

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN
TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL
PEMERINTAH DAERAH
(Studi Empiris pada Inspektorat Kota Semarang)**

Gartiria Hutami
Anis Chariri, S.E., M.Com, Ph.D, Akt.
Universitas Diponegoro

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of role conflict and role ambiguity to the government internal auditors' commitment to independence. Research variables operationally elaborated in several dimensions. Variable commitment to independence elaborated into three dimensions, namely a strong belief in values, a willingness to exert considerable effort, and a strong personal desire. Variable role conflict elaborated into three dimensions, namely inter-role conflict, intra-sender role conflict, and personal role conflict. Variable role ambiguity elaborated into six dimensions, namely guidelines, task, authority, responsibilities, standards, and time.

The population of this research is the Semarang city Regional Inspectorate officers, who participate in regular inspection as the internal auditor of the government, with the number of 52 officers where all of them became the respondents for this research. The data taken from questionnaires distributed to all respondents. The data were analyzed using multiple regression analysis.

The results of this research show that (1) role conflict is significantly negatively related to commitment to independence of Inspectorate officers and (2) role ambiguity is significantly negatively related to commitment to independence of Inspectorate officers.

Keywords: internal auditing, role conflict, role ambiguity, commitment to independence.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tema tentang independensi dalam profesi auditor memiliki pemahaman yang sangat penting dan mendalam demi tercapainya tujuan organisasi. Sorotan masyarakat terhadap profesi auditor sangatlah besar sebagai dampak beberapa skandal perusahaan besar dunia seperti Enron dan WorldCom (Verrechia, 2003). Sorotan tajam diarahkan pada perilaku auditor dalam berhadapan dengan klien yang dipersepsikan gagal dalam menjalankan perannya sebagai auditor independen.

Independensi adalah cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit perusahaan (Arens *et al.*, 1996). Dalam buku Standar Profesional Akuntan Publik (2001) seksi 220 PSA No 04 Alinea 02 disebutkan bahwa auditor harus bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum (dibedakan dalam hal berpraktik sebagai auditor intern). Dengan demikian, ia tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun, sebab bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis seorang auditor, jika ia kehilangan sikap tidak memihak, maka ia tidak dapat mempertahankan kebebasan pendapatnya.

Dalam lingkup Pemerintahan Daerah, independensi auditor internal sangat dibutuhkan untuk menjalankan fungsi pengawasan serta fungsi evaluasi terhadap kecukupan dan efektivitas kerja sistem pengendalian manajemen yang diselenggarakan Satuan Kerja Perangkat Daerah. Auditor internal bertanggung jawab untuk dapat mempertahankan independensinya dalam kondisi apapun, sehingga pendapat, kesimpulan, pertimbangan, serta rekomendasi dari hasil pemeriksaan yang dilakukan tidak memihak dan dipandang tidak memihak terhadap pihak manapun. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan Lubis (2004), disebutkan bahwa independensi akuntan sebagai perilaku profesional berpengaruh terhadap kualitas opini audit yang diberikan oleh akuntan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Mautz dan Sharaf (1993, h.246) yang mengatakan bahwa jika akuntan tidak independen terhadap kliennya, maka opininya tidak akan memberikan tambahan apapun.

Kedudukan dasar dari peran auditor internal tersebut dapat menciptakan sebuah tantangan bagi mereka untuk menjaga independensi (Ahmad dan Taylor, 2009). Pertama, adanya kondisi yang kompleks dan perubahan dalam lingkungan operasional auditor internal, termasuk kompleksitas dan perubahan peraturan dan teknologi, dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya ambiguitas peran (Ahmad dan Taylor, 2009). Kahn *et al.* (dalam Beauchamp *et al.*, 2004) mendefinisikan ambiguitas peran sebagai suatu keadaan di mana

informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas. Sawyer dan Dittenhofer (dalam Ahmad dan Taylor, 2009) juga menjelaskan penyebab terjadinya ambiguitas peran dalam lingkungan auditor internal adalah bahwa auditor internal mungkin melakukan investigasi internal dengan kondisi proses operasional yang belum dikenali, kompleks, dan semakin meluas, serta individu yang berada dalam objek pemeriksaan berbicara dalam bahasa dan menggunakan istilah yang asing bagi pemahaman auditor internal.

Ambiguitas peran mengurangi tingkat kepastian apakah informasi yang diperoleh dalam pemeriksaan telah objektif dan relevan. Ambiguitas peran dapat menyebabkan auditor internal mengalami tekanan (Schuller *et al.* dalam Koustelios, 2004) dan penurunan kepuasan kerja (Jackson dan Schuller, Perreault, Beehr *et al.* dalam Koustelios, 2004). Maka dapat disimpulkan bahwa, ambiguitas peran juga dapat mengurangi kemampuan auditor internal untuk tetap bersikap independen (Ahmad dan Taylor, 2009).

Kedua, peran auditor internal mengandung konflik (Ahmad dan Taylor, 2009). Menurut Mohr dan Puck (2003) konflik peran merupakan suatu pikiran, pengalaman, atau persepsi dari pemegang peran (*role incumbent*) yang diakibatkan oleh terjadinya dua atau lebih harapan peran (*role expectation*) secara bersamaan, sehingga timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan.

Konflik peran dalam lingkungan auditor internal dapat berasal dari pertentangan yang berasal dari peran dalam melakukan audit dan peran dalam memberikan jasa konsultasi. Dalam peran audit, auditor internal harus menjaga independensi dengan tidak mendasarkan pertimbangan auditnya pada objek pemeriksaan. Namun dalam peran konsultasi, auditor internal harus bekerja sama dan membantu objek pemeriksaan (Ahmad dan Taylor, 2009).

Konflik peran yang dijumpai oleh auditor internal berhubungan dengan kedudukan auditor internal itu sendiri dalam organisasi profesinya. Dengan demikian, konflik peran yang dialami oleh auditor internal mungkin mengakibatkan auditor rentan terhadap tekanan dari objek pemeriksaan. Hal tersebut mengakibatkan rusaknya independensi auditor internal (Koo dan Sim, 1999).

Penelitian mengenai pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap auditor internal pernah dilakukan sebelumnya oleh Ahmad dan Taylor (2009). Penelitian tersebut menggunakan sampel auditor internal yang diperoleh dari database *Institute of Internal Auditors* Malaysia. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengembangkan ukuran-ukuran konsep komitmen independensi, konflik peran, dan ambiguitas peran dalam konteks lingkungan kerja auditor internal, dengan maksud untuk memberikan bukti empiris mengenai

pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran beserta dimensinya terhadap komitmen independensi auditor internal. Skala yang digunakan merupakan skala yang dikembangkan dari ukuran komitmen organisasi yang berasal dari literatur perilaku organisasi. Instrumen pengukuran komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Porter *et al.* (1974, dalam Ahmad dan Taylor, 2009) merupakan basis untuk pengembangan ukuran konsep komitmen independensi.

Sedangkan fokus penelitian sekarang adalah menguji kembali variabel-variabel tersebut dengan menggunakan instrumen pengukuran komitmen independensi yang sama, namun dalam lingkup kerja yang berbeda, yaitu auditor internal Pemerintah Daerah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan ukuran-ukuran konsep komitmen independensi, konflik peran, dan ambiguitas peran dalam lingkup kerja auditor internal Pemerintah Daerah, dengan maksud untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran beserta dimensinya terhadap komitmen independensi auditor internal Pemerintah Daerah.

Tujuan dari penelitian ini yaitu: (i) untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh ambiguitas peran beserta dimensinya terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat; (ii) untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh konflik peran beserta dimensinya terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktisi. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai bagaimana pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal Pemerintah Daerah. Sedangkan bagi praktisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk memperbaiki kinerja para auditor internalnya. Diharapkan Pemerintah Kota Semarang dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan terhindar dari benturan-benturan kepentingan yang dapat mempengaruhi komitmen independensi aparat Inspektorat.

2. TELAAH TEORI

2.1. Teori Peran

Teori peran (*Role Theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan antara teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari sosiologi dan antropologi (Sarwono, 2002). Dalam ketiga ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu. Posisi aktor dalam teater (sandiwara) itu kemudian dianalogikan dengan posisi seseorang dalam masyarakat. Sebagaimana halnya dalam teater, posisi orang dalam masyarakat sama dengan posisi aktor dalam teater, yaitu bahwa perilaku yang diharapkan daripadanya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berada dalam kaitan dengan adanya orang-orang lain yang berhubungan dengan orang atau aktor tersebut. Dari sudut pandang inilah disusun teori-teori peran.

Linton (1936, dalam Cahyono, 2008), seorang antropolog, telah mengembangkan teori peran. Teori Peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama yang menuntun individu untuk berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai peran tertentu misalnya sebagai dokter, mahasiswa, orang tua, wanita, dan lain sebagainya, diharapkan agar seseorang tadi berperilaku sesuai dengan peran tersebut. Mengapa seseorang mengobati orang lain, karena dia adalah seorang dokter. Jadi karena statusnya adalah dokter maka dia harus mengobati pasien yang datang kepadanya dan perilaku tersebut ditentukan oleh peran sosialnya.

Kemudian, sosiolog yang bernama Elder (1975) dalam Mustofa (2006) membantu memperluas penggunaan teori peran dengan menggunakan pendekatan yang dinamakan “*life-course*” yang artinya bahwa setiap masyarakat mempunyai harapan kepada setiap anggotanya untuk mempunyai perilaku tertentu sesuai dengan kategori-kategori usia yang berlaku dalam masyarakat tersebut. Contohnya, sebagian besar warga Amerika Serikat akan menjadi murid sekolah ketika berusia empat atau lima tahun, menjadi peserta pemilu pada usia delapan belas tahun, bekerja pada usia tujuh belas tahun, mempunyai istri/suami pada usia dua puluh tujuh, pensiun pada usia enam puluh tahun. Di Indonesia berbeda, usia sekolah dimulai sejak usia tujuh tahun, punya pasangan hidup sudah bisa sejak usia tujuh belas tahun, dan pensiun pada usia lima puluh lima tahun. Urutan tadi dinamakan “tahap usia” (*age grading*). Dalam masyarakat kontemporer kehidupan manusia dibagi ke dalam masa kanak-kanak, masa

remaja, masa dewasa, dan masa tua, di mana setiap masa mempunyai bermacam-macam pembagian lagi.

Selain itu, Kahn *et al.* (dalam Ahmad dan Taylor, 2009) juga mengenalkan teori peran pada literatur perilaku organisasi. Mereka menyatakan bahwa sebuah lingkungan organisasi dapat mempengaruhi harapan setiap individu mengenai perilaku peran mereka. Harapan tersebut meliputi norma-norma atau tekanan untuk bertindak dalam cara tertentu. Individu akan menerima pesan tersebut, menginterpretasikannya, dan merespon dalam berbagai cara. Masalah akan muncul ketika pesan yang dikirim tersebut tidak jelas, tidak secara langsung, tidak dapat diinterpretasikan dengan mudah, dan tidak sesuai dengan daya tangkap si penerima pesan. Akibatnya, pesan tersebut dinilai ambigu atau mengandung unsur konflik. Ketika hal itu terjadi, individu akan merespon pesan tersebut dalam cara yang tidak diharapkan oleh si pengirim pesan.

Harapan akan peran tersebut dapat berasal dari peran itu sendiri, individu yang mengendalikan peran tersebut, masyarakat, atau pihak lain yang berkepentingan terhadap peran tersebut. Setiap orang yang memegang kewenangan atas suatu peran akan membentuk harapan tersebut. Bagi aparat Inspektorat, harapan dapat dibentuk oleh Musyawarah Pimpinan Daerah (Muspida) yang terdiri dari: Kepala Pemerintahan Daerah, Wakil Pemerintahan Daerah, dan Sekretaris Daerah ataupun dari rekan kerja yang bergantung pada hasil kinerja aparat Inspektorat. Individu atau pihak yang berbeda dapat membentuk harapan yang mengandung konflik bagi pemegang peran itu sendiri. Oleh karena setiap individu dapat menduduki peran sosial ganda, maka dimungkinkan bahwa dari beragam peran tersebut akan menimbulkan persyaratan/harapan peran yang saling bertentangan (Ahmad dan Taylor, 2009). Hal tersebut yang dikenal sebagai konflik peran.

Sebagaimana diungkapkan juga oleh Kats dan Kahn (dalam Damajanti, 2003) bahwa individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada diri individu tersebut. Konflik pada setiap individu disebabkan karena individu tersebut harus menyandang dua peran yang berbeda dalam waktu yang sama.

Teori peran juga menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stress, depresi, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif daripada jika pada harapan tersebut tidak mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang. Dengan kata lain, konflik peran dapat menurunkan tingkat komitmen independensi seseorang (Ahmad dan Taylor, 2009).

Adapun ambiguitas peran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan ketersediaan informasi yang berkaitan dengan peran. Pemegang peran harus mengetahui apakah harapan tersebut benar dan sesuai dengan aktivitas dan tanggung jawab dari posisi mereka. Selain itu, individu juga harus memahami apakah aktivitas tersebut telah dapat memenuhi tanggung jawab dari suatu posisi dan bagaimana aktivitas tersebut dilakukan (Ahmad dan Taylor, 2009).

Sama halnya dengan konflik peran Kahn *et al.* (dalam Ahmad dan Taylor, 2009) mengemukakan bahwa ambiguitas peran juga dapat meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi merasa tidak puas dengan perannya, mengalami kecemasan, memutarbalikkan fakta, dan kinerjanya menurun. Selain itu, Kahn *et al.* (dalam Ahmad dan Taylor, 2009) juga menjelaskan bahwa ambiguitas peran dapat meningkat ketika kompleksitas organisasi melebihi rentang pemahaman seseorang. Oleh sebab itu, aparat Inspektorat yang menghadapi ambiguitas peran kemungkinan sulit untuk menjaga komitmen mereka untuk tetap bersikap independen.

2.2. Independensi Aparat Inspektorat

International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing (ISPPA IIA, 2006) mengidentifikasi independensi auditor internal sebagai kriteria paling penting bagi efektivitas fungsi auditor internal. Jadi, dalam setiap kejadian, auditor internal diharapkan untuk mempunyai integritas dan komitmen untuk membuat pendapat yang bebas dari bias (Ahmad dan Taylor, 2009).

Kata independensi merupakan terjemahan dari kata "*independence*" yang berasal dari Bahasa Inggris. Dalam kamus *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English* terdapat entri kata "*independence*" yang artinya "dalam keadaan independen". Adapun entri kata "*independent*" bermakna "tidak tergantung atau dikendalikan oleh (orang lain atau benda); tidak mendasarkan diri pada orang lain; bertindak atau berfikir sesuai dengan kehendak hati; bebas dari pengendalian orang lain" (Indah, 2010). Makna independensi dalam pengertian umum ini tidak jauh berbeda dengan makna independensi yang dipergunakan secara khusus dalam literatur pengauditan.

Arens, *et al.* (2000) mendefinisikan independensi dalam pengauditan sebagai "Penggunaan cara pandang yang tidak bias dalam pelaksanaan pengujian audit, evaluasi hasil pengujian tersebut, dan pelaporan hasil temuan audit". Sedangkan Mulyadi (1992) mendefinisikan independensi sebagai "keadaan bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain" dan akuntan publik yang independen haruslah

akuntan publik yang tidak terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan.

Standar Profesi Audit Internal (2004) juga menyatakan bahwa auditor internal harus mempunyai objektivitas yang tinggi. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (1998) mengartikan obyektivitas sebagai bebasnya seseorang dari pengaruh pandangan subyektif pihak-pihak lain yang berkepentingan sehingga dapat mengemukakan pendapat apa adanya. Auditor internal harus memiliki sikap mental yang objektif, tidak memihak, dan menghindari kemungkinan timbulnya pertentangan kepentingan. Objektivitas mensyaratkan bahwa auditor internal tidak menundukkan penilaian mereka dalam masalah-masalah audit terhadap pihak-pihak lain. Dengan demikian, independensi dapat menghindarkan hubungan yang mungkin mengganggu obyektivitas auditor.

Independensi pada Inspektorat Kota Semarang berbeda dengan independensi yang dimiliki oleh BPK dan Akuntan Publik dikarenakan secara organisasi, BPK dan Akuntan Publik berada di luar Pemerintah Kota Semarang. Inspektorat bertindak sebagai auditor internal Pemerintah Daerah, sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Semarang No 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang, disebutkan bahwa Inspektorat adalah merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah. Hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh aparat Inspektorat dilaporkan langsung kepada Walikota untuk kemudian dilakukan tindakan lebih lanjut atas hasil laporan tersebut. Berdasarkan Undang-Undang No 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan, disebutkan juga bahwa hasil pemeriksaan Inspektorat harus dilaporkan ke BPK serta, di lain pihak, hasil pemeriksaan BPK terhadap Pemerintahan Daerah wajib ditindaklanjuti oleh Inspektorat terkait.

Meskipun di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah dinyatakan bahwa kepala inspektorat secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah, namun kepala inspektorat tetap bertanggung jawab secara langsung dan melaporkan hasil pengawasannya kepada kepala pemerintah daerah (gubernur, bupati, atau walikota). Ia juga harus mendapatkan akses untuk memungkinkannya berkomunikasi secara langsung dengan kepala pemerintah daerah dan melakukan komunikasi yang regular untuk mempertahankan independensinya (Tim Penyusun Modul Program Pendidikan Non Gelar Auditor Sektor Publik Sekolah Tinggi Akuntansi Negara, 2007).

Tim Penyusun Modul Program Pendidikan Non Gelar Auditor Sektor Publik Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (2007) membagi independensi fungsi pengawasan inspektorat menjadi tiga kategori, yaitu:

1) Independensi program kerja pengawasan

Bebas dari pihak-pihak yang dapat mempengaruhinya dalam penyusunan program kerja pengawasan dan prosedur audit.

2) Independensi pengujian audit:

- Bebas melakukan akses ke seluruh catatan, kekayaan, dan pegawai, yaitu relevan dengan penugasan auditnya.
- Aktif bekerja sama dengan seluruh perangkat daerah selama pengujian audit berlangsung.
- Bebas dari keinginan pihak-pihak tertentu yang berusaha mengarahkan auditnya hanya untuk aktivitas-aktivitas tertentu saja dan melakukan pengujian serta menetapkan bukti yang dapat diterima.
- Bebas dari kepentingan individual pihak-pihak tertentu dalam penugasan auditnya dan pembatas pengujian audit.

3) Independensi pelaporan hasil pengawasan:

- Bebas dari perasaan keharusan untuk memodifikasi pengaruh atau signifikansi dari fakta yang dilaporkan.
- Bebas dari tekanan untuk tidak memasukkan permasalahan yang signifikan ke dalam laporan audit.
- Bebas dari berbagai usaha yang dapat melanggar dari judgmentnya sebagai auditor profesional.

Mautz (1974) dalam Supriyono (1988) mengutip pendapat Carman mengenai pentingnya independensi sebagai berikut :

”Jika manfaat seorang sebagai auditor rusak oleh perasaan pada sebagian pihak ketiga yang meragukan independensinya, dia bertanggung jawab tidak hanya mempertahankan independensi dalam kenyataan tetapi juga menghindari penampilan yang memungkinkan dia kehilangan independensinya.”

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan RI Nomor 01 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara dalam Lampiran II menyebutkan bahwa dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa dan pemeriksa, harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat

mempengaruhi independensinya. Dengan pernyataan standar umum kedua ini, organisasi pemeriksa dan pemeriksanya bertanggung jawab untuk dapat mempertahankan independensinya sedemikian rupa, sehingga pendapat, simpulan, pertimbangan atau rekomendasi dari hasil pemeriksaan yang dilaksanakan tidak memihak dan dipandang tidak memihak oleh pihak manapun.

Selain itu, seperti yang diungkapkan Supriyono (1988) salah satu faktor yang mempengaruhi independensi akuntan publik adalah jasa-jasa lain selain audit yang dilakukan oleh auditor bagi klien. Oleh sebab itu, pemeriksa harus menghindari dari situasi yang menyebabkan pihak ketiga mengetahui fakta dan keadaan yang relevan serta menyimpulkan bahwa pemeriksa tidak dapat mempertahankan independensinya sehingga tidak mampu memberikan penilaian yang objektif dan tidak memihak terhadap semua hal yang terkait dalam pelaksanaan dan pelaporan hasil pemeriksaan, sehingga menurut William dan Walter (2002) publik dapat mempercayai fungsi audit karena auditor bersikap tidak memihak yang berarti mengakui adanya kewajiban untuk bersikap adil.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat

Konflik peran didefinisikan oleh Brief *et al* (dalam Amilin dan Dewi, 2008) sebagai “*the incongruity of expectations associated with a role*”. Jadi, konflik peran adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Secara lebih spesifik, Leigh *et al.* (dalam Amilin dan Dewi, 2008) menyatakan bahwa: “*Role conflict is the result of an employee facing the inconsistent Expectations of various parties or personal needs, values, etc.*” Artinya, konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya. Sebagai akibatnya, seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah.

Konflik peran terjadi saat munculnya peran-peran yang saling bertentangan yang harus dilakukan oleh individu sebagai anggota dalam sebuah organisasi (Koo dan Sim, 1998). Hal itu mengakibatkan individu yang mengalami konflik peran tidak dapat membuat keputusan yang tepat mengenai bagaimana peran-peran tersebut akan dilakukan dengan baik.

Dalam menjalankan tugasnya di lingkungan pemerintahan, aparat Inspektorat pasti berhubungan dengan bagian atau individu yang lain. Hubungan tersebut kemungkinan besar mengakibatkan terjadinya perbedaan-perbedaan yang mengarah pada konflik. Berdasarkan

teori konflik peran dan literatur audit internal, konflik peran yang berkaitan dengan auditor internal dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: *inter-role conflict*, *intra-sender role conflict*, dan *personal role conflict* (Ahmad dan Taylor, 2009).

Inter-role conflict timbul karena adanya permintaan peran yang terlalu banyak, seperti konflik/pertentangan yang dialami 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 diterima oleh pejabat pemerintahan tetapi dilarang 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.

Auditor internal menjalankan dua peran dalam organisasi, yaitu: peran audit dan peran jasa konsultasi. Hal ini dapat menimbulkan terjadinya *intra-sender role conflict*. Penelitian Reynold (2000) menyimpulkan bahwa 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 (Ahmad dan Taylor, 2009).

Auditor internal juga dapat mengalami *personal role conflict*, seperti ketika diminta untuk berperan dalam berbagai cara yang tidak konsisten dengan nilai-nilai pribadi mereka atau diharuskan bertindak melawan serta melaporkan pelanggaran rekan kerja mereka. Menurut Mutchler (2003), 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 (Ahmad dan Taylor, 2009). Hal ini menyebabkan kemungkinan auditor diharuskan 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 dialami oleh auditor dapat merusak independensi dan kemampuan auditor untuk melakukan audit yang wajar (Koo dan Sim, 1999). 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 (Koo dan Sim, 1999).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat.

2.3.2. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat

Agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, para karyawan memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan. Karyawan perlu mengetahui hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban mereka. Ambiguitas peran didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas (Kahn *et al.* dalam Beauchamp *et al.*, 2004). Rizzo *et al.* (1970 dalam Michael *et al.*, 2009) menyatakan bahwa ambiguitas peran menunjukkan ambivalensi saat apa yang diharapkan tidak jelas karena kekurangan informasi mengenai suatu peran dan apa yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Pegawai tidak mengetahui upaya apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam suatu organisasi sebaiknya memiliki keterangan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan penerima mandat. Dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran dapat timbul pada lingkungan kerja saat seseorang kurang mendapat informasi yang cukup mengenai kinerja yang efektif dari sebuah peran.

Ahmad dan Taylor (2009) mengembangkan enam dimensi dari ambiguitas peran auditor internal sebagai berikut: (1) Pedoman (*Guidelines*); (2) Tugas (*Tasks*); (3) Wewenang (*Authority*); (4) Tanggung Jawab (*Responsibilities*); (5) Standar (*Standards*); (6) Waktu (*Time*).

Oleh karena itu, adanya ambiguitas peran dalam seluruh aspek di atas dapat mempengaruhi sikap dan persepsi aparat Inspektorat. Dalam penelitian Schuller *et al.*, Beehr *et al.*, dan Babin (dalam Koustelios, 2004), ditemukan bahwa 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.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel penelitian, yaitu: (1) variabel terikat: komitmen independensi aparat Inspektorat; (2) variabel bebas: ambiguitas peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*).

Independensi didefinisikan sebagai bebas dari segala kondisi yang dapat mengancam objektivitas atau bentuk objektivitas (*The International Standards for The Professional Practices of Internal Auditing*, 2006). Variabel komitmen independensi dioperasionalkan dengan mengadaptasi skala komitmen organisasi Porter *et al.* (1974, dalam Ahmad dan Taylor, 2009). Aranya *et al.* (1981, dalam Ahmad dan Taylor, 2009) juga mengembangkan skala komitmen profesional dengan menggunakan 3 dimensi komitmen yang dikembangkan oleh Porter *et al.* (1974, dalam Ahmad dan Taylor, 2009), yaitu: keyakinan kuat atas nilai-nilai, kemauan untuk berusaha keras seperti yang diharapkan, dan keinginan individu yang kuat.

Konflik peran didefinisikan sebagai hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya (Leigh *et al.* dalam Amilin dan Dewi, 2008). Konflik peran yang berkaitan dengan auditor internal dibagi dalam 3 dimensi, yaitu: *inter-role conflict*, *intra-sender role conflict*, serta *personal role conflict*.

Ambiguitas peran didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas (Kahn *et al.* dalam Beauchamp *et al.*, 2004). Enam dimensi dari ambiguitas peran auditor internal yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari ukuran unidimensionalitas yang dikembangkan oleh Rizzo *et al.* (1970, dalam Ahmad dan Taylor, 2009), yaitu: garis-garis pedoman (*guidelines*), tugas (*task*), wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibilities*), standar-standar (*standards*), dan waktu (*time*).

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah aparat Inspektorat Kota Semarang yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan informasi dari individu maupun kelompok dengan sasaran yang tepat. Menurut Uma Sekaran (2003) dalam bukunya “*Research Methods For Business*” pengambilan sampel dalam hal ini terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan. Adapun responden atau sampel penelitian

adalah aparat Inspektorat yang bertindak langsung melakukan pemeriksaan di lingkungan Pemerintah Kota Semarang, yaitu: Inspektur serta seluruh aparat Inspektorat Pembantu Wilayah I – IV yang total berjumlah 33 orang. Metode penelitian yang dipakai adalah survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada aparat Inspektorat Kota Semarang yang merupakan responden atau sampel dalam penelitian ini.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berkaitan dengan variabel yang menjadi tujuan penelitian (Sekaran, 2003). Data primer ini meliputi identitas responden dan juga informasi-informasi atau jawaban-jawaban yang telah diberikan terhadap kuesioner yang telah disebar.

Sumber data berasal dari skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dikirim kepada aparat Inspektorat Kota Semarang.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan teknik pengumpulan kuesioner, dimana pertanyaan yang sudah disusun oleh peneliti dibagikan kepada responden yang bersangkutan untuk diisi. Kuesioner dibagi menjadi 2 (dua) bagian utama yaitu: data tentang demografi responden dan tentang item-item yang terkait dengan komitmen independensi, konflik peran, serta ambiguitas peran.

Dalam pengumpulan data, ada beberapa tahapan yang dilakukan. Pertama dilakukan kontak via telepon dengan Inspektur Kota Semarang. Dalam kontak via telepon tersebut ditanyakan apakah boleh dilakukan penelitian pada lingkungan Inspektorat Kota Semarang dan bila diperbolehkan selanjutnya ditanyakan mengenai bagaimana prosedur pengajuan ijin penelitian. Apabila Inspektur telah memperbolehkan untuk mengajukan ijin penelitian maka dilanjutkan ke tahap kedua, yaitu memasukkan surat ijin penelitian dari fakultas. Tahap ketiga berupa pembagian kuesioner kepada para responden.

Pengumpulan data dilakukan selama 7 hari, dimulai dari pengajuan surat permohonan izin penelitian hingga kuesioner yang dikirimkan diterima kembali. Jangka waktu pengembalian kuesioner ditetapkan 3 hari dihitung dari tanggal kuesioner disebar.

3.5. Metode Analisis

3.5.1. Uji Kualitas Data

Hair *et al.*, (1996) mengemukakan bahwa kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji reliabilitas dan uji validitas tersebut digunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data yang tidak valid dan tidak reliabel harus dibuang dan tidak dimasukkan dalam proses analisis data selanjutnya. Sementara data yang telah dinyatakan reliabel dan valid dapat digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

3.5.2. Uji *Non-Response Bias*

Salah satu kelemahan metode survey adalah kemungkinan tingkat pengembalian tidak seperti yang diharapkan. Hal ini menyebabkan dibutuhkan keputusan untuk menetralisasi sampel dari populasi yang diteliti karena kemungkinan terjadi perbedaan karakteristik antara kuesioner yang kembali dan yang tidak kembali (Kurnianingsih, 2007). Uji *non-response bias* dilakukan dengan cara membandingkan karakteristik antara responden yang berpartisipasi dengan responden yang tidak berpartisipasi dalam penelitian ini. Responden yang mengembalikan kuesioner terlambat atau melebihi batas waktu yang ditentukan dianggap mewakili responden yang tidak berpartisipasi dalam penelitian ini.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi berganda. Analisis regresi hanya dapat dilakukan apabila suatu model yang akan diuji telah bebas dari asumsi klasik, yaitu: memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, serta bebas heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

3.5.4. Model Regresi Berganda

Untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent*) dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah Model Regresi Linear Berganda, yang dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = nilai estimasi komitmen independensi aparat Inspektorat

a = nilai Y pada perpotongan antara garis linear dengan sumbu vertikal Y

b₁ = nilai yang berhubungan dengan variabel X₁

X₁ = konflik peran

b₂ = nilai yang berhubungan dengan variabel X₂

X₂ = ambiguitas peran

ε = error of estimation

3.5.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan menggunakan *Software SPSS Statistics* versi 17 di mana metode yang dipilih adalah metode analisis regresi. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dilakukan dengan melakukan Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F), dan Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) (Ghozali, 2005).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Kualitas Data

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel / Indikator	Korelasi	r table	Keterangan
1	Konflik Peran			
	1	0.660	0,344	Valid
	2	0.736	0,344	Valid
	3	0.749	0,344	Valid
	4	0.643	0,344	Valid
	5	0.461	0,344	Valid
	6	0.611	0,344	Valid
	7	0.478	0,344	Valid
	8	0.827	0,344	Valid
	9	0.586	0,344	Valid
	10	0.461	0,344	Valid
	11	0.683	0,344	Valid
2	Ambiguitas Peran			
	1	0.647	0,344	Valid
	2	0.790	0,344	Valid
	3	0.763	0,344	Valid
	4	0.678	0,344	Valid
	5	0.791	0,344	Valid
	6	0.828	0,344	Valid
	7	0.772	0,344	Valid
	8	0.812	0,344	Valid
	9	0.819	0,344	Valid
	10	0.730	0,344	Valid
	11	0.779	0,344	Valid
	12	0.566	0,344	Valid
	13	0.831	0,344	Valid
	14	0.829	0,344	Valid
	15	0.831	0,344	Valid
	16	0.715	0,344	Valid
	17	0.714	0,344	Valid
	18	0.676	0,344	Valid
	19	0.669	0,344	Valid
	20	0.750	0,344	Valid
	21	0.688	0,344	Valid
3	Komitmen Independensi			
	1	0.620	0,344	Valid
	2	0.595	0,344	Valid
	3	0.697	0,344	Valid
	4	0.522	0,344	Valid
	5	0.470	0,344	Valid
	6	0.551	0,344	Valid
	7	0.709	0,344	Valid

	8	0.781	0,344	Valid
	9	0.734	0,344	Valid
	10	0.745	0,344	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai item yang valid. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,344 yaitu r tabel untuk sampel sebanyak 33.

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item-item valid. Hasil pengujian reliabilitas dari masing-masing pengukuran variabel diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik Peran	0,841	Reliabel
Ambiguitas Peran	0,956	Reliabel
Komitmen Independensi	0,835	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

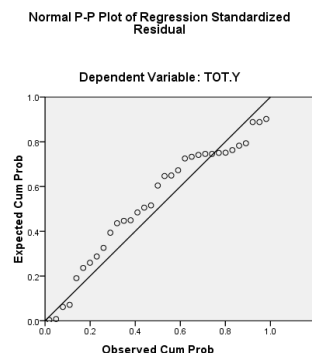
Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.2. Uji Non Response Bias

Pengujian non response bias tidak lagi diperlukan karena semua kuesioner yang disebar kembali tepat waktu.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Data



Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	33
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.89261134
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.108
	Negative	-.136
	Kolmogorov-Smirnov Z	.784
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.571

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah berdistribusi normal karena titik-titik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov seperti yang terlihat pada tabel 3 juga menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 yang mendukung telah diperolehnya distribusi data normal. Dengan demikian syarat kenormalan sebagai pengujian statistik dengan menggunakan regresi dapat terpenuhi.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

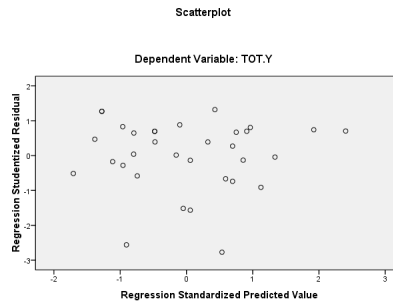
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOT.X1	.992	1.008
	TOT.X2	.992	1.008

a. Dependent Variable: TOT.Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil (1,008), dimana semuanya berada di bawah angka 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti variabel bebas dapat digunakan sebagai variabel independen yaitu sebagai prediktor yang independen. Maka model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Tabel 5
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.016	3.392		1.479	.150
	TOT.X1	-.034	.070	-.089	-.489	.628
	TOT.X2	.027	.050	.097	.537	.596

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Dari gambar 2 diatas, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Selain itu, hasil uji Glejser seperti yang ditunjukkan pada tabel 5 memperlihatkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan berhubungan dengan nilai mutlak residual. Dengan demikian gangguan variabel (error) dari penelitian ini tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel-variabel bebasnya, yang berarti bahwa gangguan (error) dari penelitian ini memiliki varian atau variasi yang homogen untuk setiap sampel.

4.4. Model Regresi Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74.022	5.367		13.791	.000
	TOT.X1	-.264	.111	-.353	-2.373	.024
	TOT.X2	-.265	.079	-.496	-3.335	.002

a. Dependent Variable: TOT.Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 74,022 - 0,264 X_1 - 0,265 X_2 + e$$

Arah koefisien regresi dari semua variabel bebas memiliki arah koefisien negatif. Hal ini berarti bahwa kondisi konflik peran dan ambiguitas peran yang besar pada pada aparat Inspektorat berpotensi menurunkan komitmen mereka untuk tetap bersikap independen.

4.5. Pengujian Hipotesis

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.297	7.119

a. Predictors: (Constant), TOT.X2, TOT.X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Pada tabel 7 nilai koefisien determinasi *adjusted R²* menunjukkan nilai sebesar 0,297. Hasil ini mengindikasikan bahwa 29,7% variasi komitmen independensi dapat dijelaskan dari variasi konflik peran dan ambiguitas peran. Selebihnya sebesar 70,3% komitmen independensi dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 8
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	785.074	2	392.537	7.746	.002 ^a
	Residual	1520.259	30	50.675		
	Total	2305.333	32			

a. Predictors: (Constant), TOT.X2, TOT.X1

b. Dependent Variable: TOT.Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Pengujian model keseluruhan diperoleh dengan melihat dari nilai F statistik dari model persamaan regresi. Pengujian pengaruh secara simultan dari prediktor konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi menunjukkan nilai pengujian F statistik sebesar 7,746 dengan signifikansi sebesar 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa pengujian simultan dari variabel konflik peran dan ambiguitas peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen independensi.

Pengujian Hipotesis 1 mengenai pengaruh konflik peran terhadap komitmen independensi diperoleh nilai t sebesar -2,373 dengan signifikansi sebesar 0,024 (lihat tabel 6). Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen independensi. Maka dapat kita simpulkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**. Arah koefisien yang negatif menunjukkan jika aparat Inspektorat mengalami konflik peran yang tinggi maka akan mengakibatkan komitmen independensi menurun.

Pengujian Hipotesis 2 mengenai pengaruh ambiguitas peran terhadap komitmen independensi diperoleh nilai t sebesar -3,335 dengan signifikansi sebesar 0,002 (lihat tabel 6). Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen independensi. Maka dapat kita simpulkan bahwa **Hipotesis 2 diterima**. Arah koefisien yang negatif menunjukkan jika aparat Inspektorat mengalami ambiguitas peran yang tinggi maka akan mengakibatkan komitmen independensi menurun.

4.6. Pembahasan

Pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat. Hal ini menunjukkan bahwa aparat Inspektorat yang mengalami konflik peran yang tinggi dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki komitmen independensi yang kurang baik, begitu juga sebaliknya.

Konflik peran didefinisikan sebagai hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya (Leigh *et al.* dalam Amilin dan Dewi, 2008). Teori peran menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stress, depresi, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif daripada jika pada harapan tersebut tidak mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang. Dengan kata lain, konflik peran dapat menurunkan tingkat komitmen independensi seseorang (Ahmad dan Taylor, 2009).

Konflik peran dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga dimensi. Pertama, ketidaksesuaian antara permintaan atau harapan dari pejabat pemerintahan dan dari profesi auditor internal sendiri (*inter-role conflict*). Kedua, konflik peran yang timbul akibat dari peran yang dimiliki aparat Inspektorat terkait peran audit sekaligus peran jasa konsultasi bagi pemerintahan (*intra-sender role conflict*). Terakhir, konflik peran yang timbul akibat

perbedaan antara harapan pejabat pemerintahan dengan nilai-nilai personal aparat Inspektorat (*personal role conflict*), seperti permintaan dari pejabat pemerintah untuk tidak melaporkan kesalahan yang ditemukan oleh aparat Inspektorat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menyatakan memiliki konflik peran yang rendah. Hanya sebagian kecil dari aparat Inspektorat yang mengalami konflik peran yang cukup tinggi. Aparat Inspektorat yang mengalami konflik peran yang cukup tinggi tersebut didapati bahwa tingkat komitmen independensinya relatif lebih rendah, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Taylor (2009) dan mendukung tiga temuan dalam literatur auditing. Pertama, hasil penelitian ini mendukung bahwa ketidaksesuaian antara peran audit dan peran konsultasi pemerintahan akan mengurangi independensi auditor internal (Cooper *et al.*, Myers dan Gramling, Reynold dan Peurseem dalam Ahmad dan Taylor, 2009). Kedua, hasil penelitian ini juga mendukung pernyataan Harrel *et al.* (dalam Ahmad dan Taylor, 2009) yang mengemukakan bahwa konflik yang terjadi akibat perbedaan antara tujuan organisasi dan profesi dapat mengancam objektivitas auditor internal. Ketiga, hasil penelitian ini juga mendukung pernyataan bahwa ketidaksesuaian antara nilai-nilai atau keyakinan pribadi auditor internal dan perilaku yang diharapkan oleh pengirim peran dapat mengurangi komitmen untuk bersikap independen (Dittenhofer Ahmad dan Taylor, 2009).

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Koo dan Sim (1999) yang menyimpulkan bahwa kepatuhan auditor internal terhadap standar profesi atau nilai-nilai pribadi yang mereka yakini dapat mempengaruhi tingkat pencapaian target kinerja yang telah ditemukan oleh manajemen perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan auditor rentan terhadap tekanan dari manajemen sehingga mengakibatkan rusaknya independensi auditor internal.

Pengujian hipotesis dua menunjukkan bahwa ambiguitas peran mempengaruhi komitmen independensi. Hal ini menunjukkan bahwa aparat Inspektorat yang memiliki ambiguitas peran yang besar cenderung memiliki komitmen independensi yang rendah begitu juga sebaliknya. Ambiguitas yang diukur dalam penelitian ini meliputi: adanya pedoman yang jelas atas masalah-masalah yang penting, kejelasan tugas, wewenang, tanggung jawab, standar, serta alokasi waktu yang tepat.

Menurut Kahn *et al.* (dalam Ahmad dan Taylor, 2009), ambiguitas peran dapat menimbulkan perasaan sia-sia secara individual. Beauchamp *et al.* juga mengungkapkan bahwa apabila individu tidak jelas akan peran utama mereka hingga kurangnya informasi

yang dibutuhkan bagi kesuksesan kinerja peran tersebut akan mengakibatkan kinerja menurun. Ambiguitas peran dapat menyebabkan aparat Inspektorat rentan terhadap ketidakpuasan kerja hingga kejenuhan sehingga mengakibatkan turunnya komitmen independensi aparat Inspektorat.

Hasil penelitian ini mendapatkan fakta empiris bahwa secara rata-rata diperoleh ambiguitas peran yang dialami aparat Inspektorat masih relatif rendah. Responden dengan ambiguitas peran yang rendah menunjukkan memiliki komitmen independensi yang tinggi, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Taylor (2009) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal. Hasil tersebut juga mendukung pernyataan Lindsay (dalam Ahmad dan Taylor, 2009) yang mengungkapkan bahwa tidak adanya garis pedoman yang tepat dapat mengakibatkan auditor rentan terhadap tekanan klien, serta pernyataan Knapp (dalam Ahmad dan Taylor, 2009) yang menyatakan bahwa tidak adanya standar teknis yang tepat bagi auditor mengakibatkan manajemen cenderung dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan atau keinginan manajemen.

Azad (1994) juga menemukan bahwa ketidaktepatan dalam menetapkan waktu penyelesaian suatu tugas akan berpengaruh terhadap rendahnya hasil audit yang dilakukan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Page dan Spiral (dalam Ahmad dan Taylor, 2009) yang menemukan bahwa ambiguitas dapat merusak kemampuan individu dalam menjaga profesionalisme mereka dan memberikan ruang bagi kelompok-kelompok yang berkepentingan untuk menekan mereka. Dalam lingkungan audit internal, hal tersebut dapat menciptakan suatu kondisi di mana auditor internal rentan terhadap tekanan dari manajemen untuk mendasarkan *judgement* mereka atas suatu temuan audit yang dihasilkan pada keputusan manajemen yang mengakibatkan lemahnya komitmen auditor internal untuk tetap bersikap independen.

5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mendapatkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen independensi. Aparat Inspektorat Kota Semarang yang memiliki konflik peran yang besar cenderung memiliki komitmen independensi yang lebih rendah.
2. Hasil penelitian mendapatkan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen independensi. Aparat Inspektorat Kota Semarang yang memiliki ambiguitas peran yang besar cenderung memiliki komitmen independensi yang lebih rendah.

5.2. Keterbatasan dan Saran

Hasil analisis yang dikemukakan dalam penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang sebaiknya menjadikan perhatian dan disarankan bagi penelitian selanjutnya yaitu bahwa instrumen pengukuran variabel penelitian ini semua menggunakan instrumen yang diadopsi dari peneliti-peneliti sebelumnya, sehingga kemungkinan adanya kelemahan dalam menterjemahkan instrumen yang menyebabkan terjadinya perubahan arti dan kemungkinan salah dalam mempersepsikan maksud yang sebenarnya ingin dicapai. Sehingga untuk penelitian-penelitian yang akan datang perlu kajian untuk instrumen penelitian dengan pendekatan aturan yang ditetapkan sehingga mudah dipersepsikan atau mendekati kejadian sebenarnya.

Penelitian ini hanya dilakukan pada lingkungan Pemerintah Kota Semarang. Untuk penelitian yang akan datang, dapat mengambil sampel cakupan yang lebih luas, tidak hanya tingkat pemerintah kota saja.

Penggunaan metode dalam penelitian ini hanya dengan menggunakan metode survey yaitu kuesioner, sehingga memungkinkan terjadinya ketidak jujuran dalam menjawab pertanyaan. Penggunaan selain metode survey seperti metode *interview* dapat digunakan untuk mendapatkan komunikasi dua arah dengan subjek penelitian dan mendapatkan kejujuran akan setiap jawaban.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, Z., dan D. Taylor. 2009. "Commitment to Independence by Internal Auditor: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict." *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24, No. 9, pp. 899-925.
- Amilin dan Rosita Dewi. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role stress sebagai Variabel Moderating." *JAAI* Vol. 12, No. 1, h. 13-24.
- Arens, A.A., dan J.K. Loebbecke. 1996. "Auditing: Pendekatan Terpadu, Adaptasi oleh Amir Abadi Jusuf." Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2000. "Auditing: An Integrated Approach." Eight Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Azad, A.N. 1994. "Time Budget Pressure and Filtering of Time Practices in Internal Auditing: A Survey." *Managerial Auditing Journal*, Vol. 9, pp. 17-25.
- Beauchamp, M.R., S.R. Bray, A. Fielding, dan M.A. Eys. 2004. "A multilevel investigation of the relationship between role ambiguity and role efficacy in sport." *Psychology of Sport and Exercise*, Vol. 6, pp. 289-302.
- BPKP. 1998. "Modul Diklat Peningkatan Kemampuan APFP Provinsi DI Yogyakarta." Unit Pengelola Pendidikan dan Latihan Pengawasan Perwakilan BPKP DI Yogyakarta.
- Cahyono, Dwi. 2008. "Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran, dan Konflik Peran Sebagai Mediasi antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah." *Disertasi tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Damajanti, A. 2003. "Hubungan antara Mentoring dengan Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Kinerja, dan Niat Pindah di Lingkungan Auditor Junior (Studi Kasus pada KAP di Indonesia)." *Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. 2005. "Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS." 3rd Edition. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2006. "Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS." 4th Edition. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haron, H., A. Chambers, R. Ramsi, dan I. Ismail. 2004. "The reliance of external auditors on internal auditors." *Managerial Auditing Journal*, Vol. 19 No. 9, pp. 1148-1159.
- IIA . 2006. "International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing." The Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, FL.

- Indah, S.N. 2010. "Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP di Semarang)." *Skripsi tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Koo, C.M. dan H.S. Sim. 1999. "On The Role Conflict of Auditors in Korea." *Accounting, Auditing, and Accountability Journal*, Vol. 12, No. 2, pp. 206-219.
- Koustelios, A., N. Theodorakis, dan D. Goulimaris. 2004. "Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Satisfaction Among Physical Education Teachers in Greece." *The International Journal of Educational Management*, Vol. 18, No. 2, pp. 87-92.
- Kurnianingsih, H.T. 2007. "Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Turnover Intention Auditor dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada KAP Se-Jawa)." *Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Lubis, Tapi Anda Sari. 2004. "Persepsi Auditor dan User Tentang Independensi Akuntan Sebagai Perilaku Profesional dan Pengaruhnya terhadap Opini Audit." *Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Sumatra Utara Medan.
- Mautz, R.K. dan H.A. Sharaf. 1993. "The Philosophy of Auditing." h.246. Sarasota: American Accounting Association.
- Michael, O., D. Court, dan P. Petal. 2009. "Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators." *International Journal of Educational Managemet*. Vol.23. no.9. pp 266-288
- Mohr, A.T., dan J.F. Puck. 2003. "Inter-Sender Role Conflicts, General Manager Satisfaction and Joint Venture Performance in Indian-German Joint Ventures." *Working Paper* No. 03/19.
- Mulyadi. 1992. "Pemeriksaan Akuntan." Yogyakarta: Badan Penerbit STIE YKPN
- Mustofa, Hasan. 2006. "Perspektif Dalam Psikologi Sosial." *Makalah tidak dipublikasikan*. Fakultas Administrasi Negara Universitas Parahiyangan Bandung.
- Mutchler, J.F. 2003. "Independence and Objectivity: A Framework for Research Opportunities in Internal Auditing." The Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, FL.
- Peraturan Daerah Kota Semarang No 13 Tahun 2008. "Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang." Semarang.
- Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007. "Organisasi Perangkat Daerah." Jakarta.
- Reynolds, M.A. 2000. "Professionalism, Ethical Codes and The Internal Auditor: A Moral Argument." *Journal of Business Ethics*, Vol. 24 No. 2, pp. 115-124.

- Sardjono. 2007. "Pencapaian GCG dan Kaitannya dengan Peranan Internal Auditor". *Media Pertamina*, 15 Oktober 2007, No. 29, Tahun XLIII. <http://www.pertamina.com/download/mediapertamina/oktober2007/mpno29151007.pdf>, diakses tanggal 30 Juli 2011.
- Sarwono, S.W. 2002. "Teori-teori Psikologi Sosial." PT Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U. 2003. "Research Methods for Business." 4th Ed. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Siregar, I.P. 2009. "Pengaruh Gangguan Pribadi, Ekstern, dan Organisasi terhadap Independensi Pemeriksa (Studi Empiris pada Inspektorat Kabupaten Deli Serdang)." *Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Sumatra Utara Medan.
- Supriyono, R.A. 1988. "Pemeriksaan Akuntan: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Independensi Akuntan Publik: Suatu Hasil Penelitian Empiris di Indonesia. Yogyakarta: BPFE.
- Tim Penyusun Modul Program Pendidikan Non Gelar Auditor Sektor Publik Sekolah Tinggi Akuntansi Negara. 2007. "Manajemen Fungsi Audit Internal Sektor Publik. Tangerang: Sekolah Tinggi Akuntansi Negara.
- Verrechia, R. E. 2003). "Why all the hoopla about Enron?" *Journal of Accounting and Public Policy* 22, hal. 99-105.
- William dan Walter. 2002. "Modern Auditing." Edisi 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.