

Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor

Fransiskus Wijaya¹, Subagyo^{2,*}

^{1,2} Akuntansi; Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana, Jln Tanjung Duren Raya 4, Jakarta Barat 11470; e-mail; fransiskus@ukrida.ac.id, subagyo@ukrida.ac.id

*Korespondensi: e-mail: subagyo@ukrida.ac.id

Diterima: 8 Mei 2017; Review: 15 Mei 2017; Disetujui: 22 Mei 2017

Cara sitasi: Wijaya F, Subagyo. 2017. Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Online Insan Akuntan*. 2 (1): 1 – 16.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menganalisis pengaruh konflik peran, komitmen organisasi, dan *locus of control* terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan akuntansi di bidang pemeriksaan akuntansi. Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP wilayah Jakarta. Sampel penelitian ini yaitu 60 auditor yang terdapat pada 7 KAP. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dan analisis data penelitian menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan komitmen organisasi dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kesimpulan penelitian ini adalah konflik peran tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan komitmen organisasi dan *locus of control* signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: Auditing, Kinerja Auditor, Komitmen Organisasi, Konflik Peran, *Locus Of Control*

Abstract : This research was aimed to develop and examine the effect of role conflict, organizational commitment, and locus of control on auditor performance. The results are expected to contribute to the accounting development of auditing. The research population is auditor who worked on KAP in the city of Jakarta. The research samples are 60 auditors in 7 KAP. The research sampling using a purposive sampling method and data analysis using SPSS version 22.0. The results showed that role conflict does not impact the auditor performance, while organizational commitment and locus of control have an effect on the auditor performance. The conclusion of this research are role conflict does not significant negatively affect the auditor performance, while organizational commitment and locus of control significant positively affect the auditor performance.

Keywords: Auditing, Auditor Performance, Organizational Commitment, Role Conflict, Locus Of Control

1. Pendahuluan

Profesi akuntan publik merupakan suatu profesi yang jasa utamanya adalah jasa asurans dan hasil pekerjaannya digunakan secara luas oleh publik sebagai salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, profesi akuntan publik memiliki peranan yang besar dalam mendukung perekonomian nasional yang sehat dan efisien serta meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan. Akuntan publik tersebut mempunyai peran terutama dalam peningkatan kualitas dan kredibilitas informasi keuangan atau laporan keuangan suatu entitas. Dalam

hal ini, akuntan publik mengemban kepercayaan masyarakat untuk memberikan opini atas laporan keuangan suatu entitas. Dengan demikian, tanggung jawab akuntan publik terletak pada opini atau pernyataan pendapatnya atas laporan atau keuangan suatu entitas, sedangkan penyajian laporan atau informasi keuangan tersebut merupakan tanggung jawab manajemen. Akuntan publik dituntut untuk senantiasa meningkatkan kompetensi dan profesionalisme agar dapat memenuhi kebutuhan pengguna jasa dan mengemban kepercayaan publik (Undang-Undang Akuntan Publik, 2015).

Berhasil tidaknya seorang auditor dalam melaksanakan perannya sangat tergantung dari kinerjanya. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Fanani *et al*, 2008). Penilaian kinerja pegawai atau auditor berfungsi untuk menilai sukses atau tidaknya pegawai atau auditor menjalankan pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau organisasi. Pentingnya penilaian kinerja auditor terkait dengan tanggung jawabnya dalam memenuhi akuntabilitas, harapan organisasi dan masyarakat untuk memperoleh laporan hasil audit yang berkualitas (Suwardi, 2012).

Dalam melaksanakan perannya, seorang auditor memperoleh kepercayaan dari klien serta para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran suatu laporan keuangan. Besarnya kepercayaan yang diberikan kepada auditor membuat profesi ini mendapat perhatian dari masyarakat. Masyarakat mempunyai harapan bahwa seorang auditor harus memiliki kualitas kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehingga jasa yang diberikan tidak menyebabkan kerugian bagi para pengguna jasa audit. Namun, kurangnya independensi auditor dan maraknya manipulasi akuntansi korporat membuat kepercayaan para pemakai laporan keuangan audit mulai menurun, sehingga para pemakai laporan keuangan seperti investor dan kreditur mempertanyakan eksistensi akuntan publik sebagai pihak independen (Trisnaningsih, 2007).

Sanksi pembekuan izin Akuntan Publik Ben Ardi, CPA dari KAP Jamaludin, Ardi, Sukimto dan Rekan ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 901/KM.1/2011 tanggal 15 Agustus 2011 untuk jangka waktu 6 (enam) bulan.

Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa dari PPPK, disimpulkan bahwa Akuntan Publik Ben Ardi, CPA belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA) - Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan PT. Bumi Citra Permai, Tbk untuk tahun buku 2013. Selama masa pembekuan izin, Akuntan Publik Ben Ardi, CPA dilarang memberikan jasa sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik; dilarang menjadi Pemimpin KAP atau Pemimpin Cabang KAP; dan tetap bertanggung jawab atas jasa yang telah diberikan (<http://pppk.kemenkeu.go.id>).

Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja auditor belum optimal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang berlaku sehingga kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor menjadi menurun. Apabila kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor menurun, maka kinerja auditor menjadi masalah. Faktor apakah yang mempengaruhi kinerja auditor akan menjadi topik dalam penelitian ini.

Auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan. Oleh karena sifat bukti audit dan karakteristik kecurangan, auditor dapat memperoleh keyakinan memadai, namun bukan mutlak, bahwa salah saji material terdeteksi. Auditor tidak bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit guna memperoleh keyakinan bahwa salah saji terdeteksi, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan, yang tidak material terhadap laporan keuangan (Institut Akuntan Publik Indonesia, 2011).

Trisnaningsih (2007), menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Fanani et al., 2008).

Penelitian Agustina (2009), Fanani *et al* (2008), menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan hasil

penelitian Maulana (2012) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani *et al*, 2008).

Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran (Sunyoto, 2012) adalah sebagai berikut: (1). *Time pressure* ; semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga. (2). *Family size* dan *support* ; semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik. (3). Kepuasan kerja ; semakin tinggi kepuasan kerja, maka konflik yang dirasakan semakin sedikit. (4). *Size of firm* ; banyaknya pegawai dalam instansi mungkin saja mempengaruhi konflik peran seseorang.

Pengaruh yang dapat ditimbulkan oleh adanya konflik terhadap individu atau kelompok dapat diklasifikasikan dalam beberapa hal (Sunyoto, 2012), yaitu: (1) Pengaruh terhadap individu: Pada level yang rendah dari intensitas perselisihan yang ada, konflik dapat mendorong seseorang untuk merasa lebih segar dan membangkitkan semangat. Namun pada level yang tinggi, individu yang sedang berkonflik dapat mengalami emosi, cemas dan stres. (2) Pengaruh terhadap hubungan interpersonal : apabila seseorang dipandang merintangi tercapainya tujuan, maka ekspresi kemarahan, permusuhan dan emosi negatif lainnya dapat terpacu sebagai suatu persepsi yang bersifat negatif terhadap lawan konflik. (3) Pengaruh terhadap komunikasi : Konflik sering kali memotivasi perselisihan ke isu-isu yang mengambang, untuk bersikap diam ataupun menghindari lawan konflik. Bila komunikasi tidak berjalan dengan baik maka kesalahpahaman, salah pengertian ataupun permusuhan akan mudah terjadi.

Selaras dengan Penelitian Agustina (2009), Fanani *et al* (2008), bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor, maka ketika seorang auditor mengalami konflik peran, maka dalam bekerja mereka cenderung berkompromi

dengan motif ekonomi dan kurang memperhatikan etika profesional yang mengakibatkan hilangnya perhatian pada kinerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Auditor.

Faktor berikutnya yang diduga mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Penelitian Trisnaningsih (2007), Yuskar & Devisia (2011), Julianingtyas (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Zurnali, 2010). Lebih lanjut, Zurnali (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: (1) Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasan cinta pada organisasi. (2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. (3) Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi (Trisnaningsih, 2007). Selaras dengan penelitian Trisnaningsih (2007), Yuskar & Devisia (2011), Julianingtyas (2012) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, maka Semakin komitmen seorang auditor terhadap tempat dia bekerja, maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan penjelasan tersebut,

maka hipotesis kedua adalah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah *locus of control*. Hasil penelitian Maulana (2012), menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan penelitian Julianingtyas (2012), Putra & Ariyanto (2016) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. *Locus of control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. *Locus of control* menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur diri sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik, maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. Mereka digolongkan sebagai internal. Sementara yang lain memandang diri mereka secara tak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan oleh kekuatan dari luar, walaupun ada sangat sedikit berpengaruh. Ketika berkinerja dengan baik mereka yakin bahwa itu merupakan keberuntungan. Mereka digolongkan sebagai eksternal. (Julianingtyas, 2012)

Locus of control merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan menjadi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan kontrol eksternal adalah karyawan yang merasakan bahwa terdapat kontrol diluar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukannya seperti lingkungan kerjanya (Maulana, 2012). Selaras dengan penelitian Julianingtyas (2012), Putra & Ariyanto (2016) bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, maka ketika persepsi seseorang tentang dirinya semakin baik, maka mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan penjelasan tersebut, maka hipotesis ketiga adalah *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Mengingat masih adanya kantor Akuntan Publik yang belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA) - Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangannya dan masih adanya hasil penelitian yang bervariasi maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh dari konflik peran, komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja auditor. Kontribusi dari penelitian ini adalah dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama bidang pemeriksaan akuntansi, khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Selain itu, diharapkan juga dapat berkontribusi dalam memberikan masukan kepada kantor akuntan publik dalam meningkatkan kinerja individual dan tim untuk menjalankan tanggung jawabnya.

2. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor eksternal atau akuntan publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* untuk mengambil responden yang tepat untuk dijadikan sampel. Menurut Ghazali (2011), *purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel yang didasarkan pada kriteria khusus yang terdapat pada populasi. Kriteria yang digunakan yaitu auditor yang bekerja di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Jakarta yang telah bekerja minimal 1 (satu) tahun di Kantor Akuntan Publik (KAP).

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| Y | = | Kinerja Auditor |
| α | = | Nilai konstan |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ | = | Koefisien regresi dari X_1, X_2, X_3 |
| X_1 | = | Konflik Peran |
| X_2 | = | Komitmen Organisasi |
| X_3 | = | <i>Locus Of Control</i> |
| e | = | <i>Error</i> |

Kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnaningsih, 2007). Kuesioner dalam penelitian ini mengacu pada kuesioner yang terdapat pada jurnal Trisnaningsih (2007). Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme

pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional (Fanani *et al*, 2008). Kuesioner dalam penelitian ini mengacu pada kuesioner yang terdapat pada jurnal Fanani *et al* (2008). Komitmen organisasi adalah suatu perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Trisnaningsih, 2007). Kuesioner dalam penelitian ini mengacu pada kuesioner yang terdapat pada jurnal Trisnaningsih (2007). *Locus of control* adalah salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu (Maulana, 2012). Kuesioner dalam penelitian ini mengacu pada kuesioner yang terdapat pada jurnal Maulana (2012).

Untuk variabel *Locus of control* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu responden diminta untuk memilih satu nilai dalam skala 1 = sangat setuju, 2 = setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = tidak setuju dan 5 = sangat tidak setuju. Sedangkan untuk variabel Kinerja auditor, Konflik peran, dan Komitmen organisasi, diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu responden diminta untuk memilih satu nilai dalam skala 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Yuskar & Devisia, 2011). Uji validitas menggunakan teknik *Corelation Pearson Product Moment* dengan mengkorelasi skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total item variabel. Jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Sedangkan, jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid (Rahardjo, 2014). Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya/diandalkan (Yuskar & Devisia, 2011). Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*, dimana instrumen suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$.

Uji asumsi klasik antara lain : Uji Normalitas yang dilakukan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak (Rahardjo, 2014). Uji yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan

melihat probabilitas signifikan terhadap variabel dimana jika hasilnya diatas 0,05, maka variabel tersebut terdistribusi secara normal. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Rahardjo, 2014). Jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terdapat gejala terjadinya multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Rahardjo, 2014). Data dinyatakan tidak memiliki gejala heteroskedastisitas jika gambar *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu atau titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah suatu cara atau teknik untuk mencari hubungan antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik dalam hubungan yang fungsional (Rahardjo, 2014). Pengujian hipotesis meliputi ; Uji koefisien determinasi yang mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ikhsan, 2008). Koefisien determinasi dinyatakan baik apabila nilai Adjusted R-Squared bernilai positif ; Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen (Ikhsan, 2008). Hasil uji F dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansinya $< 0,05$; Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ikhsan, 2008). Hasil uji t dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansinya $< 0,05$.

3. Hasil dan Pembahasan

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Jakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara membagikan secara langsung kepada responden. Terdapat 60 responden dari 7 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dari kategori jenis kelamin, diketahui auditor wanita sebanyak 35 responden atau sebesar 58,3% dan

auditor pria sebanyak 25 responden atau sebesar 41,7%. Dari kategori pendidikan terakhir, diketahui jenjang pendidikan sampai D3 sebanyak 6 responden atau sebesar 10%, jenjang pendidikan sampai S1 sebanyak 54 responden atau sebesar 90%, dan jenjang pendidikan sampai S2 dan S3 tidak ada. Dari kategori lamanya bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) saat ini, diketahui lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 27 responden atau sebesar 45%, lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 25 responden atau sebesar 41,7%, lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 11,7%, dan lama bekerja >10 tahun sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6%.

Seluruh data yang diolah dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan kuesioner dan kuesioner yang dibagikan kepada responden telah lolos Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji validitas dengan menggunakan teknik *Corelation Pearson Product Moment* dengan mengkorelasi skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total item variabel. Sedangkan Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan (Yuskar & Devisia, 2011). Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*, dimana instrumen suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien *Alpha Cronbach* > 0,6.

Setelah melakukan uji asumsi klasik dan hasil tidak menunjukkan adanya masalah normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, maka dilakukan pengujian hipotesis. Hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah suatu cara atau teknik untuk mencari hubungan antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik dalam hubungan yang fungsional (Rahardjo, 2014).

Langkah berikutnya sebelum melakukan pengujian hipotesis adalah pengujian untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan dan fit untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan variabel bebas yaitu dengan uji F. Hasil uji F dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai signifikansinya < 0,05. Tabel 3.1 dibawah ini menunjukkan hasil uji F dengan tingkat keyakinan 95% atau tingkat signifikansi sebesar 5%.

Tabel 1. Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 1508,668 | 3 | 502,889 | 26,812 | .000 ^b |
| Residual | 1050,332 | 56 | 18,756 | | |
| Total | 2.559,000 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Total_KA

b. Predictors: (Constant), Total_LOC, Total_KO, Total_KP

Sumber : Hasil olah data SPSS 22.0 (2015)

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari 0,05, yang memberi arti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja auditor berdasarkan variabel-variabel bebas yaitu konflik peran, komitmen organisasi, dan *locus of control*. Pengujian berikutnya adalah Uji koefisien determinasi yang mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ikhsan, 2008). Koefisien determinasi dinyatakan baik apabila nilai Adjusted *R-Square* bernilai positif. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji koefisien Determinasi

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| .768 ^a | 0,590 | 0,568 | 4,33081 |

a. Predictors: (Constant), Total_LOC, Total_KO, Total_KP

b. Dependent Variable: Total_KA

Sumber : Hasil olah data SPSS 22.0 (2015)

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,590 yang berarti proporsi variasi variabel Kinerja Auditor dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu konflik peran, komitmen organisasi, dan *locus of control* sebesar 59%. Sedangkan sisanya 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor tidak hanya dipengaruhi oleh variabel konflik peran, komitmen organisasi, dan *locus of control*, tetapi variabel lain juga dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap kinerja auditor dapat dilakukan pengujian secara parsial (uji t). Hasil pengujian hipotesis secara parsial disajikan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------|-------------|-------|
| Variable | Coefficient | t-Statistik | Sig. |
| (Constant) | 4,458 | 1,041 | 0,302 |
| Konflik Peran | -0,173 | -1,296 | 0,200 |
| Komitment Organisasi | 0,474 | 4,645 | 0,000 |
| Locus of Control | 1,026 | 3,612 | 0,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22.0 (2015)

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data pada Tabel 3 yaitu ;

$$KA = 4,458 - 0,173 KP + 0,474 KO + 1,026 LOC + e$$

Keterangan:

- KA = Kinerja Auditor
 KP = Konflik Peran
 KO = Komitmen Organisasi
 LOC = *Locus Of Control*
 e = *Error*

Berdasarkan table 3 hasil uji t menunjukkan konflik peran memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor karena lebih besar dari 0,05. Sedangkan, komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor karena lebih kecil dari 0,05. Lalu, *locus of control* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor karena lebih kecil dari 0,05.

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi konflik peran adalah sebesar 0,200 dengan nilai koefisien regresi sebesar – 0,173, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fanani *et al* (2008) dan Agustina (2009) yang menemukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Konflik peran yang dialami oleh auditor tidak mempengaruhi motivasi kerjanya yang berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Untuk variabel komitmen organisasi, hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,474, sehingga dapat

disimpulkan bahwa komitmen organisasi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007), Yuskar dan Devisia (2011) serta Julianingtyas (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi komitmen seorang auditor terhadap tempat ia bekerja maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Sedangkan untuk variabel *locus of control*, hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,001 dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa *locus of control* signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianingtyas (2012) dan Putra & Ariyanto (2016) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin baik persepsi seorang auditor tentang dirinya sendiri, maka akan semakin baik pula kinerjanya.

4. Kesimpulan

Penelitian ini didesain untuk menguji secara empiris pengaruh konflik peran, komitmen organisasi, dan *locus of control* terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan di wilayah Jakarta pada auditor yang telah bekerja minimal 1 (satu) tahun di Kantor Akuntan Publik (KAP). Dari pengujian yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah : Pertama, Konflik peran tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketika seorang auditor mengalami konflik peran, maka dalam bekerja mereka tetap memperhatikan etika profesional sehingga perhatian pada kinerja tetap ada dan tidak berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Kedua, Komitmen organisasi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin komitmen seorang auditor terhadap tempat dia bekerja, maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Ketiga, *Locus of control* signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Pada saat persepsi seseorang tentang dirinya semakin baik, maka dapat mengakibatkan peningkatan dalam kinerja yang dihasilkan.

Penelitian ini mempunyai kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang pemeriksaan akuntansi. Selain itu hasil penelitian ini dapat

digunakan sebagai masukan bagi auditor dan kantor akuntan publik bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Faktor penting yang perlu ditingkatkan oleh para auditor adalah dalam hal komitmen terhadap organisasi dan *locus of control*, artinya sebagai seorang auditor wajib berkomitmen terhadap organisasi, yaitu tempat dimana auditor tersebut bertumbuh dan berkembang dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Demikian juga, persepsi seseorang terhadap dirinya yang bernilai positif perlu ditingkatkan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian ini juga mempunyai keterbatasan yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya. Pertama, Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan di wilayah Jakarta. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas daerah pemilihan sampel seperti wilayah Jabodetabek sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian dan kesimpulan. Kedua, Variabel yang mempengaruhi kinerja auditor pada penelitian ini terbatas pada tiga variabel saja, yaitu konflik peran, komitmen organisasi, dan *locus of control*. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor seperti gaya kepemimpinan yang merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) dan Julianingtyas (2012). Ketiga, Pengukuran kinerja pada penelitian ini terbatas pada metode evaluasi diri sendiri, sehingga kemungkinan responden yang baru bekerja pada KAP masih belum bisa mengukur kinerjanya sendiri. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menggunakan metode gabungan antara evaluasi bawahan terhadap atasannya dan evaluasi atasan terhadap bawahannya, agar hasil penelitian yang dilakukan bisa digeneralisasi dalam upaya memberikan dukungan empiris terhadap teori yang diajukan.

Referensi

- Agustina L. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi* 1(1): 40 -69.
- Fanani Z, Rheny AH, Bambang S. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 5(2): 139-155.
- Ghozali I. 2011. *Dasar-dasar Statistik dan Implikasi SPSS*. Yogyakarta: BPFE.

- Ikhsan A. (2008). Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). 2011. Standar Profesional Akuntan Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Julianingtyas BN. 2012. Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Accounting Analysis Journal.
- Maulana I, Zirman, Alfiati S. 2012. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Ekonomi Universitas Riau.
- Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Sekretariat Jenderal – Kementerian Keuangan. 2015. Sanksi Pembekuan Izin Akuntan Publik Ben Ardi, CPA. ([http://pppk.kemenkeu.go.id /Sanksi/Details/10](http://pppk.kemenkeu.go.id/Sanksi/Details/10)). diakses pada 5 September 2015.
- Putra, KAA, Dodik A. 2016. Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, Locus Of Control, Struktur Audit, dan Komitmen Organisasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol 14: 340-370.
- Rahardjo, S. 2014. SPSS Indonesia Olah Data Statistik Dengan SPSS. (<http://spssindonesia.com>). diakses pada 18 Oktober 2015.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwardi. 2012. Dampak Stress Kerja Terhadap Kinerja Auditor. Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan Nasional. (<http://test.itjen.kemdikbud.go.id/berita-112-dampak-stress-kerja-terhadap-kinerja-auditor.html>). diakses pada 10 Agustus 2015.
- Trisnaningsih, S. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar 26-28 Juli 2007: 1-56.
- Undang-Undang Akuntan Publik. 2015. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik. Yogyakarta: Pustaka Mahardika.
- Yuskar, Selly D. 2011. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Integritas Auditor, Budaya Organisasi, Dan Etos

Kerja Terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi XIV Aceh 2011: 1-21.

Zurnali, C. 2010. Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan. Bandung: UNPAD Press.