

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia responden, serta pendidikan mereka yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden**

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
1.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	31	67,4%
	b. Perempuan	15	32,6%
	TOTAL:	46	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang (67,4%) dan sisanya 15 orang atau 32,6% adalah perempuan.

**Tabel 4.2. Pendidikan Responden**

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
2.	Pendidikan:		
	a. D3	7	15,2%
	b. S1	35	76,1%
	c. S2	3	6,5%
	d. S3	1	2,2%
	TOTAL:	46	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berpendidikan S1 berjumlah 35 orang (76,1%), berpendidikan D3 berjumlah 7 orang (15,2%) dan sisanya berpendidikan S3 berjumlah 1 orang (2,2%) serta 3 orang berpendidikan S2 (6.5%).

**Tabel 4.3. Usia Responden**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur	46	22	51	33,89	7,608
Valid N (listwise)	46				

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian minimal berumur 22 tahun dan maksimal 51 tahun dengan rata-rata berusia 33.89 tahun atau 33 tahun 11 bulan.

**Tabel 4.4. Nama Perusahaa Responden Bekerja**

No.	Keterangan	Jumlah (auditor yg bersedia mengisi)	%
4.	a. PT ARGATAMA MULTI AGUNG	3	6,5%
	b. PT BINAMARITA SUKSES	1	2,2%
	c. PT GRIYA BANYU BIRU	4	8,7%
	d. PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA	10	21,7%
	e. PT KENCANA BAKTI PERSADA	1	2,2%
	f. PT MERCEDEZ-BENS INDONESIA	5	10,9%
	g. PT MITRA KREASI MAHKOTA	1	2,2%
	h. PT RAJAWALI NUSINDO	4	8,7%
	i. PT SAMUDERA SHIPPING LINE	10	21,7%
	j. PT SUMIDEN SERASI WIRE	4	8,7%
	k. PT VIRGO MAKMUR PERKASA	1	2,2%
	l. PT WATERCO INDONESIA	2	4,3%
	<b>TOTAL:</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian bekerja di PT Argatama Multi Agung berjumlah 3 orang (6,5%), PT Binamarita Sukses berjumlah 1 orang (2,2%), PT Griya Banyu Biru berjumlah 4 orang (8,7%), PT Indocement Tunggal Prakarsa berjumlah 10 orang (21,7%), PT Kencana Bakti Persada berjumlah 1 orang (2,2%), PT Mercedes-Benz Indonesia berjumlah 5 orang (10,9%), PT Mitra Kreasi Mahkota berjumlah 1 orang (2,2%), PT Rajawali Nusindo berjumlah 4 orang (8,7%), PT Samudera Shipping Line berjumlah 10 orang (21,7%), Pt Sumiden Serasi Wire berjumlah 4 orang (8,7%), PT Virgo Makmur Perkasa berjumlah 1 orang (2,2%), dan PT Waterco Indonesia berjumlah 2 orang (4,3%).

**Tabel 4.5. Lama Bekerja Responden**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lama_bekerja	46	,25	24,58	4,2243	4,44773
Valid N (listwise)	46				

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian ini minimum telah bekerja 0.25 tahun atau 3 bulan dan maksimum 24.58 tahun atau 24 tahun 6 bulan, dengan rata-rata bekerja selama 4.2243 tahun atau 4 tahun 3 bulan.

**Tabel 4.6.****Jenis\_kelamin \* Pendidikan Crosstabulation**

			Pendidikan				Total
			D3	S1	S2	S3	
Jenis_kelamin	LAKI-LAKI	Count	4	24	3	0	31
		% of Total	8,7%	52,2%	6,5%	0,0%	67,4%
	PEREMPUAN	Count	3	11	0	1	15
		% of Total	6,5%	23,9%	0,0%	2,2%	32,6%
Total		Count	7	35	3	1	46
		% of Total	15,2%	76,1%	6,5%	2,2%	100,0%

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan pendidikan S1 yaitu 24 orang atau 52.2%.

## 4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 4.2.1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel iambiguitas peran:

**Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Ambiguitas Peran**

Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
X1	0,491	0,291	Valid
X2	0,515	0,291	Valid
X3	0,511	0,291	Valid
X4	0,510	0,291	Valid
X5	0,507	0,291	Valid
X6	0,398	0,291	Valid
X7	0,554	0,291	Valid
X8	0,477	0,291	Valid
X9	0,412	0,291	Valid
X10	0,602	0,291	Valid
X11	0,576	0,291	Valid
X12	0,547	0,291	Valid
X13	0,581	0,291	Valid
X14	0,612	0,291	Valid
X15	0,538	0,291	Valid
X16	0,541	0,291	Valid
X17	0,606	0,291	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel ambiguitas peran adalah valid.

Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel konflik peran

**Tabel 4.8. Hasil Pengujian Validitas Konflik Peran 1**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,465	0,291	Valid
X2	0,436	0,291	Valid
X3	0,476	0,291	Valid
X4	0,202	0,291	Tidak Valid
X5	0,018	0,291	Tidak Valid
X6	0,551	0,291	Valid
X7	0,398	0,291	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa ada beberapa pertanyaan tidak valid karena nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

**Tabel 4.9. Hasil Pengujian Validitas Konflik Peran 2**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,417	0,291	Valid
X2	0,288	0,291	Tidak Valid
X3	0,522	0,291	Valid
X6	0,649	0,291	Valid
X7	0,598	0,291	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa ada satu pertanyaan tidak valid karena nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

**Tabel 4.10. Hasil Pengujian Validitas Konflik Peran 3**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,258	0,291	Tidak Valid
X3	0,599	0,291	Valid
X6	0,710	0,291	Valid
X7	0,657	0,291	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa ada satu pertanyaan tidak valid karena nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

**Tabel 4.11. Hasil Pengujian Validitas Konflik Peran 4**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3	0,623	0,291	Valid
X6	0,743	0,291	Valid
X7	0,665	0,291	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga untuk item pertanyaan konflik peran ini dapat dikatakan valid.

Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel kompetensi auditor

**Tabel 4.12. Hasil Pengujian Validitas Kompetensi Auditor 1**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,533	0,291	Valid
X2	0,544	0,291	Valid
X3	0,483	0,291	Valid
X4	0,670	0,291	Valid
X5	0,696	0,291	Valid
X6	0,677	0,291	Valid
X7	0,509	0,291	Valid
X8	0,605	0,291	Valid
X9	0,563	0,291	Valid
X10	0,680	0,291	Valid
X11	0,245	0,291	Tidak Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa ada satu pertanyaan tidak valid karena nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

**Tabel 4.13. Hasil Pengujian Validitas Kompetensi Auditor 2**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,536	0,291	Valid
X2	0,562	0,291	Valid
X3	0,446	0,291	Valid
X4	0,657	0,291	Valid
X5	0,720	0,291	Valid
X6	0,698	0,291	Valid
X7	0,497	0,291	Valid
X8	0,591	0,291	Valid
X9	0,630	0,291	Valid
X10	0,693	0,291	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)



Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga untuk item pertanyaan kompetensi auditor ini dapat dikatakan valid.

Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel komitmen independensi:

**Tabel 4.14. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Independensi 1**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,569	0,291	Valid
X2	0,682	0,291	Valid
X3	0,435	0,291	Valid
X4	-0,163	0,291	Tidak Valid
X5	0,067	0,291	Tidak Valid
X6	0,031	0,291	Tidak Valid
X7	0,576	0,291	Valid
X8	0,540	0,291	Valid
X9	0,412	0,291	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa ada beberapa pertanyaan tidak valid karena nilai  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

**Tabel 4.15. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Independensi 2**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,579	0,291	Valid
X2	0,650	0,291	Valid
X3	0,503	0,291	Valid
X7	0,576	0,291	Valid
X8	0,683	0,291	Valid
X9	0,628	0,291	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga untuk item pertanyaan komitmen independensi telah dapat dikatakan valid.

#### 4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner ini dapat dipercaya atau reliabel. Berikut ini adalah hasilnya:

**Tabel 4.16. Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian**

Pertanyaan	Alpha Cronbach	Keterangan
Ambiguitas Peran	0,885	Reliabel
Konflik Peran	0,815	Reliabel
Kompetensi Auditor	0,870	Reliabel
Komitmen Independensi	0,821	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Dilihat dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

#### 4.3. Statistik Deskriptif

**Tabel 4.17. Statistik Deskriptif**

Keterangan	Kisaran teoritis	Kisaran aktual	Mean	Rentang skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Ambiguitas Peran	17-85	54-85	67.5870	17-39,66	39,67-62,32	62,33-85	Tinggi
Konflik Peran	3-15	3-13	7.9565	3-7	7,01-11	11,01-15	Sedang
Kompetensi Auditor	10-50	31-50	40.4565	10-23,33	23,34-36,63	36,64-50	Tinggi
Komitmen Independensi	6-30	13-30	21.7174	6-14	14,01-22	22,01-30	Sedang

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel ambiguitas peran adalah 67,5870 dan termasuk kategori tinggi. Artinya responden pada penelitian ini memiliki ambiguitas peran yang tinggi dalam bekerja. Jadi menurut responden pada penelitian ini dapat menerima dan mengembangkan kebijakan tertulis yang jelas yang menggambarkan aktivitas-aktivitas yang dilarang, menerima dan mengembangkan kebijakan dan pedoman yang jelas atas pengoprasian dan pengujian sistem operasi perusahaan, menerima dan mengembangkan kebijakan yang jelas terkait tindakan yang diperlukan setiap kali pelanggaran ditemukan.

Auditor selalu mengerti dengan jelas apa yang harus dilakukan terkait penilaian atas pengendalian internal organisasi, selalu mengerti dengan jelas apa yang harus dilakukan ketika kesalahan ditemukan, selalu mengerti dengan jelas apa yang harus dilakukan ketika ketidakberesan ditemukan, selalu mengerti dengan jelas apa yang harus dilakukan ketika kelemahan-kelemahan ditemukan, memahami dengan baik otoritasnya yang berkaitan dengan peninjauan dan menanggapi laporan dari manager pada berbagai level terkait tanggung jawab untuk otorisasi pembayaran dana. Auditor tahu apa tanggung jawab ketika sistem pengendalian internal dinilai, auditor tahu apa tanggung jawab saya ketika tindakan kesalahan ditemukan, tahu apa tanggung jawab saya ketika ketidakberesan ditemukan, yakin waktunya terbagi dengan baik kedalam tugas-tugas untuk mengevaluasinya, yakin waktunya terbagi dengan baik

kedalam tugas-tugas untuk menyelidiki kesalahan-kesalahan, yakin waktunya terbagi dengan baik kedalam tugas-tugas untuk menyelidiki ketidakberesan.

Untuk konflik peran nilai rata-rata empiris sebesar 7.9565 yang masuk dalam kategori sedang. Artinya responden pada penelitian ini memiliki konflik peran yang sedang. Jadi atasannya terkadang memberikan teguran jika ada kesalahan dalam peran, peran di perusahaan terkadang sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan, terkadang merasa bingung ketika pimpinan meminta untuk melaksanakan tugas yang diluar tanggung jawab, terkadang peran di perusahaan tidak bertentangan dengan tujuan yang diinginkan, sebagai karyawan pada perusahaan, terkadang tidak sesuai dengan aktifitas sehari-hari, terkadang merasa bingung ketika pimpinan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan yang dibayangkan, terkadang merasa terbebani ketika mengerjakan tugas karyawan lain yang tidak masuk.

Kompetensi auditor memiliki nilai rata-rata empiris sebesar 40.4565 dan termasuk kategori tinggi. Artinya auditor memiliki kompetensi tinggi dalam bekerja. Jadi dalam bekerja auditor yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki tanggung jawab pekerjaan yang baik dalam bekerja dan bekerja dengan sungguh-sungguh dan memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Untuk variabel komitmen independensi nilai rata-rata empirisnya sebesar 21.7174 dan termasuk dalam kategori sedang. Jadi auditor dalam penelitian ini memiliki komitmen independensi yang cukup baik. Artinya

Auditor terkadang harus melawan tekanan apapun untuk mempertahankan independensinya, meskipun terkadang auditor harus memutuskan untuk setia pada nilai independensinya. Terkadang auditor kurang loyal karena konsep independensi benar-benar menginspirasi cara kerjanya, dan membicarakan pelaksanaan independensi kepada temannya sebagai suatu hal hebat yang dilakukan.

#### 4.4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat pada nilai Kolmogorof-Smirnov. Berikut ini adalah hasilnya:

**Tabel 4.18. Hasil Pengujian Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,090	46	,200*	,977	46	,494

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. untuk Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini adalah  $0,200 > 0,05$  dan nilai Saphiro-Wilk sebesar  $0.494 > 0.05$  sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal. Artinya distribusi data pada penelitian ini normal.

#### 4.4.2. Uji Multikolinearitas

Sedangkan untuk hasil pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat pada angka VIF dan Tolerance, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.19. Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2,175	5,379		,404	,688		
Konflik_Peran	-,011	,200	-,007	-,057	,955	,962	1,040
Ambiguitas_Peran	,125	,085	,238	1,469	,149	,617	1,620
Umur	-,051	,066	-,103	-,769	,446	,903	1,107
Kompetensi_Auditor	,319	,123	,424	2,589	,013	,607	1,647

a. Dependent Variable: Komitmen\_Independensi  
 Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Dilihat dari persamaan regresi tersebut di atas, nilai untuk Tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini.

**Tabel 4.20. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,532	3,455		,443	,660
Konflik_Peran	-,155	,128	-,181	-1,206	,235
Ambiguitas_Peran	,095	,055	,326	1,741	,089
Umur	,019	,042	,068	,442	,661
Kompetensi_Audit or	-,118	,079	-,283	-1,496	,142

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

#### 4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Sedangkan untuk hasil pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan untuk model regresi pada penelitian ini dengan uji Glejser dengan hasil sebagai berikut :

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas. Artinya data pada penelitian ini memiliki varians yang sama antara satu dengan lainnya.

#### 4.5. Uji F

**Tabel 4.21. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,890	4	51,973	5,129	,002 <sup>b</sup>
	Residual	415,436	41	10,133		
	Total	623,326	45			

a. Dependent Variable: Komitmen\_Independensi

b. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Auditor, Konflik\_Peran, Umur, Ambiguitas\_Peran

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai sig.F sebesar  $0.002 < 0.05$  yang artinya model fit. Jadi variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.22. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 <sup>a</sup>	,334	,268	3,18317

a. Predictors: (Constant), Kompetensi\_Auditor, Konflik\_Peran, Umur, Ambiguitas\_Peran

b. Dependent Variable: Komitmen\_Independensi

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)



Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa adjusted R Square sebesar 0.268 yang artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 26.8% dan sisanya sebesar 73.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### 4.7. Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Berikut ini adalah hasilnya:

**Tabel 4.23. Hasil uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan	
	B	Std. Error	Beta			Sig./2	Kesimpulan
(Constant)	2,175	5,379		,404	,688		
Konflik_Peran	-,011	,200	-,007	-,057	,955	,4775	Tolak
Ambiguitas_Peran	,125	,085	,238	1,469	,149	,0745	Tolak
Umur	-,051	,066	-,103	-,769	,446	,223	Tolak
Kompetensi_Auditor	,319	,123	,424	2,589	,013	,0065	Terima

a. Dependent Variable: Komitmen Independensi  
Sumber: Data Primer yang Diolah, (2016)

#### Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel konflik peran sebesar  $0,955/2=0,4775$  yang nilainya  $> 0,05$ . Artinya

konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen independensi. Jadi hipotesis pertama ditolak.

### **Pengujian Hipotesis Kedua**

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel ambiguitas peran sebesar  $0,149/2= 0,0745$  yang nilainya  $> 0,05$ . Jadi hipotesis kedua ditolak.

### **Pengujian Hipotesis Ketiga**

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel umur sebesar  $0,446/2=0,223$  yang nilainya  $> 0,05$ . Jadi hipotesis ketiga ditolak.

### **Pengujian Hipotesis Keempat**

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel kompetensi sebesar  $0,013/2= 0,0065$  yang nilainya  $< 0,05$  dengan nilai koefisien regresi  $+0.319$ . Artinya kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap komitmen independensi Jadi hipotesis keempat diterima.

## **4.8. Pembahasan**

### **4.8.1. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Komitmen Independensi**

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen independensi. Jadi dapat diketahui bahwa

hipotesis ditolak. Artinya konflik peran tinggi maupun rendah tidak berpengaruh terhadap komitmen independensi.

Sebagaimana diungkapkan juga oleh Kats dan Kahn (dalam Damajanti, 2003) bahwa individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada diri individu tersebut. Konflik pada setiap individu disebabkan karena individu tersebut harus menyanggah dua peran yang berbeda dalam waktu yang sama. Konflik peran terjadi saat munculnya peran-peran yang saling bertentangan yang harus dilakukan oleh individu sebagai anggota dalam sebuah organisasi (Koo dan Sim, 1998).

Hal itu mengakibatkan individu yang mengalami konflik peran tidak dapat membuat keputusan yang tepat mengenai bagaimana peran-peran tersebut akan dilakukan dengan baik. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa konflik peran tidak terbukti secara empiris berpengaruh terhadap komitmen independensi auditor internal. Alasan ditolaknya hipotesis ini adalah karena konflik peran merupakan pertentangan yang dialami oleh auditor tersebut tergantung pada kondisi disekitarnya. Sehingga meskipun konflik tinggi maupun rendah, tetapi jika auditor internal memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja maka konflik peran yang dialaminya dapat diatasi sehingga tidak berpengaruh terhadap komitmen independensinya. Selain itu,

dikarenakan dalam diri atau personal auditor telah tercipta komitmen diri yang kuat dalam menghadapi situasi konflik peran apapun.

Selain itu, dilihat dari statistik deskriptif untuk variabel konflik peran termasuk dalam kategori sedang. Jadi atasannya terkadang memberikan teguran jika ada kesalahan dalam peran, peran di perusahaan terkadang sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan, terkadang merasa bingung ketika pimpinan meminta untuk melaksanakan tugas yang diluar tanggung jawab, terkadang peran di perusahaan bertentangan dengan tujuan yang diinginkan, terkadang merasa bingung ketika pimpinan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan yang dibayangkan, terkadang merasa terbebani ketika mengerjakan tugas karyawan lain yang tidak masuk. Jadi konflik peran tidak kuat pengaruhnya terhadap komitmen independensi auditor internal.

Jadi auditor internal yang menjadi responden pada penelitian ini merasa bahwa konflik peran merupakan tantangan bagi mereka sebagai dampak dari efek eksternal atau lingkungan pekerjaan serta interaksi dengan atasan dan rekan kerja, sehingga mereka tidak membiarkan konflik peran tersebut mempengaruhi komitmen independensi mereka dalam bekerja sehingga menjadikan tidak adanya pengaruh konflik peran terhadap komitmen independensi auditor internal.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Hutami dan Chariri (2010), Prasetyo dan Marsono (2011), Saraswati dkk (2014). Tetapi konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Steward dan Subramaniam (2009) yang menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen independensi.

#### **4.8.2. Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi**

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap komitmen independensi. Jadi hipotesis kedua ditolak. Artinya ambiguitas peran tinggi maupun rendah tidak berpengaruh terhadap komitmen independensi auditor internal.

Ambiguitas peran merupakan suatu konsep yang menjelaskan ketersediaan informasi yang berkaitan dengan peran. Pemegang peran harus mengetahui apakah harapan tersebut benar dan sesuai dengan aktivitas dan tanggung jawab dari posisi mereka. Selain itu, individu juga harus memahami apakah aktivitas tersebut telah dapat memenuhi tanggung jawab dari suatu posisi dan bagaimana aktivitas tersebut dilakukan. Ambiguitas peran dapat meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi tidak puas dengan perannya, mengalami kecemasan, memutarbalikkan fakta, dan kinerjanya menurun.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ambiguitas peran tidak berdampak pada komitmen independensi. Hal ini disebabkan karena ambiguitas

peran auditor internal merupakan hal yang kompleks dan dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, jika individu tetap memiliki komitmen baik dalam menjalankan pekerjaannya, maka ambiguitas peran tidak cukup kuat pengaruhnya untuk mempengaruhi komitmen independensi.

Jadi auditor internal yang menjadi sampel atau responden pada penelitian ini berpendapat bahwa adanya ambiguitas peran adalah hal yang wajar terjadi dan mereka berusaha untuk mengatasinya karena ambiguitas peran adalah dampak dari ketidakjelasan peran dalam bekerja yang merupakan faktor eksternal yang terjadi, dan tidak membiarkannya mempengaruhi komitmen independensi mereka dalam bekerja sehingga menjadikan tidak adanya pengaruh ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Hutami dan Chariri (2010), Prasetyo dan Marsono (2011), Saraswati dkk (2014). Tetapi konsisten dengan penelitian Jamaluddin dkk (2014).

#### **4.8.3. Pengaruh Umur Terhadap Komitmen Independensi**

Pada penelitian ini hasil penelitian berhasil membuktikan bahwa umur tidak berdampak pada komitmen independensi auditor internal. Sehingga hipotesis ketiga ditolak. Jadi umur muda maupun lebih tua tidak berpengaruh terhadap komitmen independensi auditor internal.

Umur menunjukkan rentang usia dalam siklus hidup seseorang dan akan berdampak atau mempengaruhi perilaku seseorang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa umur tidak berpengaruh terhadap komitmen independensi auditor internal. Alasan ditolaknya hipotesis ini adalah karena meskipun umur muda tetapi bisa saja sudah memiliki komitmen tinggi dari dalam dirinya dan meskipun umur tua tetapi jika masa kerjanya singkat maka tidak menjamin auditor akan memiliki komitmen independensi yang tinggi.

Selain itu, dilihat dari statistik deskriptifnya bahwa responden pada penelitian minimal berumur 22 tahun dan maksimal 51 tahun dengan rata-rata berusia 33.89 tahun atau 33 tahun 11 bulan. Jadi karena masih relatif muda menunjukkan bahwa pemikiran dan komitmen independennya masih kurang kuat dan ini menjadikan bahwa umur tidak berpengaruh terhadap komitmen independensi. Meskipun umur tua tetapi jika masa kerja singkat juga menjadikan umur tidak berpengaruh terhadap komitmen independensi. Jadi auditor internal yang menjadi responden pada penelitian ini berpendapat bahwa umur bukan merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya komitmen independensi mereka dalam bekerja.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Enofe et al (2013), tetapi konsisten dengan penelitian Morin dan Suarez (1983) yang menyatakan bahwa umur tidak berpengaruh terhadap komitmen independensi.

#### 4.8.4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Independensi

Berdasarkan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap komitmen independensi auditor internal. Jadi hipotesis keempat diterima. Semakin baik kompetensi auditor mengindikasikan bahwa seorang auditor internal akan bertanggung jawab dalam bekerja sepenuhnya sebagai auditor internal, dan bekerja secara maksimal. Hasil kerja auditor yang maksimal atau optimal tersebut dapat dilihat dari semakin meningkatnya komitmen independensi auditor internal. Jadi dengan demikian dapat dikatakan ada pengaruh antara kompetensi terhadap komitmen independensi auditor internal.

Lee dan Stone (1995) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu keahlian yang cukup secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif. Pendapat lain adalah dari Elfarini (2007) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut: “Keahlian seseorang yang berperan secara berkelanjutan yang mana pergerakannya melalui proses pembelajaran, dari “pengetahuan sesuatu “ ke “mengetahui bagaimana”. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan kerja yang sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan. Jadi auditor internal yang memiliki kompetensi tinggi maka ia akan mampu bekerja dengan baik dan sesuai dengan standard yang berlaku sehingga akan berpengaruh terhadap komitmen independensinya.



Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Iswari (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kompetensi terhadap komitmen independensi auditor internal.

