

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kata independensi dalam profesi auditor memiliki pemahaman yang sangat penting dan mendalam demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Auditor adalah orang yang melakukan audit atas laporan keuangan berdasarkan standar auditing dan etika profesi akuntan. Berdasarkan perasannya, auditor diklasifikasikan menjadi auditor pemerintah, auditor internal, dan auditor independen atau auditor publik. Auditor independen bekerja pada kantor akuntan publik yang memiliki tanggungjawab terhadap *stakeholders* untuk memberikan opini atas laporan keuangan yang diaudit. Maka sudah seharusnya seorang auditor mampu memberikan kinerjanya secara professional dan juga tentunya bersifat independen.

Peran auditor dalam sikap independensi dan tanggung jawab sangat diperhatikan oleh masyarakat dalam tugasnya memeriksa laporan keuangan perusahaan, auditor dituntut untuk bersikap profesional yang akan memberikan pendapatnya sesuai dengan kenyataan yang ditemuinya selama audit berlangsung. Kejujuran, handal, mempertahankan etika, dan komitmen adalah beberapa ciri dari seorang professional Akuntan dan Auditor. Akan tetapi, yang menjadi masalah saat ini adalah persepsi setiap orang akan kebenaran ternyata tidak sama. Kemungkinan menurut suatu pihak hal tersebut merupakan kebenaran, akan tetapi menurut pihak lain hal tersebut merupakan hal yang kurang benar atau bahkan salah.

Independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak dan hanya melaporkan temuan-temuannya berdasarkan bukti yang ada. Auditor di asumsikan memiliki independensi, baik secara mental maupun fisik untuk melaksanakan tugas audit agar dapat memberikan pendapat (opini) audit secara objektif Ahmad, (2019). Independen auditor berhubungan dengan obyektifitas untuk meningkatkan tingkat kehandalan laporan keuangan perusahaan dan untuk mengetahui kewajaran informasi yang terdapat dalam laporan keuangan, sehingga perlu adanya suatu pemeriksaan yang independen atau tidak mudah dipengaruhi karena ia akan melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum (Arief et al., 2018).

Dilingkup pemerintah daerah, komitmen independen 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 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. Akan tetapi, banyak hal yang semakin mejojokkan profesi auditor internal sehingga membuat masyarakat beranggapan bahwa auditor internal akan sulit bahkan tidak bisa mempertahankan komitmen untuk bersikap independen. Perubahan peran auditor internal dan berkembangnya kegiatan di dalam organisasi membuat auditor internal memiliki tugas dan peran yang lebih luas dan semakin berat untuk mempertahankan sikap independensi mereka.

Perubahan peran yang dialami oleh auditor internal membuat mereka rawan mengalami konflik peran. Konflik peran merupakan kondisi dari pemegang peran yang diakibatkan oleh terjadinya dua atau lebih harapan peran secara bersamaan, sehingga timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan Sidani et al., (2018). Menurut Amrullah et al., (2020) konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Hasil dari konflik yang terjadi diantara pihak-pihak yang terlibat bisa bersifat fungsional yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun konflik juga dapat bersifat disfungsional yang sebaliknya justru menghalangi/menurunkan tingkat kinerja.

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 Sidik & Safitri, (2020). 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 rusaknya independensi auditor internal.

Perkembangan kegiatan operasi suatu organisasi dapat menimbulkan ambiguitas peran auditor internal. Ambiguitas peran adalah kurangnya informasi

yang jelas mengenai harapan terkait peran, metode untuk memenuhi peran, atau konsekuensi dari peran kinerja Prasetyo et al., (2020). Kurangnya informasi dan kejelasan peran serta tugas-tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka akan dapat menghambat kinerja karyawan. Ambiguitas peran mengurangi tingkat kepastian apakah informasi yang diperoleh dalam pemeriksaan telah objektif dan relevan. Ambiguitas peran juga dapat menyebabkan auditor internal mengalami tekanan peranan dan penurunan kepuasan kerja Gusti & Sofyan, (2019). Maka dapat disimpulkan bahwa, ambiguitas peran juga dapat mengurangi kemampuan auditor internal untuk tetap bersikap independen.

Belakangan ini banyak kasus-kasus akuntansi yang mencerminkan kegagalan seorang akuntan publik dalam memegang komitmennya sebagai auditor. Kegagalan seorang akuntan publik tidak hanya terjadi di Indonesia tetapi juga terjadi diluar negeri. Misalnya pada kasus kebangkrutan Enron Corporation di Amerika. Pada Desember 2001, dimana pada saat itu Arthur Andersen bertanggung jawab atas laporan keuangan Enron dan sebagai auditor independen menyalahgunakan keahliannya untuk memanipulasi data keuangan Khairat, (2017). Berdasarkan contoh kasus ini, dapat dilihat bahwa terdapat konflik peran dan ambiguitas peran yang dialami oleh auditor karena dihadapkan dengan dua tuntutan peran yang mengakibatkan seorang auditor merasa atau mengalami tekanan terhadap perannya. Konflik peran muncul ketika terdapat dua tuntutan peran yang harus dilakukan oleh seorang auditor internal yaitu apakah seorang auditor internal mengambil keputusan berdasarkan tuntutan organisasi atau berdasarkan tuntutan manajemen.

Penelitian mengenai konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independen auditor internal pernah dilakukan sebelumnya, namun memiliki hasil uji yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Mutia, (2018) menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen independen auditor internal dan ambiguitas peran berpengaruh terhadap komitmen independen. Menurut Arief et al., (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas berpengaruh terhadap independensi. Menurut Ahmad, (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen independensi auditor internal sedangkan ambiguitas berpengaruh terhadap komitmen independen auditor internal. Prasetyo et al. (2020), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan adanya beberapa kasus dan *gap* pada penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik dan ingin membuktikan apakah hasil penelitian selanjutnya akan sama atau berbeda apabila dilakukan di lokasi yang berdeda serta pola pikir yang berbeda dan cara pandang ataupun cara auditor dalam menghasilkan kualitas audit yang baik. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independen auditor internal pada Pemerintah Daerah se-Luwu Raya”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap komitmen independen auditor internal pada pemerintah daerah di Luwu Raya?

2. Apakah ambiguitas berpengaruh terhadap komitmen independen auditor internal komitmen independen pada pemerintah daerah di Luwu Raya?
3. Apakah konflik peran dan ambiguitas berpengaruh terhadap komitmen independen pada pemerintah daerah di Luwu Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap komitmen independen auditor internal pada pemerintah daerah di Luwu Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh ambiguitas terhadap komitmen independen auditor internal pada pemerintah daerah di Luwu Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian sejatinya memberi manfaat yang berguna bagi pembaca dan diharapkan dapat dijadikan sebagai inspirasi untuk penelitian selanjutnya. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

a. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai konflik peran dan ambiguitas terhadap komitmen independen auditor internal.

b. Bagi Penulis

Sebagai sarana pengaplikasian teori-teori yang diperoleh dalam masa studi serta memperluas wawasan. Dengan penelitian ini juga dapat dijadikan bahan kajian untuk menambah pengetahuan dan wawasan. Serta, dapat menjadi amal jariyah apabila digunakan dengan baik.

1.4.2 Secara Praktis

a. Bagi instansi pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pemikiran yang dapat dimanfaatkan instansi atau sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam menentukan kebijakan.

b. Bagi mahasiswa lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini. Serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang konflik peran dan ambiguitas peran dalam menjaga komitmen independen auditor internal.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Pembahasan mengenai batasan permasalahan dalam penelitian ini adalah pada pokok permasalahan yang dibahas peneliti, oleh karena itu diharapkan penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang ditetapkan. Peneliti membatasi penelitian ini pada:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada kantor inspektorat se-Luwu Raya.
2. Data penelitian ini berasal dari auditor pada inspektorat se-Luwu Raya melalui kuesioner.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam proposal ini, dimana landasan teori yang digunakan yaitu teori peran.

2.1 Teori Peran

Teori peran (*Role Theory*) merupakan perpaduan dari berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Teori peran berawal dari ilmu psikolog, sosiologi dan antropologi. Dari ketiga ilmu tersebut, kata “peran” berasal atau diambil dari dunia teater. Dalam dunia teater seorang *actor* harus berperilaku sebagai seorang tokoh tertentu (sandiwara). Situasi individu di arena publik setara dengan situasi para *entertainer* di *auditorium* yang perilaku yang diharapkan dari mereka tidak mandiri namun konsisten sesuai dengan kehadiran orang lain yang diidentikkan dengan individu atau *entertainer* tersebut. Dari sudut pandang inilah disusun teori-teori peran (Saraswati & Badera, 2018).

Seorang antropolog, telah mengembangkan teori peran (*Role Theory*). Teori peran menggambarkan interkasi dalam professional aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan peran merupakan pemahaman bersama yang menuntut seseorang berperilaku dalam kehidupan sehari-hari Linton (1936), Menurut teori ini, seseorang yang memiliki peran tertentu misalnya sebagai dokter, perawat, polisi, mahasiswa, orang tua, dan lain sebagainya, diharapkan agar berperilaku sesuai dengan perannya masing-masing. Mengapa seseorang merawat orang lain, karena dia

adalah seorang perawat. Jadi karena statusnya adalah seorang perawat maka dia harus merawat pasien yang datang kepadanya dan perilaku tersebut ditentukan oleh peran sosialnya.

Penggunaan teori peran dengan menggunakan pendekatan "*life-course*" yang berarti bahwa setiap masyarakat umum memiliki disposisi khusus sesuai dengan klasifikasi usia yang berlaku disana. Misalnya, kebanyakan orang Amerika Serikat akan menjadi siswa sekolah ketika mereka berusia empat atau lima tahun, menjadi peserta pemilu pada usia delapan belas tahun, bekerja pada usia tujuh belas tahun, memiliki pendamping hidup pada usia dua puluh tujuh, pensiun pada usia enam puluh tahun. Di Indonesia uniknya, usia sekolah dimulai sejak usia tujuh tahun, memiliki pendamping hidup bisa sejak usia tujuh belas tahun, dan pensiun pada usia lima puluh lima tahun. Pengaturan ini dikinal dengan istilah "tahapana usia" (*age granding*). Dalam masyarakat kontemporer keberadaan manusia terbagi menjadi masa kanak-kanak, masa remaja, masa dewasa, dan masa tua, dimana setiap periode memiliki pembagian lebih lanjut yang berbeda (Alfian et al., 2017).

Asumsi akan peran berasal dari peran individu itu sendiri, individu yang mengendalikan pekerjaan itu, masyarakat, atau pertemuan yang berbeda dengan kepentingan di sekitar sana. Setiap individu yang memegang otoritas atas suatu pekerjaan akan membentuk asumsi ini. Untuk perangkat inspektorat, keinginan dibentuk oleh Musyawarah Pimpinan Daerah (Muspida) yang terdiri dari; Kepala Pemerintah Daerah, Wakil Pemerintah Daerah, dan Sekretaris Pemerintah Daerah ataupun dari rekan kerja yang bergantung pada hasil kinerja aparat

Inspektorat. Berbagai orang atau pihak yang berbeda dapat membingkai asumsi yang saling bertentangan bagi pemegang pekerjaan itu sendiri. Dengan cara ini, setiap individu dapat melibatkan pekerjaan sosial yang berbeda, dapat dibayangkan bahwa pekerjaan yang berbeda ini akan menyebabkan persyaratan/ asumsi peran yang saling bertentangan, hal tersebut dikenal sebagai konflik peran.

Individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih harapan peran secara bersamaan yang ditujukan pada diri individu tersebut, sehingga timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan. Dengan begitu, dapat mengakibatkan individu yang mengalami konflik peran kesulitan untuk membuat keputusan yang tepat mengenai bagaimana menjalankan peran-peran tersebut dengan baik Juwita & Arintika, (2018). Teori peran juga menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan orang bertentangan, mereka dapat mengalami tekanan, putus asa, merasa kecewa, dan presentasi mereka menjadi kurang menarik. Jadi bisa dikatakan bahwa konflik peran dapat memengaruhi perspektif individu. Dengan demikian, konflik peran dapat menurunkan tingkat komitmen independensi seseorang (Cendana et al., 2018).

2.2 Konflik Peran

Konflik peran adalah keadaan pemegang peran yang disebabkan oleh sedikitnya dua asumsi pekerjaan pada saat yang sama, yang menimbulkan masalah dalam melakukan dua pekerjaan secara tepat secara bersamaan. Konflik peran terjadi ketika bentrok pekerjaan muncul yang harus dilakukan oleh orang-

orang sebagai individu dalam sebuah asosiasi. Hal itu menyebabkan orang yang mengalami konflik peran berfikir bahwa sulit untuk menentukan pilihan yang tepat tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat (Syamsu et al., 2020)

Konflik peran meliputi kontradiksi potensial antara peran audit dan peran jasa konsultasi manajemen, perbedaan potensial mereka, dan tuntutan manajemen organisasi. konflik peran dapat terjadi antara auditor yang secara umum akan mempertahankan keterampilan mereka yang di audit cenderung mempertahankan lembaga atau keinginannya. *Perspektif* dan keyakinan yang diidentifikasi dengan iklim individu dari pemanggilan secara teratur dikerjakan oleh kondisi birokrasi. Sikap yang dimunculkan oleh satu atau beberapa auditor internal profesional dalam mempertahankan nilai-nilai profesionalismenya akan cenderung menjadi pemicu konflik dan akan membahayakan posisi auditor internal tersebut sehingga auditor menjadi rentan terhadap tekanan dari manajemen yang dapat mengakibatkan menurunnya komitmen independensi (Sidani et al., 2018).

2.3 Ambiguitas peran

Ambiguitas peran adalah kurangnya informasi yang jelas mengenai harapan terkait peran, metode untuk memenuhi peran, atau konsekuensi dari peran kinerja. Kurangnya informasi dan kejelasan peran serta tugas-tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja dapat menghambat kinerja karyawan (Munda & Yuniawan, 2018). Menurut (Tamba et al., 2020) bahwa ketidakjelasan pekerjaan

dapat muncul di tempat kerja ketika seseorang membutuhkan data yang memadai tentang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

Ambiguitas peran muncul ketika seorang auditor merasa bahwa ada banyak kerentanan di bagian pekerjaannya atau keanggotaannya di asosiasi atau manajemen dan dampak ambiguitas peran dari seorang auditor kemungkinan seseorang merasa tidak puas dengan perannya, mengalami kecemasan, memutarbalikkan fakta dan kinerjanya menurun (Duwinaeni, 2018). Oleh sebab itu, seorang auditor internal yang mengalami ambiguitas peran kemungkinan besar merasa kesulitan dalam menjaga komitmen mereka untuk tetap bersikap independen.

2.4 Komitmen Independen

Independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor. Artinya auditor harus berada di tempat yang tidak memihak karena mereka menyelesaikan pekerjaannya untuk kepentingan umum Mardika & Suartana, (2019). Auditor independen harus memahami bahwa bekerja profesional, sesuai dengan norma tinjauan dan mengikuti kode etik bagi pemegang akuntan publik sangatlah penting. Jika tidak, aka ada kesalahan kutipan dari penilaian ulasan yang seharusnya tidak sesuai padahal laporan keuangan mengandung ketidakwajaran maka terjadi kegagalan audit atau audit *failure*. Kegagalan audit atau audit *failure* terjadi ketika akuntan publik memberikan masukan yang tidak sesuai dengan kondisi laporan anggaran

karena ketidakmampuan untuk menyepakati prinsip-prinsip yang terdapat dalam norma-norma atau standar auditing.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Jamaluddin dan Syarifuddin (2014), Jurnal Akuntansi Multiparadigma	Ambiguitas dan konflik peran serta independensi sebagai determinan kualitas audit internal.	Ambiguitas peran dan konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap independensi, namun tidak signifikan terhadap kualitas audit internal, ambiguitas peran dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit internal melalui independensi dan independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit internal.
2.	Madziatul Churiyah (2015), Jurnal Ekonomi Bisnis	Pengaruh konflik peran, kelelahan emosional, terhadap kepuasan kerja dan komitmen	Konflik peran dan kelelahan emosional secara langsung berpengaruh terhadap

		organisasi.	kepuasan kerja. lebih jauh, hasil penelitian mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh langsung antara konflik peran dan kelelahan emosional pada komitmen organisasi, namun kedua peran tersebut memiliki pengaruh langsung.
3.	Catherina Rosally dan Yulius Jogi (2015), Jurnal <i>Business Accounting Review</i>	Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja Auditor.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, sedangkan konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.
4.	Gartiria Hutami, dan Anis Chariri (2015), Jurnal <i>Akuntansi</i>	Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran memiliki berpengaruh negative

		internal pemerintah daerah (Studi empiris pada Inspektorat Kota Semarang).	signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat dan ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap komitmen independensi aparat inspektorat.
5.	Rifka Patria (2016), Jurnal JOM Fekon	Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi.	Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya semakin tinggi ambiguitas peran yang dihadapi oleh auditor maka tidak akan mempengaruhi kinerja auditor tersebut.
6.	Riska Fitri Yeni, dan Nayang Helmayunita	Pengaruh konflik peran, pengawasan laporan keuangan, dan	Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap komitmen

	(2016), Jurnal Akuntansi	ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal Pemerintah Daerah (Studi empiris pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat).	independensi, pengawasan laporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, dan ambiguitas tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen independensi.
7.	I Wayan Murdana Yasa (2017), Jurnal Ekonomi dan Bisnis	Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pegawai melalui mediasi stres kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali.	Konflik peran memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran konflik. Konflik peran memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. ambiguitas peran memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stress kerja. ambiguitas peran memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja

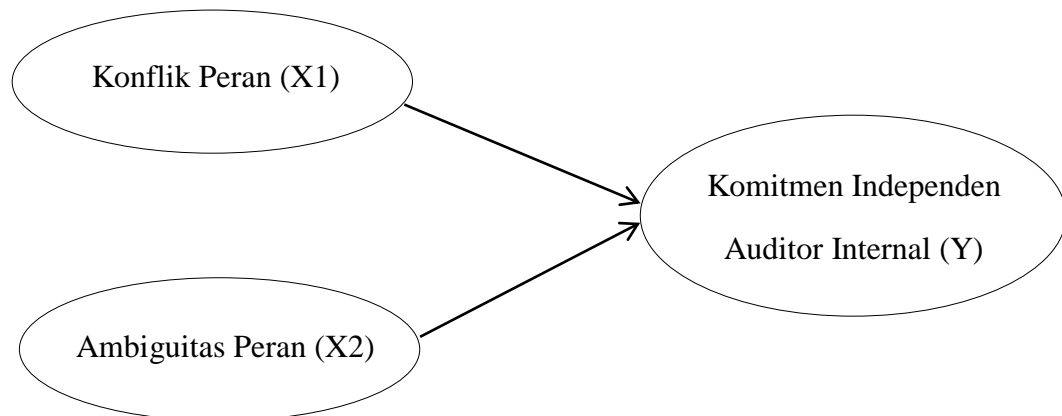
			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8.	I Dewa Ayu Kadek Satrini, I Gede Riana, dan I Made Subudi (2017), E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis	Pengaruh <i>work overload</i> , ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stres kerja.	Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara persial <i>work overload</i> , ambiguitas peran dan budaya organisasi mempengaruhi stres kerja.
9.	Agus Joko Triyono dan Agus Prayitno (2017), Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis	Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stress kerja dan kinerja penagawas dinas penerangan jalan dan pengelolaan reklame Kota Semarang.	Konflik peran dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ambiguitas peran paling besar dalam menurunkan kinerja karyawan. Konflik peran memiliki pengaruh tidak langsung lebih besar, sedangkan ambiguitas peran memiliki pengaruh langsung lebih besar. Sehingga baik konflik

			maupun ambiguitas peran perlu diperhatikan secara berimbang.
10.	A. Amiruddin Ahmad (2019)	Konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal Pemerintah Daerah Kota Makassar (Studi kasus pada Inspektorat Kota Makassar).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen independensi auditor internal, sedangkan ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap komitmen independensi auditor internal pada kantor Inspektorat Kota Makassar.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menjelaskan tentang struktur hubungan yang dapat menunjukkan adanya kaitan variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Pada penelitian ini penulis akan meneliti tentang factor yang mempengaruhi konflik peran dan ambiguitas terhadap komitmen independensi auditor internal. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah konflik peran dan ambiguitas

sebagai variabel X sedangkan komitmen independen sebagai variabel Y. berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan literature maka kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan Sugiyono, (2018:99). Hipotesis bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

2.6.1 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Komitmen Independen Auditor Internal

Konflik peran pada Auditor internal merupakan hasil dari ketidak konsistenan antara tuntutan dari pihak manajemen dengan tuntutan organisasi, sehingga seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-

ambing, terjepit, serba salah, dan mungkin akan menjadi frustrasi. Bersumber pada 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, (2019). *Inter-sender role conflict* tidak dapat disesuaikan dalam ruang audit internal.

Konflik peran yang dialami oleh auditor dapat merusak independensi dan kemampuan auditor untuk melakukan audit yang wajar. Apabila auditor mencoba untuk tetap mempertahankan sikap etis profesional mereka, maka akan membahayakan posisi auditor internal tersebut, sehingga auditor menjadi rentan terhadap tekanan dari manajemen dan mengakibatkan menurunnya komitmen independen Mieureudu Mutia, (2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al., (2020) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Arief et al., (2018) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap independensi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa konflik peran berpengaruh terhadap komitmen independen auditor internal.

2.6.2 Pengaruh ambiguitas peran terhadap komitmen independen auditor internal

Pada teori peran menjelaskan tentang bagaimana peran seseorang dalam menafsirkan penyebab perannya sendiri. Dimana individu akan menerima pesan, menginterpretasikannya, dan merespon dalam berbagai cara. Masalah akan muncul ketika pesan yang dikirim tersebut tidak sesuai dengan daya tangkap

sipenerima pesan. Akibatnya, pesan tersebut dinilai ambigu. Oleh sebab itu, ketika auditor internal mengalami ambiguitas peran disanalah mereka tidak mengetahui dengan jelas bagaimana mereka menjalankan pekerjaan secara efektif sehingga pekerjaan mereka cenderung tidak efisien dan kemungkinan sulit untuk tetap bersikap independen Munda & Yuniawan, (2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meureudu Mutia, (2018) membuktikan bahwa ambiguitas berpengaruh terhadap komitmen independen auditor internal. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, (2019) menunjukkan bahwa ambiguitas berpengaruh terhadap komitmen independensi auditor internal. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga bahwa ambiguitas peran berpengaruh terhadap komitmen independen auditor internal.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian ilmiah yang sistematis dengan model-model matematis. Teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena, baik pada bagian-bagian maupun pada hubungannya.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Inspektorat se- Luwu Raya. Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan, yakni pada bulan april sampai dengan juni 2021.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah salah satu komponen yang akan dimanfaatkan sebagai wilayah generalisasi. Komponen populasi sekaligus merupakan subjek yang akan diukur atau yang akan diteliti Sugiyono, (2019). Populasi dalam penelitian ini adalah kantor Inspektorat se-Luwu Raya.

Tabel 3.1 Daftar Populasi Penelitian

No	Nama Kantor
1.	Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu
2.	Kantor Inspektorat Kota Palopo
3.	Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara
4.	Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Timur

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono, (2019). Sampel yang akan dipilih dalam penelitian ini yaitu auditor internal yang terdapat pada kantor Inspektorat se-Luwu Raya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel yang memenuhi kriteria kelengkapan data. Metode pengumpulan sampel (*sampling method*) yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah salah satu jenis teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria dan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Tingkat pendidikan minimal S1.
- b. Masa bekerja minimal 1 tahun.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data kuantitatif yang langsung mengarah pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama yaitu auditor. Data primer yang dibutuhkan merupakan data yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti untuk menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu konflik peran sebagai (X1) dan ambiguitas sebagai (X2) terhadap variabel dependen yakni komitmen independen (Y).

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini adalah kuesioner yang disebar kepada auditor yang bekerja di kantor Inspektorat se-Luwu Raya. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik. Kuesioner berbentuk pertanyaan tertulis yang diberikan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap suatu penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berisi beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Peneliti menggunakan kuesioner langsung, dimana kuesioner ini diantar langsung kepada responden kantor Inspektorat se-Luwu Raya. Dalam pengisian kuesioner, masing-masing Inspektorat akan diberikan waktu dalam beberapa kurun waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan peneliti.

3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Sesuai dengan judul penelitian faktor yang mempengaruhi konflik peran dan ambiguitas terhadap komitmen independen auditor internal pada pemerintah daerah se-Luwu Raya (studi pada Inspektorat se-Luwu Raya). Ada 3 variabel pada penelitian ini yaitu konflik peran, ambiguitas, dan komitmen independen. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dan nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

3.6.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen sering disebut juga sebagai variabel-variabel bebas (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah konflik peran dan ambiguitas.

Tabel 3.2 Indikator Pengukuran variabel independen

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran
Konflik Peran (X1)	Konflik peran merupakan hasil dari tidak konsistennya harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi seorang dengan adanya perbedaan antara tuntutan peran dan kebutuhan, serta nilai-nilai individu dan sebagainya.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Inter role conflict</i> - <i>Intra sender role conflict</i> - <i>Personal role conflict</i> 	<i>Likert</i>
Ambiguitas Peran (X2)	Ambiguitas peran didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas, atau ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari	<ul style="list-style-type: none"> - Tugas - Garis-garis pedoman - Wewenang - Tanggungjawab - Standar- 	

	pekerjaannya atau lebih umum dikatakan tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan. <i>Job description</i> yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, dan tidak adanya pengalaman.	standar - Waktu	
--	--	--------------------	--

3.6.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut variabel terikat (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah komitmen independen.

Tabel 3.3 Instrumen Pengukuran variabel dependen

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran
Komitmen Independen (Y)	Independen auditor berhubungan dengan obyektifitas untuk meningkatkan tingkat kehandalan laporan keuangan perusahaan dan	- Keyakinan kuat dan penerimaan kode etik berkaitan dengan nilai independensi	

	<p>untuk mengetahui kewajaran informasi yang terdapat dalam laporan keuangan, sehingga perlu adanya suatu pemeriksaan yang independen atau tidak mudah dipengaruhi.</p>	<p>profesi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan untuk berusaha keras seperti yang diharapkan dalam rangka memenuhi prinsip dasar profesi untuk menjaga independensi - Keinginan individu yang kuat untuk bersikap independen sepanjang waktu. 	
--	---	---	--

3.7 Instrumen Penelitian

Instrument penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah semua data terkumpul. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* yang memiliki 5 poin *rating* yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 Alternative jawaban dengan skala *likert*

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.8 Analisis Data

Langkah selanjutnya setelah kuesioner kembali dan sudah diisi oleh responden adalah metode analisis yang sesuai untuk digunakan. Selanjutnya yaitu memberikan dan menjumlahkan bobot jawaban dari pertanyaan setiap variabel. Metode analisis yang digunakan peneliti yaitu uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Tujuan dari uji statistik deskriptif adalah untuk menguji dan mendeskripsikan karakteristik sampel yang diobservasi. Hasil uji statistik deskriptif biasanya berupa yang berisi variabel yang diobservasi, mean, deviasi standar, maksimum dan minimum, dan kemudian diikuti penjelasan berupa narasi tentang interpretasi isi table tersebut (Grahita Chandrari, 2017).

3.8.2 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti akan digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Untuk menguji keabsahan

jawaban dari responden agar instrumen layak dipakai maka peneliti akan melakukan pengujian berikut ini:

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut Ghozali, (2016). Kuesioner penelitian dikatakan valid jika nilai signifikansi $< 0,05$. Kriteria pengujian apabila nilai pearson correlation $< r$ tabel maka item pernyataan dikatakan tidak valid, sedangkan apabila nilai pearson correlation $> r$ tabel maka item pernyataan dikatakan valid.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk diinginkan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam menguji reliabilitas data pada penelitian akan menggunakan formula Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,600$ (Ghozali, 2016).

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji Signifikansi Variabel (Uji Statistik t)

Uji t merupakan pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen signifikan terhadap variabel dependen yang dipormulasikan dalam model. Uji ini merupakan uji lanjutan ketika ada kepastian dari uji F yang hasilnya signifikan. Kriteria sigifikansi variabel untuk teknik analisis regresi linear berganda sama dengan kriteria signifikansi pada teknik analisis regresi linear sederhana. Kriteria pengujiannya dengan menunjukkan besaran nilai t dan nilai signifikansi p. jika hasil analisis menunjukan nilai $p \leq 0,05$ maka pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen secara statistic signifikan pada level alfa sebesar 5%. Sebaliknya jika hasil analisis menunjukan nilai $p > 0,005$, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara statistik tidak signifikan (Grahita Chandrarin, 2017).

3.8.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan proporsi variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel yang dimasukkan dalam model regresi, dimana setiap penambahan satu variabel bebas dan pengamatan dalam model akan meningkatkan nilai R² meskipun variabel yang dimasukkan itu tidak memilliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan, Adjusted R Square (R²adj). Koefisien determinasi yang telah disesuaikan berarti bahwa koefisien tersebut tlah

dikoreksi dengan memasukkan unsur jumlah variabel dan ukuran sampel yang digunakan. Dengan menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan, maka nilai koefisien determinasi yang disesuaikan itu dapat naik atau turun akibat adanya penambahan variabel baru dalam model (Grahita Chandrain, 2017).

3.8.3.3 Uji Signifikansi simultan (Uji Statistik F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagaimana yang diformulasikan dalam suatu model persamaan regresi linear sederhana sudah tepat. Kriteria pengujiannya dengan menunjukkan besaran nilai F dan nilai signifikansi p. Jika hasil analisis menunjukkan nilai $P \leq 0,05$ maka model persamaan regresinya signifikan pada level alfa sebesar 5%., sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diformalitaskan dalam persamaan regresi linear berganda sudah tepat. Begitupun sebaliknya, jika hasil analisis menunjukkan nilai $p > 0,05$ maka model persamaan regresinya tidak signifikan pada level alfa sebesar 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diformulasikan dalam persamaan regresi linear berganda belum tepat. Uji model ini merupakan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu signifikannya sebelum melanjutkan ke uji signifikansi (uji t). Uji F ini bersifat necessary condition yaitu kondisi yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji signifikansi variabel.

3.8.4 Analisa Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam model regresi berganda, yaitu model yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis regresi berganda variabel

tergantung (terikat) dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas sehingga hubungan fungsional antara variabel terikat. Seluruh pengujian dan analisis ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program Spesial Science*).

Dalam model diatas terlihat bahwa variabel terikat dipengaruhi dua atau lebih variabel bebas, berdasarkan pemaparan diatas maka model persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Independen

a = Konstan (intercept)

b₁ = Koefisien Regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien Regresi untuk X₂

X₁ = Kecerdasan Intelektual

X₂ = Kecerdasan Spiritualp

e = Nilai Error.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

a. Inspektorat Kota Palopo

1. Sejarah Singkat Inspektorat Kota Palopo

Kota Palopo berdiri pada tahun 2002 berdasarkan Undang-undang No. 11 Tahun 2002 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Palopo dan Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Selatan. Kota Palopo akhirnya dibentuk menjadi sebuah Daerah Otonom dengan bentuk dan model pemerintahan serta letak wilayah geografis tersendiri. Dengan dibentuknya Kota Palopo menjadi daerah otonom maka dibentuklah unit kerja sebagai pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah. Salah satu unit kerja yang dibentuk adalah unit kerja yang membantu walikota dalam melaksanakan pengawasan yaitu Inspektorat. Inspektorat Kota palopo awalnya diberi nama Badan Pengawas Daerah (BAWASDA), dalam perkembangannya terjadi perubahan peraturan pemerintah tentang nomenklatur atau penamaan unit kerja pengawasan yaitu Bawasda berubah menjadi Inspektorat Daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur. Dalam beberapa kurun waktu sejak dibentuknya Inspektur sebagai pimpinan Inspektorat telah beberapa kali diganti, yang pertama Drs. H. Hasyim Muhammad (Kepala Bawasda 2002-2003), kedua Drs. H. Bachtiar Battori (Kepala Bawasda/Inspektur 2003-2011), ketiga Drs. H. Darmo Junaid

(Inspektur 2011-2014), keempat H. Jamaluddin, SH., MH (Inspektur 2014-2016), kelima H. Muhammad Samil Ilyas, SE., MM. (Inspektur 2016-2019) dan Drs. Hasir, MM.(Inspektur 2019-Sekarang).

2. Visi dan Misi Inspektorat Kota Palopo

Visi dari inspektorat adalah padangan jauh kedepan, kemana dan bagaimana Instansi Pemerintah harus dibawa dan bekerja agar tetap konsisten dan dapat eksis, antiisipatif, inovatif, serta produktif. Dengan demikian, Visi Inspektorat Kota palopo yang harus bersinergi dengan Visi walikota yaitu : “ Terwujudnya Palopo sebagai Kota Maju, Inovatif dan Berkelanjutan pada Tahun 2023”.

Makna yang terkandung dalam Visi tersebut adalah :

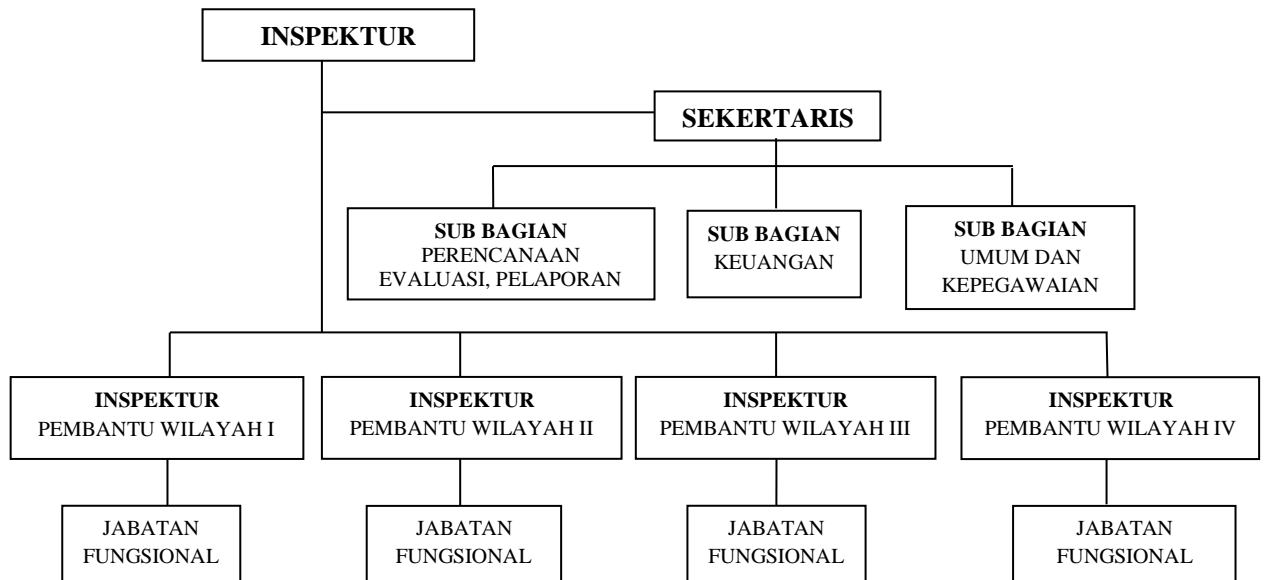
- a) Maju, Kota bergerak kearah yang lebih positif, ditandai dengan ketersediaan sarana dan prasarana perkotaan yang lebih lengkap, lebih berkualitas, lebih berestetika dan bermanfaat perekonomian dan kesejahteraan.
- b) Inovatif, kota palopo selalu memberi solusi terhadap persoalan warga melalui pengelolaan pemerintahan dan layanan publik yang efisien, efektif, modern, dan mengarusutamakan riset serta industri kreatif berkembang sebagai sektor utama penggerak ekonomi.
- c) Berkelanjutan, perkembangan kota dilakukan secara harmoni, sesuai daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup, bersifat inklusif secara sosial dan memerhatikan kelestarian budaya lokal.

Dari Visi di atas maka Misi kota palopo 2018-2023 yaitu:

- a) Melaksanakan layanan pendidikan, kesehatan serta jaminan dan perlindungan sosial untuk kelompok rentan.
- b) Mewujudkan lingkungan yang layak huni melalui pengembangan infrastruktur perkotaan, penataan pemukiman, sanitasi dan ruang terbuka hijau.
- c) Memodernisasi layanan publik, meningkatkan layanan aparatur dan tata kelola pemerintah, serta mendorong partisipasi publik dalam pembangunan.
- d) Mendorong kewirausahaan berbasis jasa dan niaga melalui peningkatan keterampilan hidup permodalan dan pendamping bisnis. Mewujudkan iklim yang toleran terhadap pengembangan pariwisata dan ekonomi kreatif dan bercirikan nilai budaya Luwu.

3. Struktur Organisasi Inspektorat Kota Palopo

Adapun struktur organisasi Inspektorat Kota Palopo adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Inspektorat Kota Palopo

b. Inspektorat Kabupaten Luwu

1. Sejarah Singkat Inspektorat Kabupaten Luwu

Inspektorat Kabupaten Luwu berdiri sejak tahun 2005 pada saat Kabupaten Luwu dengan Kota Palopo, kemudian Belopa menjadi ibu kota Kabupaten Luwu. Sebelum otonomi daerah, Inspektorat Kabupaten Luwu bernama Inspektorat Wilayah Kabupaten (ITWILKAB), kemudian setelah otonomi daerah tepatnya pada tahun 2005 berubah menjadi Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) dan berdasarkan pemerintah tahun Nomor 41 Tahun 2007 tentang struktur organisasi pemerintah daerah dan ditetapkan menjadi Inspektorat. Sejak berdirinya Inspektorat, Inspektur sebagai pimpinan

Inspektorat telah beberapa kali berganti dan Inspektur Inspektorat Kabupaten Luwu periode saat ini yaitu Andi Palanggi, S.STP.

2. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Luwu

Visi pemerintah Kabupaten Luwu sebagaimana dituangkan dalam Rencana Strategis 2014-2019 adalah “ Terwujudnya Kabupaten Luwu yang lebih maju, mandiri dan berdaya saing tinggi yang bernuansa religious”. Visi tersebut difokuskan pada bidang pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah menjadi visi Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu, yaitu “Terwujudnya pengawasan internal yang profesional sebagai mitra kerja Organisasi Perangkat Daerah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Inspektorat daerah sebagai lembaga pengawasan intern pemerintah hendaknya mampu menjadi mitra yang independen dan akuntabel bagi Organisasi Perangkat Daerah dalam upaya mewujudkan Pemerintah Daerah yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

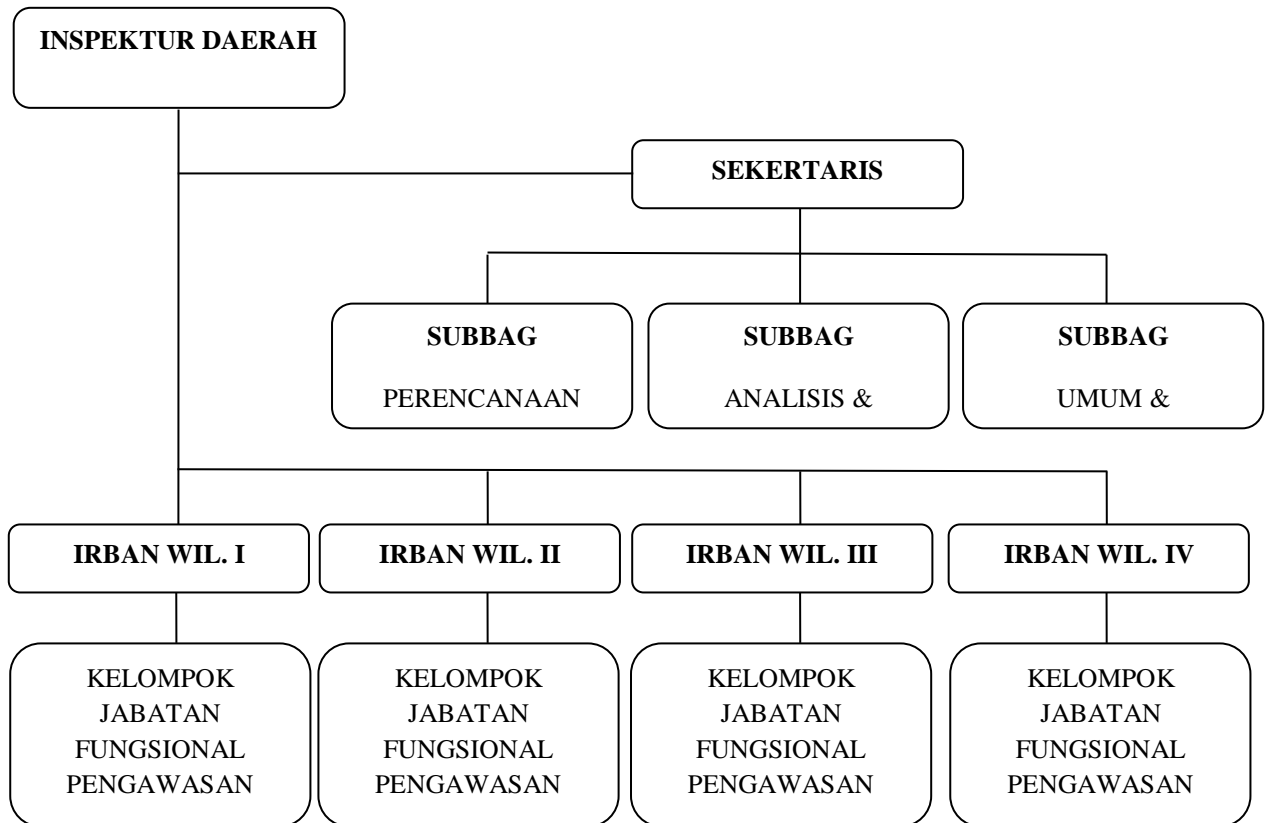
Inspektorat Daerah dalam melakukan tugas pokok dan fungsi pengawasan hendaknya didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan bermoral/beretika, sehingga mampu mendorong terwujudnya penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang baik dan bersih serta bebas dari KKN. Untuk meningkatkan peran inspektorat dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah hendaknya terus ditingkatkan kualitas sumber daya manusia serta aktif menyempurnakan sistem dan prosedur pengawasan.

Dalam upaya mewujudkan visi tersebut Inspektorat menjalankan misi sebagai berikut:

- a) Melakukan pengawasan internal sebagai mitra kerja organisasi perangkat daerah atas pelaksanaan urusan penyelenggaraan pemerintah di daerah.
- b) Mewujudkan aparat pengawas yang profesional dan akuntabel Adapun penjelasan misi di atas sebagai berikut:
 - 1) Untuk terselenggaranya Pemerintahan Daerah yang baik dan bersih serta bebas dari KKN, pengawasan oleh Inspektorat hendaknya mampu mendorong pelaku penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk meningkatkan kinerja serta mematuhi prosedur dan ketentuan berlaku.
 - 2) Untuk mendapatkan hasil pengawasan yang obyektif, transparan dan akuntabel perlu diterapkan sistem pengawasan yang mengutamakan prinsip independensi dan etika moral.
 - 3) Untuk meningkatkan produktivitas hasil pengawasan (Kinerja Pengawasan) perlu terus diupayakan pemberdayaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia aparat pengawasan.

3. Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu

Adapun struktur organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu sebagai berikut:



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu

c. Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

1. Sejarah Singkat Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

Inspektorat Kabupaten Luwu Utara berdiri sejak tahun 2000 pada saat Kabupaten Luwu Utara berpisah dengan Kabupaten Luwu Timur, kemudian masamba menjadi Ibu Kota Kabupaten Luwu Utara. Sebelum otonomi daerah, Insepektorat Kabupaten Luwu Utara bernama Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) dan berdasarkan peraturan pemerintah Luwu Utara

Nomor 5 Tahun 2012 Tentang perubahan atas peraturan Daerah Kabupaen Luwu Utara Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Inspektorat. sejak berdirinya Inspektorat Kabupaten Luwu Utara, Inspektur sebagai pimpinan Inspektorat telah beberapa kali berganti dan Inspektur inspektorat Kabupaten Luwu Utara untuk periode saat ini yaitu Muhtar Jaya, SE.,M.Si.

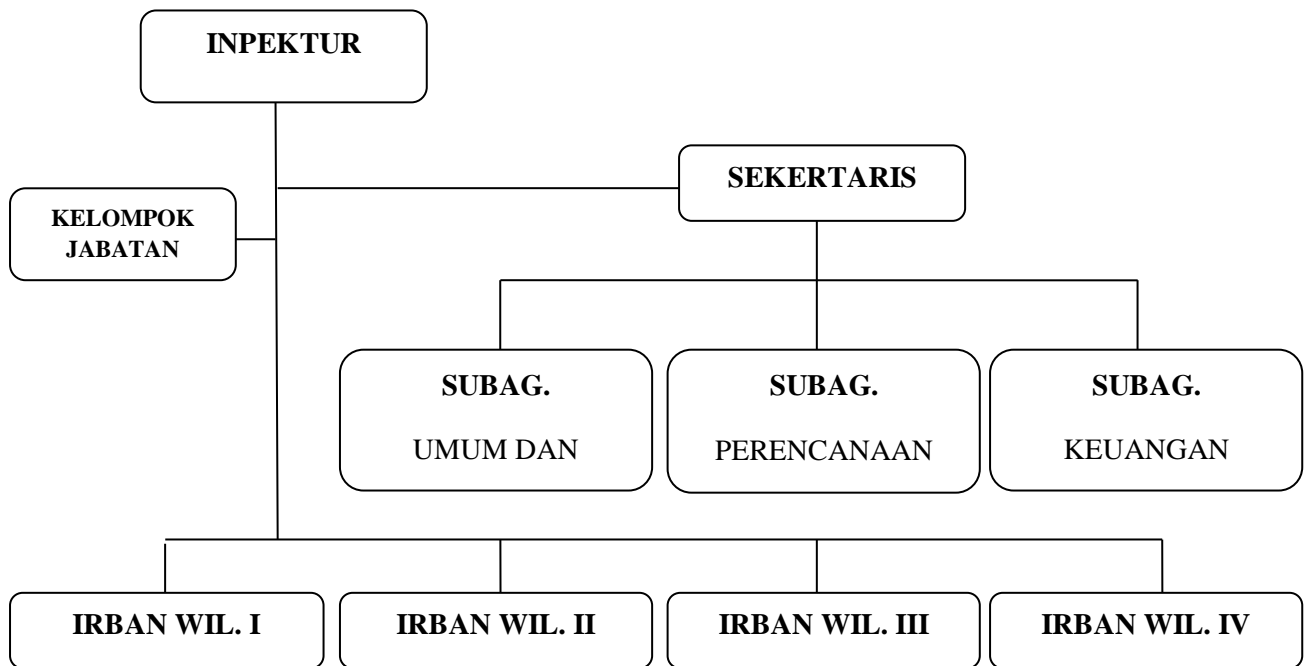
2. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

Visi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara yaitu “ Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dengan Pengawasan yang Profesional dan Berkualitas”. Untuk memenuhi visi tersebut,dicanangkan misi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara yaitu:

- a) Meningkatkan efektifitas Pengawasan Internal
- b) Meningkatkan profesionalisme aparat pengawas internal Pemerintah.
- c) Menetapkan Peran Inspektorat dalam rangka peningkatan kinerja SKPD/Unit Kerja Lingkup Kabupaten Luwu Utara.

3. Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

Adapun struktur organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3

Struktur Organisasi Inspektorat kabupaten Luwu Utara

d. Inspektorat Kabupaten Luwu Timur

1. Sejarah Singkat Inspektorat Kabupaten Luwu Timur

Inspektorat Kabupaten Luwu Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah nomor 4 Tahun 2008 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Badan Perencana Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Luwu Timur. Inspektorat Kabupaten Luwu Timur sebagai Pengawas Internal Pemerintah melakukan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah yang bersih dan akuntabel di lingkungan pemerintah daerah.

Untuk melihat kondisi semua aspek yang terkait dengan eksistensi Inspektorat Kabupaten Luwu Timur beserta perkembangannya beberapa tahun terakhir ini, terutama menyangkut pelayanan publik (public service) dan tanggung jawab (akuntabilitas), dalam upaya mewujudkan pengelolaan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good gvernance)

2. Visi dan Misi Inspektorat Kabupaten Luwu Timur

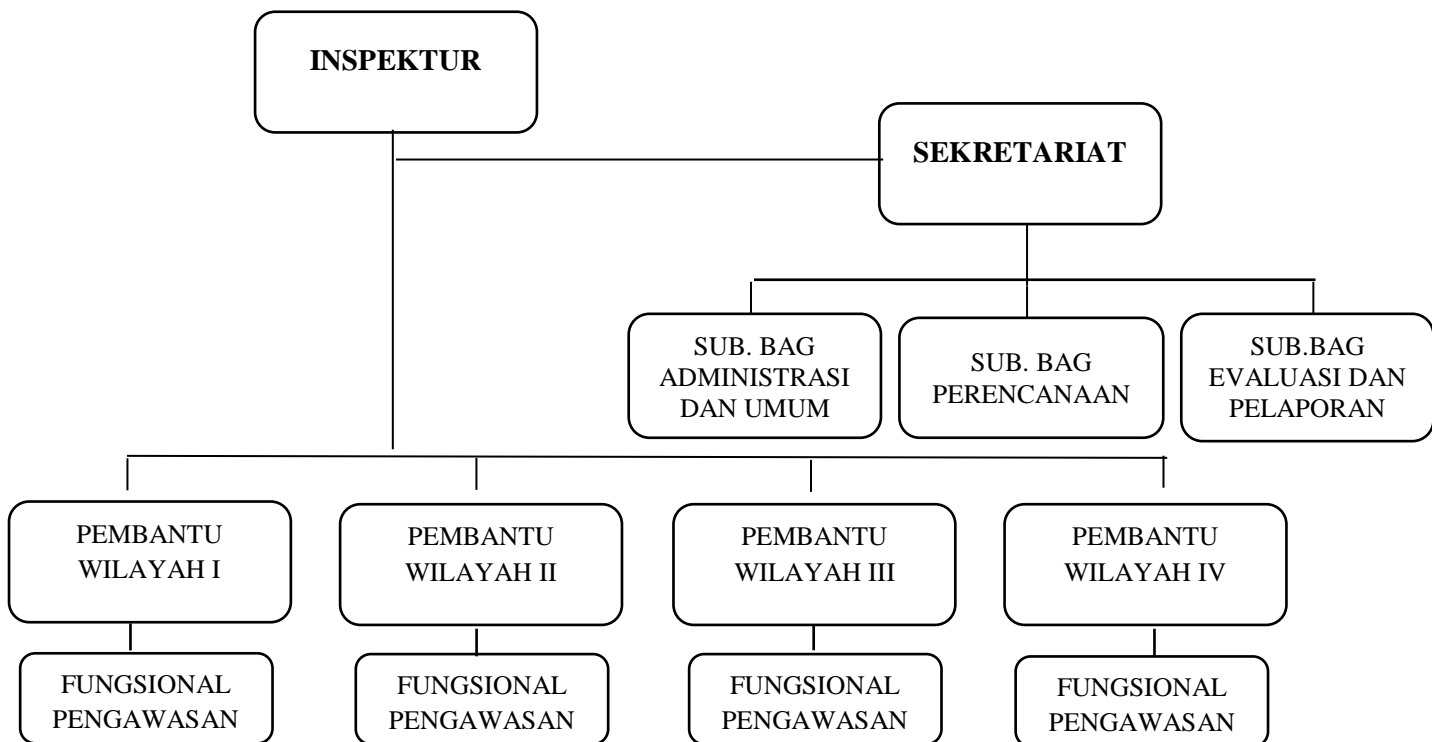
Visi Inspektorat Kabupaten Luwu Timur adalah terwujudnya Luwu Timur Terkemuka 2021. Adapun Misi Inspektorat Kabupaten Luwu Timur adalah sebagai berikut :

- a) Maju, adalah kondisi dimana Kabupaten Luwu Timur kualitas manusia yang tinggi. Indikatornya adalah indeks pendidikan dan indeks kesehatan yang tinggi.
- b) Sejahtera, adalah kondisi dimana Kabupaten Luwu Timur memiliki masyarakat yang kemakmuran ekonominya tinggi, kesejahteraan sosialnya tinggi, kemiskinannya rendah serta ditopang oleh perikehidupan yang religius. Indikatornya adalah PDRB/ perkapita dan angka kemiskinan daya beli masyarakat.
- c) Mandiri, adalah kondisi dimana Kabupaten Luwu Timur memiliki daya saing yang tinggi. Daya saing tinggi ini ditandai dengan berfungsinya sejumlah infrastruktur yang mendorong berkembangnya iklim investasi yang atraktif, terpenuhinya fasilitas ekonomi yang memadai, terutama bandar udara dan pelabuhan laut sebagai infrastruktur pokok dalam keterbukaan dengan dunia luar melalui pergerakan manusia dan barang,

dan dan didukung oleh etos masyarakat yang tinggi untuk mandiri. Sejak berdirinya Inspektorat Kabupaten Luwu Timur, Inspektur sebagai pimpinan inspektorat telah beberapa kali berganti dan inspektur saat ini adalah Salam Latif, SH.,M.Si.

3. Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu Timur

Adapun struktur organisasi inspektorat Kabupaten Luwu Timur adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4
Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu Timur

4.2 Deskripsi Data

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor Inspektorat Se-Luwu Raya yang meliputi Palopo, Luwu, Luwu Utara, dan Luwu timur. Pada penelitian ini peneliti mendapatkan data melalui kuesioner yang

dibagikan kepada seluruh auditor di Luwu Raya sebanyak 96 kuesioner (Luwu 11 kuesioner, Palopo 18 kuesioner, Luwu Utara 44 kuesioner, Luwu Timur 23 kuesioner), dan jumlah kuesioner yang diisi dan dikembalikan sebanyak 82 atau tingkat pengambilan data kuesioner sebanyak 86%. Adapun rincian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Pengumpulan Data Primer Penelitian

NO	Keterangan	Jumlah Kusioner	Persentase (%)
1	Distribusi Kuesioner	96	100%
2	Kuesioner Kembali	82	85%
3	Kuesioner Cacat/tidak kembali	14	14%
4	Kuesioner yang dapat diolah	82	85%
n = Sampel yang kembali			
Responden rate = $\frac{82}{96} \times 100\%$			
= 85%			

Sumber data : data primer diolah (2021)

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Grahita Chandrarin (2017) tujuan dari uji statistik deskriptif adalah untuk menguji dan mendeskripsikan karakteristik sampel yang diobservasi. Hasil uji statistic deskriptif biasanya berupa yang berisi variabel yang diobservasi, mean, deviasi standar, maksimum dan minimum, dan kemudian diikuti penjelasan berupa narasi tentang interprestas i isi tabel tersebut. Berdasarkan lampiran tabel deskriptif yang diolah dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 26 sebagai berikut:

a. Variabel Konflik Peran

Untuk variabel konflik peran terdiri dari 6 item pertanyaan. Hasil dari pertanyaan responden sebagai berikut:

Tabel 4.2 Deskripsi Item Pertanyaan Konflik Peran

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
X1.1	4	23	10	38	7	3,26
	4,9%	28,0%	12,2%	46,3%	8,5%	
X1.2	3	17	17	32	13	3,43
	3,7%	20,7%	20,7%	39,0%	15,9%	
X1.3	2	15	29	31	5	3,27
	2,4%	18,3%	35,4%	37,8%	6,1%	
X1.4	3	19	22	34	4	3,21
	3,7%	23,2%	26,8%	41,5%	4,9%	
X1.5	5	14	27	31	5	3,31
	6,1%	17,1%	32,9%	37,8%	6,1%	
X1.6	2	16	21	40	3	3,32
	2,4%	19,5%	25,6%	48,8%	3,7%	

Sumber data : Lampiran 3, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 yang menunjukkan hasil dari 82 responden yang diteliti. Pada pernyataan pertama, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 4 orang atau 4,9%, jawaban tidak setuju 23 orang atau 28,0%, jawaban netral 10 orang atau 12,2%, jawaban setuju 38 orang atau 46,3% dan jawaban sangat setuju 7 orang atau 8,5%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan pertama konflik peran.

Pernyataan kedua, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 3 orang atau 3,7%, jawaban tidak setuju 17 orang atau 20,7%, jawaban netral 17

orang atau 20,7%, jawaban setuju 32 orang atau 37,6% dan jawaban sangat setuju 13 orang atau 15,9%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan kedua konflik peran.

Pernyataan ketiga, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 2 orang atau 2,4%, jawaban tidak setuju 15 orang atau 18,3%, jawaban netral 29 orang atau 35,4%, jawaban setuju 31 orang atau 37,8% dan jawaban sangat setuju 5 orang atau 6,1%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan ketiga konflik peran.

Pernyataan keempat, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 3 orang atau 3,7%, jawaban tidak setuju 19 orang atau 23,2%, jawaban netral 22 orang atau 26,8%, jawaban setuju 34 orang atau 41,5% dan jawaban sangat setuju 4 orang atau 4,9%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan keempat konflik peran.

Pernyataan kelima, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 5 orang atau 6,1%, jawaban tidak setuju 14 orang atau 17,1%, jawaban netral 27 orang atau 32,9%, jawaban setuju 31 orang atau 37,8% dan jawaban sangat setuju 5 orang atau 6,1%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan kelima konflik peran.

Pernyataan keenam, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 2 orang atau 2,4%, jawaban tidak setuju 16 orang atau 19,5%, jawaban netral 21 orang atau 25,6%, jawaban setuju 40 orang atau 48,8% dan jawaban sangat setuju

3 orang atau 3,7%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan keenam konflik peran.

b. Variabel Ambiguitas Peran

Untuk variabel ambiguitas peran terdiri dari 10 item pertanyaan. Hasil dari pertanyaan responden sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Item Pertanyaan Ambiguitas Peran

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
X2.1	4	20	15	33	10	3,30
	4,9%	24,4%	18,3%	40,2%	12,2%	
X2.2	6	14	23	27	12	3,30
	7,3%	17,1%	28,0%	32,9%	14,6%	
X2.3	3	19	28	26	6	3,16
	3,7%	23,2%	34,1%	31,7%	7,3%	
X2.4	2	17	17	35	11	3,44
	2,4%	20,7%	20,7%	42,7%	13,4%	
X2.5	4	15	30	21	12	3,27
	4,9%	18,3%	36,6%	25,6%	14,6%	
X2.6	0	19	22	27	14	3,44
	0	23,2%	26,8%	32,9%	17,1%	
X2.7	4	14	23	26	15	3,41
	4,9%	17,1%	28,0%	31,7%	18,3%	
X2.8	3	13	20	31	15	3,51
	3,7%	15,9%	24,4%	37,8%	18,3%	
X2.9	4	12	23	32	11	3,41
	4,9%	14,6%	28,0%	39,0%	13,4%	
X2.10	4	12	23	32	11	3,41
	4,9%	14,6%	28,0%	39,0%	13,4%	

Sumber data : Lampiran 3, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 yang menunjukkan hasil dari 82 responden yang diteliti. Pada pernyataan pertama, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 4 orang atau 4,9%, jawaban tidak setuju 20 orang atau 24,4%, jawaban

netral 15 orang atau 18,3%, jawaban setuju 33 orang atau 40,2% dan jawaban sangat setuju 10 orang atau 12,2%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan pertama ambiguitas peran.

Pernyataan kedua, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 6 orang atau 7,3%, jawaban tidak setuju 14 orang atau 17,1%, jawaban netral 23 orang atau 28,0%, jawaban setuju 27 orang atau 32,9% dan jawaban sangat setuju 12 orang atau 14,6%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan kedua ambiguitas peran.

Pernyataan ketiga, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 3 orang atau 3,7%, jawaban tidak setuju 19 orang atau 23,2%, jawaban netral 28 orang atau 34,1%, jawaban setuju 26 orang atau 31,7% dan jawaban sangat setuju 6 orang atau 7,3%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “netral” atas pertanyaan kedua ambiguitas peran.

Pernyataan keempat, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 2 orang atau 2,4%, jawaban tidak setuju 17 orang atau 20,7%, jawaban netral 17 orang atau 20,7%, jawaban setuju 35 orang atau 42,7% dan jawaban sangat setuju 11 orang atau 13,4%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan keempat ambiguitas peran.

Pernyataan kelima, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 4 orang atau 4,9%, jawaban tidak setuju 15 orang atau 18,3%, jawaban netral 30 orang atau 36,6%, jawaban setuju 21 orang atau 25,6% dan jawaban sangat setuju

12 orang atau 14,6%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “netral” atas pertanyaan kelima ambiguitas peran.

Pernyataan keenam, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 0, jawaban tidak setuju 19 orang atau 23,2%, jawaban netral 22 orang atau 26,8%, jawaban setuju 27 orang atau 32,9% dan jawaban sangat setuju 14 orang atau 17,1%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan keenam ambiguitas peran.

Pernyataan ketujuh, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 4 orang atau 4,9%, jawaban tidak setuju 14 orang atau 17,1%, jawaban netral 23 orang atau 28,0%, jawaban setuju 26 orang atau 31,7% dan jawaban sangat setuju 15 orang atau 18,3%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan ketujuh ambiguitas peran.

Pernyataan kedelapan, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 3 orang atau 3,7%, jawaban tidak setuju 13 orang atau 15,9%, jawaban netral 20 orang atau 24,4%, jawaban setuju 31 orang atau 37,8% dan jawaban sangat setuju 15 orang atau 18,3%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan keempat ambiguitas peran.

Pernyataan kesembilan, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 4 orang atau 4,9%, jawaban tidak setuju 12 orang atau 14,6%, jawaban netral 23 orang atau 28,0%, jawaban setuju 32 orang atau 39,0% dan jawaban sangat setuju 11 orang atau 13,4%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan keempat ambiguitas peran.

Pernyataan kesepuluh, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 4 orang atau 4,9%, jawaban tidak setuju 12 orang atau 14,6%, jawaban netral 23 orang atau 28,0%, jawaban setuju 32 orang atau 39,0% dan jawaban sangat setuju 11 orang atau 13,4%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan keempat ambiguitas peran.

c. Variabel Komitmen Independen

Untuk variabel komitmen independen terdiri dari 6 item pertanyaan. Hasil dari pertanyaan responden sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Item Pertanyaan Komitmen Independen

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Y.1	2	14	22	37	7	3,40
	2,4%	17,1%	26,8	45,1%	8,5%	
Y.2	4	19	16	34	9	3,30
	4,9%	23,2%	19,5%	41,5%	11,0%	
Y.3	5	19	20	21	17	3,32
	6,1%	23,2%	24,4%	25,6%	20,7%	
Y.4	3	16	26	26	11	3,32
	3,7%	19,5%	31,7%	31,7%	13,4%	
Y.5	2	16	26	26	12	3,37
	2,4%	19,5%	31,7%	31,7%	14,6%	
Y.6	3	19	23	29	9	3,24
	3,7%	23,2%	28,2%	35,4%	9,8%	

Sumber data : Lampiran 3, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 yang menunjukkan hasil dari 82 responden yang diteliti. Pada pernyataan pertama, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 2 orang atau 2,4%, jawaban tidak setuju 14 orang atau 17,1%, jawaban netral 22 orang atau 26,8%, jawaban setuju 37 orang atau 45,1% dan jawaban

sangat setuju 9 orang atau 11,0%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan pertama komitmen independen.

Pernyataan kedua, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 4 orang atau 4,9%, jawaban tidak setuju 19 orang atau 23,2%, jawaban netral 16 orang atau 19,5%, jawaban setuju 34 orang atau 41,5% dan jawaban sangat setuju 9 orang atau 11,0%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan kedua komitmen independen.

Pernyataan ketiga, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 5 orang atau 6,1%, jawaban tidak setuju 19 orang atau 23,2%, jawaban netral 20 orang atau 24,4%, jawaban setuju 21 orang atau 25,6% dan jawaban sangat setuju 17 orang atau 20,7%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan ketiga komitmen independen.

Pernyataan keempat, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 3 orang atau 3,7%, jawaban tidak setuju 16 orang atau 19,5%, jawaban netral 26 orang atau 31,7%, jawaban setuju 26 orang atau 31,7% dan jawaban sangat setuju 11 orang atau 13,4%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan keempat komitmen independen.

Pernyataan lima, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 2 orang atau 2,4%, jawaban tidak setuju 16 orang atau 19,5%, jawaban netral 26 orang atau 31,7%, jawaban setuju 26 orang atau 31,7% dan jawaban sangat setuju 12 orang atau 14,6%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan kelima komitmen independen.

Pernyataan terakhir, responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju 3 orang atau 3,7%, jawaban tidak setuju 19 orang atau 23,2%, jawaban netral 23 orang atau 28,2%, jawaban setuju 29 orang atau 35,4% dan jawaban sangat setuju 9 orang atau 9,8%. Dengan demikian hasil tersebut maka rata-rata responden memilih “setuju” atas pertanyaan keenam komitmen independen.

4.3.2 Uji Kualitas Data

4.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Kuesioner penelitian dikatakan valid jika nilai signifikansi $< 0,05$. Kriteria pengujian apabila nilai pearson correlation $< r$ tabel maka item pernyataan dikatakan tidak valid, sedangkan apabila nilai pearson correlation $> r$ tabel maka item pernyataan dikatakan valid.

Hasil r hitung dari 6 pertanyaan (X1), 10 pertanyaan (X2) dan 6 Pertanyaan (Y) sehingga dalam kuesioner penelitian pada variable independen yaitu Konflik Peran (X1), Ambiguitas Peran (X2) dan variable dependen yaitu Komitmen Independen. Variable tersebut dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $> r$ table. Hal tersebut dapat dilihat pada penyajian validitas setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Konflik Peran	X1.1	0,664	0,2172	Valid
	X1.2	0,645	0,2172	Valid
	X1.3	0,682	0,2172	Valid

	X1.4	0,605	0,2172	Valid
	X1.5	0,657	0,2172	Valid
	X1.6	0,576	0,2172	Valid
Ambiguitas Peran	X2.1	0,584	0,2172	Valid
	X2.2	0,612	0,2172	Valid
	X2.3	0,649	0,2172	Valid
	X2.4	0,665	0,2172	Valid
	X2.5	0,677	0,2172	Valid
	X2.6	0,617	0,2172	Valid
	X2.7	0,652	0,2172	Valid
	X2.8	0,607	0,2172	Valid
	X2.9	0,651	0,2172	Valid
	X2.10	0,651	0,2172	Valid
Komitmen Independen	Y.1	0,607	0,2172	Valid
	Y.2	0,657	0,2172	Valid
	Y.3	0,719	0,2172	Valid
	Y.4	0,695	0,2172	Valid
	Y.5	0,690	0,2172	Valid
	Y.6	0,677	0,2172	Valid

Sumber data : Lampiran 4, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan tentang konflik peran (X1), ambiguitas peran (X2) dan komitmen independen (Y) dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{table}$.

4.3.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk diinginkan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam menguji reliabilitas data pada penelitian akan menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Konflik Peran (X1)	0,755	0,60	Reliabel
Ambiguitas Peran (X2)	0,757	0,60	Reliabel
Komitmen Independen (Y)	0,768	0,60	Reliabel

Sumber data : Lampiran 5, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari semua variable $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner penelitian dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam menjelaskan variabel konflik peran (X1), ambiguitas peran (X2) dan komitmen independen (Y).

4.3.3 Uji Hipotesis

4.3.3.1 Uji Signifikansi Variabel (Uji Statistik T)

Uji t merupakan pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen signifikan terhadap variabel dependen yang dipormulasikan dalam model. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Uji Statistik t

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	0,273	1.260		0,216	0.829
	Konflik peran	0.598	0.124	0.533	4,833	0.000
	Ambiguitas Peran	0.235	0.070	0.370	3,356	0,001

a. Dependent Variable: Komitmen Independen

Sumber data: Lampiran 6, diolah (2021)

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat dari tabel 4.7, variabel konflik peran mempunyai tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 4,833 > t_{tabel} = 1,644$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen independen.

Hasil uji hipotesis 2 dilihat dari tabel 4.7, variabel ambiguitas peran mempunyai tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 3,358 > t_{tabel} = 1,664$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen independen.

4.3.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan proporsi variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	0.762	0.756	2.137
a. Predictors: (Constant), Konflik peran, Ambiguitas peran				
b. Dependent Variable: Komitmen Independen				

Sumber data: Lampiran 6, diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,762 artinya bahwa konflik peran dan ambiguitas peran memiliki pengaruh sebesar 76,2% terhadap komitmen independen sedangkan 23,8% dipengaruhi oleh variable lain.

4.3.3.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan 0,05.

Tabel 4.9 Uji Statistik F

Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	1153.198	2	576.599	126.318	.000 ^b
	Residual	360.607	79	4.565		
	Total	1513.805	81			
a. Dependent Variable: Komitmen Independen						
b. Predictors: (Constant), Konflik Peranl, Ambiguitas Peran						

Sumber data: Lampiran 6, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 126.318 > F_{tabel} 3,96$. Dengan demikian bahwa semua variable independen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen.

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam model regresi berganda, yaitu model yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis regresi berganda variabel tergantung (terikat) dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas sehingga hubungan fungsional antara variabel terikat.

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	0.273	1.260		0.216	0.829
	Konflik Peran	0.598	0.124	0.533	4.833	0.000
	Ambiguitas Peran	0.235	0.070	0.370	3.356	0.001
a. Dependent Variable: Komitmen Independen						

Sumber data: Lampiran 6, diolah (2021)

Dari tabel di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0.273 dan nilai koefisien untuk variabel konflik peran adalah 0,598 dan ambiguitas peran sebesar 0,235 maka persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,273 + 0,598 X_1 + 0,235 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, mempunyai arti yaitu:

- a. Nilai konstan sebesar 0.273 bernilai positif yang artinya jika variabel konflik peran dan ambiguitas peran bernilai 0 maka variabel komitmen independen mengalami kenaikan sebesar 0.273
- b. Koefisien regresi variabel konflik peran (X1) mengalami kenaikan sebesar 0,598 yang artinya jika variabel lainnya bernilai tetap dan mengalami kenaikan 1%, maka variabel komitmen independen (Y) akan mengalami kenaikan 0,598 dengan asumsi bahwa ambiguitas peran (X2) bernilai konstan.
- c. Koefisien regresi variabel ambiguitas peran (X2) mengalami kenaikan sebesar 0,235 yang artinya jika mengalami kenaikan 1%, maka variabel komitmen independen (Y) akan mengalami kenaikan 0,235 dengan asumsi bahwa konflik peran (X1) bernilai konstan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Konflik Peran (X1) Terhadap Komitmen Independen (Y)

Hipotesis pertama (H1) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh konflik peran terhadap komitmen independen. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen independen, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi konflik peran maka semakin meningkatkan komitmen independen auditor internal. Auditor berusaha untuk menjaga profesionalisme dan tetap mampu memberikan sikap independen yang baik walaupun terdapat konflik peran pada diri mereka. Konflik peran yang dihadapi oleh seorang auditor tidak menimbulkan rasa tertekan dalam menjalankan sikap independen seorang auditor, sehingga ada tidaknya konflik peran yang dihadapi auditor tidak menjadikan sikap independen auditor menjadi berkurang.

Bersumber pada teori peran, konflik peran yang berkaitan dengan auditor internal dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: *inter-role conflict*, *intra sender role conflict*, dan *personal role conflict*. Auditor telah mengetahui dengan jelas tugas yang dilaksanakan dan mampu bersikap profesional antar rekan kerjanya. Auditor selalu berusaha memegang teguh kode etik maupun integritasnya, sehingga meskipun dihadapkan dengan konflik peran, mereka mampu bertahan pada prinsip dan tidak mempengaruhi pada kinerjanya sehingga tetap mampu memberikan kinerja independensi yang optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al., (2020) dan Arief et al., (2018)

yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap komitmen independen.

4.4.2 Ambiguitas Peran (X2) Terhadap Komitmen Independen (Y)

Hipotesis kedua (H2) diajukan dalam penelitian ini adalah ambiguitas peran terhadap komitmen independen. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap komitmen independen. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan diterima. Pada teori peran menjelaskan tentang bagaimana peran seseorang dalam menafsirkan penyebab perannya sendiri. Dimana individu akan menerima pesan, menginterpretasikannya, dan merespon dalam berbagai cara.

Ambiguitas peran yang dihadapi oleh aparat inspektorat mampu mempertahankan sikap komitmen independensinya. Ketika auditor internal mengalami ambiguitas peran disanalah mereka mampu mengetahui dengan jelas bagaimana mereka menjalankan pekerjaan secara efektif sehingga pekerjaan mereka cenderung efisien dan kemungkinan tidak sulit untuk tetap bersikap independen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, (2019) dan Meureudu Mutia, (2018) yang menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh terhadap komitmen independen.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independen auditor internal. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka simpulan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen independen auditor internal. Hal ini menunjukkan bahwa saat auditor mengalami konflik peran yang tinggi maka komitmen independen auditor internal semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen independen auditor internal. Sehingga, ketika seorang auditor internal dihadapkan oleh ambiguitas peran maka komitmen independen auditor internal akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan berupa saran dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan jumlah responden yang lebih banyak, yang mungkin diperoleh dengan

mengirimkan atau membagikan lebih banyak kuesioner ke Kantor Inspektorat se-Sulawesi Selatan.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain guna mengetahui kemungkinan faktor-faktor lain juga dapat mempengaruhi komitmen independen auditor internal.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, 1(1): 40–69.
- Ahmad, A. A. (2019). *Konflik Dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah Kota Makassar (Studi Pada Inspektorat Kota Makassar)*. 1–75. Artikel (Diunduh tanggal 20 feb 2021).
- Ahmad, Z., & D. Taylor. (2015). Commitment to Independence by Internal Auditor: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict. *Managerial Auditing Journal*, 24(9): 899-925.
- Amrullah, Mursalim, & Junaid, A. (2020). Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Moral Reasoning Terhadap Kualitas Pemeriksaan Pajak. *Journal of Accounting Finance (JFA)*, 1(2): 71–86.
- Arief, I. S., Su'um, M., & Djunaid, A. (2018). Pengaruh Kedudukan Kelembagaan, Ambiguitas Peran Dan Konflik Peran Terhadap Independensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Dengan Budaya Lokal Sebagai Variabel Moderating. *SEIKO: Journal of ...*, 1(2): 128–155.
- Cendana, D. K., Ngurah, I. G., & Suaryana, A. (2018). Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jural Akuntansi Universitas Udayana*, 22(2): 1141–1169.
- Chandrarini, G. (2017). *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Malang: Salemba Empat
- Churiyah, M. (2001). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2): 145–154.
- Duwinaeni, I. (2018). Pengaruh Ambiguitas Peran, Tingkat Pendidikan Dan Overload Role Terhadap Keinginan Berpindah Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Dan Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1): 28–31.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gusti, J. S., & Sofyan, E. (2019). Pengaruh Tekanan Anggaran, Ambiguitas Peran, Opportunistic Behaviour, Dan Self Esteem Terhadap Budgetary Slack (Studi Empiris Pada OPD Kota Bukit Tinggi Tahun 2019). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3): 1494–1509.

- Hariyanti, J. N. (2018). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *New England Journal of Medicine*, 372(2): 2499–2508.
- Hutami, G. (2011). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Semarang). *Jurnal Akuntansi*.
- Jamaluddin, & Syarifuddin. (2014). Ambiguitas dan konflik peran serta independensi sebagai determinan kualitas audit internal. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 5(3): 345–510.
- Jesika, M. L., Simanjuntak, R. P., & Salmon Sihombing. (2015). Independensi Dan Tanggungjawab Auditor Dan Pengaruhnya Terhadap Opini Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta Selatan). *Jurnal Ilmiah Buletin Ekonomi*, 19(3): 1–10.
- Jogi, C. R. & Y. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Business Accounting Review*, 31–40.
- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak Konflik Peran Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2): 105–115.
- Khairat, H. (2017). Departement of Accounting, Faculty of Economics, Riau University Pekanbaru, Indonesia. *JOM Fekon*, 3(1): 2429–2443.
- Kurniawati. (2016). Pengaruh Konflik Peran , Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Artikel*, 1(1), 93–115.
- Munda, A. O., & Yuniawan, A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Intention To Quit Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Grand Edge Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(96): 1–12.
- Mutia, Meureudu. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Kompetensi Dan Pendidikan Auditor Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Dumai). *Artikel* (Diunduh tanggal 24 Februari 2021)
- Patria, R. (2016). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada KAP Di Pekanbaru Padang Dan Batam). *Jurnal JOM Fekon*. (Diunduh tanggal 12 Februari 2021).
- Prasetyo, S. A., Hermawan, & Guspul, A. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

- Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT . Astra Motor , Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(2): 343–351.
- Saraswati, A. A. S. D., & Badera, I. D. N. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Pada Kinerja Auditor KAP Di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23(2): 982–1007.
- Satrini, I. D. A. K., Riana, I. G., & Subudi, I. M. (2017). Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(1): 1177–1204.
- Sidani, W. R., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mulia Karya Prima Kota Batu. *Jurnal Riset Manajemen*, 101–113.
http://www.academia.edu/download/38127186/Review_Jurnal_Impact_of_CRM_Factors_on_Customer_Satisfaction_and_Loyalty.docx. (Diunduh tanggal 20 Februari 2021).
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi , gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor (Work motivation moderates the influence of organizational commitment , leadership style , and ambiguity role on auditor performance. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(3): 195–212.
- Sugiyono.2019. *Matode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Teori Pengantar*. Andi. Yogyakarta.
- Syamsu, N. N., Soeltan, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2020). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis.May 2019*. Artikel (Diunduh tanggal 3 Februari 2021).
- Tamba, P. H., Ribhan, Hayati, K., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Konflik Peran Terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3): 160–172.
- Triyono, A. J., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Konfli Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan Dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2): 92–100.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1): 38–57.

Yeni,R.F.,dan Helmayunita,N. (2016).Pengaruh Konflik Peran, Pengawasan Laporan Keuangan, dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal WRA*, 4(1): 110-123.