

## PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK BANDAR LAMPUNG

Darwin Warisi<sup>1</sup>, Putri Ayu Lestari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Akuntansi, Univeristas Indonesia

e-mail: [darwin@umitra.ac.id](mailto:darwin@umitra.ac.id), [ayiu@gmail.ac.id](mailto:ayiu@gmail.ac.id)

### Abstract

*This study aims to determine the effect of role conflict, role ambiguity, and organizational commitment on the performance of auditors at the Bandar Lampung Public Accountant Office (KAP). The independent variables in this study are role conflict, role ambiguity, and organizational commitment. The dependent variable in this study is auditor performance. This research is a survey research. This research is a quantitative research. The population in this study were the auditor KAP Bandar Lampung, while the sample in this study was the auditor KAP Bandar Lampung, amounting to 35 people. The type of data used in this study is primary data. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) Role Conflict has a positive and significant effect on Auditor Performance, (2) Role Ambiguity has no positive and significant impact on Auditor Performance, (3) Organizational Commitment has a positive and significant effect on Auditor Performance, (4) Role Conflict, Role Unclear, and Organizational Commitment simultaneously have a positive and significant effect on Auditor Performance.*

**Keywords:** Role Conflict, Role Unclear, and Organizational Commitment, Auditor Performance at the Bandar Lampung Public Accounting Firm (KAP)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Bandar Lampung (KAP). Variabel independen pada penelitian ini adalah konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi. Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Penelitian ini termasuk penelitian survey. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah auditor KAP Bandar Lampung, sedangkan sampel pada penelitian ini adalah auditor KAP Bandar Lampung yang berjumlah 35 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, (2) Ketidakjelasan Peran tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, (3) Komitmen Organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, (4) Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

**Kata Kunci :** Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Bandar Lampung (KAP)

## 1. PENDAHULUAN

Audit pihak ketiga atas laporan keuangan perusahaan diperlukan untuk meningkatkan keandalan perusahaan dan untuk mendapatkan laporan atas posisi keuangan yang terpercaya dari pihak manajemen serta dapat dijadikan sumber penarikan konklusi. Rosally dan Yogi (2013)

mengemukakan bahwa profesi akuntansi merupakan bagian dari lingkungan bisnis yang keberadaannya semakin dikenal oleh dunia usaha itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa profesi akuntansi saat ini merupakan satu dari sekian bidang pekerjaan yang bertumbuh secara progresif di lingkungan ekonomi bisnis.

banyak. Pada awalnya, bank adalah kumpulan pedagang-pedagang yang akan memberikan pinjaman biji-bijian kepada para petani atau pedagang yang membawa barang.

Konflik peran juga memainkan peran penting saat meninjau laporan keuangan perusahaan. Role ambiguity adalah situasi dimana ketetapan yang merinci tugas serta wewenang setiap pribadi di dalam keorganisasi dihilangkan (Dalam Trisnawati dan Badera (2015)). Peran ambigu meminimalisir besarnya keamanan jika keterangan didapat selama ujian bersifat relevan dan faktual, dan dapat membuat pengujian di bawah tekanan dan mengurangi kepuasan kerja

Komitmen organisasi adalah perwujudan perilaku karyawan serta kegiatan yang berkelanjutan dari individu pada organisasi dengan mengungkapkan kepeduliannya terhadap keberhasilan dan kebaikan organisasi (dalam Hanna & Firnanti, 2013, hlm. 16). Penelitian sebelumnya oleh Rosaliliy, Catiherina (2015). Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor, "Hasil pengujian menggambarkan pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Komaruddin dan KAP Tjahjo Machdjud Modopuro & Rekan adalah akuntan yang memberikan jasa akuntansi profesional sinkron pada ketentuan yang legal serta mendapat izin dari Negara. Terdapat komponen yang memiliki pengaruh pada kinerja auditor yaitu benturan kepentingan. Tugas auditor pada umumnya adalah risiko peran yang ambigu dan konflik peran yang dapat mempengaruhi di mana dan tingkat kinerja dari internal auditor dalam organisasi, tingginya tekanan yang didapat, sehingga pekerjaan ini memiliki tingkat keahlian tertentu di suatu daerah.

Tekanan yang diberikan oleh pekerjaan Auditor di lapangan Pelaksanaan audit tidak hanya menguntungkan klien, tetapi juga tergantung pada kepercayaan publik Mekanisme organisasi pengendalian birokrasi tidak menghormati standar, aturan, etika dan kemandirian profesi. Pada beberapa KAP masih terdapat auditor yang mengalami konflik peran sebab ketidakpastian peran ketika akuntan tidak mengetahui jadwal audit dan tidak dapat menyelesaikan audit tepat waktu serta kurangnya komitmen organisasi atau sikap menurun. loyalitas auditor kepada perusahaan untuk menjamin kesuksesan perusahaan.

### **Konflik Peran**

Yaitu sekumpulan harapan atas sikap individu pada tempat khusus dari suatu kelompok organisasi. Ekspektasi tersebut dihasilkan melalui deskripsi pekerjaan posisi itu serta deskripsi kewajiban, aturan dan pedoman. Ketika ekspektasi perian umum tidak pasti tentang keajiban yang dikerjakan serta sikap yang harus ditunjukkan, perian menjadi kacau. Perian yang berantakan dapat ditimbulkan dari ketidakkonsistenan harapan atas perian serta menyebabkan konflik perian bagi individu.

### **Ketidakjelasan Perian**

*Perian ambigu* atau ambiguitas dijelaskan Robbins dan Judge, diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015: 306), mengatakan ambiguitas perian tercipta ketika harapan dari

tugas tersebut kurang pemahaman dan pegawai memiliki keyakinan atas apa yang dikerjakan. Perasaan tidak aman individu ketika kurangnya bahan data yang dimiliki guna menjalankan kewajibannya, serang kurang memahami atau memenuhi ekspektasi tentang perian tertentu.

**Komitimen organisasi**

Menurut Noe (2011) adalah sebagai berikut: “pegawai mendedikasikan diri serta siap melakukan usahanya. Orang yang memiliki sedikit komitmen seringkali hanya diharapkan. Mereka adalah kesempatan baik pertama untuk pekerjaan mereka. Orang dengan sedikit komitmen”. Komitmen organisasi adalah tingkat di mana seseorang diposisikan dalam kelompok lalu memiliki kemauan untuk meneruskan usaha mereka untuk melayani tujuan organisasi mereka. Harapkan kesempatan bagus untuk meninggalkan kaswan mereka.

**Auditor**

Mulyadi (2013) menjelaskan audit merupakan pelaksanaan secara tertata guna mengevaluasi data dengan objektif informasi atas kejadian ekonomi, dan bertujuan dalam penetapan tingkat kesetaraan dari pernyataan terhadap ciri tertentu serta disampaikan output berupa informasi pada para pihak yang bersangkutan.

Mangkunegara (2010) menjabarkan 3 komponen kinerja auditor, yaitu faktor/dimensi individual, faktor/dimensi usaha kinerja dan faktor/dimensi kelompok (dukungan organisasi). Dari pernyataan berikut, yang dimaksud kinerja auditor merupakan output yang didapat sebagai auditor dalam pelaksanaan kewajibannya, yang memiliki nilai kualitas serta kuantitas berlandaskan pedoman yang telah ditetapkan melingkupi atribut pribadi, usaha kerja serta dorongan organisasi

**Hipotesis**

H<sub>a</sub>: Diduga Pengaruh Konflik Peran, Berpengaruh secara parsial Terhadap Auditor

H<sub>a</sub>: Diduga Pengaruh Ketidakjelasan Peran berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Auditor.

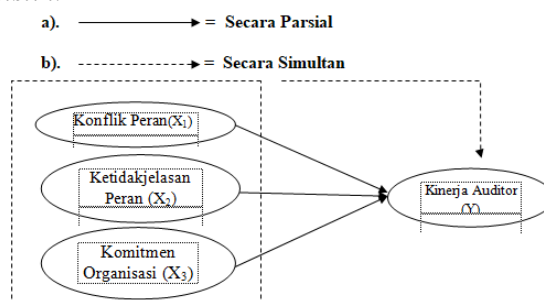
H<sub>a</sub>: Diduga Komitmen organisasi, berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Auditor.

H<sub>a</sub>: Diduga Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Sistem Organisasi berpengaruh Secara Simultan terhadap berpengaruh kinerja auditor.

**2. METODE PENELITIAN**

**2.1 Desain Penelitian**

Menurut Sugiono (2008: 28), metode kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang mempertimbangkan suatu realitas yang diklasifikasikan, konkrit, dapat diamati dan diukur. Hubungan antar variabel adalah sebab, akibat, dimana data penelitian berada. Bentuk angka dan analisisnya menggunakan statistik.



### Tempat dan Waktu

Berlangsung selama kurang lebih tiga bulan, mulai dari observasi lapangan hingga rencana penelitian pada Mei 2020 hingga selesai. Selanjutnya lokasi penelitian dilakukan di perusahaan audit Bandar Lampung.

### Populasi dan Sampel

Menurut Dr. Komaruddin, (2010: 12) Semua orang yang berada di belakang pengambilan sampel, merupakan rangkaian kasus yang harus memenuhi persyaratan tertentu terkait masalah penelitian. Kasus-kasus ini bisa berupa manusia, harta benda dan hewan. Populasi pada penelitian ini sejumlah 35 karyawan pada Kantor Auditor Bandar Lampung, KAP Suherman SE, Ak., CA., CPA memiliki 13 karyawan, KAP Zubaidi Komaruddin memiliki 10 karyawan, dan KAP Tjahjo Machdjud Modopuro & Rekan sebanyak 12 karyawan.

Sampel yang telah digunakan / diambil dari *teknik depletion sampling, teknik pengambilan sampel*, pengambilan sampel atau yang disebut dengan total atau saturated sampling atau sampel yang digunakan berasal dari seluruh populasi. Dalam Arikunto (2010: 20) sebaiknya semua sampel diambil jika

subjek kurang dari <100 untuk dijadikan penelitian populasi. Dalam penelitian ini, 35 karyawan kantor audit Bandar Lampung diwawancarai

### Jenis dan Sumber Data

Jenis Penelitian adalah kuantitatif menggunakan kuesioner yang teknik pengumpulan datanya melalui pemberian pertanyaan pada koresponden yang diidentifikasi dalam penelitian. Pertanyaan diakhiri dengan jawaban alternatif. Saat mengukur data yang dibuat penulis menggunakan skala likert. Menurut Iskandar (2010: 12), skala yang digunakan untuk mengukur seseorang atau sekelompok sikap, pikiran dan persepsi mengenai masalah atau gejala sosial yang berlangsung disebut dengan skala likert. Hal tersebut secara khusus dijabarkan peneliti dan disebut variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2012: 22) Sumber data berupa informasi yang menggambarkan tentang suatu data, yaitu:

1. Data primer adalah data yang dihasilkan langsung dari peneliti guna tujuan tertentu dalam memecahkan masalah yang sedang mereka kerjakan. Pengumpulan data dilakukan melalui sumber tunggal atau langsung dari tempat objek penelitian berada.
2. Data sekunder adalah data yang pengumpulannya bertujuan selain dari pemecahan masalah dengan menggunakan literatur, artikel, jurnal serta website yang berhubungan

### Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi adalah penelitian dengan melakukan observasi langsung pada objek penelitian, sehingga informasi tertentu yang diperoleh dari hasil observasi adalah tempat (ruang), perilaku, aktivitas, objek, peristiwa atau acara, Waktu dan perasaan.
2. Kuesioner, Diisi oleh responden langsung penelitian ini, sebagai responden adalah auditor dan auditor kantor audit Bandar Lampung. Teknik perolehan data dokumentasi tidak langsung dilakukan dengan menargetkan pada objek. Dokumen berasal dari catatan, agenda, risalah rapat, majalah, buletin, dll.
3. Studi Pustaka, Data sekunder Literatur sekunder merupakan salah satu teknik perolehan data yang didapat melalui buku, dokumen dan tulisan serta pengutipan

### Alat Analisis Uji Validitas

Digunakan untuk menunjukkan ukuran mana yang benar-benar sesuai dengan yang ingin Sugiyono (2010: 31) yang menjadi dasar pengambilan keputusan. Bila r hitung bagian dari corrected item > r-tabel pada sig. 0,05.

### Uji Reliabilitas

Ketika koefisien stabilitas  $\alpha$  (alpha) bervariasi dari 0,00 hingga 1,00, itu dapat diandalkan atau digunakan untuk variabel dan masalah yang diukur. Nilai Table Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) > 0,60. Nilai r hitung, dibandingkan dengan tabel serta memperhatikan banyaknya responden dan tingkat aktual dan ketentuan bila r hitung > r tabel : *Instrument* tersebut dikatakan reliable

### Asumsi Klasik Normalitas

Uji Normalitas bertujuan dalam memperllihatkan benar tidak suatu variabel, memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas penelitian dilakukan dengan bantuan histogram dan diagram, pada data normal *Kolmogorov-Smirnov-bandingkan yang berdistribusi kualitatif*.

### Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipergunakan dalam mengetahui apakah berpengaruh signifikan dan variabel (X), tidak jelas perannya dan bersifat organisasional. komitmen terhadap kinerja auditor (Y):

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

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi  $R^2$  pada dasarnya adalah ukuran sejauh mana model independen menjelaskan variasi. Nilai koefisien definisi berada di antara nol. Penentuan keputusan, nilai yang ditentukan adalah  $R^2$  yang telah disesuaikan (*Adjusted R<sup>2</sup>*).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Observasi

#### HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Kriteria
Y. 1	0,609	0,3246	0,000	Valid
Y. 2	0,865	0,3246	0,000	Valid
Y. 3	0,925	0,3246	0,000	Valid
Y. 4	0,849	0,3246	0,000	Valid
Y. 5	0,714	0,3246	0,000	Valid

Kinerja Pemeriksa Variabel (Y) menunjukkan r hitung > r tabel (0,3246). Sebab itu, semua poin pernyataan kinerja auditor divalidasi sehingga dapat digunakan untuk penyelidikan.

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Kriteria
X1. 1	0,741	0,3246	0,000	Valid
X1. 2	0,878	0,3246	0,000	Valid
X1. 3	0,629	0,3246	0,000	Valid
X1. 4	0,861	0,3246	0,000	Valid
X1. 5	0,783	0,3246	0,000	Valid

Konflik Peran (X1) menunjukkan r hitung > r tabel (0,3246). Sebab itu, semua poin pernyataan kinerja auditor divalidasi sehingga dapat digunakan untuk penyelidikan

### Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	6

Terlihat bahwa nilai Alpha-Cronbach dari pernyataan mengenai Kinerja Auditor (Y) 0,799. Dapat disimpulkan bahwa elemen asersiyang disebutkan di atas reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

Terlihat bahwa nilai Alpha-Cronbach dari pernyataan mengenai Konflik Peran (X1) 0,800. Dapat disimpulkan bahwa elemen asersiyang disebutkan di atas reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	6

Terlihat bahwa nilai Alpha-Cronbach dari pernyataan mengenai Ketidajelasan Peran (X2) 0,804. Dapat disimpulkan bahwa elemen asersi yang disebutkan di atas reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	6

Terlihat bahwa nilai Alpha-Cronbach dari pernyataan mengenai Komitmen Organisasi (X3) 0,804. Dapat disimpulkan bahwa elemen asersi yang disebutkan di atas reliabel.

### Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.160	4.262		-.741	.464
Konflik Peran	.575	.097	.681	5.914	.000
Ketidajelasan Peran	.152	.100	.174	1.510	.141
Komitmen Organisasi	.429	.149	.331	2.873	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

1. Constanta merupakan konstanta yang berarti bila konflik peran (X1), ketidakjelasan peran (X2), dan komitmen organisasi (X3) bernilai 0 maknanya kinerja auditor sebesar - 3,160.

$$Y = -3,160 + 0,575 X_1 + 0,152 X_2 + 0,429 X_3 + e$$

2. *Unstandardized coefficient* (B) untuk  $X_1$   
= 0,575 menyatakan bila bertambah satu satuan  $X_1$  (Konflik Peran) maknanya kinerja auditor bertambah sebesar 0,575.
3. *Unstandardized coefficient* (B) untuk  $X_2$   
= 0,152 menyatakan bila bertambah satu satuan  $X_2$  (Ketidakjelasan Peran) maknanya Kinerja Auditor bertambah sebesar 0,152.
4. *Unstandardized coefficient* (B) untuk  $X_3$   
= 0,429 menyatakan bila bertambah satu satuan  $X_3$  (Komitmen Organisasi) maknanya Kinerja Auditor bertambah sebesar 0,429.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.552	2.292

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.359	3	78.453	14.938	.000 <sup>b</sup>
	Residual	162.812	31	5.252		
	Total	398.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran

Koefisien determinasi di atas menunjukkan sebesar 0,552 atau sama dengan 55,2% yang artinya kemampuan variabel independent untuk bisa menjelaskan suatu nilai dari variabel dependent sebesar 55,2%, serta selebihnya sebesar 44,8% oleh beberapa faktor lain yang tidak diteliti

### Uji Hipotesis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.160	4.262		-.741	.464
Konflik Peran	.575	.097	.681	5.914	.000
Ketidakjelasan Peran	.152	.100	.174	1.510	.141
Komitmen Organisasi	.429	.149	.331	2.873	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

1. Nilai thitung dalam tabel 4.10 di atas makasebesar 5,914 untuk variabel  $X_1$  serta sig. < 0,05, nilai thitung > ttabel (2,039), maknanya terdapat pengaruh signifikan antara Konflik Peran ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja Auditor (Y) pada Kantor Akuntan Publik Bandar Lampung (Y).
2. Nilai thitung dalam tabel 4.10 di atas maka sebesar 1,510 untuk variable ( $X_2$ ) serta sig. > 0,05, nilai thitung < ttabel (2,039), maknanya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Ketidakjelasan Peran ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja Auditor (Y) pada Kantor Akuntan Publik Bandar Lampung (Y).
3. Nilai thitung dalam tabel 4.10 di atas makasebesar 2,873 untuk variabel  $X_3$  serta sig. < 0,05, nilai thitung > ttabel (2,039), maknanya terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Auditor (Y) pada Kantor Akuntan Publik Bandar Lampung (Y).

## Uji F

1. Nilai F dalam tabel diatas se besar 14,938 (F hitung), lalu diperbandingkan dengan F tabel, diperoleh F hitung > F tabel (2,90) serta sig. < 0,05, maknanya terdapat pengaruh signifikan antara Konflik Peran (X1), Ketidakefektifan Peran (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Auditor (Y) pada Kantor Akuntan Publik Bandar Lampung (Y).

## PEMBAHASAN PENELITIAN

### Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji t hitung konflik peran 5,914 (thitung=5,914 > ttabel = 2,039) maknanya konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Bandar Lampung.

Hasil penelitian sependapat dengan Vera Setiawati (2009) Pengaruh Konflik Peran, Ketidakefektifan peran dan komitmen Organisasi Terhadap Auditor hasil penelitian Role Konflik Peran, Ketidakefektifan peran dan komitmen berpengaruh terhadap Auditor.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa auditor yang mengalami konflik didalam bekerja justru akan menumbuhkan dorongan untuk memecahkan masalah atau memfokuskan pada pekerjaan yang sedang dialami. Hal ini berarti dapat menambah skill pengetahuan, dan menyadarkan diri seseorang yang sebenarnya.

### Pengaruh Ketidakefektifan Peran terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji t hitung untuk variabel- variabel ketidakefektifan peran sebesar 1,510 (thitung=1,510 < ttabel = 2,039) yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh ketidakefektifan peran terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Bandar Lampung.

*Role Ambiguity* atau ketidakefektifan peran menurut Robbins dan Judge, diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015: 306), mengatakan ambiguitas peran tercipta ketika harapan dari tugas tersebut kurang pemahaman dan pegawai memiliki keyakinan atas apa yang dikerjakan. Perasaan tidak aman individu ketika kurangnya bahan data yang dimiliki guna menjalankan kewajibannya, sering kurang memahami atau memenuhi ekspektasi tentang peran tertentu.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Catherine Rossally dan Yulius Jogi (2015) Pengaruh Konflik Peran, Ketidakefektifan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor hasil penelitian Terdapat pengaruh

positif antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor sedangkan konflik peran dan ketidakefektifan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.



### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil uji t hitung untuk variabel-variabel komitmen organisasi sebesar 2,873 ( $t_{hitung}=2,873 > t_{tabel} = 2,039$ ) yang berarti bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Bandar Lampung.

Komitmen organisasi adalah tingkat di mana seseorang diposisikan dalam kelompok lalu memiliki kemauan untuk meneruskan usaha mereka untuk melayani tujuan organisasi mereka. Harapkan kesempatan bagus untuk meninggalkan kaswan mereka

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Catherina Rossally dan Yulius Jogi (2015) Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor hasil penelitian Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor sedangkan konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh konflik peran, peran ambigu dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor**

Kinerja auditor berdasarkan hasil uji F konflik dengan variabel peran, ambiguitas peran dan komitmen organisasi sama-sama sebesar 14938 ( $t = 14938 > t_{tabel} = 2.90$ ) artinya terdapat adalah dampak dari konflik Peran yang ada, ketidakpastian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja akuntansi di bidang akuntansi di Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vera Setiawati (2009). Dampak konflik peran, peran ambigu, dan keterlibatan organisasi pada auditor sebagai hasil investigasi konflik peran, ambiguitas peran, dan keterlibatan mempengaruhi auditor.

## **4. KESIMPULAN**

1. Terdapat pengaruh yang cukup besar antara konflik peran (X1) dan departemen audit (Y) pada perusahaan audit Bandar Lampung. Artinya setiap perubahan konflik peran akan mempengaruhi perubahan kinerja auditor.
2. Ketidakpastian peran (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor (Y) pada perusahaan audit Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakpastian peran seorang auditor tidak mempengaruhi kinerja auditor tersebut.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja auditor (Y) pada Kantor Akuntan Bandar Lampung. Ini menunjukkan bahwa itu semakin mempengaruhi kinerjanya.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran (X1), ketidakjelasan peran (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja auditor (Y) pada kantor audit Bandar Lampung.

## **5. DAFTAR PUSTAKA**

Abadi Yusuf, Amir. *Audit Pendekatan Terpadu. Edisi Revisi*. Salemba Empat: Jakarta, 2012.

Anwar Sanusi. *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta, 2010.

Arikunto, S. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Ariyanti, N., dkk. *Peran Desain Interior Terhadap Kepuasan Pemustaka*. Jurnal Administrasi Publik, 2013.

Azhar, Al. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan*, Jurnal Ekonomi. Volume 21, Nomor 4 Desember, 2013.

Danang, Sunyoto. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi, 2013.

Firnanti, Hanna. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. Jurnal

[www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)