

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN AMBIGUITAS PERAN
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI (STUDI EMPIRIS: KANTOR AKUNTAN
PUBLIK PEKANBARU, BATAM, DAN MEDAN)**

Oleh:

Riezki Wulandari

Pembimbing: Raja Adri Setiawan dan Devi Safitri

Economic Faculty University of Riau, Pekanbaru, Indonesia

Email : riezkiulann@yahoo.com

*The effect of organizational commitment and role ambiguity to auditor
performance with motivation as moderating variable (Empirical study: Public
Accounting Firm Pekanbaru, Batam, and Medan)*

ABSTRACT

This research aims to analyze and gets empirical prove at the effect of organizational commitment and role ambiguity on auditor performance with motivation as moderating variable. Respondens in this research is auditors who work in public accounting firm at Pekanbaru, Batam and Medan. The samples is selected by using purposive sampling, collection data method by using questionnaires with the number of sample of this research was 145 auditors from 29 public accounting firms. This research is a quantitative model with data analysis methods and regression analysis using multiple regression analysis and regression moderate. SPSS software version 17 to process data. The results of this research indicate that organizational commitment and role ambiguity have effect to auditor performance. Motivation is a moderating variable between influenced of organizational commitment and role ambiguity to auditor performance.

Keyword: organization commitment, role ambiguity, motivation and auditor performance

PENDAHULUAN

Profesi akuntan publik merupakan pekerjaan yang membutuhkan seseorang dengan pengetahuan dan kecerdasan intelektual yang tinggi serta memiliki keterampilan kerja profesional. Akuntan publik bertanggung jawab menjaga kerahasiaan informasi yang didapat dari pelaksanaan tugas dan menjaga kualitas hasil kerjanya. Tugas seorang akuntan publik adalah

memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Pemeriksaan dan pemberian opini atas laporan keuangan atau yang biasa disebut dengan *auditing* merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai

penyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan (Mardisar dan Ria Nelly, 2007).

Tentunya tanggungjawab auditor tidak hanya untuk memeriksa laporan keuangan klien dan memberikan opini terhadapnya, tetapi juga mempertanggungjawabkan hasil kerjanya tersebut kepada publik. Dibutuhkan komitmen, independensi serta sikap yang professional agar seorang auditor dapat mengemban tanggungjawab ini, dimana ia harus mendahulukan kepentingan pihak luar (publik) diatas kepentingan klien yang telah memberikan *fee* atas jasa audit.

Perwujudan tanggungjawab yang baik dan hasil kerja yang berkualitas tentunya berasal dari proses kinerja yang baik pula. Meskipun dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai, tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang andal suatu pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan terlaksananya tujuan suatu organisasi (Wijaya, 2013).

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, Kantor Akuntan Publik (KAP) membutuhkan auditor tenaga kerja professional, sumber daya manusia yang berkualitas sebagai aset utamanya. Menurut Fanani (2008), kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan

untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.

Kasus-kasus skandal akuntansi yang pernah terjadi belakangan ini mencerminkan buruknya kinerja atau kegagalan auditor dalam menjalankan perannya yang berdampak besar bagi dunia bisnis ekonomi yang menyebabkan berkurangnya kepercayaan publik akan keprofesionalitasan auditor. Berikut beberapa kasus yang pernah terjadi.

1. Enron Corporation & KAP Arthur Anderson

KAP Arthur Anderson selaku KAP yang bertanggungjawab untuk memeriksa laporan keuangan Enron Corp. telah membantu perusahaan tersebut dalam memanipulasi data-data keuangannya. Mencatat adanya keuntungan sebesar 600 juta Dollar AS dalam keadaan perusahaan yang sebenarnya sedang merugi. Hal ini dilakukan karena adanya keinginan perusahaan untuk menarik investor dalam perdagangan saham. Pada akhirnya, Enron Corp. menyatakan pailit pada Desember 2001 dengan kerugian sebesar \$ 600 juta dan nilai asset Enron menyusut \$ 1,2 triliun.

2. PT. Kimia Farma & KAP Hans Tuanakotta

Terdapat *overstated* yang terjadi bukan karena kesalahan KAP Hans Tuanakotta dan Mustofa, sebab proses audit telah dilakukan sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dan KAP HTM terbukti tidak membantu pihak manajemen dalam melakukan kecurangan. Hal ini dikarenakan pihak PT. Kimia Farma yang melakukan aksi manipulasi dengan pengelembungan nilai persediaan. Selain itu adanya pencatatan ganda

atas penjualan pada unit-unit yang tidak di sampling oleh akuntan sehingga tidak berhasil dideteksi.

3. PT. Easman Christensen & KAP KPMG Sidharta Sidharta dan Harsono

PT. Easman Christensen (PTEC) adalah perusahaan Indonesia yang mayoritas sahamnya dipegang oleh Baker Hughes Incorporated yang merupakan perusahaan pertambangan yang bermarkas di Texas, AS. Menurut gugatan SEC (*Securities Exchange Commission*) dan Departemen Kehakiman AS, PTEC meminta KPMG-SSH untuk menyogok pejabat kantor pajak Jakarta Selatan. Penyogokan bertujuan mempengaruhi pejabat kantor pajak agar "memangkas" jumlah kewajiban pajak PTEC, dari AS\$3,2 juta menjadi AS\$270 ribu.

Pamutri (2009) menyatakan bahwa alasan utama diperlukannya komitmen yang tinggi pada setiap profesi adalah dibutuhkan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi terlepas dari yang dilakukan perorangan. Kepercayaan masyarakat terhadap kualitas jasa profesional akan meningkat jika profesi mewujudkan standar kerja dan perilaku yang tinggi. Komitmen (Elyawati dkk, 2010) merupakan suatu konsistensi dari perwujudan sifat dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak dari dalam diri seseorang terhadap suatu hal.

Menurut Robbins (2008), keterlibatan seseorang dalam suatu pekerjaan berarti menunjukkan bahwa seseorang tersebut berpihak pada pekerjaannya sehingga komitmen pada organisasi diartikan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi

tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam penelitian Lawalata (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor setelah menjadikan 42 auditor sebagai sampel penelitiannya. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Friska Firnanti (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan tingkat kinerja yang akan dihasilkan. Salah satu faktor yang dapat menurunkan kualitas hasil kerja seseorang adalah keambiguitasan peran yang dialaminya. Wijaya (2013) menyatakan bahwa ambiguitas peran merupakan suatu kondisi dimana individu tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai arahan dan tujuan yang jelas atas peran dan tugas-tugas yang harus mereka kerjakan. Kondisi ini muncul karena kurangnya informasi atau tidak ada maupun tidak disampaikannya informasi mengenai suatu pekerjaan pada karyawan.

Menurut Luthans (2002), ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan akan tugas-tugas dari pekerjaan yang diberikan padanya dengan kata lain "tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan". Dengan kata lain, ambiguitas peran merupakan suatu keadaan dimana terjadi kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki dengan jumlah informasi yang dibutuhkan seseorang untuk dapat melaksanakan perannya dengan benar (Amilin dan

Rosita Dewi, 2008). Keadaan ini dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan karyawan yang nantinya akan menghambat kemampuannya dalam menghadapi pekerjaan (Wijaya, 2013).

Dengan kata lain, adanya ketidakjelasan peran akan memaksa karyawan untuk menerka-nerka apa yang harus dilakukannya dan menyebabkan kebingungan atas tindakan yang akan atau telah diambil karena kurang atau tidak adanya pengawasan sehingga berakibat pada penurunan kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Rahmawati (2011) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran dapat mengancam kinerja auditor. Akan tetapi, hal ini tidak bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanif (2013) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Dalam melakukan aktivitas sehari-hari, setiap orang mempunyai motif tersendiri untuk mendorongnya melakukan hal tersebut agar tercapai tujuan yang diinginkan. Termotivasi berarti menggunakan hasrat yang dimiliki untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, yang membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak efektif serta bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi (Goleman dalam Ardini, 2010).

Siagian (2002) mendefinisikan motivasi ialah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam

rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Auditor yang memiliki motivasi yang baik akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar, mampu menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan serta tidak takut gagal dan memandang kegagalan sebagai situasi yang dapat dikendalikan ketimbang sebagai kekurangan pribadi.

Menurut Pamutri (2009), hubungan komitmen dan kinerja dipengaruhi oleh motivasi, yaitu dorongan dan kekuatan dari diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang ingin dicapai dan tentunya dorongan serta keinginan kerja tiap individu pastilah berbeda-beda dan dapat dipengaruhi oleh faktor yang datang dari dalam maupun dari luar individu itu sendiri. Sujana (2012) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi untuk menjadi seorang auditor akan menimbulkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi auditor itu sendiri. Dengan kata lain, motivasi dapat mempengaruhi tingkat komitmen seorang auditor.

Seperti halnya komitmen, ambiguitas peran terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Meskipun adanya ketidakjelasan akan tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu pekerjaan, namun dengan ada atau tidak adanya motivasi akan mempengaruhi bagaimana ia menyikapi persoalan yang dihadapinya dalam pekerjaan. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, motivasi dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri individu. Pamutri (2009) menyatakan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri individu merupakan hal

yang lebih mengarah kepada pencapaian tujuan pribadi sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri individu dapat berupa dorongan maupun keadaan lingkungan kerja.

Apabila ruang lingkup lingkungan kerja dipenuhi oleh rekan-rekan yang berkinerja tinggi dan berprestasi kerja maka dengan sendirinya individu yang tidak memiliki cukup informasi mengenai pekerjaannya akan terdorong, berinisiatif untuk bertanya ataupun mencari tahu agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik sehingga dapat bersaing serta mengimbangi prestasi kerjanya agar setara dengan rekan-rekannya. Dan begitu pula sebaliknya. Sehingga motivasi dapat memoderasi hubungan antara ambiguitas peran dan kinerja auditor.

Hanna dan Friska Firnanti (2013), dalam penelitiannya yang dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta, menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja auditor sedangkan ketidakjelasan peran mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pamutri (2009) dan Lawalata, dkk (2011), dimana menghasilkan data bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Lain hal dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2011) dimana ambiguitas peran mempengaruhi kinerja auditor. Hasil yang berbeda dinyatakan oleh Hanif (2013) bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Pamutri (2009) dan penelitian Hanna dan Friska Firnanti (2013). Peneliti

mengambil variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen dan motivasi sebagai variabel moderasi dari penelitian Pamutri (2009). Sedangkan variabel ambiguitas peran sebagai variabel independen diambil peneliti dari penelitian Hanna dan Friska Firnanti (2013). Penelitian ini telah menggabungkan beberapa variabel dari 2 penelitian, mengubah objek dan tempat penelitian dimana Pamutri (2009) melaksanakan penelitiannya di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Jawa Tengah, sedangkan penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di beberapa daerah Sumatera dan penelitian dilakukan di waktu yang berbeda dari 2 penelitian sebelumnya.

Dari uraian diatas dan berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris pada KAP di Pekanbaru, Batam dan Medan)”**

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor?
2. Apakah terdapat pengaruh antara ambiguitas peran terhadap kinerja auditor?

3. Apakah interaksi antara komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah interaksi antara ambiguitas peran dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pemahaman good governance dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah tingkat pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang diberikan pada seorang auditor yang dapat diukur secara kuantitatif, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983).

Seseorang auditor yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, adanya

sikap positif dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi serta akan berusaha untuk memiliki sikap dan tinggah laku kearah tujuan positif organisasi dan keinginan yang tinggi untuk selalu bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi serta ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (Fanani,2008).

Ambiguitas peran menghalangi upaya untuk meningkatkan kinerja karena berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan, kerja yang menjadi kurang efisien dan tidak terarah, serta bisa mendorong munculnya rasa frustrasi dalam diri seseorang, yang pada gilirannya mempengaruhi performa individu itu sendiri.

Motivasi

Menurut Kartono dalam Bahri (2010) istilah motivasi diambil dari istilah latin *motivus*, yang artinya adalah sebab, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberi dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki dan merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga setiap manusia mempunyai inovasi

yang berbeda antara yang satu dengan yang lain (Robbins, 2008)

KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Lawalata, dkk (2011), Elyawati, dkk (2010) dan Arifah (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja lainnya dilakukan oleh Trisnangsih (2007) dan Sapariyah (2011) yang juga menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor

Ambiguitas peran terjadi karena deskripsi pekerjaan yang tidak dijelaskan secara rinci serta tidak adanya standar kinerja yang jelas sehingga ukuran tentang kinerja yang baik dipersepsikan secara kabur oleh anggota organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanif (2013) menguji pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran

terhadap kinerja auditor pada KAP di Jawa Timur menyatakan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan Fanani, dkk (2008), dan Maritha (2014). Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati (2011), Wijaya (2013) dan Hanna dan Friska Firnanti (2013) yang menghasilkan data bahwa ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja. Dari penelitian-penelitian tersebut didapatkan rumusan hipotesis selanjutnya, yaitu:

H₂: Ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating

Menurut Pamutri (2009), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi yang merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan berhasil dan sukses jika tujuan yang diinginkan berhasil diraih. Pencapaian kinerja seseorang yang memiliki motivasi dengan seseorang yang tidak memiliki motivasi baik berasal dari dalam maupun luar dirinya pastilah berbeda. Karena motivasi akan mempengaruhi reaksi dan proses kerja seseorang.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Selanjutnya Robbins (2008) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) kunci utama tentang motivasi dalam perilaku organisasi, yaitu kemauan untuk bekerja, pencapaian dan tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan konsekuensi agar komitmen tersebut terwujud karena motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong seseorang berperilaku dengan cara-cara yang sesuai dengan komitmennya. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: Motivasi memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating

Ambiguitas peran terjadi karena adanya ketidakjelasan tujuan kerja, adanya kesamaran dalam tanggung jawab, tidak jelasnya prosedur kerja dan adanya kesamaran tentang apa yang diharapkan dan adanya ketidakjelasan tentang unjuk kerja pekerjaan. Selain itu, individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif di banding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka.

Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja yang tidak maksimal. Apabila seseorang merasa tidak puas dengan

pekerjaannya, tentu hal ini berdampak pada hasil kerja yang dilakukan. Dimana yang telah diuraikan sebelumnya, motivasi merupakan sebuah dorongan yang menimbulkan inisiatif bagi seseorang untuk bertindak. Menurut Coundry dan Chamber (dalam Ardini, 2010), motivasi yang paling ampuh adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Namun, motivasi yang ada tidak akan berpengaruh tanpa adanya dukungan dari lingkungan organisasi tempat ia akan memberikan kontribusinya. Dengan kata lain, motivasi yang berasal dari dalam diri individu tidak akan berjalan optimal tanpa dukungan dari lingkungan organisasi.

Oleh karena itu, seseorang dengan motivasinya yang ingin terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan belum tentu akan menghasilkan kinerja yang baik tanpa adanya kejelasan mengenai tanggungjawab dan tugas-tugasnya. Sehingga didapatkan rumusan hipotesis selanjutnya, yaitu:

H4 : Motivasi memoderasi hubungan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Riau, Kepulauan Riau, Sumatera Utara. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP kota Pekanbaru, Batam, Medan.

Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel kinerja auditor diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh penelitian Dwilita dan Azhar

Maksum (2011) yaitu: kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrument Meyer dan Allen (1984) dan Sri Trisnangsih (2007), yaitu Komitmen *affective* dan Komitmen *continuance*. Variabel ambiguitas peran diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Fanani dkk (2008) yaitu: rencana dan tujuan sangat jelas, mengetahui cara membagi waktu, mengetahui tanggungjawabnya, mengetahui apa yang diharapkan dari dirinya, paham dengan wewenangnya dan deskripsi jabatan sangat jelas. Sedangkan variabel motivasi diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Marganingsih dan Dwi Martani (2010) yaitu: terdorong untuk berbuat baik karena profesi yang dijalani, dorongan dari organisasi tempat auditor bekerja, usaha auditor untuk menyelesaikan tugasnya dan usaha auditor untuk mencapai kesuksesan organisasinya

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Kuisisioner disebarkan pada 29 kantor akuntan publik yang berada di Pekanbaru, Batam, dan Medan secara langsung. Dari 145 kuisisioner yang disebarkan, kuisisioner yang kembali sebanyak 100 kuisisioner (68,97%). Kuisisioner yang tidak mendapatkan respon sebanyak 45 kuisisioner (31,03%). Kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 90 kuisisioner (62,07%).

HASIL UJI KUALITAS DATA

1) Hasil Uji Validitas

Dilihat dari uji validitas data didapatkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa

semua item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi, ambiguitas peran, motivasi dan kinerja auditor adalah valid.

2) Hasil Uji Realibilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menghitung koefisien *Cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu pengukur dapat dikatakan dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih dari 0,6.

HASIL UJI NORMALITAS

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan *Asymptotic Significance $\alpha = 5\%$* . Dimana hasil *Asymptotic Significances* sebesar $0,950 > 0,05$, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1) Hasil Uji Multikolinieritas

Dari hasil perhitungan analisis diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$ maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antar variabel bebas dan sebaliknya (Ghozali, 2009). Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

2) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser Test*. Dari hasil perhitungan, menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter penduga, dimana probabilitas signifikansi (Sig) masing-masing

variabel independen lebih besar dari 0,05 yaitu 0,095; 0,057; 0,068; dan 0,254. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

3) Hasil Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson* (DW). Dimana diketahui nilai d_{hitung} (Durbin Watson) terletak antara -2 dan $2 = -2 < 1,624 < 2$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

H₁: Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 9,604 dan p value 0,000. Kemudian t_{tabel} (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2$ maka $90-2-1$; $0,05/2 = 87$; $0,025 = 1,988$. Dengan demikian, diketahui t_{hitung} (9,604) $> t_{tabel}$ (1,988) dan p value (0,000) $<$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan **H₁ diterima** yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen organisasi tidak tertutup kemungkinan adanya peningkatan kinerja pada auditor.

H₂: Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar -3,389 dan p value 0,001. Kemudian t_{tabel} (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2$ maka $90-2-1$; $0,05/2 = 87$; $0,025 = -1,988$. Dengan demikian, diketahui t_{hitung} (-3,389) $> t_{tabel}$ (-1,988) dan p value (0,001) $<$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan **H₂ diterima** yaitu ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, ambiguitas peran yang

dihadapi auditor akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya.

H₃: Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,162 dan p value 0,033. Kemudian t_{tabel} (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2$ maka $90-3-1$; $0,05/2 = 87$; $0,025 = 1,988$. Dengan demikian, diketahui t_{hitung} 2,162 $> t_{tabel}$ 1,988 dan p value (0,033) $<$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan **H₃ diterima** yaitu motivasi memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Dengan adanya pengaruh dari motivasi maka hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja auditor semakin meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi yang kuat memiliki suatu kekuatan dan sumbangan nyata terhadap peningkatan kinerja.

H₄: Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada Tabel 4.21 didapatkan nilai t_{hitung} sebesar -2,058 dan p value 0,043. Kemudian t_{tabel} (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2$ maka $90-3-1$; $0,05/2 = 87$; $0,025 = -1,988$. Dengan demikian, diketahui t_{hitung} (-2,058) $> t_{tabel}$ (-1,988) dan p value (0,043) $<$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan **H₄ diterima** yaitu motivasi memoderasi hubungan antara ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. Dimana motivasi dapat memperlemah pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. Ini membuktikan bahwa auditor yang menghadapi ambiguitas peran dapat menurunkan kinerjanya, namun dengan adanya motivasi yang tinggi pada auditor tersebut ternyata dapat memperlemah pengaruh ambiguitas peran yang dialaminya

dalam bekerja sehingga dapat kinerja.
mengurangi resiko penurunan

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hipotesis	Kesimpulan
Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor	H₁ Diterima
Ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor	H₂ Diterima
Motivasi memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor	H₅ Diterima
Motivasi memoderasi hubungan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor	H₆ Diterima

Keterbatasan

1. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner memiliki kelemahan yaitu terdapat responden yang tidak menjawab pertanyaan dengan sungguh-sungguh, dapat dilihat dari 145 kuesioner yang disebar, hanya 90 kuesioner saja yang dapat diolah.
2. Kebanyakan responden dalam penelitian ini adalah auditor junior yaitu sebanyak 43 responden dan hanya sedikit kuesioner diisi oleh auditor level manajer dan partner sehingga kemungkinan hasil penelitian akan berbeda jika diterapkan pada auditor yang menempati jenjang tersebut.
3. Hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada objek penelitian yang terbatas profesi auditor pada kantor akuntan publik dan pemilihan sampelnya hanya pada kantor akuntan publik di wilayah Pekanbaru, Batam dan Medan, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian dan kesimpulan apabila penelitian dilakukan pada objek penelitian

yang berbeda dengan profesi yang berbeda pula.

4. Penelitian ini hanya menggunakan motivasi sebagai variabel moderasi, sehingga berkemungkinan ada variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan komitmen organisasi, ambiguitas peran dan motivasi terhadap kinerja auditor.

Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah jumlah sampel yang diteliti dan memperluas lokasi penelitian sehingga diharapkan tingkat generalisasi dari analisis lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengatasi kelemahan dari pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menambah metode wawancara agar responden dapat memberi jawaban kuesioner dengan benar-benar diliputi kesungguhan dan keseriusan sehingga peneliti lebih terlibat dalam proses penelitian tersebut.
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya disarankan menambah variabel independen dan variabel moderating lainnya untuk melihat pengaruhnya

terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat diketahui bagaimana menciptakan kinerja auditor yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. 2009. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi, Vol. 1 No. 1.
- Amilin dan Rosita Dewi. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia. Vol. 12 No.1.
- Arifah, Nurul. 2012. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi. Universitas Hassanudin Makassar.
- Ardini, Lilis. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit*. Majalah Ekonomi. No. 3.
- Bahri, Syamsul. 2010. *Pengaruh Motivasi, Tindakan Supervisi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Junior*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Cahyono, Dwi. 2008. *Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Sebagai Mediasi Antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah*. Disertasi. Universitas Diponegoro.
- Divie, Dantha Dewi. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, Time Budgeting Pressure dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada KAP di Yogyakarta*. Jurnal Nominal. Vol. 2 No. 2.
- Dwilita, Handriyani, dan Azhar Maksum. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stress dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Medan Universitas Sumatera Utara*. Tesis.
- Elyawati dkk. 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto.
- Fanani, Zaenal. 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Vol. 5 No. 2.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, Rheny Afriany. 2013. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Ekonomi. Vol. 21 No. 3.
- Hanna, Elizabeth dan Friska Firnanti. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. Vol. 15 No. 1.
- Hartanto, Yuli. 2004. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Hutami, Gartiria. 2011. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Ikatan Akuntan Indonesia Komptemen Akuntan Publik. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat : Jakarta.
- Indiantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Lawalata, Jossina dkk. 2011. *Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Makassar*. Jurnal Akuntansi.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior 10th edition*. McGraw-Hill: Singapore.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Mardisar, Diani dan Ria Nelly Sari. 2007. *Pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan Terhadap Kualitas Hasil Kerja Audit*. Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar.
- Marganingsih, Arywanti dan Dwi Martani. 2010. *Anteseden Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Vol. 7 No. 1.
- Maritha, Sherly. 2014. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam)*. Skripsi. Universitas Riau.
- Pamutri, Krismasshanti Prima. 2009. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Rahmawati. 2011. *Pengaruh Role Stress terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating*. Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi.
- Ramadhanty, Rezki Wulandari. 2013. *Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme dan*

- Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di DIY*. Jurnal Nominal. Vol. 2 No. 2.
- Reksohadiprodjo, S dan T. Hani H. 1990. *Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan Edisi Kedua*. BPFE: Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Salemba Empat: Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS Pada Statistik Parametrik*. Jakarta: Alex Media.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. *Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi* (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta). Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan, Mei, Vol 19, No. 16.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Septiawan, Ade dkk. 2013. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi Universitas Bung Hatta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Sujana, Edy. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika. Vol. 2 No. 1.
- Tommy dkk. 2004. *Sikap Terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Psikologi. Vol 2 No 1.
- Trisnaningsih, S., 2003. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 6, No. 2.
- _____, 2004. *Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 7.
- _____, 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X. Makasar 26-28 Juli 2007.
- Uma, Sekaran. 2006. *Research Methods for Business, Four Edition*. Kwan Men Yon (Penerjemah). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi Empat. Salemba Empat: Jakarta.
- Wijaya, Rangga. 2013. *Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Wisesa, Ardhimas Linggar. 2012. *Pengaruh Exercised Responsibility, Pengalaman, Otonomi dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor di Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro.