PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PROFESIONALISME, KONFLIK PERAN, SERTA KETIDAKJELASAN PERAN PADA KINERJA AUDITOR INTERNAL
(SURVEY PADA AUDITOR INTERNAL BUMN YANG BERKANTOR PUSAT DI BANDUNG)

INFLUENCE OF ORGANIZATION COMMITMENT, PROFESIONALISM, ROLE CONFLICT, AND ROLE AMBIGUITY TOWARD INTERNAL AUDITOR PERFORMANCE
(SURVEY TO INTERNAL AUDITOR BUMN HEADQUARTERED IN BANDUNG)

Zahrotul Firdausy[1] Mohamad Rafki Nazar, SE., M.Sc [2]
[1]. Prodi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
[2]. Prodi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
[1].firdausy.zahrotul@gmail.com
[2].rafky_nazar@yahoo.com

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris serta menguji apakah komitmen organisasi, profesionalisme, konflik peran, dan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor internal secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. Sample penelitian sebanyak 74 auditor internal yang bekerja pada Badan Usaha Milik Negara yang berkantor pusat di Bandung sebagai responden. Alat analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan profesionalisme berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja auditor internal, sedangkan konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan negatif secara parsial terhadap kinerja auditor internal. Selain itu, komitmen organisasi, profesionalisme, konflik peran, dan ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja auditor internal.

Kata kunci: komitmen organisasi, profesionalisme, konflik peran, ketidakjelasan peran, kinerja auditor

Abstract
This research aims to obtain empirical evidence and to examine whether organizational commitment, profesionalism, role conflict, and role ambiguity influence toward internal auditor performance both partially and simultaneously. This research uses convenience sampling. Sample of this research were 74 internal auditors of Badan Usaha Milik Negara headquartered in Bandung. This research analysis tool uses multiple linier regression. This research result is organization commitment and profesionalism have positive significant effect partially on internal auditor performance, beside role conflict and role ambiguity have negative significant effect partially on internal auditor performance. Besides, organization commitment, profesionalism, role conflict, and role ambiguity also have sigificant effect simultaneously on internal audit performance.

Keyword: organization commitment, profesionalism, role conflict, role ambiguity, internal auditor performance

1. Pendahuluan

Salah satu bentuk organisasi di Indonesia adalah BUMN. Menurut UU No. 19 Tahun 2003, BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Untuk mewujudkan *good corporate governance* di dalam BUMN, maka diperlukan adanya komponen monitoring struktur pengendalian intern dimana salah satu elemennya adalah audit internal. dalam UU No.19 Tahun 2003 Tentang BUMN pada Bab IV dijelaskan bahwa pada setiap BUMN dibentuk satuan pengawas intern yang merupakan aparat pengawas intern perusahaan yang dipimpin oleh seorang kepala dan bertanggung jawab kepada direktur utama.

Didalam Standar Profesi Audit Internal (SPAI) dijelaskan bahwa audit internal adalah kegiatan assurance dan konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Dalam menjalankan fungsi dan perannya, fungsi audit internal bergantung pada kinerja auditornya. Auditor yang selalu meningkatkan kinerjanya diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi (Hanna dan Firnanti, 2013).

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja

yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja auditor menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menilai baik tidaknya pekerjaan yang dilakukan (Fanani et al, 2008). Auditor harus memiliki kinerja yang baik agar dapat meyakinkan berbagai pihak yang berkaitan (Ramadhanty, 2013). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut penelitian yang ada, antara lain komitmen organisasi, profesionalisme, konflik peran, serta ketidakjelasan peran.

Sikap auditor dapat ditunjukan dari komitmennya pada organisasi untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marganingsih dan Martani (2010), Sujana (2012) serta Wati *et al* (2010) menunjukan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Namun, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2010) serta Hanna dan Firnanti (2013) menunjukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Siahaan (2010) menyatakan bahwa auditor yang mempunyai profesionalisme yang tinggi dan didukung oleh komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja auditor yang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2010) menunjukan adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor. Namun, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Ariyanto (2013) menunjukan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Auditor internal memiliki dua peran ketika bekerja, yaitu peran auditor dan peran pegawai perusahaan, sehingga berpotensi terjadinya konflik peran. Individu yang mengalami konflik peran akan merasakan stres, menjadi tidak puas, dan memiliki kinerja yang rendah (Rizzo *et al*, 1970). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Ariyanto (2013) serta Fanani *et al* (2008) menunjukkan adanya pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Namun, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Septiawan *et al* (2013) serta Hanna dan Firnanti (2013), menunjukan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja Auditor.

Ketidakjelasan peran timbul akibat dari kurangnya informasi yang tersedia yang berkaitan dengan posisi organisasi seorang individu. Apabila inidividu tidak mengetahui apa yang menjadi tugasnya, maka akan meningkatkan kekecewaan pada perannya yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja (Rizzo *et al*, 1970). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiawan *et al* (2013) serta Hanna dan Firnanti (2013) menunjukan adanya pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Namun, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Ariyanto (2013) serta Fanani *et al* (2008) menunjukan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana komitmen organisasi, profesionalisme, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kinerja Auditor Internal BUMN yang berkantor pusat di Bandung?; (2) bagaimana pengaruh komitmen organisasi, profesionalisme, konflik peran, dan ketidakjelasan peran secara parsial terhadap kinerja Auditor Internal BUMN yang berkantor pusat di Bandung; (3) bagaimana pengaruh komitmen organisasi, profesionalisme, konflik peran, dan ketidakjelasan peran secara simultan terhadap kinerja Auditor Internal BUMN yang berkantor pusat di Bandung?

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal

Komitmen organisasi merupakan tingkatan identifikasi karyawan pada organisasi dan keinginan untuk tetap aktif berpartisipasi di dalam organsasi. Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi di masa mendatang. Komitmen karyawan pada organisasinya dapat terlihat pada kepercayaannya terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan untuk meningkatkan usaha dalam pencapaian suatu tujuan, serta intensi untuk melakukan kerja di organisasi tersebut (Newstrom, 2012:223).

Luthans (2011:148) memaparkan tiga komponen model komitmen organisasi yang diajukan oleh Meyer dan Allen yaitu:

1. ***Affective commitment*** merupakan komitmen dimana karyawan secara emosional berkaitan dengan, teridentifikasi dengan, dan terlibat dalam organisasi.
2. ***Continuance commitment*** merupakan komitmen yang berdasarkan pada biaya yang dihubungkan oleh karyawan ketika akan meninggalkan organisasi, seperti kehilangan senioritas untuk promosi dan tunjangan lainnya.
3. ***Normative commitment*** merupakan komitmen dimana melibatkan perasaan karyawan atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena menurut mereka itu yang seharusnya dilakukan.

Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor (Hanna dan Firnanti, 2013). Sehingga apabila seseorang memiliki komitmen pada organisasinya,

maka dia akan merasa termotivasi untuk melakukan kegiatan yang berkenaan dengan tugas yang telah ditetapkan sebelumnya. Penyelesaian tugas yang telah diberikan sebelumnya tentu akan membuat organisasi memberikan nilai yang baik pada kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Marganingsih dan Martani (2010), Sujana (2012), dan Wati *et al* (2010) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja audior. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1: Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.2 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor internal yang tercermin dari sikap dan perilaku. Lima konsep profesionalisme dari Hall (1968; dalam Lestari dan Cahyono, 2003)adalah sebagai berikut:

1. **Afiliasi komunitas** (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi, para professional membangun kesadaran profesi.
2. **Kemandirian** (*autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional.
3. **Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi** *(belief self regulation*) yaitu pemahaman bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. **Dedikasi profesi** (*dedication to work*) dicerminkan dari dedikasi professional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.
5. **Kewajiban sosial** (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun pofesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Sehingga, ketika auditor memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi maka dia akan mematuhi peraturan yang berlaku. Auditor yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan peraturan dan norma yang ditetapkan akan berdampak pada kinerja yang baik (Siahaan, 2010). Dari pemaparan diatas, apabila auditor memiliki profesionalisme yang tinggi, maka dia akan melakukan seluruh tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Tugas dan tanggungjawab tersebut merupakan hal-hal yang harus dilaksanakan seperti batasan serta kewajiban yang harus dipatuhi serta dijalankan oleh auditor. Apabila seseorang mengikuti batasan-batasan yang ada, maka auditor itu tidak akan melanggar peraturan dan dapat menyelesaikan semua tanggung jawabnya, dengan begitu akan berdampak pada penilaian yang baik pada kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2010) menyimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2: Profesionalisme secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.3 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal

Auditor dihadapkan oleh potensial konflik peran. Konflik peran timbul karena ada dua perintah yang berbeda karena seseorang memiliki dua peran yang berbeda, menjalankan satu perintah, tentu akan mengabaikan perintah lainnya atas peran yang dimiliki (Rizzo *et al*, 1970). Ketika orang lain memiliki persepsi yang berbeda atas peran seseorang, maka seseorang tersebut mengalami salah satu bentuk dari konflik peran. Seperti kebanyakan konflik, hal tersebut menghambat individu untuk menemukan pemahaman yang sama atas peran tanpa mengabaikan peran lain (Newstrom, 2011:90).

Menurut Rizzo *et al* (1970), ketidaksamaan atau ketidakcocokan dapat memunculkan berbagai bentuk konflik yaitu :

1. Konflik antara internal standar dan perilaku peran yang telah ditentukan. Ini merupakan bentuk konflik antara orang dan peran atau *intrarole conflict* yang terjadi pada seseorang yang menjadi peran penting dalam suatu organisasi ketika seseorang tersebut mengisi satu posisi atau peran.
2. Konflik antara waktu, sumber daya, atau kemampuan orang yang memegang peran penting, serta perilaku peran yang telah

ditentukan. Ketika orang lain dalam peran yang berkaitan menunjukkan ketidakcocokan , ini dapat dipandang sebagai *intrasender conflict*. Ketidakcocokan tersebut juga dapat datang dari organisasi yang bersangkutan. Dari sudut pandang seseorang yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi, ketidakcocokan yang muncul dipandang sebagai *intrarole conflict* atau *person-role conflict* contohnya seperti tidak cukupnya kemampuan yang dimiliki.

3. Konflik antara beberapa peran yang dimiliki oleh orang yang sama yang memerlukan perilaku yang berbeda atau memiliki perilaku yang tidak sama, atau perubahan pada perilaku sebagai akibat pada suatu situasi. Konflik ini merupakan *interrole conflict* yang terjadi ketika seseorang yang memegang peran penting pada suatu organisasi mengisi lebih dari satu posisi dalam suatu sistem.
4. Konflik pada ekspektasi dan permintaan organisasi yang terjadi dalam ketidakcocokan peraturan. konflik yang terjadi karena permintaan peran lain, serta ketidakcocokan standar evaluasi.

Ketika seseorang mengalami konflik peran, maka dia akan mengalami stres. Stres yang dialami akan memunculkan ketidakpuasan terhadap perannya. Ketidakpuasan pada perannya akan membuat dia manjadi kurang efektif dalam bekerja yang kemudia berdampak pada kinerjanya (Rizzo *et al*, 1970). Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Ariyanto (2013) serta Fanani et al (2008) menyimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_3: Konflik peran secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.4 Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal

Ketidakjelasan peran menurut oleh Rizzo *et al* (1970) berhubungan dengan dua hal yaitu (1) Prediktibilitas atas hasil atau respon terhadap perilaku seseorang, serta (2) Keberadaan atau kejelasan atas perilaku yang dibutuhkan yang akan memandu perilaku dan menyediakan informasi bahwa perilaku tersebut sesuai. Newstrom (2011:90) menyatakan bahwa ketika peran tidak secara cukup didefinisikan atau bahkan tidak terdapat informasi mengenainya, maka ketidakjelasan peran terjadi karena orang tidak yakin bagaimana seharusnya mereka berperilaku pada situasi tersebut. Ketika karyawan tidak mengetahui otoritas yang dimiliki untuk pengambilan keputusan, apa yang dia harapakan untuk dicapai, dan bagaimana pekerjaannya dinilai, maka dia akan ragu dalam pengambilan sebuah keputusan dan akan menggunakan pendekatan *trial and error* untuk dapat menemukan titik temu dengan harapan yang dimiliki oleh atasannya.

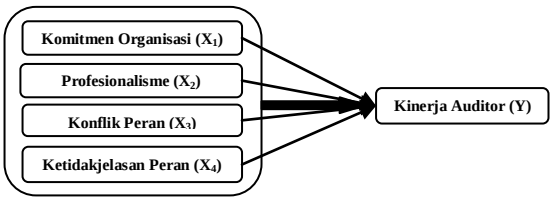
Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran seperti tidak mengetahui otoritas yang dimiliknya dan tidak mengetahui tujuan yang ingin dicapai maka orang tersebut akan membuat suatu keputusan sendiri melalui pendekatan *trial and error* untuk dapat memenuhi ekspektasi yang dimiliki oleh atasannya. Ketidakjelasan peran yang dialami seseorang akan menyebabkan orang tersebut hanya akan melakukan apa yang dilakukan oleh atasannya, dimana hal ini dilakukannya untuk menyelesaikan ketidakjelasannya yang akan menghindarkannya dari stres akan kemungkinan akan dialaminya (Rizzo *et al*, 1970). Apabila seseorang hanya melakukan apa yang orang lain lakukan diaman orang lain tersebut tidak memiliki peran yang sama, maka orang tersebut tidak akan paham mengenai tugas dan tanggung jawabnya sesuai perannya. Ketidakmampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan menjalankan tanggung jawabnya akan berdampak pada penilaian organisasi yang buruk pada kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Septiawan et al (2013) serta Hanna dan Firnanti (2013) menyimpulkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_4: Ketidakjelasan peran secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor

Berdasarkan pernjelasan keseluruhan diatas dan hipotesis bahwa komitmen organisasi, profesionalisme, konflik peran, dan ketidakjelasan peran secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor , maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

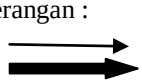
H_5: Komitmen Organisasi, profesionalisme, konflik peran, serta ketidakjelasan peran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor

Berdasarkan perumusan hipotesis diatas, maka kerangka pemikiran penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :


= Parsial
= Simultan

3. Metode Penelitian

3.1 Model Penelitian

Model yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$KNR = \beta_0 + \beta_1 KOM + \beta_2 PRF + \beta_3 KNP + \beta_4 KTP + \varepsilon$$

KNR : kinerja auditor internal
β_0 : konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: koefisien regresi
KOM : komitmen organisasi
PRF : profesionalisme
KNP : konflik peran
KTP : ketidakjelasan peran
ε : *error term* (variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian)

3.2. Operasionalisasi Variabel dan Pengukuran Variabel

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1. Masing-masing pertanyaan dalam kuesioner dalam penelitian menggunakan skala ordinal. Jawaban dari responden bersifat kualitatif yang dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing masing jawaban seperti pada Tabel 2.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	No.Item
Komitmen Organisasi (X_1)	Tingkatan identifikasi karyawan pada organisasinya dan keinginan untuk tetap aktif berpartisipasi di dalam organisasi (Newstrom, 2012:223). Komtimen organisasi diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) yaitu *affective commitment, continuance commitment, normative commitment.*	A (1-3) A (4-6) A (7-9)
Profesionalisme (X_2)	Sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor (Putri dan Suputra, 2013). Profesionalisme diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Hall (1968; dalam Kalbers dan Fogarty, 1995) yaitu afiliasi komunitas, kewajiban sosial, dedikasi pada profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi, kebutuhan untuk mandiri.	B (1-2) B (3-4) B (5-6) B (7-8) B (9-10)
Konflik Peran (X_3)	Hasil ketidaksesuaian tuntutan peran dengn kebutuhan sehingga seseorang harus memilih salah satu peran untuk dilaksanakan (Putra dan Ariyanto, 2013). Konflik peran diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Rizzo *et al*,1970) terdiri dari konflik dengan peraturan internal dan *job description;* konflik dengan waktu, sumber daya, atau kemampuan; konflik dalam memilih perilaku dua/lebih yang berbeda; konflik pada ekpektasi dan arahan dari organisasi	C (1-2) C (3-5) C (6-7) C (8-10)
Ketidakjelasan Peran (X_4)	Tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Agustina, 2009). Ketidakjelasan peran diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Rizzo *et al*,1970) terdiri dari Prediktibilitas hasil atau respon, informasi mengenai perilaku yang sesuai	D (1-3) D (4-7)
Kinerja Auditor (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Moeheriono, 2012:95). Kinerja auditor diukur menggunakan indikator kepatuhan pada Kode Etik Profesi Auditor Internal, kepatuhan pada Standar Atribut, kepatuhan pada Standar Kinerja	E (1-4) E (5-9) E (10-15)

Tabel 2. Nilai Pilihan Jawaban Kuesioner

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4
Tidak Setuju (TS)	2	3
Setuju (S)	3	2
Sangat Setuju (SS)	4	1

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah Auditor Internal BUMN yang berkantor pusat di Bandung seperti yang terlihat pada tabel 3. Metode pemilihan sampel adalah convenience sampling yang diambil sebagai anggota sampel adalah orang-orang yang mudah ditemui atau yang berada pada waktu yang tepat, mudah ditemui dan dijangkau sehingga sample diambil berdasarkan kuesioner yang dapat kembali ke peneliti (Amirullah, 2013:76).

Tabel 3. Populasi Penelitian

No.	Nama BUMN	Jumlah Auditor Internal
1	PT Bio Farma (Persero)	11

2	PT Dirgantara Indonesia (Persero)	-
3	PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)	11
4	PT Kereta Api Indonesia (Persero)	59
5	PT LEN industri (Persero)	-
6	PT Pindad (Persero)	15
7	PT Pos Indonesia (Persero)	33
8	PT Perkebunan Nusantara VIII	-
9	PT Telekomunikasi Indonesia .Tbk	50
	Total	**179**

4. Hasil Penelitian

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitas maupun reliabilitasnya dilakukan terhadap 74 responden. Hasil menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid, di mana nilai korelasinya lebih besar dari pada r_{tabel} yaitu 0,229. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel, di mana nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7.

4.2 Pengujian Asumsi Klasik

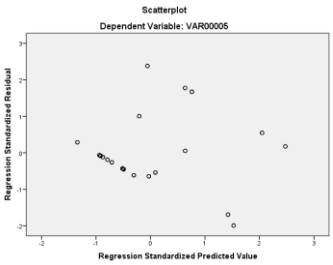
Uji Normalitas

Pengujian normalitas menunjukan bahwa taraf signifikansi untuk variabel independen yaitu sebesar 0,064 sehingga lebih besar dari 0,050. Dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal, sehingga secara keseluruhan baik data variabel independen maupun data variabel dependen telah terdistribusi normal.

Uji Multikoliniearitas

Nilai *tolerance* pada masing-masing variabel adalah komitmen organsisasi (KMO) sebesar 0,731; profesionalisme (PRF) sebesar 0,573; konflik peran (KNP) sebesar 0,648; dan ketidakjelasan peran (KTP) sebesar 0,727. Sedangkan untuk nilai VIF untuk variabel komitmen organsisasi (KMO) sebesar 1,368; profesionalisme (PRF) sebesar 1,745; konflik peran (KNP) sebesar 1,544; dan ketidakjelasan peran (KTP) sebesar 1,375. Berdasarkan hasil tersebut, nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF semua variabel lebih kecil dari pada 10. Sehinga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. *Scatterplot*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2 menggambarkan bahwa titik-titik *scatterplot* tidak memiliki pola sebaran yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang. Titik-titik scatterplot yang dihasilkan menyebar dengan baik tanpa pola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linear berganda penelitian ini.

4.3 Analisis Data dan Interpretasi

Uji T

Tabel 4. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.287	8.063		3.384	.001
	KOM	.461	.205	.222	2.254	.027
	PRF	.617	.233	.295	2.651	.010
	KNP	-.546	.223	-.256	-2.452	.017
	KTP	-.635	.290	-.216	-2.190	.032

a. Dependent Variable: KNR

a) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai uji statistik t-hitung sebesar 2,254 lebih besar dari 1,996 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi 0,027 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal dengan arah koefisien regresi positif. Dengan komitmen organisasi yang tinggi auditor akan merasa terdorong untuk melakukan tugasnya sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Marganingsih dan Martani (2010), Sujana (2012), serta Wati *et al* (2010) yang menyatakan bahwa

komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor.

b) Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel profesionalisme memiliki nilai uji statistik t-hitung sebesar 2,651 lebih besar dari 1,996 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal dengan arah koefisien regresi positif. Dengan profesionalisme yang tinggi maka auditor telah memenuhi batasan batasan yang telah ditetapkan organisasi pofesinya sehingga auditor selalu melaksanakan tanggung jawabanya dengan baik. Semakin tinggi profesionalisme auditor maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Siahaan (2010) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor.

c) Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel konflik peran memiliki nilai uji statistik t-hitung sebesar -2,452 lebih kecil dari -1,996 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi 0,017 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal dengan arah koefisien regresi negatif. Konflik peran dimana merupakan gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja yang secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja keseluruhan. Dari hasil yang ada menunjukkan bahwa dengan konflik peran yang rendah tersebut akan menghasilkan lingkungan kerja serta hubungan kerja yang menyenangkan yang berdampak pada kenyamanan auditor dalam melaksanakan tugasnya dengan jelas. Semakin rendah konflik peran auditor maka semakin tinggi kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Putra dan Ariyanto (2013) serta Fanani *et al* (2008) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

d) Pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel ketidakjelasan peran memiliki nilai uji statistik t-hitung sebesar -2,190 lebih kecil dari -1,996 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi 0,032 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ketidakjelasan peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal dengan arah koefisien regresi negatif. Dengan ketidakjelasan peran yang rendah akan menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif karena semua aturan dan penilaian diketahui dengan jelas yang kemudian menimbulkan rasa nyaman dalam diri auditor dalam melaksanakan tugasnya. Semakin rendah ketidakjelasan peran auditor maka semakin tinggi kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Septiawan *et al* (2013) serta Hanna dan Firnanti (2013) yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Uji F

Tabel 5. Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3904.320	4	976.080	18.053	.000[b]
	Residual	3730.756	69	54.069		
	Total	7635.076	73			

a. Dependent Variable: KNR

b. Predictors: (Constant), KTP , KOM, KNP, PRF

Pada tabel 5 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 18,053 dan F_{tabel} sebesar 2,5 dimana jumlah variabel independen dan dependen (k) berjumlah 5 dan sample (n) berjumlah 74, sehingga df_1=k-1 yaitu 5-1=4 dan df_2=n-k yaitu 74-5=69, sehingga $F_{hitung}>F_{tabel}$. Uji signifikan secara simultan menunjukan angka sebesar sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu bahwa variabel independen yaitu komitmen organisasi, profesionalisme, konflik peran, dan ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja auditor internal.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, dapat disusun suatu kesimpulan sebagau berikut:

a. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan pada hasil penelitian yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada responden., maka dapat disimpulkan sebagai berikut :
   i. Auditor Internal BUMN yang berkantor pusat di Bandung memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

ii. Auditor Internal BUMN yang berkantor pusat di Bandung memiliki profesionalisme yang sangat tinggi.
iii. Auditor Internal BUMN yang berkantor pusat di Bandung memiliki konflik peran yang rendah.
iv. Auditor Internal BUMN yang berkantor pusat di Bandung memiliki ketidakjelasan peran yang rendah.

b. Berdasarkan uji signifikasi secara simultan (Uji F) dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, profesionalisme, konlik peran, serta ketidakjelasan peran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Auditor Internal BUMN yang berkantor pusat di Bandung.
c. Berdasarkan uji signifikasi secara parsial (Uji T) dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:
   i. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Auditor Internal BUMN yang berkantor pusat di Bandung.
   ii. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Auditor Internal BUMN yang berkantor pusat di Bandung.
   iii. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja Auditor Internal BUMN yang berkantor pusat di Bandung.
   iv. Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja Auditor Internal BUMN yang berkantor pusat di Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mencoba memberikan saran teoritis bagi penelitian selanjutnya yakni:

a. Penelitian dapat dilakukan pada topik yang sama yaitu penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, profesionalisme, konflik peran, serta ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal, namun dilaksanakan di BUMN yang berkantor pusat di kota lainnya. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan situasi dan kondisi dalam setiap perusahaan, sehingga jika dilakukan penelitian di BUMN yang berkantor pusat di kota lain maka dapat mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan apabila memiliki hasil yang sama atau dapat memberikan suatu gambaran lain apabila memiliki kesimpulan yang berbeda.
b. Untuk penelitian selanjutnya apabila dilakukan pada perusahaan, maka harus mempertimbangkan jadwal para responden dalam memberikan kuesioner sehingga dapat diperoleh jumlah responden yang maksimal.

Selain saran secara teoritis, saran aspek praktis yang dapat diberikan adalah**:**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran yang terkait dengan objek penelitian, yaitu

a. Bagi Satuan Pengawasan Intern (SPI), hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan menjaga kinerja auditornya sehingga tetap menjaga dan dapat meningkatkan mutu jasa auditnya. Salah satu caranya dengan memberikan pelatihan berkelanjutan bagi auditor.
b. Bagi auditor, hasil penelitian ini diharapkan memberikan bahan evaluasi bagi auditor interal selama menjalankan tugasnya seperti:
   i. Auditor diharapkan dapat berperan aktif disetiap kegiatan perusahaan yang ditujukan untuk membangun sebuat *team work*, sehingga dengan begitu dapat muncul rasa saling memiliki yang akan menghasilkan hubungan yang menyenangkan sesama auditor internal yang ada.
   ii. Auditor diharapkan terus meningkatkan keyakinan pada profesi dan hubungan dengan sesama profesi agar mampu meningkatkan profesionalisme sebagai seorang auditor.
   iii. Aud itor diharapkan untuk selalu melakukan konfirmasi mengenai apa yang menjadi tugas dan berkaitan dengan tugas atau posisinya yang akan membuat auditor internal merasa yakin mengenai apa yang akan atau telah dikerjakan sehingga dapat terus menekan potensi timbulnya konflik peran atau ketidakjelasan peran.

Daftar Pustaka

Agustina, Lidya. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor - *Jurnal Akuntansi*. Volume 1- No.1 Mei

Allen, Natalie J., dan John P. Meyer. (1990). The Measurement and Anticedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization - *Journal of Occupational Psychology*. Vol.6

Amirullah. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen: Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal*. Malang: Bayumedia Publishing.

Fanani, Zaenal., Rheny A. Hanif., dan Bambang Subroto. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor – *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol.5 No.2, Desember.

Hanna, Elizabeth., dan Friska Firnanti. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Auditor – *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.15 No.1 Juni.

Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Badan Usaha Milik Negara* Nomor 19 Tahun 2003 Jakarta.

Kalbers, Lawrence P., dan Timothy J. Fogarty. (1995). Professionalism and Internal Auditors: A Profile – *Mid.American Journal of Business*. Vol.10 No.1

Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal. (2004). *Standar Profesi Audit Internal*. Jakarta: Yayasan Pendidikan Internal Audit

Lestari, Evi., dan Dwi Cahyono. (2003). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Profesionalisme Dengan Intensi Keluar (Studi Empiris Pada Internal Auditor Perusahaan Manufaktur di Indonesia) – *Simposium Nasional Akuntansi VI*

Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th Edition)*. Singapore: McGraw-Hill Education Asia

Marganingsih, Arywarti., dan Dwi Martani. (2010). Anteseden Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah - *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indoensia*. Volume 7- No.1 Juni.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers

Newstrom, John W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (13th Edition). Singapore: McGraw Hill Education Asia.

Putra, I Gede Bandar Wira., dan Dodik Ariyanto (2013). Pengaruh indepedensi, Profesionalisme, Struktur Audit, dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali – *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.4 No.1, Juli.

Putri, Kompiang Martina Dinata., dan I.D.G Dharma Suputra. (2013). Pengaruh Indepedensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi Terhadap Kineja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali – *E-Jurnal Akuntansi Univeritas Udayana*. Vol.4 No.1

Ramadhanty, Rezki Wulan. (2013). Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di DIY – *Jurnal Nominal*. Vol. 2 No.2

Rizzo, John R., Robert J.House dan Sidney I.Lirtzman. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization – *Administrative Science Quaterly*.

Septiawan, Ade., Ethika dan Popi Fauziati. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor – *E-Jurnal Universitas Bung Hatta*. Vol.2 No.1

Siahaan, Victor D. (2010). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmn Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh) – *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*. Vol.3 No.1 Januari.

Sujana, Edy. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng) – *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*. Vol.2 No.1

Wati, Elya., Lismawati., dan Nila Aprilia. (2010). Pengaruh Indepedensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah – *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*.