

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Unit Analisis

Populasi dalam penelitian adalah para auditor internal yang bekerja di Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang berada di Kota Bandung. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampling yang digunakan *Sampling Purposive*. *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono:2006). Peneliti akan melakukan penelitian tentang pengaruh *role ambiguity* dan *role conflict* terhadap komitmen independensi auditor internal, maka sampel yang dipilih adalah para auditor internal saja.

Dalam hal permohonan pengisian kuesioner, pengirimkan Surat Permohonan Penelitian untuk menyebarkan kuesioner penelitian kepada seluruh Perusahaan BUMN yang berkantor pusat di Kota Bandung. Namun dikarenakan keterbatasan waktu, hanya 3 Perusahaan BUMN yang bersedia untuk dijadikan tempat penelitian.

Daftar ketiga BUMN di kota Bandung yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1

Daftar 3 BUMN di kota Bandung

No	Nama BUMN	Alamat
1	PT BIO FARMA	Jl. Pasteur No. 28 Bandung
2	PT PINDAD	Jl. Jend. Gatot Subroto No.517 Bandung
3	PT TELKOM	Jl. Japati No.1 Bandung

Sumber : Data primer yang diolah 2015

Dalam hasil survey didapatkan data mengenai total populasi auditor internal yang bekerja di 3 Perusahaan BUMN di Kota Bandung berjumlah 70 orang. Berdasarkan rumus slovin yang telah dihitung, sampel yang diambil dengan total auditor sebanyak 60 orang responden. Sehingga penyebaran kuesioner *role ambiguity*, *role conflict* dan komitmen independensi audit internal disebar ke masing-masing auditor internal dengan jumlah 60 orang yang bekerja di 3 Perusahaan BUMN di Kota Bandung. Namun yang kembali sampai batas akhir penerimaan kuesioner berjumlah 48 butir kuesioner maka *responrate* nya adalah 80%. Penyebaran kuesioner mulai dilakukan pada minggu kedua bulan Mei 2015 sampai pertengahan bulan Juni 2015. Berikut tabel mengenai penyebaran dan pengembalian kuesioner (*respon rate*) penelitian ini.

Tabel 4.2
Tingkat Pengembalian Kuesioner (*Respon Rate*)

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total kuesioner yang disebarkan	60	100%
Total kuesioner yang dapat diolah	48	80%
Total kuesioner yang tidak dapat diolah	3	5%
Total kuesioner yang tidak kembali	9	15%

Sumber : Data primer yang diolah 2015

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Data responden yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebanyak 48 responden. Data mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – laki	33 Orang	68,75%
Perempuan	15 Orang	31,25%
Jumlah	48 Orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Berdasarkan distribusi responden dilihat dari jenis kelamin pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang atau sebesar 68,75% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang atau sebesar 31,25%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini disebabkan kuesioner yang dibagikan kepada auditor lebih banyak responden laki-laki, dan pada kenyataannya auditor internal pada 3 Perusahaan BUMN di Kota Bandung laki-laki lebih banyak daripada perempuan.

2. Profil responden berdasarkan usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Profil Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 40 Tahun	12 Orang	25,00%
> 40-45 Tahun	11 Orang	22,91%
> 45 Tahun	25 Orang	52,08%
Jumlah	48 Orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih kecil dari 40 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 25%, yang berusia lebih besar dari 40 tahun sampai 45 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 22,91%, serta yang berusia lebih dari 45 tahun berjumlah 25 orang atau sebesar 52,08%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia lebih dari 45 tahun. Hal ini disebabkan rata-rata usia pada Auditor Internal pada BUMN di Kota Bandung lebih dari 45 tahun. Hal ini dikarenakan umur masih dianggap sebagai tolak ukur dalam menentukan seorang auditor memiliki pengalaman atau tidak.

3. Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.5

Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
Diploma III (D-3)	3 Orang	6,25%
Strata 1 (S-1)	39 Orang	81,25%
Strata 2 (S-2)	6 Orang	12,5%
Strata 3 (S-3)	0 Orang	0%
Jumlah	48 Orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa terdapat responden dengan pendidikan terakhir Diploma III (D3) sebanyak 3 orang atau sebesar 6,25%, responden dengan pendidikan terakhir Strata I (S1) sebanyak 39 orang atau sebesar 81,25%, serta untuk responden dengan pendidikan terakhir Strata II (S2) sebanyak 6 orang atau sebesar 12,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir Strata I (S1). Hal ini disebabkan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai auditor internal pada BUMN di Kota Bandung rata-rata lulusan Strata I (S1).

4. Profil responden berdasarkan status ikatan kerja

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan status ikatan kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Profil Responden berdasarkan Status Ikatan kerja

Status ikatan kerja	Jumlah Responden	Persentase
Tetap	48 Orang	100%
Kontrak	0 Orang	0%
Jumlah	48 Orang	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah,2015

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada Perusahaan BUMN di Kota Bandung seluruhnya merupakan pegawai tetap.

5. Profil responden berdasarkan masa kerja

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Profil Responden berdasarkan Masa kerja

Masa kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 Tahun	10 Orang	20,83%
> 5-10 Tahun	12 Orang	25%
>10 tahun	26 Orang	54,16%
Jumlah	48 Orang	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja dengan lama kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 20,83%, responden yang bekerja dengan lama kerja lebih dari 5 tahun sampai 10 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 25%, dan responden yang bekerja dengan lama kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 54,16%. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas responden pada penelitian ini dengan lama kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini disebabkan kuesioner yang dibagikan kepada Auditor internal pada Perusahaan BUMN di kota Bandung lebih banyak berumur lebih dari 45 tahun sehingga rata-rata telah bekerja lebih dari 10 tahun.

4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1 Hasil Pengujian Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Hasil uji tingkat validitas butir pernyataan disajikan dalam tabel 4.8 – 4.10.

Kuesioner mengenai *Role Ambiguity* atau ambiguitas peran, penelitian terdiri atas 8 butir pernyataan. Hasil perhitungan indek validitas untuk masing masing butir pernyataan Kuesioner mengenai *Role Ambiguity* dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Item Variabel *Role Ambiguity*

Nomor Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1	0,693**	0,000	Valid
2	0,638**	0,000	Valid
3	0,660**	0,000	Valid
4	0,755**	0,000	Valid
5	0,766**	0,000	Valid
6	0,758**	0,000	Valid
7	0,754**	0,000	Valid
8	0,570**	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

Hasil yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, menunjukkan variabel *role ambiguity* mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Untuk itu item kuesioner variabel *Role Ambiguity* layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Kuesioner mengenai *Role Conflict* atau konflik peran, penelitian terdiri atas 7 butir pernyataan. Hasil perhitungan indek validitas untuk masing masing butir pernyataan Kuesioner mengenai *Role Conflict* atau Konflik Perandapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Item
Variabel *Role Conflict* atau Konflik Peran

Nomor Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Sig (2-Tailed)	Keterangan
9	0,767**	0,000	Valid
10	0,753**	0,000	Valid
11	0,529**	0,000	Valid
12	0,633**	0,000	Valid
13	0,745**	0,000	Valid
14	0,647**	0,000	Valid
15	0,570**	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

Hasil yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, menunjukkan variabel *role conflict* mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Untuk itu item kuesioner variabel *Role Conflict* layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Kuesioner mengenai Komitmen Independensi Auditor Internal penelitian terdiri atas 10 butir pernyataan. Hasil perhitungan indeks validitas untuk masing masing butir pernyataan kuesioner mengenai Komitmen Independensi Auditor Internal dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Item
Variabel Komitmen Independensi Auditor Internal

Nomor Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Sig (2-Tailed)	Keterangan
16	0,819**	0,000	Valid
17	0,798**	0,000	Valid
18	0,827**	0,000	Valid
19	0,776**	0,000	Valid
20	0,545**	0,000	Valid
21	0,693**	0,000	Valid
22	0,417**	0,003	Valid
23	0,775**	0,000	Valid
24	0,745**	0,000	Valid
25	0,735**	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

Hasil yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, menunjukkan variabel Komitmen Independensi Auditor Internal mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Untuk itu item kuesioner variabel Komitmen Independensi Auditor Internal layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

4.2.2.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi data instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabilitas jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,6. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
<i>Role Ambiguity</i>	0,849	Reliabel
<i>Role Conflict</i>	0,790	Reliabel
Komitmen Independensi Auditor Internal	0,894	Reliabel

Sumber: Output olah data hasil penelitian

Tabel 4.11 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel *role ambiguity* sebesar 0,849, *role conflict* sebesar 0,790, dan komitmen independensi auditor internal sebesar 0,894. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4.2.3 Analisis Deskriptif

Untuk menjelaskan gambaran *Role Ambiguity*, *Role Conflict* dan Komitmen Independensi Auditor Internal yang diteliti pada Perusahaan BUMN di Kota Bandung, pada bagian ini akan diuraikan deskriptif hasil tanggapan responden untuk setiap indikator yang digunakan dari masing-masing variabel penelitian.

4.2.3.1 Gambaran Mengenai *Role Ambiguity* (Ketidaksesuaian atau ketidakjelasan peran)

Gambaran *Role Ambiguity* (Ketidaksesuaian atau ketidakjelasan peran) pada BUMN di Kota Bandung yang diteliti dibagi kedalam 4 dimensi yaitu Ketidaksesuaian atau ketidakjelasan peran tentang wewenang, tanggung jawab, kejelasan tujuan dan cakupan pekerjaan.

Berikut adalah gambaran tanggapan responden untuk masing-masing variabel *Role Ambiguity* (Ketidaksesuaian atau ketidakjelasan peran).

a) Ketidaksesuaian atau ketidakjelasan peran tentang wewenang

1. Merasa pasti dengan seberapa besar wewenang yang dimiliki

Tabel berikut merupakan gambaran distribusi tanggapan untuk dimensi wewenang.

Tabel 4.12

Distribusi hasil jawaban responden mengenai wewenang yang dimiliki

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	17	35,4
Setuju	4	31	64,6
Ragu-ragu	3	0	0,0
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN telah mengetahui dengan pasti besarnya wewenang yang dimiliki di tempatnya bekerja. Seluruh responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden mengetahui dan memahami hal yang menjadi hak dan kewajibannya, serta mengetahui fungsi dan kedudukannya masing-masing dengan baik, sehingga dalam keadaan apapun juga tidak akan mengalami kerancuan dalam peran yang auditor khawatirkan atau tidak akan adanya ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dalam diri auditor internal di BUMN sekitar Kota Bandung.

2. Mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan

Tabel 4.13

Distribusi hasil jawaban responden mempunyai perencanaan yang jelas

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	15	31,25
Setuju	4	33	68,75
Ragu-ragu	3	0	0,0
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaannya. Mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki perencanaan yang jelas untuk mengembangkan setiap penugasannya dan mempertimbangkan perencanaannya. Sehingga auditor internal sudah mempertimbangkan sasaran, cakupan serta peluang dari kegiatan yang sedang direview dan mengendalikan resiko yang memungkinkan berdampak buruk bagi pekerjaan dan perusahaannya. Jadi dalam diri auditor sudah memiliki sasaran informasi yang memadai yang

diperlukan untuk menjalankan suatu peran dengan cara yang memuaskan, sehingga kemungkinan kecil saja munculnya ambiguitas peran atau adanya ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) pada diri auditor internal BUMN Kota Bandung.

b) Ketidaksesuaian atau ketidakjelasan peran tentang tanggungjawab

Tabel berikut merupakan gambaran distribusi tanggapan untuk dimensi Tanggung jawab.

1. Mempunyai tujuan yang jelas untuk pekerjaannya

Tabel 4.14
Distribusi hasil jawaban responden mengenai tujuan yang jelas

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	17	35,4
Setuju	4	31	64,6
Ragu-ragu	3	0	0,0
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti dalam memiliki tujuan dan sasaran yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya. Responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tujuan dan sasaran yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya. Auditor harus menerapkan kecermatan dan keterampilan yang layak dilakukan oleh seorang auditor internal yang kompeten akan melakukan pekerjaan penugasan dengan tingkat kemahiran dan ketekunan untuk mencapai tujuannya dengan tepat. Dengan kecermatan dan keterampilan profesi dalam diri auditor, mengurangi kesalahan

dan keliruan dan menghindari tekanan ketidakjelasan peran tentang tanggung jawabnya itu sendiri (*role ambiguity*).

2. Mengetahui bahwa perlunya membagi waktu dengan tepat

Tabel 4.15
Distribusi hasil jawaban responden mengenai perlunya membagi waktu

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	15	31,25
Setuju	4	30	62,50
Ragu-ragu	3	3	6,25
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti dalam membagi waktu sebaik-baiknya dalam melaksanakan pekerjaannya. Responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikandan hanya sebagian kecil saja yang merasa ragu.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden membagi waktu sebaik-baiknya dalam melaksanakan pekerjaannya. Memang salah satu hal yang paling penting dalam tanggung jawab auditor adalah bisa membagi waktu sebaik mungkin agar tidak memperlambat pekerjaannya dan mendapatkan informasi secara cepat agar menghindari dampak buruk dalam pekerjaan atau menghindari ketidaktahuan peran (*Role ambiguity*).

c) Ketidaksesuaian atau ketidakjelasan peran tentang kejelasan tujuan

Tabel berikut merupakan gambaran distribusi tanggapan tentang kejelasan tujuan.

- 1) Mengetahui dengan pasti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya

Tabel 4.16

Distribusi hasil jawaban responden mengenai tentang kejelasan tujuan

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	19	39,6
Setuju	4	29	60,4
Ragu-ragu	3	0	0,0
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti telah mengetahui dengan pasti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden pada Perusahaan BUMN di Kota Bandung bertanggungjawab dalam menjaga mempertahankan profesinya dan apa yang auditor kerjakan, serta membenarkan bila memang benar dan menyalahkan jika memang salah tidak boleh adanya kecurangan didalam pekerjaannya. Serta dalam tanggungjawab pekerjaannya dengan jelas dan tegas. Agar tidak merugikan orang lain dan menghindari ketidakjelasan perannya (*role ambiguity*) sebagai tanggungjawab dalam pekerjaannya yang auditor kerjakan.

- 2) Mengetahui dengan jelas apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya

Tabel 4.17
Distribusi hasil jawaban responden mengenai penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah jelas

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	16	33,3
Setuju	4	27	56,3
Ragu-ragu	3	5	10,4
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti telah bekerja jelas apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanggapan responden menunjukkan sangat setuju dan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan serta sebagian kecil saja yang ragu-ragu.

Hasil ini menunjukkan bahwa auditor internal telah melakukan pekerjaan dengan jelas apa yang harus dilakukan, tugas auditor internal dengan mencari informasi dan pengetahuan yang cukup tentang auditee. Pengetahuan yang dimaksud mencakup cara kerja, prosedur, hierarki jabatan, dan catatan mutu atau laporan yang selama ini digunakan dalam kegiatan sehari-hari. Maka secara umum responden telah melaksanakan pekerjaannya dengan jelas sesuai tugasnya pada BUMN di Kota Bandung.

d. Cakupan Pekerjaan

Tabel berikut merupakan gambaran distribusi tanggapan untuk dimensi Cakupan Pekerjaan.

- 1) Auditor Internal mengetahui cakupan dari pekerjaan yang dilakukannya

Tabel 4.18
Distribusi hasil jawaban responden mengenai cakupan dari pekerjaan yang dilakukannya

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	14	29,2
Setuju	4	34	70,8
Ragu-ragu	3	0	0,0
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti telah mengetahui cakupan dari pekerjaan yang dilakukannya. Mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden pada BUMN di Kota Bandung bekerja sesuai cakupan yang diketahui oleh auditor internal agar lebih luar.

- 2) Auditor Internal mengetahui bagaimana kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.19

Distribusi hasil jawaban responden mengenai mengenai kinerja pekerjaan

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	16	33,3
Setuju	4	31	64,6
Ragu-ragu	3	1	2,1
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti telah mengetahui kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikandan hanya sebagian kecil saja yang merasa ragu.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum dibutuhkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya pada BUMN di Kota Bandung. Kinerja atau prestasi kerja seseorang auditor internal saling bersaing dalam mengeluarkan hasil sebaik mungkin agar terlihat memuaskan dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan.

Untuk mengetahui secara menyeluruh tentang *Role Ambiguity* atau ketidakjelasan peran pada BUMN di Kota Bandung yang diteliti, dilakukan perhitungan akumulasi skor jawaban responden dari setiap butir pernyataan.

Tabel 4.20
Tabulasi Distribusi Jawaban Responden Mengenai
Role Ambiguity pada BUMN di Kota Bandung

Dimensi	No	5	4	3	2	1	Total	Skor	Skor	Persen
		SS	S	RR	TS	STS	Skor	Dimensi	Ideal	Tase
wewenang	1	17	31	0	0	0	209	416	480	86,6%
	2	15	33	0	0	0	207			
Tanggungjawab	3	17	31	0	0	0	209	413	480	86,0%
	4	15	30	3	0	0	204			
Kejelasan Tujuan	5	19	29	0	0	0	211	414	480	86,25%
	6	16	27	5	0	0	203			
Cakupan Pekerjaan	7	14	34	0	0	0	206	413	480	86,0%
	8	16	31	1	0	0	207			
Total		129	246	9	0	0	1656		1920	86,25%

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Tanggapan responden terhadap *Role Ambiguity* atau Ambiguitas Peran pada BUMN di Kota Bandung sebesar 1656 atau sebesar 86,25% masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa auditor Internal pada BUMN di Kota Bandung sebagian besar telah menjalankan tugas, tanggung jawab, tujuan auditnya secara profesional dan sesuai aturan dan kode etik yang berlaku. Hanya sedikit saja yang cenderung mendapatkan peran ambiguitas atau ketidakjelasan peran dalam auditor internal (*role ambiguity*). Secara keseluruhan indikator dimensi ketidakjelasan peran dalam wewenang auditor internal memiliki skor relatif paling tinggi dari dimensi-dimensi lainnya.

4.2.3.2 Gambaran Mengenai *Role Conflict* atau Konflik Peran

Gambaran *Role Conflict* atau Konflik Peran pada BUMN di Kota Bandung yang diteliti dibagi kedalam 4 dimensi yaitu Sumber Daya Manusia, Mengesampingkan Aturan, Kegiatan yang Tidak Perlu dan Arah yang Tidak Jelas.

Berikut adalah gambaran tanggapan responden untuk masing-masing dimensi *Role Conflict* atau Konflik Peran.

a. Sumber Daya Manusia

- 1) Suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda

Tabel 4.21
Distribusi hasil jawaban responden mengenai suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	1	2,1
Setuju	4	4	8,3
Ragu-ragu	3	20	41,7
Tidak Setuju	2	16	33,3
Sangat Tidak Setuju	1	7	14,6
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti bahwa melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda. Mayoritas responden memberikan tanggapan ragu-ragu dan tidak setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan dan hanya sebagian kecil saja yang menjawab setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa Auditor Internal pada BUMN di Kota Bandung tidak melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda dan tidak mempunyai pekerjaan ganda didalam satu perusahaan. Sebab memungkinkan membahayakan bagi perusahaan dan memudahkan auditor untuk melakukan mencurangi serta akan menciptakan konflik peran pada diri auditor internal tersebut.

- 2) Menerima penugasan tanpa adanya sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 4.22

Distribusi hasil jawaban responden mengenai penugasan tanpa adanya sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	0	0,0
Setuju	4	3	6,2
Ragu-ragu	3	18	37,5
Tidak Setuju	2	13	27,1
Sangat Tidak Setuju	1	14	29,2
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti telah menerima penugasan tanpa adanya sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya. Mayoritas responden memberikan tanggapan ragu-ragu dan tidak setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikandan hanya sebagian kecil saja yang menjawab setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa dalam menerima penugasan tanpa adanya sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya, auditor internal pada BUMN di kota Bandung tidak menyetujuinya, karena tanpa adanya sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaan akan memperlambat menyelesaikan tugasnya bahkan akan menambah konflik peran bagi auditnya karena banyak yang kerja ganda sehingga menjadi tidak efektif bagi perusahaannya.

b) Mengesampingkan Aturan

Tabel berikut merupakan gambaran distribusi tanggapan untuk variabel Mengesampingkan Aturan.

- 1) Mengesampingkan peraturan maupun kebijakan perusahaan demi menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 4.23
Distribusi hasil jawaban responden mengenai mengesampingkan peraturan maupun kebijakan perusahaan

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	0	0,0
Setuju	4	0	0,0
Ragu-ragu	3	4	8,3
Tidak Setuju	2	26	54,2
Sangat Tidak Setuju	1	18	37,5
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti telah mengesampingkan peraturan maupun kebijakan perusahaan demi menyelesaikan pekerjaannya. Mayoritas responden memberikan tanggapan tidak setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan dan hanya sebagian kecil saja yang menjawab ragu-ragu.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden menjawab tidak setuju dalam mengesampingkan peraturan maupun kebijakan perusahaan hanya demi menyelesaikan pekerjaannya. Sebab, didalam peraturan merupakan keharusan yang tidak boleh ingkar walaupun untuk kebaikan pekerjaannya karena peraturan adalah peraturan jika melanggar malah akan berdampak negative bagi diri sendiri sehingga mendapatkan konflik peran.

- 2) Auditor Internal mendapatkan permintaan yang bertentangan dengan pekerjaannya dari dua atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain

Tabel 4.24

Distribusi hasil jawaban responden mengenai permintaan yang bertentangan dengan pekerjaannya dari dua atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	0	0,0
Setuju	4	0	0,0
Ragu-ragu	3	11	23,0
Tidak Setuju	2	29	60,4
Sangat Tidak Setuju	1	8	16,6
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti telah permintaan yang bertentangan dengan pekerjaannya dari dua atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain. Mayoritas responden memberikan tanggapan tidak setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikandan hanya sebagian kecil saja yang menjawab ragu-ragu.

Hasil ini menunjukkan bahwa dalam secara umum responden tidak setuju untuk mendapatkan permintaan yang bertentangan dengan pekerjaannya. Hal tersebut akan membahayakan bagi diri auditor internal itu sendiri.

c. Kegiatan yang Tidak Perlu

Tabel berikut merupakan gambaran distribusi tanggapan untuk variabel Kegiatan yang Tidak Perlu.

- 1) Auditor Internal melakukan pekerjaan yang dapat diterima oleh satu pihak tetapi tidak dapat diterima oleh pihak lainnya dalam perusahaan.

Tabel 4.25
Distribusi hasil jawaban responden mengenai pekerjaan yang dapat diterima oleh satu pihak tetapi tidak dapat diterima oleh pihak lainnya dalam perusahaan

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	0	0,0
Setuju	4	1	2,1
Ragu-ragu	3	16	33,3
Tidak Setuju	2	26	54,2
Sangat Tidak Setuju	1	5	4,2
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti telah melakukan pekerjaan yang dapat diterima oleh satu pihak tetapi tidak dapat diterima oleh pihak lainnya dalam perusahaan. Mayoritas responden memberikan tanggapan tidak setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan dan hanya sebagian kecil saja yang menjawab ragu-ragu.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden menjawab tidak setuju ketika melakukan pekerjaan diterima oleh satu pihak saja, sedangkan pihak lain ada yang tidak menerima hasil pekerjaannya. Hal itu merupakan suatu awal dimana akan adanya konflik peran di dalam auditor internal.

- 2) Auditor Internal melakukan pekerjaan yang sebenarnya tidak perlu dikerjakan.

Tabel 4.26
Distribusi hasil jawaban responden mengenai melakukan pekerjaan yang sebenarnya tidak perlu dikerjakan

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	0	0,0
Setuju	4	0	0,0
Ragu-ragu	3	17	35,4
Tidak Setuju	2	25	52,1
Sangat Tidak Setuju	1	6	12,5
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti telah melakukan pekerjaan yang sebenarnya tidak perlu dikerjakan. Mayoritas responden memberikan tanggapan tidak setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikandan hanya sebagian kecil saja yang menjawab ragu-ragu.

Hasil ini menunjukkan bahwa kegiatan yang tidak perlu dikerjakan oleh auditor internal pada BUMN di kota Bandung memang semestinya tidak usah dikerjakan, karena dapat menimbulkan sia-sia secara individual. Apabila individu tidak jelas akan peran utama mereka hingga kurangnya informasi yang dibutuhkan bagi kesuksesan kinerjanya sehingga akan menyebabkan BUMN di Kota Bandung rentan terhadap konflik peran antara individu dan pekerjaannya.

d. Arahan Yang Tidak Jelas

Tabel berikut merupakan gambaran distribusi tanggapan untuk variabel Arahan yang Tidak Jelas.

- 1) Auditor Internal bekerja dibawah arahan yang tidak pasti dan perintah yang tidak jelas

Tabel 4.27
Distribusi hasil jawaban responden mengenai bekerja dibawah arahan yang tidak pasti dan perintah yang tidak jelas

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	0	0,0
Setuju	4	0	0,0
Ragu-ragu	3	6	12,5
Tidak Setuju	2	29	60,4
Sangat Tidak Setuju	1	13	27,1
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti telah bekerja dibawah arahan yang tidak pasti dan perintah yang tidak jelas. Mayoritas responden memberikan tanggapan tidak setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikandan sebagian kecil saja yang menjawab ragu-ragu.

Hasil ini menunjukkan bahwa dalam pekerjaan seharusnya sesuai dengan aturan yang berlaku tidak boleh seenaknya sendiri, secara umum responden menjawab tidak setuju ketika dalam pekerjaan dibawah arahan kita sendiri bertentangan dengan arahan atasan karena akan mendampak buruk kepada pribadi maupun perusahaannya salah satunya munculnya konflik peran.

Untuk mengetahui secara menyeluruh tentang *Role Conflict* atau keonflik peran pada BUMN di Kota Bandung yang diteliti, dilakukan perhitungan akumulasi skor jawaban responden dari setiap butir pernyataan.

Tabel 4.28
Tabulasi Distribusi Jawaban Responden Mengenai
***Role Conflict* pada BUMN di Kota Bandung**

Dimensi	No	5	4	3	2	1	Total	Skor	Skor Ideal	Persen Tase
		STS	TS	RR	S	ST		Skor Dimensi		
Sumber Daya Manusia	1	1	4	20	16	7	120	226	480	47,1%
	2	0	3	18	13	14	106			
Mengesampingkan Aturan	3	0	0	4	26	18	82	181	480	37,8%
	4	0	0	11	29	8	99			
Kegiatan yang Tidak Perlu	5	0	1	16	26	5	109	216	480	45%
	6	0	0	17	25	6	107			
Arahan yang Tidak Jelas	7	0	0	6	29	13	89	89	240	37,1%
Total		1	8	92	164	71	712		1680	42,4%

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Tanggapan responden terhadap *Role Conflict* BUMN di Kota Bandung sebesar 712 atau sebesar 42,4%. Hasil tersebut dapat menunjukkan *Role Conflict* pada BUMN di Kota Bandung muncul sebab jika ada hal yang janggal pada diri auditor internal, seperti mengesampingkan aturan, adanya kegiatan yang tidak perlu tetapi di kerjakan, ada arahan yang tidak jelas atau tidak pasti tetapi di kerjakan, dan lainnya. Dari skor indeks terbesar adalah Sumber daya manusia sebesar 226 dengan presentase 47,1%.

4.2.3.3 Gambaran Mengenai Komitmen Independensi Auditor Internal

Gambaran Independensi Auditor Internal pada BUMN di Kota Bandung yang diteliti dibagi kedalam 3 dimensi yaitu Independensi dalam program audit, Independensi dalam verifikasi dan Independensi dalam pelaporan.

Berikut adalah gambaran tanggapan responden untuk masing-masing dimensi Independensi Auditor Internal.

a) Independensi Dalam Program Audit

Tabel berikut merupakan gambaran distribusi tanggapan untuk dimensi Independensi dalam program audit.

1) Bebas Dari Intervensi Manajemen Atas Program Audit

Tabel 4.29
Distribusi hasil jawaban responden mengenai bebas dari intervensi manajemen atas program audit

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	13	27,1
Setuju	4	29	60,4
Ragu-ragu	3	6	12,5
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung bebas dari intervensi atas program audit yang akan dilaksanakan. Mayoritas responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan dan hanya sebagian kecil saja yang merasa ragu.

Hasil ini menunjukkan program audit yang dilakukan auditor internal pada BUMN di kota Bandung telah dilaksanakan secara independen sehingga dapat menilai kewajaran suatu informasi yang disajikan manajemen untuk para pemakai informasi yang terdiri dari pemakai internal dan eksternal.

2) Bebas Dari Segala Intervensi Atas Prosedur Audit

Tabel 4.30
Distribusi hasil jawaban responden mengenai bebas dari segala intervensi atas prosedur audit

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	11	22,9
Setuju	4	33	68,8
Ragu-ragu	3	4	8,3
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung telah bebas dari intervensi atas prosedur audit yang akan dilaksanakan. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan dan hanya sebagian kecil saja yang merasa ragu.

Hasil ini menunjukkan prosedur audit pada BUMN di kota Bandung telah dilaksanakan secara independen sehingga dapat diharapkan dapat menilai kewajaran suatu informasi yang disajikan manajemen untuk para pemakai informasi yang terdiri dari pemakai internal dan eksternal.

- 3) Bebas Dari Segala Persyaratan Untuk Penugasan Audit Selain Yang Memang diisyaratkan untuk sebuah proses audit

Tabel 4.31

Distribusi hasil jawaban responden mengenai bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang memang diisyaratkan untuk sebuah proses audit

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	11	22,9
Setuju	4	34	70,8
Ragu-ragu	3	3	6,3
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung telah bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang diisyaratkan. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan dan hanya sebagian kecil saja yang merasa ragu.

Hasil ini menunjukkan audit pada BUMN di kota Bandung telah dilaksanakan secara independen sehingga dapat diharapkan dapat menilai kewajaran suatu informasi yang disajikan manajemen untuk para pemakai informasi yang terdiri dari pemakai internal dan eksternal.

b) **Independensi Dalam Verifikasi**

Tabel berikut merupakan gambaran distribusi tanggapan untuk dimensi Independensi dalam verifikasi.

- 1) Bebas Dalam Mengakses Semua Catatan, Memeriksa Aktiva Dan Karyawan Yang Relevan Dengan Audit Yang Dilakukan

Tabel 4.32

Distribusi hasil jawaban responden mengenai bebas dalam mengakses catatan, memeriksa aktiva dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	16	33,3
Setuju	4	28	58,3
Ragu-ragu	3	4	8,3
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung telah bebas untuk mengakses data-

data yang diperlukan dalam proses audit. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan dan hanya sebagian kecil saja yang merasa ragu.

Hasil ini menunjukkan verifikasi hasil audit pada BUMN di kota Bandung telah dilaksanakan secara independendengan adanya kebebasan untuk mengakses data-data yang diperlukan dalam proses audit.

- 2) Bebas Dari Segala Usaha Manajerial Ordinal Yang Berusaha Membatasi Aktivitas Yang Diperiksa Atau Membatasi Perolehan Bahan Bukti

Tabel 4.33

Distribusi hasil jawaban responden mengenai bebas dari segala usaha manajerial ordinal yang berusaha membatasi aktivitas yang diperiksa atau membatasi perolehan bahan bukti

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	14	29,2
Setuju	4	31	64,6
Ragu-ragu	3	3	6,2
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung telah bebas dari intervensi tidak manajerial yang dapat mengganggu proses pengumpulan barang bukti. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan dan hanya sebagian kecil saja yang merasa ragu.

Hasil ini menunjukkan verifikasi hasil audit pada BUMN di kota Bandung telah dilaksanakan secara independend dan tidak terpengaruh oleh intervensi manajerial yang dapat mengganggu proses pengumpulan barang bukti.

3) Bebas Dari Kepentingan Pribadi Yang Menghambat Verifikasi Audit

Tabel 4.34

Distribusi hasil jawaban responden mengenai bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	13	27,1
Setuju	4	33	68,7
Ragu-ragu	3	2	4,2
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung telah bebas dari kepentingan pribadi yang dapat merusak independensi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan dan hanya sebagian kecil saja yang merasa ragu.

Hasil ini menunjukkan verifikasi hasil audit pada BUMN di kota Bandung telah dilaksanakan tanpa terpengaruh kepentingan pribadi yang dapat merusak independensi.

c) **Independensi Dalam Pelaporan**

Tabel berikut merupakan gambaran distribusi tanggapan untuk dimensi Independensi dalam pelaporan.

- 1) Bebas Dari Perasaan Wajib Memodifikasi Dampak Atau Signifikasi Dari Fakta – Fakta Yang Dilaporkan

Tabel 4.35

Distribusi hasil jawaban responden mengenai bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta – fakta yang dilaporkan

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	11	22,9
Setuju	4	35	72,9
Ragu-ragu	3	2	4,2
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden yang diperoleh terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung telah memberikan laporan audit yang sesuai dengan temuannya dan tidak akan memodifikasi hasil audit. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan dan hanya sebagian kecil saja yang merasa ragu.

Hasil ini menunjukkan pelaporan hasil audit pada BUMN di kota Bandung telah dilaksanakan secara independen dan tidak akan memodifikasi hasil audit.

- 2) Bebas Dari Tekanan Untuk Tidak Melaporkan Hal – Hal Yang Signifikan Dalam Laporan Audit

Tabel 4.36

Distribusi hasil jawaban responden mengenai bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal – hal yang signifikan dalam laporan audit

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	16	33,3
Setuju	4	30	62,5
Ragu-ragu	3	2	4,2
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden yang diperoleh terlihat pelaporan hasil audit oleh auditor internal pada BUMN di kota Bandung telah bebas dari tekanan pihak lain. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan dan hanya sebagian kecil saja yang merasa ragu.

Hasil ini menunjukkan pelaporan hasil audit pada BUMN di kota Bandung telah dilaksanakan secara independen sehingga tidak bekerja di bawah tekanan pihak lain.

- 3) Menghindari Penggunaan Kata-Kata Yang Menyesatkan Baik Secara Sengaja Maupun Tidak Sengaja Dalam Melaporkan Fakta, Opini, Dan Rekomendasi Dalam Interpretasi Auditor

Tabel 4.37
Distribusi hasil jawaban responden mengenai menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta, opini, dan rekomendasi dalam interpretasi auditor

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	9	18,75
Setuju	4	36	75,0
Ragu-ragu	3	3	6,25
Tidak Setuju	2	0	2,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden yang diperoleh terlihat hasil laporan audit internal pada BUMN di kota Bandung dibuat secara baik sehingga mudah dipahami dengan menghindari penggunaan kata-kata yang bersifat ambigu dan tidak tegas dalam laporan audit. Mayoritas responden

memberikan tanggapan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan dan hanya sebagian kecil saja yang merasa tidak setuju.

- 4) Bebas Dari Segala Usaha Untuk Meniadakan Pertimbangan Auditor Mengenai Fakta Atau Opini Dalam Laporan Audit Internal

Tabel 4.38

Distribusi hasil jawaban responden mengenai bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta atau opini dalam laporan audit internal

Tanggapan		Frekuensi	Prosentase
Sangat Setuju	5	16	33,3
Setuju	4	30	62,5
Ragu-ragu	3	2	4,2
Tidak Setuju	2	0	0,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0
Jumlah		48	100,0

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil distribusi tanggapan responden yang diperoleh terlihat laporan hasil audit oleh auditor internal pada BUMN di kota Bandung sudah bebas dari tekanan pihak lain dengan tidak menggubris usaha-usaha pihak lain yang ingin meniadakan fakta dan opini dalam laporan audit internal. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan dan hanya sebagian kecil saja yang merasa ragu.

Untuk mengetahui secara menyeluruh tentang Independensi Auditor Internal pada BUMN di Kota Bandung yang diteliti, dilakukan perhitungan akumulasi skor jawaban responden dari setiap butir pernyataan.

Tabel 4.39
Tabulasi Distribusi Jawaban Responden Mengenai
Independensi Auditor Internal pada BUMN di Kota Bandung

Dimensi	No	5	4	3	2	1	Total	Skor	Skor	Persen
		SS	S	RR	TS	STS	Skor	Dimensi	Ideal	Tase
Independensi Dalam Program Audit	16	13	29	6	0	0	199			
	17	11	33	4	0	0	199	598	720	83,1%
	18	11	34	3	0	0	200			
Independensi Dalam Verifikas	19	16	28	4	0	0	204			
	20	14	31	3	0	0	203	610	720	84,7%
	21	13	33	2	0	0	203			
Independensi Dalam Pelaporan	22	11	35	2	0	0	201			
	23	16	30	2	0	0	206	811	960	84,5%
	24	9	36	3	0	0	198			
	25	16	30	2	0	0	206			
Total		130	319	31	0	0	2019		2400	84,1%

Sumber : Data Penelitian 2015 (diolah)

Tanggapan responden terhadap Independensi Auditor Internal pada BUMN di Kota Bandung sebesar 2019 atau sebesar 84,1% masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa auditor internal pada BUMN di Kota Bandung dalam menjalankan tanggung jawab auditnya telah bekerja secara independen. Secara keseluruhan indikator dimensi Independensi dalam Verifikas dan Independensi dalam pelaporan memiliki skor relatif paling baik dari dimensi-dimensi lainnya.

4.3 Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen

Independensi Auditor Internal

4.3.1 Hasil Uji Asumsi Regresi

Asumsi regresi yang dilihat adalah asumsi error mengikuti distribusi normal, asumsi bebas kolinearitas, asumsi tidak terdapat heteroskedastis. Tujuan

dari pengujian asumsi ini untuk memvalidasi persamaan regresi linier yang diperoleh sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang tepat dalam menjelaskan hubungan fungsional variable bebas terhadap variable tak bebas.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas residu dilakukan untuk melihat apakah nilai taksiran residual model regresi berdistribusi normal. Persamaan regresi yang baik diperoleh jika residual nilai taksiran model regresi berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas secara *statistic* yang dilihat berdasarkan uji *Kolmogorof-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.40
Hasil Uji Normalitas Taksiran Model Regresi X –Y

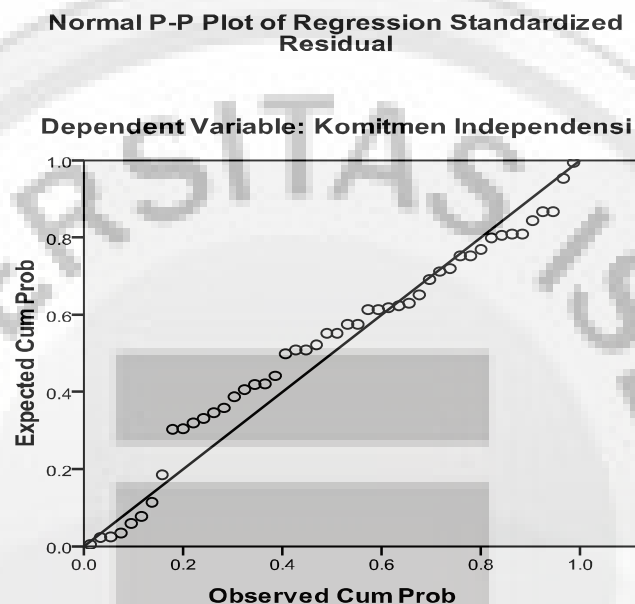
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16862182
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.086
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.915
Asymp. Sig. (2-tailed)		.372
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Lampiran Output SPSS

Hasil perhitungan nilai Kolmogorov untuk model regresi yang diperoleh adalah sebesar 0,915 dengan probabiliti (p-value) sebesar 0,372. Berdasarkan tabel uji *Kolmogorov - Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai sig. > 0,05, ini mengartikan bahwa nilai residual dari model regresi berdistribusi normal.

Cara lain untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis

lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Imam Ghozali, 2009:147). Adapun hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar grafik p-p plot berikut ini:



Gambar 4.1

Grafik Normal P-Plot (Asumsi Normalitas)

Dari grafik normal P-Plot tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Imam Ghozali 2009:112).

b. Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi dalam

penelitian ini adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut. Dan sebaliknya, jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.41

Tabel 4.41
Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Role Ambiguity</i>	0.919	1.089
	<i>Role Conflict</i>	0.919	1.089

a. Dependent Variable: Komitmen Independensi

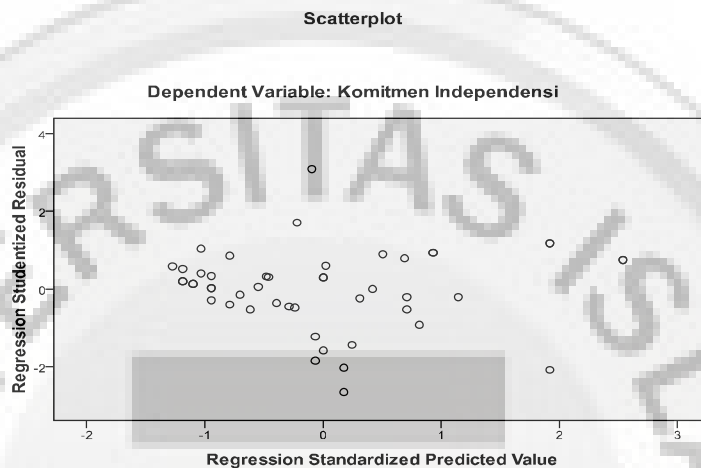
Sumber : Lampiran Output SPSS

Tabel 4.41 di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing - masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *VIF*. Nilai *VIF* yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinearitas.

c. Pengujian Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2
Grafik Uji Heterokedastisitas

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi komitmen independensi auditor berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu *role ambiguity* dan *role conflict*.

4.3.2 Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan data penelitiandiperoleh hasil perhitungan koefisien regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 sebagai berikut :

Tabel 4.42
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.594	2.672		20.430	.000
	<i>Role Ambiguity</i>	-.545	.168	-.411	-3.245	.002
	<i>Role Conflict</i>	-.349	.144	-.308	-2.429	.019

a. Dependent Variable: Komitmen Independensi (Y)

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda untuk data penelitian yang digunakan ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 54,594 - 0,545X_1 - 0,349X_2$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa konstanta (*intersept*) sebesar 54,594 berarti apabila *Role Ambiguity* atau ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran bagi auditor akan mengalami peningkatan sebesar skor satu sedangkan *Role Conflict* atau konflik peran bagi auditor tidak mengalami perubahan konstan (bernilai 0), maka rata-rata Skor Komitmen Independensi Auditor Internal yang bernilai 54,594 akan menurun sebesar 0,545 menjadi 54,039.

Koefisien regresi *Role Ambiguity* (X_1) bertanda negative sebesar 0,545. Ini berarti perubahan *Role Ambiguity* berbanding terbalik dengan Komitmen Independensi Auditor Internal. Hal ini berarti Auditor Internal yang memiliki ambiguitas peran yang besar cenderung memiliki komitmen independensi yang lebih rendah, sedangkan apabila semakin tinggi *Role Ambiguity* akan semakin rendahnya Komitmen Independensi Auditor Internal.

Koefisien regresi *Role Conflict* (X_2) bertanda negatif sebesar 0,349. Ini berarti perubahan *Role Conflict* berbanding terbalik dengan Komitmen Independensi Auditor Internal. Apabila *Role Conflict* atau konflik peran akan mengalami peningkatan sebesar skor satu sedangkan *Role Ambiguity* atau ambiguitas peran bagi auditor tidak mengalami perubahan konstan (bernilai 0), maka rata-rata Skor Komitmen Independensi Auditor Internal yang bernilai 54,594 akan menurun sebesar 0,349.

Hal ini berarti Auditor Internal yang memiliki konflik peran yang besar cenderung memiliki komitmen independensi yang lebih rendah, sedangkan apabila semakin tinggi *Role Conflict* akan semakin rendahnya Komitmen Independensi Auditor Internal.

4.3.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas dalam persamaan regresi secara simultan (bersama - sama) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel di bawah ini, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_0 , sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_a .

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

$$H_{01} : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

H_{a1} : Paling tidak ada satu $\beta_i \neq 0$

Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini

Tabel 4.44
Hasil ANOVA (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.925	2	119.462	11.392	.000 ^a
	Residual	471.888	45	10.486		
	Total	710.813	47			
a. Predictors: (Constant), Role Conflict, Role Ambiguity						
b. Dependent Variable: Komitmen Independensi						

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari Tabel 4.43 diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} untuk model regresi yang diperoleh sebesar 11,392 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari tabel F diperoleh nilai F_{tabel} dengan $db_1 = 2$ dan $db_2 = 45$ sebesar 3,226.

Hasil uji diperoleh F_{hitung} (11,392) lebih besar dari F_{tabel} (3,200) sehingga diperoleh keputusan uji simultan adalah menolak H_0 maka H_a diterima. Dari nilai signifikansi juga dapat dilihat bahwa nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang berarti uji signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* berpengaruh signifikan Komitmen Independensi Auditor Internal

4.3.4 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (penjelas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2009:88).

Rangkuman hasil perhitungan statistik uji pada pengujian hipotesis parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.44
Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	Sig (p)	t_{tabel}	α	Keputusan	Keterangan
<i>Role Ambiguity</i> X1	-3.245	0,002	2,014	5%	H ₀ ditolak	Signifikan
<i>Role Conflict</i> X2	-2.429	0,019	2,014	5%	H ₀ ditolak	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dalam penelitian ini digunakan sampel $n = 48$. Nilai t_{tabel} dengan jumlah sampel (n) = 48, jumlah variabel X (k) = 2, taraf signifikan $\alpha = 5\%$; derajat bebas (db) = $n - k - 1 = 48 - 2 - 1 = 45$ diperoleh sebesar 2,014. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H₀) dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya.

1. Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel *Role Ambiguity* (X₁) sebesar -3,245 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,002. Untuk melihat pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal, hipotesis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_{02} : \beta_1 = 0$ *Role Ambiguity* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

$H_{a2} : \beta_1 \neq 0$ *Role Ambiguity* berpengaruh terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

Hasil nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan t-hitung untuk X_1 lebih besar dari nilai negatif t_{tabel} ($t = 3,245 > 2,014$). Diperoleh kesimpulan pengujian H_0 ditolak. Hasil nilai signifikansi uji statistik (p-value) untuk variabel X_1 sebesar 0,002 (sangat kecil) lebih kecil dari 0,050 maka keputusan uji adalah menolak H_0 .

Jadi dapat disimpulkan *Role Ambiguity* berpengaruh negative terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

2. Pengaruh Role Conflict terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Independensi Auditor Internal (X_2) -2,029 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,019. Untuk melihat pengaruh *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal, hipotesis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_{02} : \beta_2 = 0$ *Role Conflict* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ *Role Conflict* berpengaruh terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

Hasil nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan t-hitung untuk X_2 lebih besar dari nilai negatif t_{tabel} ($t = 2,029 > 2,014$). Hasil ini juga ditunjukkan

oleh nilai signifikansi uji statistik (p-value) untuk variabel X_2 sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,050. Diperoleh kesimpulan pengujian *Hoditolak*.

Jadi dapat disimpulkan *Role Conflict* berpengaruh negatif terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal.

4.3.5 Koefisien Determinansi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besaran variabel independen (Profesionalisme Auditor Internal dan Independensi Auditor Internal) secara bersama-sama dapat menjelaskan/menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2009:87) untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*). Adapun hasil nilai determinasi *Adjusted R²* dapat dilihat pada tabel 4.45.

Tabel 4.45
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.307	3.238
a. Predictors: (Constant), Role Conflict, Role Ambiguity				
b. Dependent Variable: Komitmen Independensi				

Sumber : Lampiran Output SPSS

Diperoleh besarnya korelasi antara *role ambiguity* dan *role conflict* dengan Komitmen Independensi Auditor Internal sebesar 0,580. Korelasi yang diperoleh masuk dalam kategori kuat.

Berdasarkan tabel 4.45 di atas menyatakan bahwa nilai koefisien nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar

0,307. Hasil ini berarti bahwa ada kontribusi dari *role ambiguity* dan *role conflict* sebesar 30,7% dalam menjelaskan/mempengaruhi Komitmen Independensi Auditor Internal, sedangkan 69,3% dijelaskan oleh variabel penelitian lainnya.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Role Ambiguity* atau Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan regresi berganda menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal, berarti semakin rendahnya *role ambiguity* yang terjadi pada auditor internal memiliki komitmen independensi tinggi. Hal ini di dukung dengan perhitungan yang diperoleh nilai t-tabel dari variabel *role ambiguity* terhadap komitmen independensi auditor internal untuk sebesar (2,014). Dari nilai-nilai tersebut bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel *role ambiguity* (X_1) secara negatif sebesar $3,245 > t$ table (2,014), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh Hutami (2014) menemukan bahwa variasi konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh secara negatif terhadap komitmen independensi auditor internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Semarang). Lalu pada penelitian Angga Prasetyo (2011) bahwa konflik peran memiliki efek negatif yang signifikan pada komitmen independensi auditor internal, dan ambiguitas peran (*role ambiguitas*) memiliki berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen terhadap independensi auditor internal, karena apabila individu tidak jelas akan peran utama mereka hingga kurangnya

informasi yang dibutuhkan bagi kesuksesan kinerja peran tersebut akan mengakibatkan kinerja menurun. Ambiguitas peran dapat menyebabkan BUMN di Kota Bandung rentan terhadap ketidakpuasaan kerja hingga kejenuhan yang mengakibatkan turunnya komitmen independensi.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa secara keseluruhan *role ambiguity* yang paling besar mempengaruhi komitmen independensi bagi auditor internal di 3 Perusahaan BUMN di Kota Bandung adalah disebabkan oleh wewenangnya dimiliki auditor internal dengan skor relatif paling tinggi dari dimensi-dimensi lainnya sebesar 209 atau dalam presentase 86,6%. Berdasarkan hasil penelitian yang ada pada Table 4.12, terlihat auditor internal pada BUMN telah mengetahui dengan pasti besarnya wewenang yang dimiliki di tempatnya bekerja. Seluruh responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikan. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden mengetahui dan memahami hal yang menjadi hak dan kewajibannya, serta mengetahui fungsi dan kedudukannya masing-masing dengan baik, sehingga dalam keadaan apapun juga tidak akan mengalami kerancuan dalam peran yang auditor khawatirkan atau tidak akan adanya ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dalam diri auditor internal di BUMN sekitar Kota Bandung.

Sementara tanggapan seluruh responden terhadap *Role Ambiguity* atau Ambiguitas Peran pada BUMN di Kota Bandung sebesar 1656 atau sebesar 86,25% masuk dalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa tinggi disini berarti auditor Internal pada Perusahaan BUMN di Kota Bandung sebagian

besar telah menjalankan tugas, tanggung jawab, tujuan auditnya secara profesional dan sesuai aturan dan kode etik yang berlaku. Hanya sedikit saja yang cenderung mendapatkan peran ambiguitas atau ketidakjelasan peran dalam auditor internal (*role ambiguity*).

4.4.2 Pengaruh *Role Conflict* atau Konflik Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan regresi berganda menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi auditor internal, berarti semakin rendahnya *role conflict* yang terjadi pada auditor internal memiliki komitmen independensi tinggi. Hal ini didukung dengan perhitungan yang diperoleh nilai t-tabel dari variabel *role conflict* terhadap komitmen independensi auditor internal dengan sebesar (2,014). Dari nilai-nilai tersebut terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel *role conflict* (X_2) secara negative sebesar $2,029 > t \text{ table } (2,014)$. Hasil ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji statistik (p-value) untuk variabel X_2 sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,050, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal itu dikemukakan dalam penelitian Ahmad dan Taylor (2009) 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). Serta

penelitian Saraswati (2014) konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, sebab pada pekerjaan utama auditor internal memiliki komitmen pribadi untuk melatih independensi, dipengaruhi oleh sifat dan sejauh mana konflik peran mereka. Dengan demikian auditor internal dapat berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk melaksanakan fungsi termasuk kemampuan untuk menggunakan independensi.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa secara keseluruhan *role conflict* yang paling besar mempengaruhi komitmen independensi bagi auditor internal di 3 Perusahaan BUMN di Kota Bandung adalah disebabkan oleh sumber daya manusia dengan indikator auditor internal melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda sebesar 226 dengan presentase 47,1%. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada Tabel 4.21 terlihat auditor internal pada BUMN di kota Bandung yang diteliti bahwa melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda. Mayoritas responden memberikan tanggapan ragu-ragu dan tidak setuju untuk pernyataan kuesioner yang diberikandan hanya sebagian kecil saja yang menjawab setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa Auditor Internal pada BUMN di Kota Bandung tidak melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda dan tidak mempunyai pekerjaan ganda didalam satu perusahaan. Oleh karena itu 47,1% memungkinkan membahayakan bagi perusahaan dan memudahkan audior untuk melakukan mencurangi serta akan menciptakan konflik peran pada diri auditor internal tersebut.

Sementara tanggapan responden terhadap *Role Conflict* BUMN di Kota Bandung sebesar 712 atau sebesar 42,4%. Hasil tersebut dapat menunjukkan *Role Conflict* pada BUMN di Kota Bandung muncul sebab ada yang janggal pada diri auditor internal, seperti mengesampingkan aturan, adanya kegiatan yang tidak perlu tetapi di kerjakan, ada arahan yang tidak jelas atau tidak pasti tetapi di kerjakan, dan lainnya akan mengakibatkan rendahnya komitmen independensi bagi auditor internal, sebaiknya agar menghindari *Role Conflict* tersebut sehingga dalam keadaan apapun juga tidak akan mengalami konflik dalam peran yang auditor khawatirkan dalam diri auditor internal di BUMN sekitar Kota Bandung.

4.4.3 Pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan peneliti pada auditor internal dengan menyebarkan 60 kuesioner di 3 Perusahaan BUMN di Kota Bandung. Menunjukkan bahwa pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal dengan uji F menunjukkan F_{hitung} (11,392) lebih besar dari F_{tabel} (3,200) sehingga diperoleh keputusan uji simultan adalah menolak H_0 maka H_a diterima. Dari nilai signifikansi juga dapat dilihat bahwa nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang berarti uji signifikan. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* berpengaruh signifikan Komitmen Independensi Auditor Internal.

Selain dari hasil uji F, berdasarkan tabel 4.45 menyatakan bahwa nilai koefisien nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,307. Hasil ini berarti bahwa ada kontribusi dari *role ambiguity* dan *role conflict* sebesar 30,7% dalam menjelaskan/mempengaruhi Komitmen Independensi Auditor Internal, sedangkan 69,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

