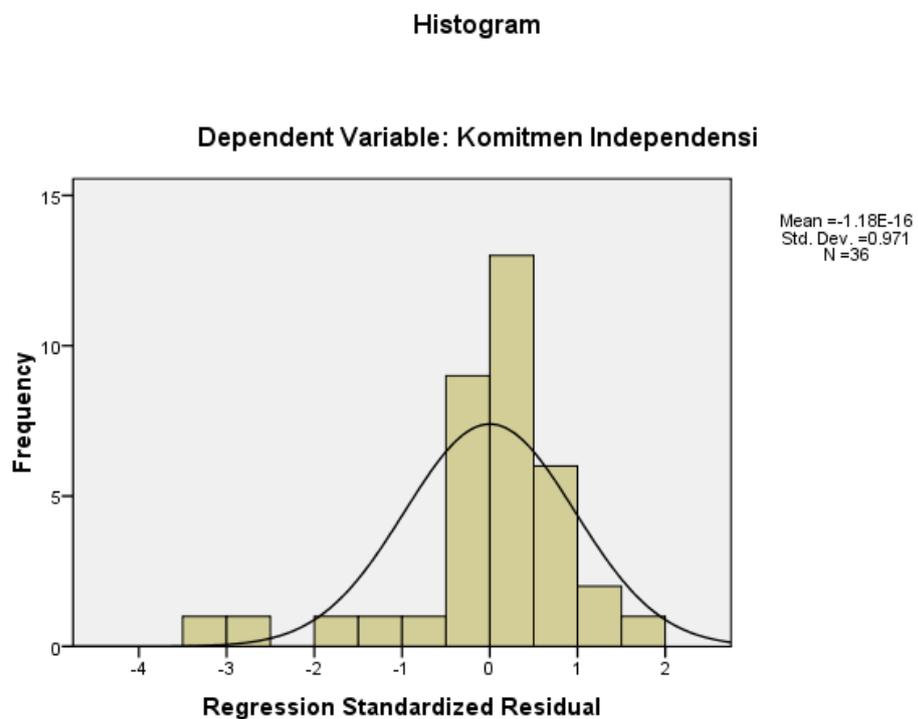
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		36
<i>Normal Parameters<sup>a</sup></i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.46450859
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.184
	<i>Positive</i>	0.107
	<i>Negative</i>	-0.184
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.101
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.177

a. Test distribution is Normal.

Sumber: tabulasi kuesioner, output SPSS 24, 2019

Jika di lihat dari tabel 4.11 hasil uji normalitas *kolmogrov smirnov*, pada kolom *unstandardized residual* pada baris *asyp. Sig. (2-tailed)* dengan nilai 0.177 lebih besar dari 0.05, maka dapat di katakan nilai residual atau data berdistribusi normal.

## 2) Analisis Grafik

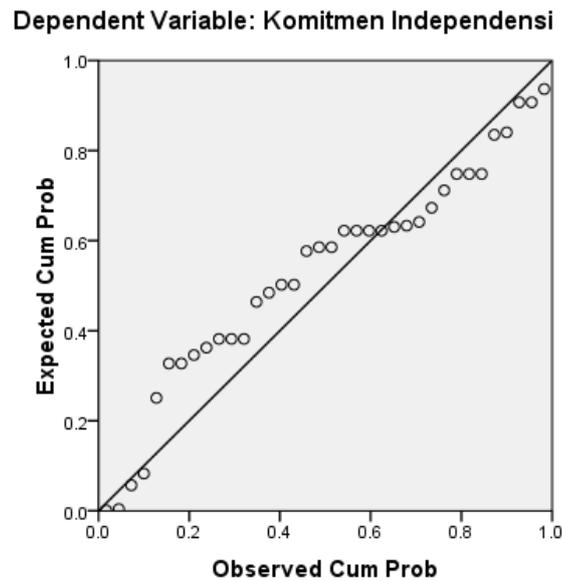


Sumber: tabulasi kuesioner, output SPSS 24, 2019

**Gambar 4.2 Histogram**

Di lihat dari gambar 4.2 grafik *histogram*, terbentuk sebuah garis melengkung secara simetris dan sebagian dari bar berada di bawah kurve. Maka dapat di katakan data atau variabel berdistribusi normal.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: tabulasi kuesioner, output SPSS 24. 2019

**Gambar 4.3 Normal P-P Plot**

Dapat di lihat pada gambar 4.3 *normal p-p plot*, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti alur arah garis diagonal. Maka dapat di simpulkan, nilai residual sesuai dengan asumsi normalitas.

#### **b) Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Untuk ujinya sendiri adalah dengan melihat nilai toleran dan varian dengan ketentuan nilai  $VIF = 1 / \text{toleran}$  atau toleran  $> 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ .

Tabel 4.12 *Coefficients*<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.306	4.273		3.348	0.002		
role ambiguity	- 0.495	0.175	- 0.348	- 2.820	0.008	0.679	1.474
role conflict	- 0.539	0.119	- 0.561	- 4.542	0.000	0.679	1.474

a. *Dependent Variable*: komitmen independensi

Sumber: tabulasi kuesioner, output SPSS 24. 2019

Tabel 4.13 *Collinearity Diagnostics*<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	role ambiguity	role conflict
1	1	2.972	1.000	0.00	0.00	0.00
	2	0.021	11.901	0.24	0.02	0.80
	3	0.007	21.291	0.75	0.98	0.20

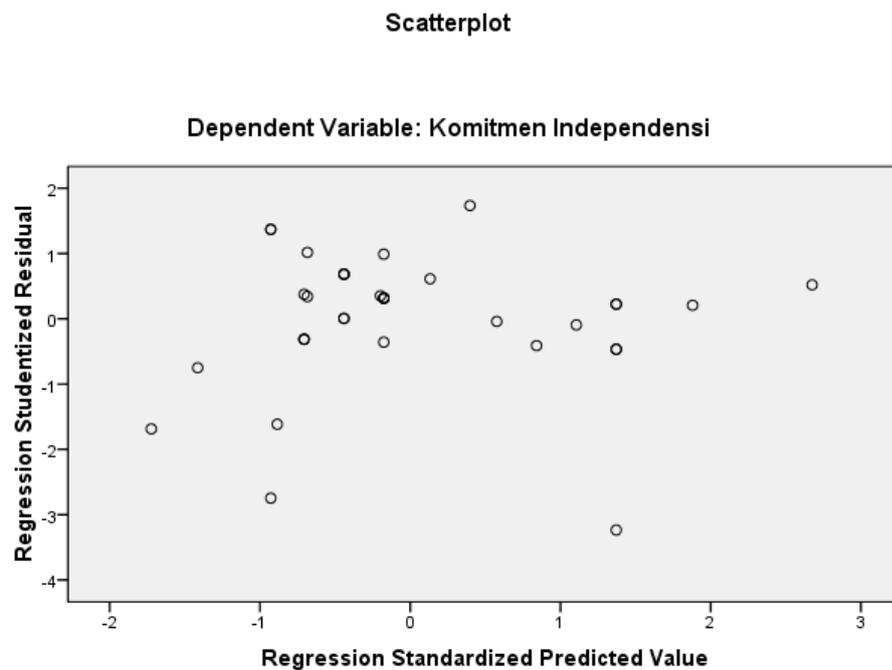
a. *Dependent Variable*: komitmen independensi

Sumber: tabulasi kuesioner, output SPSS 24. 2019

Pada tabel 4.12 *coefficients*<sup>a</sup>, dapat di lihat nilai pada kolom *tolerance* masing-masing variabel independen adalah 0.679 atau lebih dari 0.10, sedangkan untuk nilai *variance inflating factor* (VIF) pada masing-masing variabel independen adalah 1.474 atau kurang dari 10. Maka dapat di simpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Pada tabel 4.13 *collinearity diagnostics*<sup>a</sup>, juga dapat di lihat nilai *eigenvalu*nya berada jauh di atas 0 pada model 1 yaitu 2.972, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengeluaran atas variabel independen.

### c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut ghozali sendiri, model regresi yang baik adalah *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas* dengan titik penyebaran berada di atas dan di bawah 0.



Sumber: tabulasi kuesioner, output SPSS 24. 2019

**Gambar 4.4 Scatterplot**

Pada gambar 4.4 *scatterplot*, dapat di lihat penyebaran titik-titik secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada garis vertikal menunjukkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

## 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Jika di lihat dari tabel *coefficients<sup>a</sup>* pada hasil uji t, maka terbentuklah persamaan regresi linear berganda. Yaitu :

$$\begin{aligned} Y &= a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \\ &= 14.306 - 0.495 X_1 - 0.539 X_2 + \varepsilon \end{aligned}$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat di jelaskan bahwa :

- a) Nilai konstanta adalah sebesar 14.306 menunjukkan apabila variabel independen “*role ambiguity* dan *role conflict*” sama dengan nol, maka variabel dependen “komitmen independensi” akan naik sebesar 14.306 satuan.
- b) Nilai koefisien *role ambiguity* terhadap komitmen independensi adalah sebesar -0.495 atau -49.5%. Hal ini menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap komitmen independensi, di mana jika *role ambiguity* (X1) mengalami kenaikan satu-satuan maka komitmen independensi (Y) akan mengalami penurunan sebesar 49.5% satu satuan.
- c) nilai koefisien *role conflict* terhadap komitmen independensi adalah sebesar -0.539 atau -53.9%. Hal ini menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen independensi, di mana jika *role conflict* (X2) mengalami kenaikan satu-satuan maka komitmen independensi (Y) akan mengalami penurunan sebesar 53.9% satu satuan.

## 9. Hasil Uji Hipotesis

### a) Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R$ ) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh model regresi mampu menjelaskan variasi tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen dapat di ukur dengan seberapa besar nilai korelasi ( $R$ ).

**Tabel 4.14 Model Summary**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.811 <sup>a</sup>	0.658	0.637	1.50823

a. Predictors: (Constant), role conflict, role ambiguity

Sumber: tabulasi kuesioner, output SPSS 24. 2019

Dari tabel 4.14 *summary* dapat di lihat pada kolom korelasi (*R*) nilainya adalah sebesar 0.811 atau 81.1%. Maka dapat di simpulkan bahwa terbentuk korelasi atau hubungan yang erat antar *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap komitmen independensi. Sedangkan untuk nilai *R square*nya sendiri adalah sebesar 0.658 atau 65.8%. Maka dapat di simpulkan bahwa persentasi atau penjelasan dari *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap komitmen independensi adalah sebesar 65.8% dan sisanya 34.2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti.

#### b) Hasil Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan antar variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan penentuan taraf signifikan sebesar 0.05 atau 5%.

**Tabel 4.15 Coefficients<sup>a</sup>**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i> hitung	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	14.306	4.273		3.348	0.002
role ambiguity	- 0.495	0.175	- 0.348	- 2.820	0.008
role conflict	- 0.539	0.119	- 0.561	- 4.542	0.000

a. *Dependent Variable*: komitmen independensi

Sumber: tabulasi kuesioner, output SPSS 24. 2019

Pada tabel 4.15 *coefficients<sup>a</sup>* hasil uji t, dapat di simpulkan ke dalam masing-masing kriteria variabel independen sebagai berikut :

1) Pengujian *role ambiguity* (X1) terhadap komitmen independensi (Y)

Jika di lihat dari tabel *coefficients<sup>a</sup>* , nilai *t* hitung untuk variabel independen *role ambiguity* (X1) adalah -2.820, sedangkan pada kolom signifikan (*sig.*), nilai signifikan *role ambiguity* terhadap komitmen independensi adalah 0.008 atau 0.8% kurang dari 0.05 atau 5%. Maka dapat di simpulkan bahwa  $H_1$  di terima dan  $H_0$  di tolak serta secara signifikan dan *role ambiguity* (X1) berpengaruh terhadap komitmen independensi (Y). Dengan kata lain, jika semakin tinggi *role ambiguity* maka akan menurunkan tingkat komitmen independensi auditor internal.

2) Pengujian *role conflict* (X2) terhadap komitmen independensi (Y)

Jika di lihat dari tabel *coefficients<sup>a</sup>* , nilai *t* hitung untuk variabel independen *role conflict* (X2) adalah -4.542, sedangkan pada kolom signifikan (*sig.*), nilai signifikan *role conflict* terhadap komitmen independensi adalah 0.000 atau 0% kurang dari 0.05 atau 5%. Maka dapat di simpulkan bahwa  $H_1$  di terima dan  $H_0$  di tolak serta secara signifikan dan *role conflict* (X2) berpengaruh terhadap komitmen independensi (Y). Dengan kata lain, jika semakin tinggi *role conflict* maka akan menurunkan tingkat komitmen independensi auditor internal.

c) Hasil Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Ketentuan  $F_{\text{tabel}}$  adalah sebagai berikut :

$$Df_1 = 2-1$$

$$= 1$$

$$Df_2 = 36-2-1$$

$$= 33 \text{ (Maka besar nilai } F_{\text{tabel}} \text{ adalah 4.14)}$$

Berikut ini adalah tabel hasil uji F :

**Tabel 4.16 ANOVA<sup>b</sup>**

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	144.488	2	72.244	31.759	0.000 <sup>a</sup>
	<i>Residual</i>	75.067	33	2.275		
	<i>Total</i>	219.556	35			

a. Predictors: (Constant), *role conflict*, *role ambiguity*

b. Dependent Variable: *komitmen independensi*

Sumber: tabulasi kuesioner, output SPSS 24. 2019

Berdasarkan pada tabel 4.16 hasil uji F (simultan), dapat di lihat nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah 31.759 atau lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  4.14 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 (0%) atau kurang dari 0.05 (5%). Maka dari penjelasan ini dapat di simpulkan, bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_0$  di tolak atau dapat di artikan *role ambiguity* dan *role conflict* berpengaruh secara simultan terhadap komitmen independensi.

## B. Pembahasan hasil penelitian

### 1. Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal ( $H_1$ )

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa adanya *role ambiguity* secara tidak langsung akan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal dan akhirnya dapat menurunkan kinerja dari auditor internal tersebut. Hal ini dapat di lihat pada nilai  $t$  hitung untuk variabel independen *role ambiguity* ( $X_1$ ) adalah -2.820, sedangkan pada kolom signifikan (*sig.*), nilai signifikan *role ambiguity* terhadap komitmen independensi adalah 0.008 atau 0.8% kurang dari 0.05 atau 5%. Dari penjelasan ini dapat di simpulkan bahwa  $H_1$  di terima dan  $H_0$  di tolak, yaitu jika *role ambiguity* mengalami peningkatan maka komitmen independensi auditor internal akan mengalami penurunan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang di utarakan oleh Saraswati (2014) yang menyatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal. Hal ini menunjukkan kondisi di mana baik seluruh pegawai inspektorat termasuk auditor internalnya masih rentan terhadap tekanan dari manajemen untuk menyampaikan pendapat mereka atas suatu temuan audit yang di hasilkan pada keputusan manajemen yang mengakibatkan melemahnya komitmen independensi auditor internal di inspektorat kota medan. *Role ambiguity* atau ketidakjelasan peran dapat menimbulkan perasaan sia-sia, ketidakpuasan kerja serta kejenuhan secara individual. Apabila seseorang tidak jelas akan peran utama mereka dan kurangnya informasi yang di

butuhkan, maka secara tidak langsung akan menurunkan kinerja auditor internal.

## **2. Pengaruh *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal (H<sub>2</sub>)**

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa adanya *role conflict* secara tidak langsung akan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal dan akhirnya dapat menurunkan kinerja dari auditor internal tersebut. Hal ini dapat dilihat pada nilai *t*-hitung untuk variabel independen *role conflict* (X<sub>2</sub>) adalah -4.542, sedangkan pada kolom signifikan (*sig.*), nilai signifikan *role conflict* terhadap komitmen independensi adalah 0.000 atau 0% kurang dari 0.05 atau 5%. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yaitu jika *role conflict* mengalami peningkatan maka komitmen independensi auditor internal juga akan mengalami penurunan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang diutarakan oleh Novitasari (2015) yang menyatakan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal. Hal ini menunjukkan kondisi di mana baik seluruh pegawai inspektorat termasuk auditor internalnya cenderung memiliki komitmen independensi yang lebih rendah. Ketika peran seseorang selalu tidak sesuai dengan yang diharapkan atau dianggap tidak konsisten, maka secara tidak langsung akan berdampak pada tingkat stress, depresi, merasa tidak puas dan kinerja menjadi kurang efektif. Jadi dapat dijelaskan bahwasannya *role conflict*

atau konflik peran dapat berpengaruh negatif serta menurunkan komitmen independensi seseorang.

### **3. Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal ( $H_a$ )**

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa *role ambiguity* dan *role conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal dengan tingkat perbandingan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 31.759 lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  yaitu 4.03 dan nilai signifikannya sebesar 0.000 atau sekitar 0% kurang dari 0.05 atau sekitar 5%. Dari penjelasan ini dapat di simpulkan bahwa  $H_a$  di terima dan  $H_0$  di tolak, yang artinya jika *role ambiguity* dan *role conflict* mengalami kenaikan satu-satuan maka komitmen independensi auditor internal akan mengalami penurunan satu-satuan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang di utarakan oleh Prasetyo (2011) yang menyatakan bahwa *role ambiguity* dan *role conflict* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal. Hal ini menunjukkan jika *role ambiguity* dan *role conflict* mengalami peningkatan yang signifikan, maka komitmen independensi auditor internal akan semakin menurun dan secara tidak langsung akan berdampak terhadap hasil pelaporan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat di ambil berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis data mengenai pengaruh *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap komitmen independensi auditor internal, yaitu di antaranya :

1. Berdasarkan hasil uji t, Variabel independen "*role ambiguity*" berpengaruh negatif terhadap variabel dependen "komitmen independensi" dengan nilai koefisien sebesar -49.5%, Hal ini menunjukkan jika *role ambiguity* mengalami peningkatan satu satuan, maka akan menurunkan tingkat komitmen independensi auditor internal sebesar 49.5% dan dapat di katakan bahwa  $H_1$  di terima dan  $H_0$  di tolak. Sedangkan untuk variabel independen "*role conflict*" berpengaruh negatif terhadap variabel dependen "komitmen independensi" dengan nilai koefisien sebesar -53.9%, Hal ini menunjukkan jika *role conflict* mengalami peningkatan satu satuan, maka akan menurunkan tingkat komitmen independensi auditor internal sebesar 53.9% dan dapat di katakan bahwa  $H_2$  di terima dan  $H_0$  di tolak.
2. Berdasarkan hasil uji f, variabel independen "*role ambiguity* dan *role conflict*" secara simultan mempengaruhi variabel dependen "komitmen independensi" dan dapat di katakan bahwa  $H_3$  di terima dan  $H_0$  di tolak.

3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R_2$ ) menunjukkan bahwa persentasi variabel independen “*role ambiguity* ( $X_1$ ) dan *role conflict* ( $X_2$ )” dapat di jelaskan sebesar 65.8%, sedangkan sisa lainnya 34.2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian sekarang. Varibel tersebut dapat berupa standar dan kecakapan profesional auditor, yang juga menjadi salah satu faktor penyebab komitmen independensi auditor internal menurun, di karenakan penerapan terhadap praktek langsung yang belum maksimal hingga sekarang, selain *role ambiguity* dan *role conflict*.

## **B. Saran**

Ada beberapa saran yang dapat di sampaikan oleh peneliti, yaitu di antaranya :

### **1. Bagi instansi pemerintah**

Seperti pada kasus yang di ambil pada penelitian ini, yang menjadi inti penyebab laporan keuangan pemerintah daerah kota medan mendapat opini wajar dengan pengecualian selama tiga tahun berturut-turut adalah karena masalah aset, di mana pencatatan anggaran tidak sesuai dengan realisasi. Maka dari semua itu, penulis menyarankan kepada inspektorat kota medan untuk lebih meningkatkan lagi sistem pengendalian internal, agar di tahun 2019 dan tahun-tahun berikutnya laporan keuangan pemerintah daerah kota medan kembali menyandang opini wajar tanpa pengecualian dan tidak hanya itu di harapkan kinerja inspektorat kota medan dan sub bidang lainnya yang terkait dalam proses pengauditan dapat meningkat lebih baik ke depannya.

## 2. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, di harapkan agar pada proses pengumpulan data lebih memperbanyak sampel penelitian guna meningkatkan kualitas data. Pada penelitian ini hanya berdasarkan satu lokasi atau satu manajemen saja, di harapkan penelitian selanjutnya mampu meneliti di beberapa instansi pemerintah lainnya yang berada di kota medan. Untuk metode pengumpulan data pada penelitian ini hanya di dasari kuesioner saja, karena mungkin ada beberapa instansi pemerintah yang tidak ingin di wawancarai. Namun begitu, tetap di harapkan untuk peneliti selanjutnya agar bisa memperpadukan antara kuesioner dan wawancara agar hasilnya lebih maksimal dan sesuai dengan fakta dan kejadian. Untuk biaya dan waktu, di harapkan penelitian selanjutnya mampu meminimalisir, agar penelitian tidak terkendala.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2010). *Gender Differences in The Experience of Work Burnout among University Staff*. *African Journal of Business Management* , 4, 886-889.
- Ahmad, Z., & Taylor, D. (2009). *Commitmen to Independence by Internal Auditor: The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict*. *Managerial Auditing Journal* , 24, 225-899.
- Ambrose, J. I., Carolyn, N. S., & Benson, W. (2010). *Healthy Lifestyle as A Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting*. *Behavioral Research in Accounting* , 22, 21-41.
- Arens, A. A. (2009). *Jasa Audit dan Assurance* (2 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Arnita, V., & Aulia, A. (2020). *Prekdisi Pertumbuhan Laba Dalam Rasio Keuangan Pada PT JAPFA COMFEED TBK*. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 11(1), 115-122.
- Barus, M. D. B., & Azzahra, A. S. (2020). *Analisis Aplikasi Dan Penerapan Matematika Pada Ilmu Ekonomi Fungsi Permintaan Dan Penawaran*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(1), 103-114.
- Barus, M. D. B., & Hakim, A. (2020). *Analisis Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika melalui Metode Practice Rehearsal Pairs pada Siswa SMA Al-Hidayah Medan*. *Biormatika: Jurnal ilmiah fakultas keguruan dan ilmu pendidikan*, 6(1), 74-78.
- Beauchamp, M. R., Steven, B. R., Fielding, A., & Mark, E. A. (2005). *A Multilevel Investigation of The Relationship between Role Ambiguity and Role Efficacy in Sport*. *Psychology of Sport and Exercise* , 6 (3), 289-302.
- Cahyono, D. (2010). *Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran sebagai Mediasi antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat ingin Pindah*. *Industrial Management* , ID Code 17153.
- Chrisna, H. (2019). *Pengaruh Perilaku Belajar, Pengendalian Diri, Motivasi, Empati, Keterampilan, Dan Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 87-100.
- Chrisna, H., Karin, A., & Hasibuan, H. A. (2020). *Analisis Sistem Dan Prosedur Kredit Kepemilikan Rumah (KPR) Dengan Akad Pembiayaan Murabahah Pada PT. BANK BRI Syariah Cabang Medan*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(1), 156-166.
- Dwilita, H., & Sari, P. B. (2020). *Analisis Pengelolaan Keuangan Keluarga dan Literasi Keuangan Wanita di Dusun 20 Desa Klambir Lima Kebun*. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 184-197.

- Fadly, Y. (2019). Performa Mahasiswa Akuntansi Dalam Implementasi *English For Specific Purpose* (ESP) Di Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Ghasani, A. (2016). *Analisis Pengaruh Role Ambiguity dan Role Conflict terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal*. *Social Sciences Economic Theory*, Depositing User 3924423.
- Ghozali, M. I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. In M. I. Ghozali, *Statistic* (8 ed.). Semarang: Diponegoro University.
- Gunawan, D. H. (2008). *Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor : Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating*. *Department of Accounting*, e-Print 2602.
- Hernawaty, H., Chrisna, H., & Junawan, J. (2020). Analisa Penggunaan *Forward Contract Hedging* pada Nilai Ekspor Barang Ekonomi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 95-109.
- Hutami, G. (2011). *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal*.
- IIA. (2006). *International Standards for The Professional Practice of Internal Auditing*. *The Institute of Internal Auditors*.
- Jauharia, A., & Hatta, H. (2014). *Dampak Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload dan Tingkat Toleransi Ambiguitas terhadap Judgment Auditor*.
- Kosasih, R. (2010). Pemeriksaan Akuntan. In *Auditing* (3 ed.). Jakarta: Erlangga.
- Laurence, K. P., & William, J. C. (2008). *The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting*. *Journal of Managerial Issues*, 20, 327-347.
- Lawrence, S. B., Mortimer, D. A., & James, S. H. (2006). *Internal Auditing*. In *Audit Internal Sawyer* (5 ed.), 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lawrence, S. B., Mortimer, D. A., & James, S. H. (2009). *Internal Auditing*. In *Audit Internal Sawyer* (5 ed.), 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis, A. I. (2010). In A. I. Lubis, *Akuntansi Keperilakuan* (2 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Maisyarah, R. (2018). *Analysis of the Determinants Competition Oligopoly Market Telecommunication Industry in Indonesia*. *KnE Social Sciences*, 760-770.
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). *Job Stress and Organizational Commitment among Mentoring Coordinators*. 23.
- Muchlas, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. UGM Press. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi *E-Budgeting* Sebagai Upaya Peningkatan Transparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pemerintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Nasution, D. A. D. (2019, August). *The Effect of Implementation Islamic Values and Employee Work Discipline on The Performance of Moslem Religious Employees at Regional Financial Management in the North Sumatera Provincial Government. In International Halal Conference & Exhibition 2019 (IHCE) (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7).*
- Partina, A. (2013). *Role Ambiguity and Role Conflict sebagai Antecedent dari Job Insecurity pada Contigent Worker. Perilaku dan Strategi Bisnis*, 1, 1-13.
- Prasetyo, A., & Marsono. (2011). *Pengaruh Role Ambiguity dan Role Conflict terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal. Jurnal Akuntansi dan Auditing*, 7, 147-163.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. (2009). *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior.*
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Transparansi Publik dan Aktivitas Pengendalian Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Ritonga, M. (2018). Faktor Manajemen Biaya Dan Manajemen Pemasaran Terhadap Pendapatan Melalui Intensitas Produksi Pada Ukm Industri Rumahan Di Kota Binjai. *JUMANT*, 8(2), 68-78.
- Robert, K., & Kinichi, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. In K. Robert, & A. Kinichi, *Organizational Behavior* (9 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2013). *Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Medan*. Medan: USU Press.
- Saraswati, N. P., Anantawikrama, A. T., & Darmawan, S. N. (2014). *Pengaruh Tekanan Klien, Konflik Peran dan Role Ambiguity terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat Pemerintah Daerah. e-Journal*, 2.
- Sari, M. N. (2020). Pengaruh *Return On Asset, Financial Leverage, Dan Trading Volume* Terhadap *Initial Return*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(1), 18-27.
- Sari, P. B. (2020). Analisis Opini *Going Concern* Pada Perusahaan Farmasi di Bursa Efek Indonesia (*Multiple Correlation Method*). *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(2), 189-196.

- Sedarmayanti, P. D., & Hidayat, D. S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business. In Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen, R. P., & Timothy, J. A. (2015). *Perilaku Organisasi. In R. P. Stephen, & J. A. Timothy, Organizational Behavior* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, D. (2010). *Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2016). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrisno, A. (2013). *Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntansi oleh Akuntan Publik. In A. Sukrisno, Auditing 2 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, D. D. (2011). *Alat Statistik dan Analisis Output Komputer. In Metodologi Penelitian Ekonomi*.
- Triana, H. (2010). *Pengaruh Tekanan Klien dan Tekanan Peran terhadap Independensi Auditor dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Moderating*. Jakarta: Universitas Islam Negeri.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel-PLS. In Structural Equation Modeling*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2008). *Attitudinal and Behavioral Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict: Does Gender Matter? International Journal of Service Industry Management* , 19 (1), 7-31.
- Yunus, R. N. (2020). Analisis Multimodal Pada Iklan Layanan Masyarakat. JUMANT, 12(2), 83-89.
- Zaenal, F., Hanif, R. A., & Subroto, B. (2008). *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* , 5, ISSN 1829-8494 e-ISSN 2406-9701.