

**ANALISIS PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN *ROLE CONFLICT*
TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL
(Studi Empiris Pada Kantor Inspektorat Kota Bandar Lampung,
Kabupaten Pringsewu, dan Kabupaten Pesawaran)**

(Skripsi)

Oleh

ADELIA GHASANI



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN *ROLE CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Bandar Lampung, Kabupaten Pesawaran, dan Kabupaten Pringsewu)

Oleh

ADELIA GHASANI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap komitmen independensi auditor internal pemerintah daerah. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *role ambiguity* dan *role conflict* sebagai variabel independen, kemudian komitmen independensi aparat Inspektorat sebagai variabel dependen.

Populasi penelitian ini adalah aparat Inspektorat Kota Bandar Lampung, Inspektorat Kabupaten Pesawaran, dan Inspektorat Kabupaten Pringsewu yang melakukan pemeriksaan regular sebagai auditor internal pemerintahan berjumlah 40 orang. Data diambil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Data dianalisis menggunakan Partial Least Square dengan Smart PLS 2.0.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka diperoleh hasil *role ambiguity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat dan *role conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat.

Kata Kunci : Audit Internal, *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan Komitmen Independensi

ABSTRACT

ANALYSIS OF ROLE AMBIGUITY AND ROLE CONFLICT INFLUENCE AGAINST INTERNAL AUDITOR INDEPENDENCE COMMITMENTS (An Empirical Study On Inspectorate Of Bandar Lampung, Pesawaran and Pringsewu)

By

ADELIA GHASANI

This research aims to examine the influence of role ambiguity and role conflict to the government internal auditors commitment to independence. Variabel that used in this study are role ambiguity and role conflict as independent variables, and than commitment to independence of Inspectorate officers as dependent variable.

The population of this research is the Bandar Lampung city Regional Inspectorate officers, who participate in regular inspection as the internal auditor of the government, with the number people of 40. The data taken from questionnaires distributed to all respondents. The data were analyzed using Partial Least Square with Smart PLS 2.0.

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

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

ANALISIS PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN *ROLE CONFLICT*
TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL
(Studi Empiris Pada Kantor Inspektorat Kota Bandar Lampung, Kabupaten
Pringsewu, dan Kabupaten Pesawaran)

Oleh

Adelia Ghasani

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

JURUSAN AKUNTANSI
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2016

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN *ROLE CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL (Studi Empiris pada kantor Inspektorat Kota Bandar Lampung, Kabupaten Pesawaran dan Kabupaten Pringsewu)**

Nama Mahasiswa : **Adefia Ghasani**

No. Pokok Mahasiswa : 1211031002

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Dr. Einde Evana, S.E., M.Si., Akt.
NIP 19560620 198603 1 003

Mega Metalia, S.E., M.Si., M.S.Ak., Akt.
NIP 19801017 200501 2 002

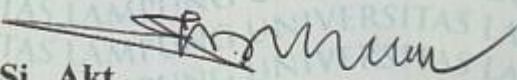
2. Ketua Jurusan Akuntansi

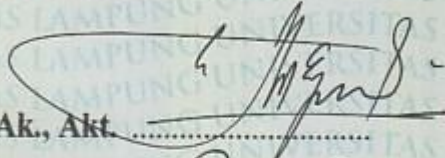
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Dr. Farichah'.

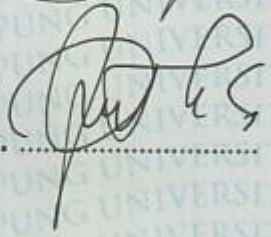
Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt.
NIP 19620612 199010 2 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

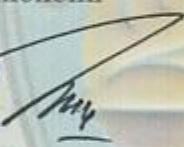
Ketua : **Dr. Einde Evana, S.E., M.Si., Akt.** 

Sekretaris : **Mega Metalia, S.E., M.Si., M.S.Ak., Akt.** 

Penguji Utama : **Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt.** 

2. Dekan Fakultas Ekonomi




Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **02 November 2016**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Adelia Ghasani

NPM : 1211031002

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Analisis Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat Kota Bandar Lampung, Kabupaten Pesawaran dan Kabupaten Pringsewu)” telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan benar merupakan hasil karya sendiri, bukan jiplakan hasil karya orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, Desember 2016



Adelia Ghasani

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Bandar Lampung pada 22 April 1994 sebagai putri kedua dari lima bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Kartika II-5 Bandar Lampung dan lulus tahun 2006. Selanjutnya penulis menyelesaikan pendidikan menengah pertama di SMPN 25 Bandar Lampung pada tahun 2009, kemudian penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMAN 2 Bandar Lampung hingga lulus pada tahun 2012.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2012 melalui jalur UM-PTN (Ujian Mandiri Perguruan Tinggi Negeri).

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

- ❖ Orang tuaku tercinta, Ayah dan Mama, atas segala kasih sayang, doa, dukungan, pengorbanan, dan segala sesuatunya yang telah diberikan.
- ❖ Nenek, kakek, kakakku, dan adik-adikku tersayang, untuk semangat, doa, bantuan, keceriaan dan dukungan yang selalu diberikan.
- ❖ Seluruh keluarga besarku dan saudara-saudaraku, atas segala dukungan, doa, nasihat, dan motivasi yang selalu diberikan.
- ❖ Sahabat dan teman-temanku, untuk keceriaan, nasihat, dan dukungan yang selalu diberikan.
- ❖ Almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

MOTO

Kenalilah Allah dalam suka maka Ia akan mengenalimu dalam duka. –Anonim
Barangsiapa yang menjadikan keinginan dunianya menjadi satu dengan keinginan akhirat, maka Allah akan mencukupkan kebutuhan dunianya. Dan barangsiapa hanya memfokuskan diri pada keinginan dunia, maka Allah tidak akan memperdulikan dirinya ketika dalam kehancuran. –HR. Bukhairi dan Muslim

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmatNya kepada penulis sehinggaskripsi dengan judul “Analisis Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat Kota Bandar Lampung, Kabupaten Pesawaran, dan Kabupatem Pringsewu)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Lampung dapat terselesaikan.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu *Dr. Farichah*, S.E., M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
3. Ibu Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si., selaku sekretaris Jurusan Akuntansi.
4. Bapak Dr. Einde Evana, S.E., M.Si., Akt., selaku Pembimbing Utama dan selaku Pembimbing Akademik atas kesediaannya untuk memberikan waktu, bimbingan, nasihat, dan dukungan selama proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Mega Metalia, S.E., M.Si., M.S.Ak., Akt., selaku Pembimbing Pendamping atas kesediannya dalam memberikan waktu, bimbingan, pengetahuan, nasihat, pengalaman serta pembelajaran diri selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., selaku Penguji Utama atas saran dan kritik, serta nasihat yang membangun baik bagi penyelesaian skripsi maupun bagi diri penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta staf di Jurusan Akuntansi dan Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, atas ilmu, dukungan dan pembelajaran yang telah diberikan.
8. Kedua orang tuaku, Ayah tercinta Drs. Hairudin, M.M dan Mama tersayang Triana. Terima kasih atas limpahan kasih sayang, dukungan, perlindungan, nasihat, semangat, dan ajaran hidup yang dengan setia akan selalu membimbing setiap langkah penulis untuk mewujudkan mimpi dan cita

penulis. Tiada kata yang dapat menggambarkan rasa syukur dan rasa terima kasih penulis atas segala hal yang telah diberikan.

9. Terimakasih untuk nenek dan kakek atas setiap doanya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kakakku A. Erich Nubli Mardhi, S.T., M.M, adik-adikku A. Aditya Nubli Mardhi, Reyna Elviana Ghasani, Adria Nuri Latifa. Terima kasih untuk setiap dukungan, motivasi dan semangat yang diberikan kepadaku selama ini.
10. Keluarga besar dari kedua belah pihak orangtuaku. Kiranya penyelesaian skripsi ini dapat menjadi kebanggaan untuk mereka semua. Terima kasih untuk setiap kasih sayang, nasihat, dan dukungan semangat yang diberikan kepada penulis. Semoga Allah memberikan kesehatan dan panjang umur untuk kalian semua.
11. Muhammad Agung Khadafi Hakim, penulis sangat bersyukur dan berterimakasih atas kesediaannya menemani, menyemangati, menghibur, dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah menjadi pendengar yang baik, dan pemberi solusi untuk setiap masalah yang penulis hadapi.
12. Ketiga orang-orang terdekat Alamanda Katartika Fahri, Azmi Hanima Azhar, Niluh Putu Siska Maharani yang telah mendukung, memberikan masukan, dorongan serta motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini. *Thank you for every time we spend together, i hope it will last forever.*
13. Terimakasih untuk Bebeh: Almira, Ipeh, Tata, Soraya, Qissya, Rafida, Maharani, Nca, Amel, Fanny, dan Diba atas dukungan, perhatian, serta canda tawanya. Walaupun kita sudah banyak yang berpisah *still keep in touch please!*
14. Sahabat-sahabat perjuangan dikampus tercinta yang sudah seperti menjadi bagian dari keluarga, Family Swing: Anggie, Claudia, Novita, Nadia, Sindi, Hanief, Pandu, Ferryansyah, Hadi, Fakhrul, Naufal, Dewo, dan Fatur terimakasih untuk semua suka, duka, semangat, dukungan, nasihat, bantuan dan kesabaran kalian. *Love you all swings, see you on top.*
15. Teman-teman sejawat Akuntansi 2012 Ani, Trida, Shaumi, Priska, Ayu, Didi, Pipit, Sri, Evi, Fatkur, Riyadhi, Agung, Jisung, Susi, Esti, Citra, Wulan,

Widya, Madon dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu terimakasihatas semua bantuan dan dukungan kepada penulis. Terima kasih untuk sudah bersama-sama berjuang di bangku perkuliahan.

16. Keluarga KKN Desa Agung Jaya, Kabupaten Tulang Bawang yaitu Ika, Hilda, Fajar, Ivan, Bapak Miswanto, Ibu Mis, Sari dan Darma. Semoga kita bisa selalu menjaga tali silaturahmi.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu mohon maaf atas segala kekurangannya. Semoga skripsi inibermanfaat dikemudian hari.

Bandar Lampung, Desember 2016

Penulis

Adelia Ghasani

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Teori Peran	8
2.1.2 Independensi Aparat Inspektorat	11
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis	18
2.3.1 Pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat	18
2.3.2 Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat	22
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	26
3.1.1 Variabel Penelitian	26
3.1.2 Definisi Operasional	26
3.1.2.1 Komitmen Independensi Aparat Inspektorat	27
3.1.2.2 <i>Role Conflict</i> (Konflik Peran)	28
3.1.2.3 <i>Role Ambiguity</i> (Ambiguitas Peran)	28
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	30
3.3.1 Jenis Data	30
3.3.2 Sumber Data.....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	30

3.5 Metode Analisis.....	31
3.5.1 Statistik Deskriptif	32
3.5.2 Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)	32
3.5.2.1 Uji Reliabilitas	32
3.5.2.2 Uji Validitas.....	32
3.5.3 Evaluasi Inner Model (Model Struktural)	33
3.5.3.1 Uji Koefisien Determinasi	33
3.5.3.2 Uji Koefisien Jalur	34
3.6 Pengujian Hipotesis.....	34

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Demografi Responden.....	35
4.2 Statistik Deskriptif.....	37
4.3 Hasil Analisis Data.....	38
4.3.1 Hasil Evaluasi Outer Model	38
4.3.2 Hasil Evaluasi Inner Model.....	42
4.3.3 Koefisien Jalur	43
4.3.4 Pengujian Hipotesis.....	43
4.3.4.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Pengaruh <i>role ambiguity</i> terhadap komitmen independensi auditor internal)	44
4.3.4.2 Pengujian Hipotesis Kedua (Pengaruh <i>role conflict</i> terhadap komitmen independensi auditor internal)	44
4.4 Pembahasan	45
4.4.1 Pengaruh <i>Role Ambiguity</i>	45
4.4.2 Pengaruh <i>Role Conflict</i>	47

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Keterbatasan dalam Penelitian	50
5.3 Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4.1 Hasil Analisis Pengembalian Kuesioner	37
Tabel 4.2 Demografi Responden	39
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	40
Tabel 4.4 Nilai AVE	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.6 AVE dan <i>Square root</i> AVE	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.8 Nilai <i>R-Square</i>	45
Tabel 4.9 Koefisien Jalur	45
Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Hipotesis.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Output PLS

Lampiran 3 Tabulasi Data

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan, untuk mencapainya diperlukan sebuah system pengendalian yang baik. Pengendalian tersebut digunakan oleh para pimpinan untuk memperoleh keyakinan mengenai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu yang dilakukan adalah dengan melakukan proses evaluasi atas kinerja efektifitas dan efisiensi organisasi dalam beraktivitas, yang dilakukan oleh orang atau sekelompok orang yang kompeten dan memiliki sifat independensi yang tinggi yang disebut dengan auditing. Independensi sendiri memiliki arti tidak dikendalikan oleh orang lain atau bebas dari pengaruh. Independensi memiliki dua aspek, pertama *independence in fact* yaitu kemampuan auditor untuk bersikap bebas, jujur, dan objektif dalam melakukan penugasan audit yang tidak memihak dalam menyatakan pendapatnya dan dalam mempertimbangkan fakta-fakta yang dipakai sebagai dasar penugasan audit. Kedua *independence in appearance* merupakan independen yang dipandang dari pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan yang di audit yang mengetahui hubungan antara auditor dengan kliennya. Auditor akan dianggap tidak independen apabila auditor tersebut mempunyai hubungan tertentu (misalnya hubungan keluarga, hubungan keuangan) dengan kliennya yang dapat

menimbulkan kecurigaan bahwa auditor tersebut akan memihak kliennya atau tidak independen.

Pada perkembangannya, audit tidak hanya dilakukan oleh pihak eksternal tetapi juga oleh pihak internal. Setiap perusahaan bahkan sudah membentuk suatu fungsi audit internal dalam sebuah departemen tersendiri. Proses Audit Internal (*Auditing internal*) menurut *International Standards for the Professional Practice of Auditing Internal* (ISPPIA) adalah suatu kegiatan *assurance* dan konsultasi (*consulting*) yang independen dan objektif yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi suatu organisasi (ISPPIA). Kegiatan-kegiatan tersebut membantu organisasi yang bersangkutan mencapai tujuan-tujuannya dengan mengevaluasi dan memperbaiki efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian, dan tata kelola (*governance*) melalui pendekatan yang teratur dan sistematis (Ahlawat dan Lowe, 2003).

Audit internal membantu operasi organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian dan proses *governance* dengan tujuan untuk menentukan kewajaran dari data keuangan yang dibuat dan keefektifan yang telah dilakukan dalam pengawasan intern perusahaan.

Audit internal merupakan salah satu fungsi dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memberikan nilai tambah bagi pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi audit internal didalam perusahaan antara lain membantu manajemen dalam memperkuat internal control, memperbaiki kinerja, dan mengurangi munculnya pelanggaran audit (*fraud audit*) (Iman, 2008). Pelaksanaan suatu audit

diperlukan informasi yang dapat diverifikasi, sejumlah kriteria yang dapat digunakan sebagai dasar pengevaluasian informasi tersebut serta pelaksanaan audit dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen. Setiap perusahaan akan membutuhkan auditor internal agar perusahaan dapat mencapai tujuan auditing internal tersebut (Monica, 2007). Objektivitas dari auditor internal tersebut dapat dilihat dari sikap auditor dalam bekerja. Sikap Auditor internal haruslah selalu sejalan dengan profesinya, yaitu profesi sebagai auditor terkait atas komitmen untuk selalu menjaga sikap independensinya harus dijaga dari berbagai pengaruh dari dalam maupun luar perusahaan. Sikap dari Auditor internal tersebut tidak akan terganggu oleh berbagai pengaruh dari dalam maupun luar dengan memiliki suatu komitmen yang kuat terhadap apa yang dikerjakannya baik profesi maupun jabatan. Dalam lingkup Pemerintahan Daerah, independensi auditor internal sangat dibutuhkan untuk menjalankan fungsi pengawasan serta fungsi evaluasi terhadap kecukupan dan efektivitas kerja system pengendalian manajemen yang diselenggarakan Satuan Kerja Perangkat Daerah. Auditor internal bertanggung jawab untuk dapat mempertahankan independensinya dalam kondisi apapun, sehingga pendapat, kesimpulan, pertimbangan, serta rekomendasi dari hasil pemeriksaan yang dilakukan tidak memihak dan dipandang tidak memihak terhadap pihak manapun. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan Lubis (2004), disebutkan bahwa independensi akuntan sebagai perilaku profesional berpengaruh terhadap kualitas opini audit yang diberikan oleh akuntan tersebut. Kedudukan dasar dari peran auditor internal tersebut dapat menciptakan sebuah tantangan bagi mereka untuk menjaga independensi (Ahmad dan Taylor, 2009). Pertama, adanya kondisi yang

kompleks dan perubahan dalam lingkungan operasional auditor internal, termasuk kompleksitas dan perubahan peraturan dan teknologi, dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya ambiguitas peran (Ahmad dan Taylor, 2009).

Beauchamp *et al.* (2004) mendefinisikan ambiguitas peran sebagai suatu keadaan di mana informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu tidak jelas. Sawyer dan Dittenhofer (2005) juga menjelaskan penyebab terjadinya ambiguitas peran dalam lingkungan auditor internal adalah bahwa auditor internal mungkin melakukan investigasi internal dengan kondisi proses operasional yang belum dikenali, kompleks, dan semakin meluas, serta individu yang berada dalam objek pemeriksaan berbicara dalam bahasa dan menggunakan istilah yang asing bagi pemahaman auditor internal.

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

Kedua, peran auditor internal mengandung konflik (Ahmad dan Taylor, 2009).

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

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

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

Penelitian mengenai pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap auditor internal pernah dilakukan sebelumnya oleh Ahmad dan Taylor (2009). Penelitian tersebut menggunakan sampel auditor internal yang diperoleh dari database *Institute of Internal Auditors Malaysia*. Sedangkan fokus penelitian sekarang adalah menguji kembali variabel-variabel tersebut dengan menggunakan instrumen pengukuran komitmen independensi yang sama, namun dalam lingkup kerja yang berbeda, yaitu auditor internal Pemerintah Daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal pada Inspektorat Kota Bandar Lampung, Kabupaten Pesawaran, dan Kabupaten Pringsewu”**

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian yang menghubungkan komitmen independensi auditor internal pemerintahan dengan konflik peran dan ambiguitas peran belum banyak dilakukan, terutama di level Pemerintah Daerah. Banyaknya tuduhan kasus kecurangan yang menimpa aparat pemerintahan di Indonesia secara tidak langsung mengindikasikan rendahnya komitmen independensi auditor internal pemerintahan dalam menjalankan perannya sebagai mitra kerja Pemerintah Daerah yang memberikan pandangan atau rekomendasi secara obyektif dan independen, serta memberikan jasa konsultasi untuk meningkatkan nilai dan kinerja dari Pemerintah Daerah. Oleh sebab itu, penelitian ini ditujukan untuk menemukan bukti empiris tentang pengaruh dari konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal Pemerintah Daerah dengan melakukan studi empiris pada Inspektorat Kota Bandar Lampung, Kabupaten Pesawaran, dan Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat?
2. Apakah ambiguitas peran berpengaruh terhadap komitmen independensi aparat Inspektorat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap komitmen independensi auditor internal.
2. Untuk mengetahui pengaruh ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa atau pembaca lain yang berminat untuk membahas masalah yang sama dan juga untuk menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan oleh Pemerintah Kota Bandar Lampung, Kabupaten Pesawaran, dan juga Kabupaten Pringsewu sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja para auditor internalnya. Diharapkan pemerintahan tiga daerah tersebut dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan terhindar dari benturan-benturan kepentingan yang dapat mempengaruhi tingkat independensi aparat Inspektorat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Peran

Teori peran (*Role Theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan antara teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari sosiologi dan antropologi (Sarwono, 2002). Ahmad dan Taylor (2009) juga mengenalkan teori peran pada literatur perilaku organisasi. Mereka menyatakan bahwa sebuah lingkungan organisasi dapat mempengaruhi harapan setiap individu mengenai perilaku peran mereka. Harapan tersebut meliputi norma-norma atau tekanan untuk bertindak dalam cara tertentu. Individu akan menerima pesan tersebut, menginterpretasikannya, dan merespon dalam berbagai cara.

Masalah akan muncul ketika pesan yang dikirim tersebut tidak jelas, tidak secara langsung, tidak dapat diinterpretasikan dengan mudah, dan tidak sesuai dengan daya tangkap si penerima pesan. Akibatnya, pesan tersebut dinilai ambigu atau mengandung unsur konflik. Ketika hal itu terjadi, individu akan merespon pesan tersebut dalam cara yang tidak diharapkan oleh si pengirim pesan.

Harapan akan peran tersebut dapat berasal dari peran itu sendiri, individu yang mengendalikan peran tersebut, masyarakat, atau pihak lain yang berkepentingan

terhadap peran tersebut. Setiap orang yang memegang kewenangan atas suatu peran akan membentuk harapan tersebut. Bagi aparat Inspektorat, harapan dapat dibentuk oleh Musyawarah Pimpinan Daerah (Muspida) yang terdiri dari: Kepala Pemerintahan Daerah, Wakil Pemerintahan Daerah, dan Sekretaris Daerah ataupun dari rekan kerja yang bergantung pada hasil kinerja aparat Inspektorat. Individu atau pihak yang berbeda dapat membentuk harapan yang mengandung konflik bagi pemegang peran itu sendiri. Oleh karena itu setiap individu dapat menduduki peran sosial ganda, maka dimungkinkan bahwa dari beragam peran tersebut akan menimbulkan persyaratan/harapan peran yang saling bertentangan (Ahmad dan Taylor, 2009). Hal tersebut yang dikenal sebagai konflik peran. Sebagaimana diungkapkan juga oleh 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. Salah satu contoh konflik peran adalah ketika audit independen melakukan pengujian audit tetapi muncul perbedaan antara ekspektasi klien mengenai pengujian waktu audit yang berbeda dengan ekspektasi perusahaan. Teori peran juga menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stress, depresi, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang.

Dengan kata lain, konflik peran dapat menurunkan tingkat komitmen independensi seseorang (Ahmad dan Taylor, 2009).

Adapun ambiguitas peran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan ketersediaan informasi yang berkaitan dengan peran. Pemegang peran harus mengetahui apakah harapan tersebut benar dan sesuai dengan aktivitas dan tanggung jawab dari posisi mereka. Selain itu, individu juga harus memahami apakah aktivitas tersebut telah dapat memenuhi tanggung jawab dari suatu posisi dan bagaimana aktivitas tersebut dilakukan (Ahmad dan Taylor, 2009). Sama halnya dengan konflik peran bahwa ambiguitas peran juga dapat meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi merasa tidak puas dengan perannya, mengalami kecemasan, memutarbalikkan fakta, dan kinerjanya menurun. Selain itu, Ahmad dan Taylor (2009) juga menjelaskan bahwa ambiguitas peran dapat meningkat ketika kompleksitas organisasi melebihi rentang pemahaman seseorang. Sebagai contoh seorang auditor yang diminta mengambil keputusan berdasarkan kepentingan klien atau auditor tersebut harus mengungkap fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan pada saat pengauditan. Oleh sebab itu, aparat Inspektorat yang menghadapi ambiguitas peran kemungkinan sulit untuk menjaga komitmen mereka untuk tetap bersikap independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ambiguitas peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, ketidakpuasan, dan ketidakefektivan dalam melakukan pekerjaan dibandingkan individu yang lain (Ahmad dan Taylor, 2003). Hal tersebut dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menjaga komitmen yang ada pada diri mereka, dalam hal ini adalah sulitnya menjaga komitmen untuk bersikap independen.

2.1.2 Independensi Aparat Inspektorat

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

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

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

diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan.

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

Independensi pada Inspektorat Kota Bandar Lampung berbeda dengan independensi yang dimiliki oleh BPK dan Akuntan Publik dikarenakan secara organisasi, BPK dan Akuntan Publik berada di luar Pemerintah Kota Bandar Lampung. Inspektorat bertindak sebagai auditor internal Pemerintah Daerah. Hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh aparat Inspektorat dilaporkan langsung kepada Walikota untuk kemudian dilakukan tindakan lebih lanjut atas hasil laporan tersebut. Berdasarkan Undang-Undang No 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan, disebutkan juga bahwa hasil pemeriksaan Inspektorat harus dilaporkan ke BPK serta, di lain pihak, hasil pemeriksaan BPK terhadap Pemerintahan Daerah wajib ditindaklanjuti oleh Inspektorat terkait.

Tugas dan fungsi inspektorat BPKP Sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 192 Tahun 2014 tanggal 31 Desember 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi BPKP.

Sedangkan fungsi inspektorat BPKP :

1. Perumusan kebijakan teknis pengawasan intern Inspektorat;
2. Penyusunan pedoman kegiatan operasional Inspektorat;
3. Pendampingan penyelenggaraan sistem pengendalian intern dan reformasi birokrasi pada di lingkungan BPKP;
4. Pelaksanaan audit terhadap ketaatan,efisiensi, dan efektivitas tugas dan fungsi unit kerja di lingkungan BPKP;
5. Pelaksanaan audit terhadap indikasi penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang oleh pimpinan unit kerja dan pegawai di lingkungan BPKP;
6. Pelaksanaan evaluasi laporan akuntabilitas kinerja unit kerja di lingkungan BPKP;
7. Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah dan reformasi birokrasi di lingkungan BPKP;
8. Pelaksanaan reviu atas laporan keuangan BPKP;
9. Pemantauan tindak lanjut hasil audit di lingkungan BPKP; dan
10. Pelaksanaan analisis, evaluasi, dan penyusunan laporan hasil pengawasan Inspektorat.

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

1) Independensi program kerja pengawasan

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

2) Independensi pengujian audit:

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

3) Independensi pelaporan hasil pengawasan:

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

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

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Koo dan Sim (1999) melakukan penelitian mengenai konflik peran yang dialami oleh auditor di Korea. Dari basis teoritis, konflik peran disebabkan oleh perbedaan yang terjadi akibat adanya ketidakkonsistenan dalam peran yang dilakukan oleh auditor. *Free engagement system* merupakan salah satu jenis sistem pasar bebas audit yang mengakibatkan timbulnya perjanjian antara auditor dan klien dan perbedaan harapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor di Korea menghadapi konflik peran yang substansial. Konflik tersebut terjadi akibat auditor mencoba untuk menjaga standar profesional mereka, dan pada saat yang sama mereka harus mempertimbangkan harapan atau keinginan dari klien. Penyebab utama konflik peran adalah ketidakkonsistenan struktural dari peran tersebut, *free engagement system*, dan perbedaan harapan. Dampak negatif yang timbul adalah adanya ketidakpuasan kerja dan ketidakmampuan auditor untuk menjalankan peran sosialnya dengan baik.

Lubis (2004) di Medan melakukan penelitian tentang persepsi auditor dan user tentang independensi akuntan sebagai perilaku profesional dan pengaruhnya terhadap opini audit, dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tidak terdapat perbedaan persepsi secara signifikan antara akuntan publik dan akuntan BPK mengenai independensi akuntan.

2. Terdapat perbedaan persepsi secara signifikan antara akuntan publik dengan pemakai jasa akuntan publik mengenai independensi akuntan.
3. Independensi akuntan sebagai perilaku profesional berpengaruh terhadap opini audit yang diberikan oleh akuntan tersebut.

Ahmad dan Taylor (2009) melakukan penelitian untuk mengembangkan ukuran-ukuran konsep komitmen independensi, konflik peran, dan ambiguitas peran pada lingkungan auditor internal. Sampel yang digunakan adalah auditor internal pada perusahaan *listed* di Bursa Efek Malaysia dan mempunyai *in-house* departemen audit internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran secara signifikan berpengaruh negatif terhadap komitmen independensi auditor internal. Dimensi konflik peran yang berpengaruh paling besar terhadap komitmen independensi adalah konflik antara nilai personal auditor dengan persyaratan dan ekspektasi manajemen dan profesi audit internal, sedangkan dimensi ambiguitas peran yang berpengaruh besar terhadap komitmen independensi adalah wewenang dan tekanan waktu yang dialami auditor internal.

Siregar (2009) melakukan penelitian terhadap 41 orang aparat Inspektorat Kabupaten Deli Serdang untuk menguji secara empiris dan menganalisis apakah gangguan pribadi, gangguan ekstern, dan gangguan organisasi berpengaruh terhadap independensi pemeriksa. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa gangguan pribadi, gangguan ekstern, dan gangguan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap independensi pemeriksa. Sedangkan secara parsial gangguan pribadi, gangguan ekstern, dan gangguan organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap independensi pemeriksa dan yang memiliki pengaruh terbesar terhadap independensi pemeriksa adalah gangguan organisasi.

Berikut ini tabulasi penelitian terdahulu berdasarkan uraian di atas :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun Penelitian)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Koo dan Sim (1999)	<i>On The Role Conflict of Auditors in Korea</i>	Penyebab dan dampak dari konflik peran auditor	Auditor di Korea mengalami konflik peran secara signifikan. Penyebab utama konflik peran adalah ketidakkonsistenan struktural dari peran tersebut, <i>free engagement system</i> , dan perbedaan harapan. Dampak negatif yang timbul adalah adanya ketidakpuasan kerja dan ketidakmampuan auditor untuk menjalankan peran sosialnya dengan baik.
Lubis, Tapi Anda Sari (2004)	Persepsi Auditor Dan User Tentang Independensi Akuntan Sebagai Perilaku Profesional dan Pengaruhnya terhadap Opini Audit	Dependen: Opini Audit Independen: Independensi Akuntan Moderating: Persepsi Akuntan Publik, BPK, dan User.	Tidak terdapat perbedaan persepsi secara signifikan antara akuntan publik dan akuntan BPK mengenai independensi akuntan. Terdapat perbedaan persepsi secara signifikan antara akuntan publik dengan pemakai jasa akuntan publik mengenai independensi akuntan. Independensi akuntan sebagai perilaku profesional berpengaruh terhadap opini audit yang diberikan oleh akuntan tersebut.

Ahmad dan Taylor (2009)	<i>Commitment to Independence By Internal Auditors: The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict</i>	Dependen: Komitmen Independensi Independen: Ambiguitas Peran dan Konflik Peran	Ambiguitas peran dan konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal. Dimensi yang berpengaruh paling besar terhadap komitmen independensi adalah konflik antara nilai personal auditor dengan persyaratan dan ekspektasi manajemen dan profesi audit internal (dimensi konflik peran) serta wewenang dan tekanan waktu yang dialami auditor internal (dimensi ambiguitas peran).
Siregar (2009)	Pengaruh Gangguan Pribadi, Ekstern, dan Organisasi terhadap Independensi Pemeriksa (Studi Empiris pada Inspektorat Kabupaten Deli Serdang)	Dependen: Independensi Pemeriksa Independen: Gangguan Pribadi, Gangguan Ekstern, dan Gangguan Organisasi	gangguan pribadi, gangguan ekstern, dan gangguan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap independensi pemeriksa. Secara parsial gangguan pribadi, gangguan ekstern, dan gangguan organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap independensi pemeriksa dan yang memiliki pengaruh terbesar terhadap independensi pemeriksa adalah gangguan organisasi.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat

Konflik peran didefinisikan oleh Amilin dan Dewi (2008) sebagai “*the incongruity of expectations associated with a role*”. Jadi, konflik peran adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu

peran. Secara lebih spesifik, Amilin dan Dewi (2008) menyatakan bahwa konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan- harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya. Sebagai akibatnya, seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang- ambing, terjepit, dan serba salah.

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

Pada umumnya, konflik peran dipandang sebagai suatu peristiwa multidimensional yang terbagi atas tiga jenis konflik (Mohr dan Puck, 2003). Ketiga jenis konflik tersebut adalah: *inter-role conflict*, *intra-role conflict*, dan *person-role conflict*.

Pertama, individu akan mengalami *inter-role conflict* ketika harapan pengirim peran tidak sesuai dengan peran yang dilakukan oleh individu, misalnya: harapan seorang pegawai kantoran ketika bekerja lembur akan bertentangan dengan harapan dari keluarga pegawai tersebut.

Kedua, *intra-role conflict* terjadi apabila elemen-elemen yang berbeda dalam satu peran individu bertentangan dengan yang lain. Mohr dan Puck (2003) membagi lagi konflik ini menjadi dua tipe, yaitu: *intra-sender role conflict* dan *inter-sender role conflict*. *Intra-sender role conflict* timbul saat satu pengirim

peran mempunyai harapan yang tidak sesuai dengan harapan pemegang peran. Contoh dari konflik ini adalah ketika seorang supervisor menyuruh seorang bawahan untuk memberikan suatu informasi yang spesifik tetapi di lain pihak terdapat larangan untuk menggunakan suatu alat yang memungkinkan bawahan tersebut dapat mengakses informasi yang diinginkan tersebut. Tipe kedua dari *intra-role conflict*, yaitu *inter-sender role conflict*, adalah konflik yang timbul ketika harapan dari dua pengirim peran yang berbeda berbenturan dengan harapan pemegang peran. Contoh dari konflik ini adalah ketika manajer diharuskan untuk mengikuti suatu instruksi dari, dan melaporkannya kepada, dua atau lebih manajer yang mempunyai kegiatan yang berbeda.

Ketiga, individu dapat mengalami *person-role conflict* apabila harapan yang berkaitan dengan seorang pemegang peran tidak sesuai dengan kebutuhan inspirasi, dan/atau nilai-nilai individu tersebut. Contohnya, ketika seseorang yang diharuskan untuk menggunakan senjata dalam medan pertempuran tetapi sebenarnya individu tersebut hanya ingin menggunakan senjata dalam hal kebaikan, dari situasi tersebut maka kemungkinan akan timbul *person-role conflict*. Dalam menjalankan tugasnya di lingkungan pemerintahan, aparat Inspektorat pasti berhubungan dengan bagian atau individu yang lain. Hubungan tersebut kemungkinan besar mengakibatkan terjadinya perbedaan-perbedaan yang mengarah pada konflik. Berdasarkan teori konflik peran dan literatur audit internal, konflik peran yang berkaitan dengan auditor internal dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: *inter-role conflict*, *intra-sender role conflict*, dan *personal role conflict* (Ahmad dan Taylor, 2009). *Inter-sender role conflict* tidak dapat diadaptasi dalam lingkungan audit internal. *Inter-role conflict* timbul karena

adanya permintaan peran yang terlalu banyak, seperti konflik/pertentangan yang dialami auditor internal akibat perbedaan permintaan dari organisasi dengan aturan standar profesi audit internal (Ahmad dan Taylor, 2009). Kompleksitas birokrasi dapat menyebabkan prosedur dan praktik kerja pemerintahan menyimpang dari standar praktik profesional. Oleh karena itu, dalam lingkungan audit pemerintahan terdapat kemungkinan yang besar bahwa aparat Inspektorat menjalankan suatu hal yang dapat diterima oleh pejabat pemerintahan tetapi dilarang dalam profesi audit. Selain itu, peluang untuk mengabaikan standar etika profesi dan menyetujui permintaan pejabat pemerintahan akan mengakibatkan menurunnya pelaporan tingkat pelanggaran, ketidakberesan, dan kelemahan sistem pengendalian internal. Auditor internal menjalankan dua peran dalam organisasi, yaitu: peran audit dan peran jasa konsultasi. Hal ini dapat menimbulkan terjadinya *intra- sender role conflict*. Penelitian Reynold (2000) menyimpulkan bahwa pertentangan yang terjadi karena peran audit dan peran konsultasi pada auditor internal merupakan subjek konflik. Dalam peran audit auditor internal harus menjaga independensi dengan tidak mendasarkan pertimbangan auditnya pada manajemen. Namun dalam peran jasa konsultasi manajemen, auditor internal harus bekerja sama dan membantu manajemen, termasuk menerima pertimbangan dari komite audit (Ahmad dan Taylor, 2009). Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

2.3.2 Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi

Aparat Inspektorat

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

1) Pedoman (*Guidelines*) , berdasarkan ISPPA salah satu tugas penting auditor internal adalah memberikan bantuan dalam menemukan kecurangan melalui pemeriksaan kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian internal untuk menentukan tingkat pemeriksaan atau risiko pada berbagai segmen kegiatan operasional organisasi. Untuk memenuhi tanggung jawab tersebut, auditor

internal sebaiknya menentukan apakah kebijakan yang ada telah ditulis dengan jelas dan terdapat pedoman dan kebijakan yang jelas mengenai sistem operasi dan pengujian; 2) Tugas (*Tasks*) , tugas auditor internal meliputi penilaian sistem pengendalian internal, mendeteksi kecurangan seperti income smoothinh dan earning management , serta melaporkan pelanggaran (ISPPIA 2009). Untuk melakukan tugas tersebut, auditor internal harus mengetahui dengan jelas mengenai apa yang harus dinilai dan tindakan apa yang dibutuhkan ketika ditemukan ketidakberesan, kelemahan, dan pelanggaran; 3) Wewenang (*Authority*) , tugas auditor internal secara jelas mewajibkan mereka untuk bersikap independen. Elemen penting yang harus ada agar tercapainya independensi adalah auditor internal harus memiliki tingkat wewenang yang tepat serta memiliki keyakinan akan wewenang mereka. Tanpa adanya keyakinan dan atau tidak adanya kejelasan atas tingkat wewenang yang mereka miliki, auditor internal akan dapat dipengaruhi oleh tekanan manajemen (Van Peurseem dalam Ahmad dan Taylor, 2009). Oleh sebab itu, dimensi wewenang memastikan bahwa auditor internal memahami dengan benar mengenai wewenang mereka untuk memeriksa dan mengulas laporan dari berbagai tingkat manajer dalam perusahaan yang bertanggung jawab atas otorisasi pembiayaan, memeriksa transaksi yang disetujui pada tingkat eksekutif, dan menilai aktivitas dewan direksi (Sawyer dan Dittenhofer dalam Ahmad dan Taylor, 2009) ; 4) Tanggung Jawab (*Responsibilities*) , auditor internal harus memahami dengan jelas mengenai tanggung jawab mereka. Tanggung jawab auditor internal meliputi penilaian sistem pengendalian internal dan pendeteksian akan adanya kecurangan (Ahmad dan Taylor, 2009) ; 5) Standar (*Standards*) , Tujuan dari disusunnya standar

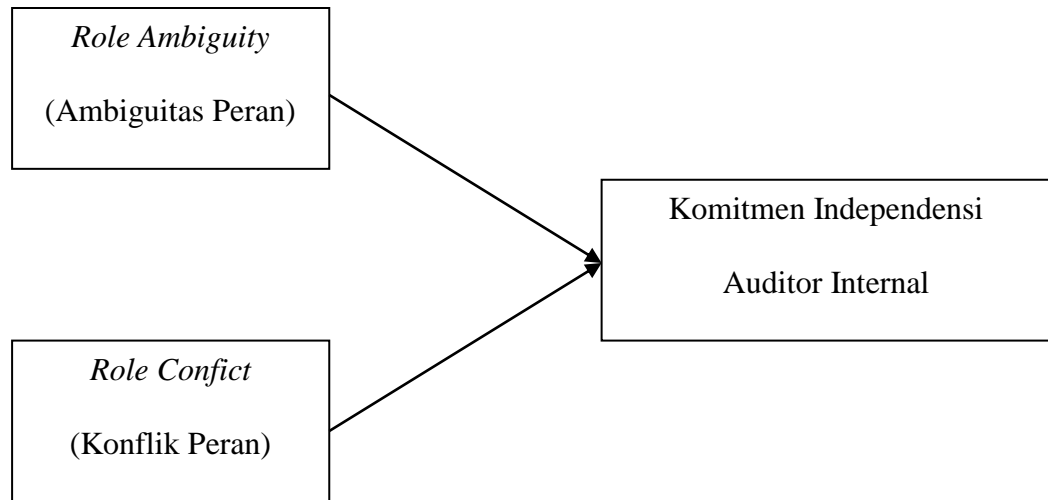
adalah untuk menggambarkan prinsip-prinsip dasar yang menunjukkan praktik auditor internal dan untuk menetapkan dasar bagi evaluasi kinerja audit internal (ISPPIA dalam Ahmad dan Taylor, 2009). Oleh karena standar bertindak sebagai referensi dalam pelaksanaan tugas auditor internal, maka sangat penting untuk menyusun standar se jelas mungkin sehingga tidak menimbulkan berbagai interpretasi ; 6) Waktu (*Time*), batasan waktu merupakan faktor mendasar dalam lingkungan audit, termasuk audit internal. Peran auditor internal akan mengakibatkan mereka menghadapi adanya pembatasan waktu baik berasal dari tekanan akibat anggaran waktu atau tekanan tenggat waktu tugas. Azad (1994) membuktikan bahwa ketidakpastian pengalokasian waktu dapat memberikan pengaruh buruk bagi pekerjaan auditor internal. Oleh karena itu, adanya ambiguitas peran dalam seluruh aspek diatas dapat mempengaruhi sikap dan persepsi aparat Inspektorat. Dalam penelitian Koustelios (2004) ditemukan bahwa ambiguitas peran mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah, *absenteeism*, *low involvement*, dan tekanan kerja. Ambiguitas peran dapat menyebabkan aparat Inspektorat rentan terhadap ketidakpuasan kerja hingga kejenuhan sehingga mengakibatkan turunnya komitmen independensi aparat Inspektorat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

Melalui pengembangan hipotesis di atas, kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Kerangka Pemikiran :



Dalam kerangka pemikiran seperti gambar diatas, maka terdapat dua variabel bebas yakni konflik peran (X_1) dan ambiguitas peran (X_2) serta satu variabel terikat yakni komitmen independensi aparat Inspektorat (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999). Penelitian ini menggunakan dua macam variabel penelitian

:

1. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah komitmen independensi aparat Inspektorat.

2. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) dari penelitian ini adalah ambiguitas peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*).

3.1.2 Definisi Operasional

Untuk mempermudah pemahaman dan memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel dalam penelitian ini maka perlu diberikan definisi operasional.

3.1.2.1 Komitmen Independensi Aparat Inspektorat

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

Dimensi komitmen profesional yang dikembangkan oleh Ahmad dan Taylor (2009) dimasukkan dalam penelitian ini untuk mengoperasionalkan variabel komitmen independensi dalam bentuk sebagai berikut:

1. Keyakinan kuat dan penerimaan kode etik profesional berkaitan dengan nilai independensi profesi.
2. Kemauan untuk berusaha keras seperti yang diharapkan dalam rangka memenuhi prinsip dasar profesi untuk menjaga independensi
3. Keinginan individu yang kuat untuk bersikap independen sepanjang waktu.

Instrumen komitmen independensi meliputi 10 item pernyataan yang dikembangkan dari lingkup 3 dimensi di atas. Berdasarkan skala Likert 5 poin, Skor tertinggi (skor 5) menunjukkan sikap sangat setuju yang berarti bahwa auditor mempunyai komitmen independensi yang sangat tinggi dan skor terendah (skor 1) menunjukkan sikap sangat tidak setuju yang berarti bahwa auditor mempunyai komitmen independensi yang sangat rendah.

3.1.2.2 Konflik Peran (*Role Conflict*)

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

Instrumen konflik peran meliputi 11 item pernyataan. Berdasarkan skala Likert 5 poin, Skor tertinggi (skor 5) menunjukkan sikap sangat setuju dan skor terendah (skor 1) menunjukkan sikap sangat tidak setuju. Skor yang tinggi mengindikasikan adanya konflik peran yang sangat tinggi dan skor yang rendah mengindikasikan adanya konflik peran yang sangat rendah.

3.1.2.3 Ambiguitas Peran (*Role Ambiguity*)

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

Instrumen pernyataan yang terdiri dari 21 item pertanyaan. Berdasarkan skala Likert 5 poin, skor 5 menunjukkan adanya ambiguitas peran yang sangat rendah dan skor 1 menunjukkan adanya ambiguitas peran yang sangat tinggi.

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

Variabel	Pengukuran
Komitmen Independensi	10 Pertanyaan Skala likert 5 poin (1=rendah, 5=tinggi)
Konflik Peran	11 Pertanyaan Skala likert 5 poin (1=rendah, 5=tinggi)
Ambiguitas Peran	21 Pertanyaan Skala likert 5 poin (1=tinggi, 1=rendah)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah aparat Inspektorat Kota Bandar Lampung, Inspektorat Kabupaten Pesawaran, dan Inspektorat Kabupaten Pringsewu. Pengambilan sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan informasi dari individu maupun kelompok dengan sasaran yang tepat. Menurut Uma Sekaran (2003) dalam bukunya “*Research Methods For Business*” pengambilan sampel dalam hal ini terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan. Adapun responden atau sampel penelitian adalah aparat Inspektorat yang bertindak langsung melakukan pemeriksaan di lingkungan Pemerintah Kota/Kabupaten, yaitu: Inspektur serta seluruh aparat Inspektorat Pembantu

Wilayah I – IV. Metode penelitian yang dipakai adalah survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada aparat Inspektorat Kota Bandar Lampung yang merupakan responden atau sampel dalam penelitian ini.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

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

3.3.2 Sumber Data

Sumber data berasal dari skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang akan dikirim kepada aparat Inspektorat Kota Bandar Lampung.

3.4 Metode Pengumpulan Data

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

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

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

3.5 Metode Analisis

Sebelum memasuki tahap analisis data, kuesioner yang telah kembali akan disortir kembali terlebih dahulu. Hanya kuesioner yang diisi oleh responden yang tepat serta semua item dalam kuesioner telah terisi dengan lengkap yang akan diproses ke tahap analisis. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* Smart PLS2.

Menurut Hartono (2009, 2011) PLS didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu variabel-variabel dalam penelitian ini. Analisis yang digunakan adalah deskripsi modus, standar deviasai, nilai minimum dan nilai maksimum dari setiap variable.

3.5.2 Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

Pengukuran model dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar konsistensi dan keakuratan data yang dikumpulkan. Pengukuran model dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,8$ untuk masing-masing variabel (Yamin dan Kurniawan , 2009). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung korelasi masing-masing pernyataan pada setiap variable dengan skor total.

3.5.2.2 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan analisis uji faktor yang bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklasifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan.

1. Convergent Validity, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya. Jenis korelasi yang digunakan di sini adalah korelasi *Pearson* antara skor setiap pernyataan dengan skor total item. Apabila tingkat signifikansinya $> 0,55$ maka dikatakan valid.
2. Discriminant Validity, dinilai dengan dua metode yaitu metode *Fornell Larcker* dan metode *Cross-loading* (Al-Gahtani *et. al.*, 2007).

3.5.3 Evaluasi Inner Model (Model Stuktural)

Penulis menggunakan literature akuntansi manajemen yaitu dengan mengukur *Coefficient of Determination* (R^2) dan *Path Coefficient* (β) (Chenhall , 2004) agar dapat melihat dan meyakinkan hubungan antar konstruk adalah kuat.

3.5.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Setiap tambahan satu variabel maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variable tersebut berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel dependen. Oleh sebab itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* saat mengevaluasi model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2005).

3.5.3.2 Uji Koefisien Jalur (β)

Pengujian ini dilakukan untuk meyakinkan bahwa hubungan natar konstruk adalah kuat. Dikatakan jika antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai uji koefisien jalur lebih dari 0,100 (Urbach & Ahlemann,2010). Serta hubungan laten dikatakan signifikan jika uji koefisien jalur ada pada level 0,060 (Urbach & Ahlemann,2010).

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk penelitian ini dilakukan dengan melakukan perbandingan antara hasil uji koefisien jalur dengan T-Tabel. Hipotesis dikatakan signifikan apabila $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ atau $\geq 1,96$ pada derajat kebebasan 5 % (Yamin dan Kurniawan, 2009)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *softwaresmart PLS2.0* diperoleh hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mendapatkan bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen independensi. Aparat Inspektorat yang memiliki *role ambiguity* yang besar cenderung memiliki komitmen independensi yang lebih rendah.
2. Hasil penelitian mendapatkan bahwa *role conflict* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap komitmen independensi. Aparat Inspektorat yang memiliki *role conflict* yang besar cenderung memiliki komitmen independensi yang lebih rendah.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu pada metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka diajukan

saran sebagai berikut :

1. Jumlah sampel yang digunakan hanya 40 sampel. Meskipun jumlah sampel ini sudah sesuai dengan teknik pengambilan jumlah sampel yang dikatakan oleh Sekaran (2003) dimana dikatakan bahwa sebaiknya ukuran sampel diantara 30 sampai 500 elemen. Namun, diharapkan penelitian berikutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.
2. Menerapkan metode survei melalui kuesioner dengan ditambahkan teknik wawancara secara langsung, agar data dari responden penelitian akan lebih menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Harrel dan Arnold Wright. (2009) Auditing. A Journal of practice and theory.**
- Ahlawat, S.S. and Lowe J.D. 2003. "An Examination of Internal Auditor Objectivity: In-House versus Outsourcing". Auditing: A Journal of Practice and Theory , Vol.23, No. 2, pp. 147-158.**
- Ahmad, Z., dan D. Taylor. 2009. "Commitment to Independence by Internal Auditor: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict." Managerial Auditing Journal, Vol. 24, No. 9, pp. 899-925.**
- Al-Gahtani, S. S., Hubona, G. S., & Wang, J. 2007. *Information Technology (IT) in Saudi Arabia: Culture and The Acceptance and Use of IT. Information & Management*, 44 (8): 681-691.
- Amilin dan Rosita Dewi. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role stress sebagai Variabel Moderating." JAAI Vol. 12, No. 1, h. 13-24.
- Arens, A.A., dan J.K. Loebbecke. 1996. "Auditing: Pendekatan Terpadu, Adaptasi oleh Amir Abadi Jusuf." Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- Azad, A.N. 1994. "Time Budget Pressure and Filtering of Time Practices in Internal Auditing: A Survey." *Managerial Auditing Journal*, Vol. 9, pp. 17-25.
- Beauchamp, M.R., S.R. Bray, A. Fielding, dan M.A. Eys. 2004. "A multilevel investigation of the relationship between role ambiguity and role efficacy in sport." *Psychology of Sport and Exercise*, Vol. 6, pp. 289-302.
- BPKP. 1998. "Modul Diklat Peningkatan Kemampuan APFP Provinsi DI Yogyakarta." Unit Pengelola Pendidikan dan Latihan Pengawasan Perwakilan BPKP DI Yogyakarta.
- Chenhall, R. H. 2004. The Role of Cognitive and Affective Conflict in Early Implementation of Activity-Based Cost Management. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 16. pp. 19-44.

- Damajanti, A. 2003. "Hubungan antara Mentoring dengan Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Kinerja, dan Niat Pindah di Lingkungan Auditor Junior (Studi Kasus pada KAP di Indonesia)." *Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang
- Fornell, C., dan Larcker, S. 1981. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error. *Journal of Shop Production*, Vol.19, No. 3, hal. 187-193.
- Ghozali, Imam, 2006. *Structural Equation Modeling : Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hair, J.F., B.J. Babin, R.F. Anderson, R.L. Tatham dan W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis, 5th edition*. NJ: Pearson Prentice Hall
- Hartono, J. M. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Edisi 1, BPFE, Yogyakarta.
- Iman Sjahputra Tunggal dan Amin Widjaja Tunggal. 2008 "Auditing dan Undang-Undang Sarbanes Oxley Act."
- Indah, S.N. 2010. "Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP di Semarang)." *Skripsi tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Koo, C.M. dan H.S. Sim. 1999. "On The Role Conflict of Auditors in Korea." *Accounting, Auditing, and Accountability Journal*, Vol. 12, No. 2, pp. 206-219.
- Koustelios, A., N. Theodorakis, dan D. Goulimaris. 2004. "Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Satisfaction Among Physical Education Teachers in Greece." *The International Journal of Educational Management*, Vol. 18, No. 2, pp. 87-92.
- Lubis, Tapi Anda Sari. 2004. "Persepsi Auditor dan User Tentang Independensi Akuntan Sebagai Perilaku Profesional dan Pengaruhnya terhadap Opini Audit." *Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Sumatra Utara Medan.
- Michael, O., D. Court, dan P. Petal. 2009. "Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators." *International Journal of Educational Manajement*. Vol.23. no.9. pp 266-288
- Mohr, A.T., dan J.F. Puck. 2003. "Inter-Sender Role Conflicts, General Manager Satisfaction and Joint Venture Performance in Indian-German Joint Ventures." *Working Paper No.03/19*.
- Monica, Citra. 2007. "Hubungan Persepsi Auditor Internal atas Kode Etik

dengan Efektivitas Pelaksanaan Audit". (Skripsi) Program Sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Widyatama, Bandung.

- Mulyadi. 1992. "Pemeriksaan Akuntan." Yogyakarta: Badan Penerbit STIE YKPN
- Mustofa, Hasan. 2006. "Perspektif Dalam Psikologi Sosial." *Makalah tidak dipublikasikan*. Fakultas Administrasi Negara Universitas Parahiyangan Bandung.
- Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007. "Organisasi Perangkat Daerah." Jakarta.
- Reynolds, M.A. 2000. "Professionalism, Ethical Codes and The Internal Auditor: A Moral Argument." *Journal of Business Ethics*, Vol. 24 No. 2, pp. 115-124.
- Sawyer, L. B., Dittenhofer, M.A. and Scheiner, J. H. 2005. *Sawyer's Internal Auditing*. 5th Ed. The Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, Florida.
- Sarwono, S.W. 2002. "Teori-teori Psikologi Sosial." PT Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U. 2003. "Research Methods for Business." 4th Ed. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Siregar, I.P. 2009. "Pengaruh Gangguan Pribadi, Ekstern, dan Organisasi terhadap Independensi Pemeriksa (Studi Empiris pada Inspektorat Kabupaten Deli Serdang)." *Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Sumatra Utara Medan.
- Tim Penyusun Modul Program Pendidikan Non Gelar Auditor Sektor Publik Sekolah Tinggi Akuntansi Negara. 2007. "Manajemen Fungsi Audit Internal Sektor Publik. Tangerang: Sekolah Tinggi Akuntansi Negara.
- Urbach, N., & Ahlemann. F. 2010. Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 11(2): 5-39.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan Heri. 2009. *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.