

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP
KOMITMEN INDEPENDENSI APARATUR PENGAWAS INTERN
PEMERINTAH (APIP) PADA INSPEKTORAT KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**AFIANA
NPM : 1602110190**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2020**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Agustus 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AFIANA
NPM : 1602110190

Dengan judul:

PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI APARATUR PENGAWAS INTERN PEMERINTAH (APIP) PADA INSPEKTORAT KABUPATEN ACEH BESAR

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

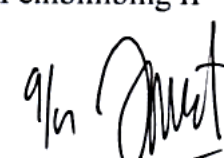
Ketua Program Studi
Akuntansi

Pembimbing I

Pembimbing II


H. Zulkifli Umar, SE., M.Si., Ak.CA
NIK. 19717019 200405 1 001


Elviza, SE., M.Si
NIK. 19840405 201112 2 001


Drs. Maimun, NH
NIK. 19510707 199101 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Farmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Agustus 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AFIANA
NPM : 1602110190

Dengan judul:

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP
KOMITMEN INDEPENDENSI APARATUR PENGAWAS INTERN PEMERINTAH
(APIP) PADA INSPEKTORAT KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 19 September 2020

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Elviza, SE., M.Si
NIK. 19840405 201112 2 001

Anggota

Syamsidar, SE., M.Si., Ak
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota

Ermad MJ, SE., M.Si
NIK. 19870616 201608 1 001



Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi
H. Zulkifli Umar, SE., M.Si., Ak.CA
NIK. 19711019 200405 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 23 Agustus 2021

Yang Menyatakan



Afiana

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Afiana
NPM : 1602110190
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KOMITMEN INDEPENDENSI APARATUR PENGAWAS INTERN PEMERINTAH (APIP) PADA INSPEKTORAT KABUPATEN ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 23 Agustus 2021

Yang Menyatakan,



Afiana

KATA PENGANTAR



Dalam kesempatan ini penulis sangat bersyukur kepada Allah SWT, atas segala kesempatan dan kesehatan yang telah diperoleh hingga saat ini, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi jurusan Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh. Selanjutnya shalawat beserta salam disampaikan kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW, sebagai utusan Allah yang senantiasa berusaha memperbaiki akhlaq umat manusia menjadi insan yang berpendidikan dan berilmu pengetahuan.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak. CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Elviza, SE.M.Si selaku Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan banyak waktu dan menyumbangkan pikiran serta tenaga dalam membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Alm.Maimun selaku Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan banyak waktu dan menyumbangkan pikiran serta tenaga dalam membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Dosen, staf pengajar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh yang selalu memberikan bantuan dan partisipasinya bagi penulis selama menjalankan kuliah hingga selesai.
7. Serta kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, semoga segala kebaikan dibalas oleh Allah SWT dengan kebaikan yang berlipat ganda.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Banda Aceh, 22 September 2020

(AFIANA)

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	9
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1 Komitmen Independensi	9
2.1.1.1 Pengertian Komitmen	9
2.1.1.2 Pengertian Independensi.....	11
2.1.1.3 Komitmen Independensi Auditor Internal.....	12
2.1.1.4 Dimensi Atau Indikator Komitmen Independensi Auditor Internal	14
2.1.2 Konflik Peran.....	15
2.1.2.1 Pengertian Peran	15
2.1.2.2 Pengertian Konflik Peran	15
2.1.2.3 Upaya-Upaya Menghindari Konflik Peran.....	16
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Konflik Peran.....	17
2.1.2.5 Indikatot-Indikator Konflik Peran	17
2.1.3 Ambiguitas Peran (<i>Role Ambiguity</i>).....	18
2.1.3.1 Ciri-Ciri Ambiguitas Peran.....	19
2.1.3.2 Indikator Ambiguitas Peran.....	19
2.1.3.3 Faktor-Faktor Penyebab Ambiguitas Peran.....	20
2.1.4 Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP)	20
2.1.4.1 Jenis Pemeriksaan Yang Dilaksanakan Oleh APIP	22
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Kerangka Pemikiran.....	27
2.3.1 HubunganKonflik Peran Dengan Komitmen Independensi APIP	27
2.3.2 Hubungan Ambiguitas Peran Dengan Komitmen Independensi APIP	28
2.4. Hipotesis Penelitian	29

BAB III	METODE PENELITIAN	30
3.1	Desain Penelitian.....	30
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	30
3.1.2	Jenis Penelitian	30
3.1.3	Horizon Waktu	31
3.1.4	Unit Analisis	31
3.2	Populasi dan Sampel.....	31
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.4	Definisi Dan Operasional Variabel	33
3.5	Teknik Analisis Data	35
3.6	Pengujian Data.....	36
3.6.1	Pengujian Validitas	36
3.6.2	Pengujian Reliabilitas	36
3.7	Pengujian Hipotesis.....	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Kantor	39
4.1.1	Sejarah Kantor	39
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian	42
4.2.1	Karakteristik Responden	42
4.2.1.1	Persepsi Responden Terhadap komitmen Independen	42
4.2.2.2	Persepsi Responden Terhadap konflik Peran ..	44
4.2.2.3	Persepsi Responden Terhadap Ambiguitas Peran	46
4.3	Hasil Pengujian Data	48
4.3.1	Hasil Uji Validasi	48
4.3.2	Hasil Uji Realibitas	49
4.3.3	Pengujian Asumsi Klasik	49
4.3.3.1	Uji Normalitas	49
4.3.3.2	Uji Multikolineritas	50
4.3.3.3	Uji Heteroskedastisitas	51
4.3.4	Hasil Regresi Linear Berganda	52
4.3.4.1	Koefisien Korelasi	53
4.3.4.2	Koefisien Determinasi	54
4.4	Pembahasan Hasil Peneliti	54
4.4.1.1	Pembuktian Secara Parsial (Uji t)	54
4.3.4.2	Pembuktian Secara Simultan (Uji f)	56
4.3.4.2.1	Pengaruh Konflik peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Pada Inspektorat Aceh Besar	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel 3.1 Populasi Dan Sampel	32
Tabel 3.2 Skala Likert	33
Tabel 3.3 Definisi dan Operasional Variabel	34
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 KerangkaPemikiran	29
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	62
------------------------------	----

**PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP
KOMITMEN INDEPENDENSI APARATUR PENGAWAS INTERN PEMERINTAH
(APIP) PADA INSPEKTORAT KABUPATEN ACEH BESAR**

AFIANA
NPM

Pembimbing I : Elviza, SE.M.Si
Pembimbing II : Drs. Maimun NH

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi aparatur pengawas intern pemerintah (APIP) pada Inspektorat kabupaten Aceh Besar, baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan horizon waktu yang digunakan adalah *studi longitudinal*. Sumber pengumpulan data adalah data primer dengan metode skala likert dan menggunakan media kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa konflik peran, dan ambiguitas peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparatur pengawas intern pemerintah (APIP) secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Kata kunci : Komitmen Independensi, Konflik Peran, Ambiguitas Peran

**THE INFLUENCE OF ROLE CONFLICT AND ROLE AMBIGUITY TO THE
INDEPENDENCE COMMITMENT OF THE GOVERNMENT INTERNAL
SUPERVISORY APPARATUS (APIP) ON INSPECTORATE ACEH LARGE DISTRICT**

**AFIANA
NPM**

Supervisor I : Elviza, SE.M.Si
Supervisor II : Drs. Maimun NH

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of role conflict and role ambiguity on the independence commitment of the government internal supervisory apparatus (APIP) to the Inspectorate of Aceh Besar district, both individually (partially) and together (simultaneously). The research approach uses a quantitative approach and the time horizon used is a longitudinal study. Sources of data collection are primary data using the Likert scale method and using questionnaire media. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of the analysis conducted, it can be concluded that role conflict and role ambiguity have a positive and significant influence on the commitment of the independence of the government internal supervisors (APIP) individually (partially) or jointly (simultaneously).

Keywords: *Independence Commitment, Role Conflict, Role Ambiguity*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Untuk mewujudkan sistem pengelolaan keuangan negara yang lebih akuntabel, pemerintah telah menetapkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 agar seluruh tingkat pimpinan Kementerian Lembaga atau Pemerintah Daerah menyelenggarakan kegiatan pengendalian atas keseluruhan kegiatan di instansi masing – masing. Penyelenggaraan kegiatan pada suatu instansi pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggung jawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efisien dan efektif.

Salah satu unsur yang diperlukan untuk mendapatkan sistem pengendalian yang memadai adalah memperkuat peran aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) yang efektif. Auditor internal pemerintah, atau lebih tepatnya di Indonesia disebut Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, memiliki peran yang semakin strategis seiring perkembangannya kondisi tata kelola pemerintah Republik Indonesia.

Permasalahan yang terjadi menurut Mendagri Tjahjo Kumolo selama ini Inspektorat belum berani untuk bersikap, disebabkan Inspektorat Daerah berada di bawah Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Selama ini, hasil audit inspektorat daerah wajib dilaporkan ke Kepala Daerah di wilayah kerjanya. Penilaian independensi auditor inspektorat bukan pada diri auditor itu sendiri tetapi Inspektorat secara keseluruhan. Oleh karenanya apabila seorang auditor inspektorat lalai atau gagal

mempertahankan sikap independensinya, maka kemungkinan besar anggapan masyarakat bahwa semua auditor Inspektorat tidak independen.

Definisi independensi sesuai Standar Audit Internal Pemerintah Indonesia adalah kebebasan dari kondisi yang mengancam kemampuan aktivitas audit intern dalam melaksanakan tanggung jawab audit intern secara objektif. Independensi menyebabkan auditor internal mampu mengambil sikap dan melaporkan isu-isu materialis, tak terpengaruh oleh kebaikan atau paksaan atau pengaruh yang tidak semestinya agar penilaian yang dihasilkan memiliki manfaat yang optimal bagi seluruh stakeholder.

Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia juga menegaskan bahwa semua hal yang berkaitan dengan audit intern APIP harus independen. Hal senada juga diungkapkan dalam Kode Etik dan Standar IAI yang menegaskan pentingnya mempertahankan independensi dan objektivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Independensi dan objektivitas penting dalam memastikan bahwa para pemangku kepentingan memandang pekerjaan audit yang dilakukan memiliki hasil yang kredibel, factual, dan obyektif.

Bagi Auditor internal pemerintah mempertahankan independensi menjadi lebih sulit dibandingkan dengan auditor eksternal karena status organisasi, hubungan sosial, fungsi auditor internal dan factor politik kurang memungkinkan bagi auditor untuk tidak mempunyai hubungan dan kepentingan dengan organisasi/ instasnsi yang di audit(*auditee*).

Menurut (Priantara, 2017:12) dengan berkembang dan meluasnya peran audit intern sebagai mekanisme *Corporate Governance* serta layanan konsultasi internal, auditor internal berada dalam situasi yang unik sebagai jaminan mutu (*quality*

assurance) baik dalam layanan organisasi dan konsultasi kepada manajer. Peran ganda ini telah menimbulkan perdebatan yang signifikan karena memiliki potensi untuk menempatkan auditor internal dalam situasi konflik.

Pengaruh ini dapat berasal dari instansi atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang diperiksa, instansi auditor, atau dari kepentingan pribadi internal auditor itu sendiri, misalnya adanya pembatasan terhadap auditor internal untuk tidak mengakses data atau melakukan pemeriksaan terhadap area tertentu, apabila hal tersebut tidak dipatuhi maka auditor akan menghadapi sejumlah konsekuensi. Kondisi lain yang sangat berpotensi memengaruhi independensi auditor internal adalah banyaknya pihak yang berkepentingan didalam sebuah kegiatan yang dilakukan oleh suatu instansi.

APIP seharusnya menjadi alat deteksi dini karena posisinya yang berada dalam instansi pemerintahan sehingga memungkinkan mereka mengawasi secara detail penggunaan keuangan daerah untuk mencegah penyelewengan. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa kedudukan APIP yang selama ini berada dalam instansi pemerintahan baik pusat maupun daerah menjelma sebagai pelindung dari segala bentuk penyimpangan atau korupsi di instansi tertentu.

Dalam lingkup pemerintah daerah independensi APIP sangat di butuhkan guna menjalankan fungsi pengawasan terhadap kecukupan dan efektivitas kerja sistem pengendalian manajemen yang di selenggarakan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Perubahan peran APIP dan berkembangnya kegiatan didalam organisasi membuat APIP memiliki tugas dan peran yang lebih luas dan semakin berat untuk mempertahankan sikap independensi mereka. Banyak hal yang semakin meojokkan profesi APIP, sehingga membuat masyarakat beranggapan bahwa APIP akan sulit

bahkan tidak bisa mempertahankan komitmen untuk bersikap independen (komitmen independensi). Sikap independen harus dipertahankan oleh APIP sebagai bentuk tanggung jawab kepada publik dan profesi. Selain itu jika APIP tidak independen dalam melaksanakan fungsinya maka tidak ada nilai tambah yang diberikan APIP kepada organisasi tempatnya bekerja.

Salah satu hal yang menjadi resiko dari APIP adalah tekanan klien. Dalam hal ini kesadaran moral serta keyakinan individu untuk bersikap profesional memegang peranan penting dalam setiap keputusan APIP dalam menghadapi tekanan klien. Dalam menjalankan profesinya, terkadang APIP mengalami konflik peran sebagai seorang pengawas. Konflik peran yang dialami APIP dapat berasal dari pertentangan yang berasal dari peran dalam melakukan audit dan peran dalam memberikan jasa konsultasi.

APIP menghadapi tantangan dalam menjaga independensi. Hal ini disebabkan oleh, pertama, mereka memiliki konflik peran yang melekat (*inherent conflict*). Konflik peran dapat terjadi antara auditor yang cenderung mempertahankan profesionalismenya dan pihak yang di audit cenderung mempertahankan lembaga atau keinginannya. Sikap yang dimunculkan oleh satu atau beberapa APIP dalam mempertahankan nilai- nilai profesionalismenya akan cenderung menjadi pemicu konflik. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja. Hal ini berdampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Suryanti, 2016:45).

Ambiguitas peran juga dapat mengancam independensi APIP. Ambiguitas peran atau kurangnya kejelasan peran yang dialami dapat menciptakan ketegangan kerja yang dapat mengurangi kemampuan APIP dalam mempertahankan komitmen independensi profesional yang kuat. Salah satu penyebab terjadinya ambiguitas peran dalam lingkungan APIP adalah APIP melakukan investigasi Intern 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 APIP.

Tantangan kedua berupa peningkatan kemungkinan terjadinya ambiguitas (ketidakjelasan) peran. Hal ini dipicu oleh adanya kondisi yang kompleks dan perubahan dalam lingkungan operasional APIP, termasuk kompleksitas dan perubahan peraturan dan teknologi. Ambiguitas peran mengurangi tingkat kepastian apakah informasi yang diperoleh dalam pemeriksaan telah objektif dan relevan. Menurut (Indah, 2010:45) 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.

Fenomena saat ini terjadi pergeseran paradigma peran APIP yang tidak lagi bertindak sebagai *watchdog* melainkan sebagai *Quality Assurance* dan *Consulting*. *Assurance* adalah kegiatan penilaian bukti obyektif oleh auditor internal untuk memberikan pendapat atau simpulan mengenai suatu entitas, operasi, fungsi, proses, system, atau permasalahan lainnya. Sedangkan *Consulting* adalah jasa yang bersifat pemberian nasihat, yang pada umumnya diselenggarakan berdasarkan permintaan spesifik dari klien (*Internasional Standards for the Professional Practice of Internal Auditing*, 2012:26).

Hal ini juga ditegaskan dalam Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia dan Permen PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2010 tentang *Roadmap* Reformasi Birokrasi 2010-2014 Program Penguatan Pengawasan (tingkat mikro) tentang peningkatan peran bagi APIP sebagai *Quality Assurance* dan *Consulting* dengan hasil yang diharapkan adalah peningkatan kualitas pertanggung jawaban pengelolaan keuangan Negara.

Peraturan Bupati Aceh Besar nomor 3 tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Inspektorat Kabupaten Aceh Besar. Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten Aceh Besar. Dalam hal ini yang menjadi titik fokus dalam penelitian ini adalah Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Kabupaten Aceh Besar. Oleh karena itu, Kabupaten Aceh Besar telah mempunyai tim spesialis yang menelaah prosedur- prosedur dan operasi dari berbagai unit dan melaporkan ketidaktaatan suatu tindakan, inefisiensi, dan tidak adanya kendali jelas, karena itu APIP telah menjadi suatu pemberian jasa yang tidak hanya memiliki keahlian akuntansi tetapi juga keahlian dalam perilaku pemerintah daerah dan bidang-bidang fungsional lainnya.

APIP di Kabupaten Aceh Besar telah dilaksanakan oleh orang yang kompeten dan independen dengan cara mengumpulkan bukti- bukti yang ada serta mengevaluasi bahan bukti tersebut, yang bertujuan agar memberikan suatu pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan Kabupaten Aceh Besar. Dalam hal ini proses pelaksanaan audit tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, APIP harus mempunyai latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang memadai sehubungan dengan pelaksanaan audit, selain itu APIP harus dapat bersifat independen bertindak

sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku dan menjalankan kode etik profesi. Jika seorang APIP tidak dapat bersikap komitmen terhadap independensinya, maka akan mudah adanya ancaman tekanan peran (*Role Stress*), yaitu konflik peran (*Role Conflict*) dan ambiguitas peran (*Role Ambiguity*) di pemerintah daerah. Oleh sebab itu, profesi APIP akan sangat sensitif terhadap masalah independensi, dengan demikian sikap independensi sangat dibutuhkan.

Konflik peran merupakan gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Setiap individu dapat mengalami ambiguitas peran jika mereka tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena diatas dan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait **“Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Konflik Peran parsial terhadap Komitmen Independensi APIP pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar.
2. Bagaimana Pengaruh Ambiguitas Peran parsial terhadap Komitmen Independensi APIP pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar.
3. Bagaimana Pengaruh Konflik Peran simultan dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi APIP pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Independensi APIP pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar
2. Untuk mengetahui Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi APIP pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar
3. Untuk mengetahui Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi APIP pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan menambah pengetahuan serta wawasan dalam memahami tentang aparatur pengawas Intern pemerintah (APIP).
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik bagi penelitian sendiri dan bagi pihak fakultas.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan evaluasi terhadap Pemerintahan Kabupaten Aceh Besar untuk terus memperhatikan kinerja APIP
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam usaha peningkatan kinerja APIP kedepanya menjadi lebih independen dan tidak tergantung pada pihak lain.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini adapun ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah batasan bagaimana konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi aparatur pengawas intern pemerintah (APIP).s

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Komitmen Independensi

2.1.1.1. Pengertian Komitmen

Suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang merupakan cerminan kekuatan yang relatif dari keberpihakan, keterlibatan individu pada suatu organisasi dan kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas. Adapun pengertian komitmen menurut Purba (2012: 73) mengungkapkan bahwa “komitmen merupakan suatu keadaan dimana individu telah mengikat tindakannya terhadap keyakinan yang sangat mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri, dengan kata lain komitmen adalah tekad yang kuat, yang mendorong seseorang untuk mewujudkan, terlepas dari beberapa rintangan yang mungkin di hadapi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang di gambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama. Apabila seseorang itu mempunyai komitmen, maka ia akan selalu bekerja dengan penuh semangat dan sungguh-sungguh, serta akan berusaha menjalin kerjasama yang lebih baik antar sesama Pemerintah daerah.

Selain itu, apabila seseorang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya maka dapat diindikasikan seseorang tersebut mempunyai komitmen yang tinggi pula dan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan suatu

Pemerintah daerah, maka seseorang akan dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi yang merupakan wujud tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

2.1.1.2 Pengertian Independensi

Menurut Arens dkk (2016:15) Independensi merupakan tujuan yang harus selalu diupayakan, dan itu dapat dicapai sampai tingkat tertentu, misalnya sekalipun auditor internal dibayar oleh klien, ia harus tetap memiliki kebebasan yang cukup untuk melakukan audit yang handal.

Sedangkan dalam Kode Etik Akuntan Publik menurut Chirstiawan, (2011:83) disebutkan bahwa “independensi adalah sikap yang diharapkan dari seseorang akuntan publik untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam melaksanakan tugasnya, yang bertentangan dengan prinsip integritas dan objektivitas”.

Adapun penjabaran tentang independensi menurut Mautz dkk (2015:234) menyatakan bahwa Independensi merupakan suatu standar auditing yang penting, karena opini akuntan independen bertujuan untuk menambah kredibilitas laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen. Jika akuntan tersebut tidak independen terhadap kliennya, maka opininya tidak akan memberikan apapun.

Dalam buku Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP,2009) seksi 220 PSA No. 04 alinea 2, dijelaskan bahwa “independensi berarti tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum”. Sedangkan menurut Ralph Estes menyatakan pendapat mengenai “independensi adalah sebagai kondisi keterbukaan, netral, untuk atau terhadap pihak lain”.

Objektivitas adalah sikap netral yang harus dimiliki oleh auditor internal dalam melaksanakan pekerjaannya. auditor internal harus bersikap tidak memihak, berperilaku yang tidak bias dan menghindari situasi konflik kepentingan yang akan membuat

auditor internal dapat melaksanakan penilaian yang sesuai dengan kenyataan. Independensi merupakan karakteristik yang diperoleh dari lingkungan sekitar dalam pelaksanaan *assurance service* yang dilakukan oleh satuan kerja dalam tim maupun individu yang harus bebas dari konflik kepentingan yang dapat mengancam penilaian yang objektif auditor internal.

Dengan demikian, ia tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun meskipun ia bekerja atau mengabdikan pada sebuah organisasi sebab bila mana tidak demikian halnya, bagaimanapun sempurna keahlian teknis yang ia miliki, maka dengan otomatis ia akan kehilangan sikap independensi yang justru paling penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya.

Berbagai definisi independensi telah disampaikan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa Independensi merupakan syarat yang sangat penting bagi profesi auditor internal untuk menilai kewajaran informasi yang disajikan oleh manajemen kepada pemakai laporan keuangan. Independensi diperlukan oleh auditor internal untuk memperoleh kepercayaan dari klien maupun dari masyarakat, khususnya bagi para pemakai laporan keuangan. Independensi diperlukan agar dapat kredibilitas laporan keuangan yang disajikan oleh pihak manajemen.

2.1.1.3 Komitmen Independensi Auditor Internal

Dalam bukunya Ahmad dkk (2009:15) menjelaskan bahwa pengertian Komitmen independensi adalah suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang merupakan cerminan kekuatan yang relative dari keberpihakan, keterlibatan individu pada suatu organisasi dan kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energy serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas.

Menurut Subiyanto (2013:67) Komitmen dari auditor internal terhadap independensi ini harus dituangkan dalam kode etik auditor internal dan dilaksanakan secara konsekwen serta tidak boleh memiliki kepentingan terhadap obyek atau aktivitas yang di auditnya, jika auditor internal memiliki keterkaitan dengan obyek audit yang mengakibatkan secara fakta auditor tidak independen.

Menurut Indah (2010:34). Komitmen independensi adalah metode, cara, teknik, dan pendekatan audit yang dilaksanakan. Kebebasan dan sikap mental auditor internal ini akan tercermin dari laporan auditor internal yang lengkap, obyektif serta berdasarkan analisa yang cermat dan tidak memihak. Untuk mendukung independensi dan sikap mental obyektif ini, 2 hal utama yang perlu dilaksanakan adalah rotasi secara berkala penugasan pekerjaan auditor internal dan review secara cermat terhadap laporan hasil auditor internal serta prosesnya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri atau dengan organisasi yang di gambarkan oleh besarnya usaha (tenaga,waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama.

Independensi merupakan terjemahan dari kata "independence" yang berasal dari Bahasa Inggris. Dalam kamus *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current Englister* dapat entri kata "independence" yang artinya "dalam keadaan independen". Makna independensi dalam pengertian umum ini tidak jauh berbeda dengan makna independensi yang dipergunakan secara khusus dalam literatur pengauditan. Indah (2010:34).

Auditor internal harus memiliki sikap mental yang objektif, tidak memihak, dan menghindar 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 objektivitas auditor

2.1.1.4 Dimensi atau Indikator Komitmen Independensi Auditor Internal

Auditor internal yang profesional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban profesionalismenya, memberikan opini yang objektif, tidak bias, tidak dibatasi dan melaporkan masalah apa adanya bukan melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga Sawyer (2009:35).

Menurut Arens, *et.al* (2008:111) dalam independensi dibagi menjadi dua, yaitu independensi dalam fakta (*independence in fact*) ada apa bila auditor internal senyatanya mampu mempertahankan sikap tidak bias sepanjang audit dan independensi dalam penampilan (*independence in appearance*) adalah hasil dari interpretasi lain atas independensi ini. Oleh karena itu, pada penelitian ini yang menjadi indikatornya untuk variabel independensi auditor internal adalah *independence in fact* dan *independence in appearance*.

Dimensi atau indikator dari pelaksanaan komitmen independensi auditor internal menurut Ahmad (2009: 15) adalah sebagai berikut:

1. Keinginan kuat dan kode etik profesional yang diterima dihubungkan dengan nilai independen profesional.
2. Keinginan untuk berusaha dalam mengisi prinsip-prinsip dasar dalam mempertahankan independensi.
3. Keinginan kuat secara personal untuk menjadi independen dalam setiap waktu.

2.1.2 Konflik Peran

2.1.2.1 Pengertian Peran

Peran menurut Soekanto (2015:229) adalah proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.

Sedangkan menurut Merton (2017:67) mengatakan bahwa peranan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu. Sejumlah peran disebut sebagai perangkat peran (*role-set*). Dengan demikian perangkat peran adalah kelengkapan dari hubungan-hubungan berdasarkan peran yang dimiliki oleh orang karena menduduki status-status social khusus

Menurut Ahmadi (2016:75) peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu rangkain pola pada perilakuyang diharapkan yang di kaitkan dengan seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam unit sosial.

2.1.2.2 Pengertian Konflik Peran

Menurut Robbins (2015:183) konflik peran adalah suatu situasi yang mana individu dihadapkan oleh ekspetasi peran yang berbeda- beda. Menurut Kreitner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:15), konflik peran

terjadi ketika anggota tatanan peran yang berbeda mengharapkan hal yang berbeda dari penerima peran.

Handoko (2012:349) mengatakan bahwa konflik peran dalam diri individu yaitu sesuatu yang terjadi bila seseorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila sebagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

2.1.2.3 Upaya – upaya Menghindari Konflik Peran

Menurut para ahli, individu yang mengalami konflik antara peran yang berkepanjangan akan saling bersaing mencari metode untuk mengurangi konflik atau mengurangi ketegangan dirasakan antara peran. Menurut Lubis (2014:17) mengemukakan bahwa metode tersebut mencakup:

1. Penyusunan waktu atau usaha yang terlibat dalam peran sehingga mereka yang berada contoh, seseorang mungkin berhenti bekerja untuk mencurahkan lebih banyak waktu untuk keluarga dan dapat mengurangi ketegangan,
2. Metode lain yaitu mengubah sikap seseorang terhadap konflik dari pada mengurangi konflik itu sendiri. Misalnya, memutuskan untuk merasa kurang bersalah dengan kurangnya waktu yang dihabiskan untuk anak- anak.
3. Mencari dan mengandalkan dukungan organisasi juga merupakan metode untuk mengatasi dan mengurangi konflik peran. Misalnya, organisasi memberikan tunjangan keluarga seperti cuti keluarga.

Menurut Horton, *et.al*(2011:291), Ada beberapa proses yang umum untuk penyelesaian konflik peran, yaitu antara lain:

1. Rasionalisasi
Yakni suatu proses defensif untuk mendefinisikan kembali suatu situasi yang menyakitkan dengan istilah- istilah yang secara sosial dan pribadi dapat diterima. Rasionalisasi menutupi kenyataan konflik peran, yang mencengahkan kesadaran bahwa ada konflik. Misalnya, orang yang percaya bahwa “semua manusia sederhana” tapi tetap merasa tidak berdosa memiliki budak, dengan dalih bahwa budak bukanlah “manusia” tetapi “benda milik.”
2. Pengkotakan (*Compartmentalization*)
Yakni memperkecil ketegangan peran dengan memagari peran seseorang dalam kotak- kotak kehidupan yang terpisah, sehingga seseorang hanya

menanggapi seperangkat tuntutan peran pada satu waktu tertentu. Misalnya, seorang politisi yang di acara seminar bicara berapi- api tentang pembelaan kepentingan rakyat, tapi di kantornya sendiri ia terus melakukan korupsi dan merugikan kepentingan rakyat.

3. Ajudikasi (*Adjudication*)

Yakni prosedur yang resmi untuk mengalihkan penyelesaian konflik peran yang sulit kepada pihak ketiga, sehingga seseorang merasa bebas dari tanggung jawab dan dosa.

4. Kedirian (*Self*)

Kandang- kandang orang membuat pemisahan secara sadar antara peranan dan “kedirian” (*self*), sehingga konflik antara peran dan kedirian dapat muncul sebagai satu bentuk dari konflik peran.

2.1.2.4 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran

Menurut Sedarmayanti (2013:255) faktor- faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran sebagai berikut:

1. Masalah Komunikasi
2. Masalah Struktur Organisasi
3. Masalah pribadi

2.1.2.5 Indikator- Indikator Konflik Peran

Menurut Robbins (2015:183) mengklarifikasi konflik peran sebagai berikut:

1. Konflik Antarperan (*Interrole Conflict*) terjadi karena menghadapi peranan ganda. Konflik itu terjadi secara simultan (berbarengan) menampilkan banyak peranan beberapa diantaranya mempunyai harapan yang bertentangan. Misalnya dalam situasi, ilmuwan diharapkan berperilaku sesuai dengan harapan pimpinan dan juga sesuai juga dengan harapan keprofesian ahli kimia.
2. Konflik Didalam Peran (*Intrarole Conflict*), yang terjadi jika perintah-perintah yang berkaitan dengan keanggotaan seseorang pada suatu kelompok incompatible dengan perintah- perintah yang berasal dari keanggotaannya pada kelompok yang lain. Konflik didalam peran terjadi jika individu yang berbeda merumuskan suatu peranan menurut perangkat harapan yang berbeda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang memegang peranan untuk memenuhi semua harapan tersebut. Misalnya supervisor dalam lingkungan industri mempunyai perangkat peran yang agak rumit, sehingga mungkin menghadapi konflik antarperan. Disatu pihak, pimpinan mempunyai seperangkat harapan yang menekankan peranan supervisor dalam hirarki manajemen. Akan tetapi, supervisor tersebut mempunyai ikatan persahabatan yang erat dengan anggota kelompok pimpinan yang dahulunya rekan sekerja

3. Konflik Peran-Orang (*Person-Role Conflict*), yang dapat terjadi jika tuntutan peran tidak sesuai dengan nilai- nilai, sikap, atau pandangan- pandangan focal person. Konflik peran orang terjadi jika tuntutan peranan melanggar nilai-nilai dasar, sikap, dan kebutuhan individu yang menduduki suatu posisi. Misalnya seorang supervisor yang mendapat kesulitan untuk memecat seorang bawahan yang berkeluarga dan eksekutif yang menggundurkan diri dari pada terlibat beberapa kegiatan yang tidak etis.

2.1.3 Ambiguitas Peran (*Role Ambiguity*)

Menurut teori peran, ambiguitas peran yang dialami dalam waktu yang lama dapat mengikis kepercayaan diri, memupuk ketidakpuasan kerja, dan meghambat kinerja. Ambiguitas peran menurut *Kreitner and Kinicki* yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:16) terjadi ketika anggota tatanan peran gagal menyampaikan kepada penerima peran ekspektasi yang mereka miliki atau informasi yang dibutuhkan untuk melakukan peran tersebut, entah itu karena mereka tidak memiliki informasinya atau karena mereka sengaja menyembunyikannya.

Sedangkan *Rizzoetet.all* (2012:214), menyatakan bahwa ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Ambiguitas peran dirasakan seseorang jika ia tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti maupun merealisasikan harapan- harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Menurut *Kreitner and Kinicki* yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:17) ambiguitas peran yang berkepanjangan bisa menyebabkan hal- hal berikut:

1. Ketidakpuasan akan pekerjaan
2. Mengikis kepercayaan diri
3. Menghambat kinerja pekerjaan

2.1.3.1 Ciri- ciri Ambiguitas Peran

Menurut Nimran (2011:89) menggambarkan ciri- ciri mereka yang berada dalam ambiguitas peran sebagai berikut:

1. Tidak mengetahui dengan jelas apa tujuan peran yang dimainkannya.
2. Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya.
3. Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
4. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang harus diharapkan darinya.
5. Tidak memahami dengan benar peranan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

Menurut Budilaksono (2004:9) seseorang dapat dikatakan berada dalam ambiguitas peran apabila ia menunjukkan ciri- ciri antara lain sebagai berikut:

1. Tidak jelas benar apa tujuan peran yang diinginkan.
2. Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya.
3. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya.

Sementara itu Keitner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:17) mengatakan bahwa orang yang mengalami ambiguitas peran ketika mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.

2.1.3.2 Indikator Ambiguitas Peran

Menurut Rizzoetet.all (2012:214), ambiguitas peran diukur Menggunakan indikator- indikator sebagai berikut:

1. Pedoman (*Guidelines*) dengan indikator pedoman yang jelas, kebijakan otorisasi, kebijakan tertulis tentang aktivitas yang dilarang, kebijakan terhadap pelanggaran yang ditemukan, kebijakan dan pedoman sistem operasi dan pengujian.

2. Tugas (*Task*) dengan indikator penilaian pengendalian internal, kesalahan yang dilakukan ditemukan, penyimpangan ditemukan, kelemahan yang ditemukan.
3. Wewenang (*Authority*) kewajiban dari internal auditor secara jelas meminta mereka untuk independen. Unsur yang penting yang harus dimiliki untuk mencapai independensi adalah internal auditor harus mempunyai wewenang yang tepat untuk memastikan wewenang mereka.
4. Tanggungjawab (*Responsibilities*) internal auditor harus mempunyai tanggung jawab yang jelas dari hari ke hari dengan berdasarkan penilaian sistem internal control dan deteksi keterangan.
5. Standar (*Standards*) untuk tujuan adalah prinsip dasar yang menyajikan secara praktek internal auditor yang seharusnya sebagai dasar evaluasi kinerja internal audit.
6. Waktu (*time*) adalah faktor yang membatasi lingkungan audit yang termasuk internal audit dengan batasan waktu dan anggaran.

2.1.3.3 Faktor- faktor Penyebab Ambiguitas Peran

Faktor- faktor yang menyebabkan timbulnya ambiguitas peran menurut Munandar dkk (2010:392) antara lain:

1. Ketidakjelasan dari sasaran- sasaran (tujuan- tujuan).
2. Kesamaran tentang tanggung jawab.
3. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
4. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh pihak lain.
5. Kurang adanya ketidakpastian tentang untuk kerja pekerjaan.

2.1.4 Aparatur pengawas Intern Pemerintah (APIP)

Merupakan aparatur pemerintah yang berwenang melakukan fungsi sistem pengawasan internal. Pengawasan internal adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan tata pemerintah yang baik.

APIP yang di maksud dalam penelitian ini yaitu aparaturnya pemerintah daerah yang bekerja di lembaga pemerintah yang disebut dengan Inspektorat Kabupaten Aceh Besar yang melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Besar yang didanai dengan APBD,

Pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintah Kabupaten dan pelaksanaan urusan Pemerintah Kabupaten, sedangkan fungsi APIP adalah:

1. Perencanaan dan penyusunan program di bidang pengawasan
2. Pembinaan dan koordinasi penyelenggaraan tugas bidang pengawasan
3. Perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan
4. Pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan
5. Pelaksanaan monitoring, dan evaluasi serta pelaporan terhadap
6. penyelenggaraan tugas bidang pengawasan
7. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Aparatur Pengawas Internal Pemerintahan (APIP) melakukan pengawasan intern melalui:

1. Audit adalah proses identifikasi masalah, analisis dan evaluasi bukti yang dilakukan secara independen, obyektif dan profesional berdasarkan standar audit untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektivitas, efisiensi dan kendala informasi pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Adapun audit yang di maksudnya anatara lain :
2. Audit Kinerja Merupakan audit atas pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah yang terdiri atas aspek kehematan, efisiensi dan efektivitas.
3. Audit dengan tujuan tertentu : Audit dengan tujuan tertentu mencakup audit yang tidak termasuk dalam audit kinerja.
4. Review merupakan penelaahan ulang bukti-bukti suatu kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, standar, rencana atau aturan yang telah ditetapkan.
5. Evaluasi adalah kegiatan membandingkan hasil atau prestasi suatu kegiatan dengan standar rencana atau aturan yang telah ditetapkan dan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan.
6. Pemantauan adalah proses penilaian kemajuan suatu program atau kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan
7. Kegiatan pengawasan lainnya antara lain berupa sosialisasi mengenai pengawasan, pendidikan dan pelatihan pengawasan, pembimbingan dan konsultasi, pengelolaan hasil pengawasan dan pemaparan hasil pengawasan.

2.1.4.1 Jenis pemeriksaan yang dilaksanakan oleh APIP yaitu :

1. Pemeriksaan rutin (reguler) yang dilaksanakan berdasarkan program kerja pengawasan tahunan yang ditetapkan
2. Pemeriksaan khusus dan kasus yang dilaksanakan berdasarkan permintaan pejabat berwenang terkait permohonan dan atau adanya pengaduan perseorangan dan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa APIP memiliki peran dan posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan akuntabilitas publik dalam pemerintahan dan pembangunan. Kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh APIP menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten (APBK).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian- penelitian yang membahas tentang konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen independensi auditor internal dilakukan oleh:

1. Jamaluddin dan Syarifuddin (2014) dengan judul Ambiguitas dan Konflik Peran serta Independensi sebagai Determinan Kualitas Audit Internal, penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*, dengan menggunakan 202 responden auditor inspektorat di Sulawesi Tengah. Data ini dikumpulkan dengan metode survei, melakukan penelitian di 12 kantor Inspektorat di Provinsi Sulawesi Tengah dengan hasil konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh negatif signifikan terhadap independensi auditor. Artinya ketidakjelasan pedoman, tugas, tanggung jawab, standar, dan pembagian waktu yang tidak efektif akan mengakibatkan semakin rendah nilai independensi auditor. Hasil penelitian ini mendukung teori peran, bahwa

seseorang yang memiliki peran masing- masing menghendaki perilaku yang berbeda- beda. Kedua konflik peran berpengaruh langsung secara signifikan terhadap independensi auditor. Adanya inter konflik peran, intra pengirim konflik peran dan konflik peran pribadi mempengaruhi independensi auditor. Ketiga , ambiguitas peran tidak berpengaruh langsung terhadap kualitas audit internal. Beda dengan penelitian ini adalah variabel independen adalah komitmen independensi.

2. Saraswati *et.al* (2014) dengan judul Pengaruh Tekanan Klien, Konflik Peran dan Role Ambiguity Terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat Pemerintah Daerah (studi empiris pada Inspektorat Kota Denpasar dan Kabupaten Gianyar) metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dimana 36 responden diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa (1) tekanan klien berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (2) konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (3) ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (4) tekanan klien, konflik peran, dan ambiguitas peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat. Perbedaanya dengan penelitian ini adalah tidak adanya variabel independen tekanan klien dan daerah yang berbeda.
3. Sindudisastra dan Rusdiana (2014) dengan judul Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap komitmen independensi auditor internal, dengan metode penelitian menggunakan metode non probabilitas (secara tidak acak)

berdasarkan kriteria (*purposive sampling*) dengan kriteria auditor internal yang sudah bekerja lebih dari dua tahun di BPR DI Yogyakarta yang berjumlah 25 orang, dengan hasil penelitian konflik peran berpengaruh secara negatif terhadap komitmen independensi sedangkan, ambiguitas peran berpengaruh secara negatif terhadap komitmen independensi. Hal ini mengakibatkan seorang auditor internal mengalami ambiguitas peran maka komitmen independensi auditor internal tersebut akan menurun. Perbedaan sampel yang digunakan adalah APIP.

4. Sementara itu Yeni (2016) dengan judul Pengaruh konflik Peran, Pengawasan Laporan Keuangan dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah(studi empiris pada Inspektorat Sumatra Barat).metode penelitian menggunakan metode survei dengan jumlah populasi 41 orang, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen independensi, pengawasan laporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja dan ambiguitas peran berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen independensi. Perbedaan dengan penelitian ini tidak menggunakan variabel independen pengawasan laporan keuangan.
5. Arief dkk (2018) dengan judul Pengaruh Kedudukan Kelembagaan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Terhadap Independensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dengan budaya lokal sebagai variabel moderating, metode penelitian yang di gunakan adalah metode survey dengan objek penelitian adalah Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasilnya (1) kedudukan kelembagaan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi APIP, (2) ambiguitas peran berpengaruh tidak signifikan terhadap independensi APIP, (3) konflik peran berpengaruh tidak signifikan terhadap independensi APIP, (4) budaya lokal memoderasi kedudukan kelembagaan mempengaruhi independensi APIP. (5) budaya lokal tidak memoderasi hubungan antara ambiguitas peran terhadap independensi APIP, dan (6) budaya lokal tidak dapat memoderasi hubungan antara konflik peran terhadap independensi APIP. Perbedaan adalah tidak digunakan variabel independen kedudukan kelembagaan dan budaya lokal sebagai variabel moderating.

Penjelasan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, juga dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	Jamaluddin(2014)	Ambiguitas dan Konflik Peran serta Independensi sebagai Determinan Kualitas Audit Internal	Persamaan Objek penelitian yaitu konflik peran dan ambiguitas peran	Responden penelitian di APIP Aceh besar	Konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh negatif signifikan terhadap independensi auditor
2	Saraswati (2014)	Pengaruh Tekanan Klien, Konflik Peran, dan role ambiguity Terhadap Komitmen Independensi Aparat Inspektorat Pemerintah daerah (studi empiris pada Inspektorat Kota Denpasar dan Kabupaten Gianyar)	Persamaan Objek penelitian yaitu konflik peran dan ambiguitas peran	Responden penelitian di APIP Aceh besar	(1) Tekanan klien berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (2) konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (3) ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat, (4) tekanan klien, konflik peran, dan ambiguitas peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen independensi aparat inspektorat
3	Sindudisas	Pengaruh	Persamaan	Responden	Konflik peran dan ambiguitas

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	tra(2014)	Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal	Objek penelitian yaitu konflik peran dan ambiguitas peran	penelitian di APIP Aceh besar	peran terhadap komitmen independensi auditor internal pada BPR di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan hasil penelitian konflik peran berpengaruh secara negatif terhadap komitmen independensi sedangkan, ambiguitas peran berpengaruh secara negatif terhadap komitmen independensi.
4	Yeni (2016)	Pengaruh Konflik Peran, Pengawasan Laporan Keuangan, dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah daerah (studi empiris pada Inspektorat Provinsi Sumatra Barat)	Persamaan Objek penelitian yaitu konflik peran dan ambiguitas peran	Responden penelitian di APIP Aceh besar	Konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen independensi, pengawasan laporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja dan ambiguitas peran berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen independensi.
5	Arief dkk (2018)	Pengaruh Kedudukan Kelembagaan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Terhadap Independensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dengan budaya lokal sebagai variabel moderating	Persamaan Objek penelitian yaitu konflik peran dan ambiguitas peran	Responden penelitian di APIP Aceh besar	Hasilnya (1) kedudukan kelembagaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi APIP, (2) ambiguitas peran berpengaruh tidak signifikan terhadap independensi APIP, (3) konflik peran berpengaruh tidak signifikan terhadap independensi APIP, (4) budaya lokal memoderasi kedudukan kelembagaan mempengaruhi independensi APIP. (5) budaya lokal tidak memoderasi hubungan antara ambiguitas peran terhadap independensi APIP, dan (6) budaya lokal tidak dapat memoderasi hubungan antara konflik peran terhadap independensi APIP.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Konflik Peran dengan Komitmen Independensi APIP

Konflik peran didefinisikan oleh Robbins (2006) menyatakan bahwa konflik peran merupakan situasi dimana seorang individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan. Konflik peran tersebut akan muncul apabila individu menemukan bahwa patuh pada tuntutan satu peran menyebabkan dirinya kesulitan mematuhi tuntutan peran yang lainnya. Menurut Kreitner and Kinicki yang diterjemahkan oleh Biro Bahasa Alkemis (2014:15), konflik peran terjadi ketika anggota tatanan peran yang berbeda mengharapkan hal yang berbeda dari penerima peran.

APIP juga dapat mengalami personal konflik peran, ketika diminta untuk berperan dalam berbagai cara yang bertindak melawan serta melaporkan pelanggaran rekan kerja mereka. Hal ini dikemukakan dalam penelitian Ahmad dan Taylor (2010) bahwa nilai pekerjaan utama APIP memiliki komitmen pribadi untuk melatih independensi, dipengaruhi oleh sifat dan sejauh mana konflik peran mereka. Dengan demikian APIP dapat berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk melaksanakan fungsi termasuk kemampuan untuk menggunakan independensi. Hasil penelitian Ahmad dan Taylor (2009) konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen independensi APIP. Dimensi yang berpengaruh paling besar terhadap komitmen independensi adalah konflik antara nilai personal APIP dengan persyaratan dan ekspektasi manajemen dan profesi APIP (dimensi konflik peran) serta wewenang dan tekanan waktu yang dialami APIP (dimensi ambiguitas peran).

Berdasarkan teori Higiene yang dikembangkan juga oleh Herzberg, yaitu apabila kondisi kerja memadai seperti konflik peran yang dihadapi kecil, maka dapat menentramkan pekerjaan seperti meningkatkan sikap komitmen independensi. Dengan

kata lain, meningkatnya konflik peran yang dialami oleh seorang APIP akan berakibat pada turunnya pemerintahan daerah tersebut lebih mencurahkan tenaganya untuk mengatasi konflik peran yang dihadapi dari pada menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.3.2 Hubungan Ambiguitas Peran Dengan Komitmen Independensi APIP

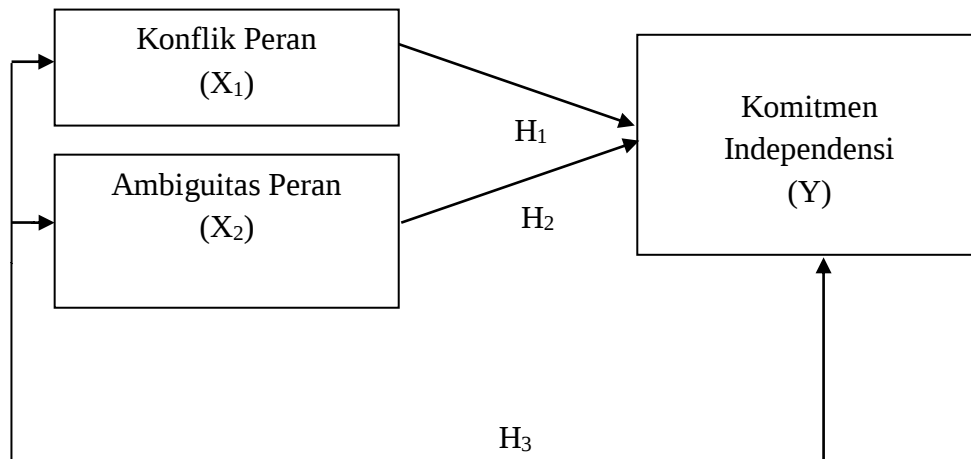
Menurut Hall (2014) dalam Rahman et al. (2017), ketidakjelasan peran dianggap sebagai titik awal dari pemberdayaan psikologis dari individu. Individu yang tidak memiliki tanggung jawab yang jelas dan tidak tahu bagaimana untuk mencapai hal tersebut, maka mereka cenderung tidak mempercayai bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan kemampuan untuk mengerjakan sebuah tugas dengan layak atau merasa kurang layak pada pekerjaannya.

Agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, para APIP memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal- hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal- hal yang tidak harus mereka lakukan.

Penelitian Prasetyo (2011) bahwa konflik peran memiliki efek negatif yang signifikan pada komitmen independensi APIP, dan ambiguitas peran memiliki berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen terhadap independensi APIP, 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 rentan terhadap ketidakpuasan kerja hingga kejenuhan yang mengakibatkan turunnya komitmen independensi.

Berdasarkan penjelesan di atas, dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka teoritis di atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Konflik peran berpengaruh secara parsial terhadap komitmen independensi

APIP pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar

H₂: Ambiguitas peran berpengaruh secara parsial terhadap komitmen independensi

APIP pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar

H₃: Konflik peran dan ambiguitas peran secara simultan berpengaruh terhadap

Komitmen Independensi APIP pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sakaran (2017:17) desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektifitas. Desain penelitian dapat meliputi beberapa elemen yaitu:

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah pengujian hipotesis, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan termasuk kedalam jenis penelitian asosiatif dimana penelitian ini mencari pengaruh hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Jenis penelitian ini bersifat kausal komparatif (*causal comparative reaserch*) yang merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal komparatif ini juga termasuk penelitian yang mengidentifikasi fakta yang terjadi sebagai variabel yang dipengaruhi dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.

3.1.3 Horizon Waktu

Dalam penelitian ini horizon waktu yang digunakan adalah *Studi longitudinal*. Menurut Bougie (2015:17) *studi longitudinal* yaitu mempelajari fenomena lebih dari satu batas waktu dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Data di kumpulkan pada dua batas waktu yang berbeda.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk kepada kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah seluruh data penting mengenai Komitmen Independensi Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dipopulasi. Sugiono (2014:99)

Menurut Sugiyono (2014:116) definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga di perhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang di pilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif).

Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang di ambil yaitu *sampling* jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014:118) teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 46 orang, yaitu seluruh Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Besar sebagai berikut

Tabel 3.1

Populasi dan Sampel

No	Jabatan	Jumlah
1	Sekretaris Inspektorat	1
2	Inspektur Pembantu Wilayah	4
3	Kasubag	3
4	Auditor Madya	7
5	P2UPD Madya	4
6	Pelaksana Pemeriksa	3
7	Auditor Muda	11
8	Auditor Pertama	2
9	Auditor terampil	1
10	Pengawas Pemerintahan Pertama	1
	Jumlah	37

Sumber : Inspektorat Kab.Aceh Besar 2019

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, berupa opini dan informasi dari responden yang diperoleh dengan teknik pengumpulan data melalui pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk kualitatif, sehingga dikonversikan terlebih dahulu menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiono (2012:45) mendefinisikan Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaan skala likert ini dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2012)

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah disusun. Kuesioner diharapkan dapat dikembalikan kepada peneliti, dalam waktu yang telah ditentukan.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Pada bagian definisi operasional variabel penelitian ini peneliti memberikan definisi secara jelas tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen)

Tabel 3.3
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item
1	Komitmen Independensi (Y)	Komitmen independensi adalah suatu sikap kerja (<i>job attitude</i>) atau keyakinan yang merupakan cerminan kekuatan yang relative dari keberpihakan, keterlibatan individu pada suatu organisasi dan kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energy serta waktu untuk sebuah pekerjaan (<i>job</i>) atau aktivitas. (Ahmad, 2010)	1. Keinginan kuat dan kode etik professional yang diterima dihubungkan dengan nilai independen professional. 2. Keinginan untuk berusaha dalam mengisi prinsip-prinsip dasar dalam mempertahankan independensi. 3. Keinginan kuat secara personal untuk menjadi independen dalam setiap waktu.	Likert	A1-A2
2	Konflik Peran (X1)	konflik peran adalah suatu situasi yang mana individu dihadapkan oleh ekspektasi peran yang berbeda- beda. (Robbins,2015)	1. Konflik Anta peran (<i>Interrole Conflict</i>) 2. Konflik Didalam Peran (<i>Intrarole Conflict</i>) 3. Konflik Peran-Orang (<i>Person-Role Conflict</i>)	Likert	B1-B3
3	Ambiguitas Peran (X2)	Ambiguitas peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. (Rizzoet <i>et.all</i> , 2012)	1. Pedoman (<i>Guidelines</i>). 2. Tugas (<i>Task</i>) 3. Wewenang (<i>Authority</i>). 4. Tanggung jawab (<i>Responsibilities</i>) 5. Standar (<i>Standards</i>) 6. Waktu (<i>time</i>).	Likert	C1-C6

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Pramesti (2014:67) menyatakan analisis regresi linear merupakan salah satu alat dalam statistika yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan variabel bebas (prediktor) terhadap variabel terikat (respons), dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear dalam penelitian ini dapat ditulis yaitu:

$$\gamma = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Keterangan : γ = Komitmen Independensi

x_1 = Konflik Peran

x_2 = Ambiguitas Peran

b_1b_2 = Nilai koefisien regresi

e = *Error term*

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear, juga dapat diketahui ukuran hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (koefisien korelasi), beserta pengaruhnya (koefisien determinasi) yang menunjukkan seberapa besar varians pada variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan pada koefisien korelasi Sugiono (2013:78) . Sementara itu, koefisien korelasi dapat diinterpretasikan dengan pedoman yang dapat dilihat pada Tabel 3.3 Sugiono (2013:79)

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012)

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiono (2012:89) menyatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur apa yang seharusnya dilakukan. Dalam penelitian ini, penentuan validitas dapat dilakukan dengan mencari nilai korelasi skor masing-masing item dengan skor total item untuk setiap variabel atau yang disebut dengan R_{hitung} . Kemudian nilai R_{hitung} yang diperoleh dari korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai R_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen, dengan ketentuan apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data telah menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Menurut Sugiono (2013:89) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan

menghasilkan data yang sama. Tolak ukur reliabilitas suatu kuisioner adalah nilai *cronbach alpha* yang diperoleh melalui perhitungan statistik.

Nilai *cronbach alpha* minimum yang dapat diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan andal apabila nilai *cronbach alpha* yang diperoleh berada diatas 0,60.

3.7 Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan satu cara yaitu parsial (Uji T).

1. Rancangan pengujian hipotesis secara parsial (Uji-T)

H₀₁: Konflik Peran Berpengaruh Terhadap Komitmern Independensi Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar

H₀₂: Ambiguitas Peran Berpengaruh Terhadap Komitmern Independensi Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar

H_{a1}:Konflik Peran Tidak Berpengaruh Terhadap Komitmern Independensi Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APsIP) Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar

H_{a2} : Ambiguitas Peran Tidak Berpengaruh Terhadap Komitmern Independensi Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar

Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H₀ diterima H_a ditolak

Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima H₀ ditolak

2. Rancangan pengujian hipotesis secara simultan (Uji-F)

H_0 : Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Berpengaruh Terhadap Komitmern Independensi Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Pada Inspektorat

Kabupaten Aceh Besar

H_a : Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Tidak Berpengaruh Terhadap Komitmern Independensi Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji-F yaitu:

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor

4.1.1 Sejarah Kantor

Dalam Peraturan Bupati Aceh Besar nomor 3 tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, dan fungsi, serta tata kerja Inspektorat kabupaten Aceh Besar disebutkan bahwa Inspektorat merupakan perangkat daerah sebagai unsur pendukung pemerintahan daerah di bidang pengawasan urusan pemerintahan. Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di kabupaten, pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah gampong dan pelaksanaan urusan pemerintahan gampong sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Inspektorat Kabupaten Aceh Besar beralamat di jalan T. Bachtiar Panglima Polem, SH, No. 01, kecamatan Kota Jantho, kabupaten Aceh Besar. Inspektorat kabupaten Aceh Besar dipimpin oleh Inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, Inspektur dibantu oleh 4 orang Inspektur Pembantu Wilayah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan di wilayah masing-masing sesuai dengan peraturan.

Selain itu, dalam susunan organisasi Inspektorat terdapat juga bagian Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Inspektur. Sekretariat terdiri dari Sub Bagian Administrasi dan Umum, Sub Bagian Evaluasi dan Laporan, serta Sub Bagian Penyusunan Program. Sekretariat mempunyai tugas membantu Inspektur di bidang pengelolaan dan pelayanan

administrasi umum, perlengkapan, keuangan, kepegawaian, penyusunan program dan pelaporan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Visi, Misi, dan Nilai Dasar Inspektorat

Visi:

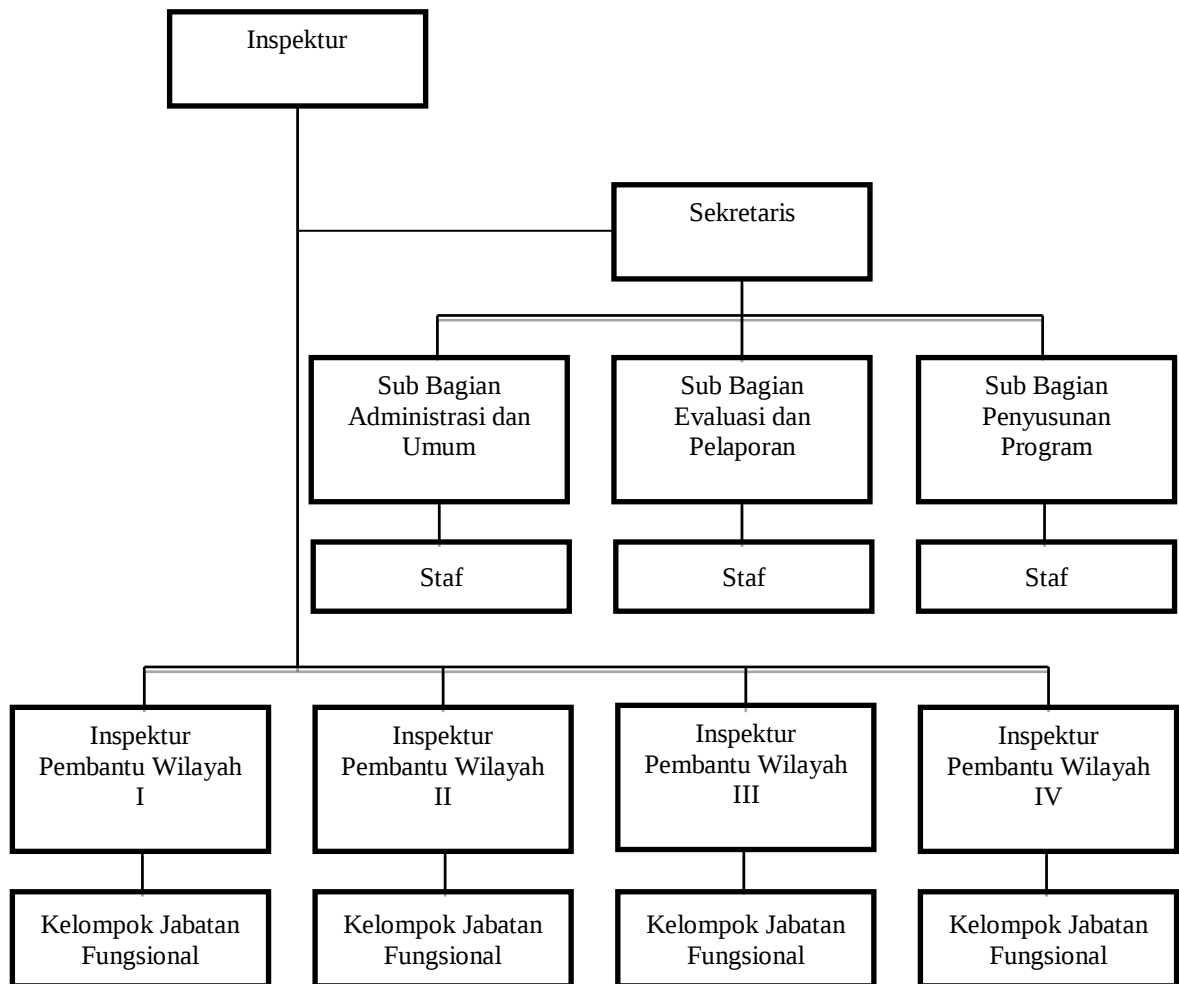
Terwujudnya Tata Kelola Pemerintah yang Baik dan Bersih Melalui Pengawasan yang Profesional, Independen dan Akuntabel.

Misi:

- Meningkatkan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Pemerintah Desa.
- Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas SDM Aparatur Pengawasan.
- Mengefektifkan Monitoring/Pemantauan Tidak Lanjut Laporan Hasil pemeriksaan (LHP).

Nilai Dasar Organisasi

Nilai-nilai dasar organisasi Inspektorat Kabupaten Aceh Besar tercermin dalam motonya yaitu:” Cepat, Tepat, Akurat”.

Struktur Organisasi

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini kuisioner disebarakan kepada 37 seluruh Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Besar .Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi dalam penelitian di ketahui jumlahnya dan diketahui keberadaanya sehingga setiap anggota populasi dipilih untuk menjadi sampel. Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel dependen, maka akan disajikan deskripsi data dari setiap variabel dependen, dan akan disajikan data dari setiap variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Berikut adalah hasil analisis statistik dari variabel Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Komitmen Independensi .

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian adalah seluruh Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Aceh Besar. Adapun pertanyaan yang termuat dalam kuisioner terdiri dari, Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Komitmen Independensi. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan Nama Responden , jenis kelamin, usia, pekerjaan, pendidikan. Penggolongan yang akan dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai Komitmen Independensi.

4.2.1.1 Persepsi Responden Terhadap Komitmen Independensi

Dalam penelitian ini Kepatuhan Wajib Pajak dijabarkan kedalam 6 (enam) item pernyataan.Masing-masing pernyataan diberikan alternatif pilihan yang berkisar antara sangat tidak setuju (dengan skor 1) sampai dengan sangat setuju (dengan skor 5).Tinggi rendahnya responden jawaban responden terhadap item pernyataan yang

berhubungan dengan kepercayaan dapat dilihat dari jawaban masing-masing responden.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Terhadap Pertanyaan Komitmen Independensi

No	Komitmen Independensi (Y)	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya berkeinginan untuk meletakkan sesuatu yang besar dibawah harapan yang seharusnya untuk menyakinkan dedikasi independensi	0	0,0	0	0,0	0	0,0	37	80,4	9	19,6	4
2	Saya akan bertahan dalam berbagai tekanan agar mempertahankan kan independensi	0	0,0	0	0,0	1	2,2	38	82,6	7	18,2	4
3	Tidak ada yang begitu banyak yang didapat dengan memperketat independensi dan menghindari situasi konflik	0	0,0	0	0,0	2	4,3	33	71,7	11	23,9	4
4	Memutuskan untuk bersikap independensi ketika ada kesalahan pada bidang saya	0	0,0	0	0,0	0	0,0	37	80,4	9	19,6	4

5	Konsep ndependensi benar-benar menginspirasi carasaya yang terbaik dalam berkinerja	0	0,0	0	0,0	1	2,2	38	8,2	7	15,2	4
6	Sayabenar- benarbergemb irabahwasaya memilihpekerj aanuntukmem intasayabersik apindependen	0	0,0	0	0,0	2	4,3	33	71,7	11	23,9	4
Rata-rata												4

Sumber : Data Primer (diolah), 2020

Nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan yang berhubungan dengan Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi memperlihatkan angka sebesar 4. Artinya responden menyatakan setuju (karena skala likert adalah angka 4) untuk semua pernyataan pada variabel Komitmen Independensi.

4.2.2.2 Persepsi Responden Terhadap Konflik Peran

Persepsi responden terhadap persepsi nilai dijabarkan kedalam 4 (empat) item pertanyaan. Masing-masing pertanyaann diberikan alternatif pilihan jawaban yang berkisar antara sangat tidak setuju (dengan skor 1) sampai dengan sangat setuju (dengan skor 5). Tinggi rendahnya jawaban responden terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan dapat dilihat dari jawaban masing-masing responden.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Terhadap Pertanyaan Konflik Peran

No	Konflik Peran	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Ada sesuatu dimana saya kadang-kadang harus melakukan apa yang dimin ta pimpinan tetapi tidak diterima oleh profesi saya	0	0,0	8	17,4	10	21,7	24	52,2	4	8,7	3.5
2	Saya harus mengabaikan standar professional dan etika dan menyetujui keinginan manajemen ketika adanya kesalahan pada pelaporan	0	0,0	3	6,5	8	17,4	29	63	6	13	3.8
3	Saya akan merasa mendapat tekanan konflik ketika diminta untuk bekerja dibawah peranan audit dan peranan jasa konsultan	0	0,0	5	10,9	11	23,9	25	54,3	5	10,9	3.6
4	Saya kadang-kadang harus melakukan sesuatu yang tidak harus dilakukan dengan cara itu (illegal)	0	0,0	7	15,2	10	21,7	22	47,8	7	15,2	3.6
Rata-rata												3,7

Sumber : Data Primer (diolah), 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan memperlihatkan angka sebesar 3,7 artinya responden menyatakan setuju (karena skala likert mendekati angka 4) untuk semua pernyataan pada variabel konflik peran.

4.2.2.3 Persepsi Responden Terhadap Ambiguitas Peran

Persepsi responden mengenai Ambiguitas Peran dijabarkan kedalam 8 (delapan) item pertanyaan, Masing-masing pertanyaan diberikan alternatif pilihan jawaban yang berkisar antara sangat tidak setuju (dengan skor 1) sampai dengan sangat setuju (dengan 5 skor). Tinggi rendahnya jawaban pengguna terhadap item pertanyaan yang berhubungan dengan Kesadaran Wajib Pajak dapat dilihat dari jawaban masing-masing responden pada Tabel 4.7

Table 4.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Terhadap Pertanyaan Ambiguitas Peran

No	Ambiguitas Peran	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya menerima atau mengembangkan pedoman yang jelas pada wilayah beresiko tinggi	0	0,0	0	0,0	0	0,0	37	80,4	9	19,6	4
2	Saya menerima atau mengembangkan kebijakan yang jelas untuk transaksi	0	0,0	0	0,0	0	0,0	37	80,4	9	19,6	4.
3	Saya selalu jelas apa yang harus dilakukan untuk penilaian	0	0,0	0	0,0	0	0,0	34	73,9	12	26,1	4.

	internal kontrol											
4	Saya selalu jelas apa yang harus dilakukan etikapekerjaan yang salah ditemukan	0	0,0	0	0,0	1	2,2	35	76,1	10	21,7	4.
5	Wewenang saya dalam mengertidalam hubungan untuk mereview dan mengomentari terhadap laporan dari berbagai level dalam tanggung jawab organisasi untuk otorisasi pembayaran dana	0	0,0	0	0,0	0	0,0	34	73,9	12	26,1	4.
6	Saya mengentahui tanggung jawab saya ketika sistem internal kontrol dinilai	0	0,0	0	0,0	4	8,7	32	69,6	10	21,7	4.
7	Tidak ada keraguan tentang standar internal audit yang menginginkan saya lebih perhatian terhadap penemuan kelemahan internal control	0	0,0	5	10,9	8	17,4	30	65,2	3	6,5	3.6
8	Saya percaya bahwa saya dapat secara rasempurnadalam penugasan dan evaluasi internal kontrol	0	0,0	4	8,7	9	19,6	31	67,4	2	4,3	3.6
Rata-rata		4										

Sumber : Data Primer (diolah), 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan yang berhubungan dengan Kesadaran Wajib Pajak memeperlihatkan angka sebesar 4, artinya rata-rata responden menyatakan setuju (karena skala likert berada pada angka 4) untuk semua pernyataan pada variabel Ambiguitas Peran

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitain ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeffisient of Corelation* menggunakan bantuan *software computer* melalui program *Statistic Package for Social Science* (SPSS) 21. Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh pernyataan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai kolerasi hasil perhitungan yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis kolerasi *product moment* dimana hasilnya menunjukan semua item pernyataan mempunyai $r\text{-hitung} > \text{nilai kritis kolerasi } product\ moment$ untuk $n = 37$ pada tingkat signifikansi 5%, sehingga semua pernyataan tersebut signifikan dan memiliki validitas konstruk. Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid, karena mempunyai koefisiensi kolerasi diatas nilai krisis kolerasi *product moment* yaitu sebesar 0,195 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan, penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Analisa digunakan untuk menafsirkan kolerasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Hasil uji reliabilitas (Tabel 4.9) untuk variabel dependen dan variabel independen menunjukkan hasil yang reliabel. Nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan > 0.60 sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan handal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Independensi	6	0,902	Handal
Konflik Peran	4	0,902	Handal
Ambiguitas Peran	8	0,928	Handal

Sumber : Data primer, tahun 2020 (diolah)

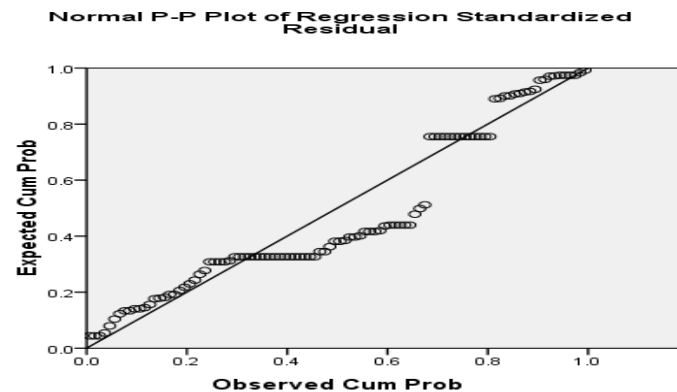
Hasil pengolahan data memperlihatkan nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel yakni sebesar 0,902 untuk variabel Komitmen Independensi, sebesar 0,902 untuk variabel Ambiguitas Peran, dan sebesar 0,928 untuk variabel Konflik Peran

4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.2 Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Komitmen Independensi berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Toleranse atau nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Konflik Peran	0,990	1,010	Bebas dari Multikolinieritas
Ambiguitas Peran	0,990	1,010	Bebas dari Multikolinieritas

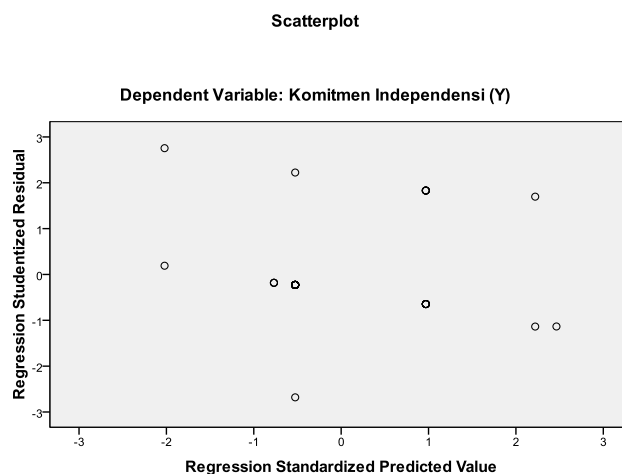
Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari Tabel 4.10 diatas dapat menunjukkan bahwa semua variable independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10, berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Begitu juga hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama bahwa semua variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut:

Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi

4.3.4 Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel Konflik Peran (X1), Ambiguitas Peran (X2), , terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Independensi (Y). Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian dilakukan perhitungan atau pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Persamaan hasil regresi analisis data diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

Tabel 4.11
Pengujian Regresi Linear Berganda

Nama Variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
(Constant)	2,092	0,424	4,934	1,985	0,000
Konflik Peran	0,400	0,088	4,537	1,985	0,000
Ambiguitas Peran	0,124	0,056	2,233	1,985	0,028
Koefisien Korelasi (R) = 0,472 Koefisien Determinasi (R Square) = 0,223 (Adjusted R Square) = 0,207 F _{hitung} = 13,935 F _{tabel} = 3,090 Sig. F = 0.000					
a. Predictors : (constant), Konflik Peran, Ambiguitas Peran b. Dependent Variabel : Komitmen Independensi					

Sumber Data Primer, tahun 2020 (diolah)

Dengan demikian maka hasil perhitungan statistik dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda simultan sebagai berikut :

$$Y = 2,092 + 0,400 X1 + 0,124 X2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas diketahui hasil dari penelitian sebagai berikut :

1. Nilai konstanta Komitmen Independensi adalah sebesar 2,092 artinya jika Konflik Peran (X_1), Ambiguitas Peran (X_2), bila dianggap konstan, maka Komitmen Independensi (Y) pada Kantor Inspektorat Aceh Besar adalah sebesar 2,092
2. Nilai koefisien regresi pengaruh Konflik Peran sebesar 0,400 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada Ambiguitas Peran maka akan dapat meningkatkan Komitmen Independensi pada Kantor Inspektorat Aceh Besar sebesar 0,400 dengan asumsi variabel Ambiguitas Peran (X_2) dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi pengaruh Ambiguitas Peran sebesar 0,124 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan Ambiguitas Peran yang dirasakan maka akan dapat meningkatkan Komitmen Independensi di Kantor Inspektorat Aceh Besar sebesar 0,124 dengan asumsi variabel Konflik Peran (X_1) dianggap konstan.

4.3.4.1 Koefisien Korelasi

Pengaruh linier antara Konflik Peran (X_1), Ambiguitas Peran (X_2) memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien determinansi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin mendekati nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien dterminasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien korelasi R sebesar 0,472 menjelaskan derajat hubungan (korelasi) antara variabel Konflik Peran (X_1) dan Ambiguitas Peran (X_2) dengan Komitmen Independensi (Y) di Kantor Inspektorat

Aceh Besar adalah positif dengan keeratan hubungan 47,2 %. Artinya kedua variabel bebas tersebut memiliki hubungan yang sedang dengan Komitmen Independensi (Y) Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar dengan nilai kategori 40 % - 59,9 %.

4.3.4.2 Koefisien Determinasi

Sementara koefisien determinasi adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh salah satu variabel bebas terhadap variabel tak bebasnya dengan anggapan variabel-variabel lain tidak diketahui. Dari hasil output SPSS di peroleh Adjusted R Square adalah sebesar 0,207. Nilai Adjusted R Square sebesar tersebut menjelaskan, peran variabel Konflik Peran (X_1), Ambiguitas Peran (X_2) dalam mempengaruhi Komitmen Independensi (Y) di Kantor Inspektorat adalah sebesar 0,207 atau 20,7 %. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut adalah sebesar 0,793 atau 79,3 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1.1 Pembuktian Secara Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen.

1. Pengaruh secara parsial variabel Konflik Peran terhadap Komitmen Independensi Pada Inspektorat Aceh Besar

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar error diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Konflik Peran adalah sebesar 4,537 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Sementara nilai t_{tabel} pada df 43 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,985. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} (4,537) > \text{nilai } t_{\text{tabel}} (1,985)$ sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya Konflik Peran (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap Komitmen Independensi (Y) pada Inspektorat Aceh Besar.

Berdasarkan data yang ada Konflik Peran berpengaruh 40% terhadap komitmen independensi, sehingga mengindikasikan bahwa peningkatan Komitmen Independensi disebabkan oleh variabel Konflik Peran. Dengan meningkatnya Konflik Peran yang dilakukan pada Inspektorat akan berpengaruh terhadap tingkat Komitmen Independensi dan hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu.

2. Pengaruh secara parsial variabel Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi pada Inspektorat Aceh Besar

Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar error diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel kepercayaan adalah sebesar 2,233 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,028. Sementara nilai t_{tabel} pada df 43 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,985. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} (2,233) > t_{\text{tabel}} (1,985)$ sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya Konflik Peran (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan ($0,028 < 0,05$) terhadap Komitmen Independensi (Y) pada Inspektorat Aceh Besar. Konflik Peran berpengaruh positif

sebesar 12% terhadap Komitmen Independensi, hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang di lakukan terdahulu.

4.3.4.2 Pembuktian Secara Simultan (Uji F)

4.3.4.2.1 Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi pada Inspektorat Aceh Besar

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil pembagian Mean Square regresi dengan Mean Square residual diperoleh nilai F hitung sebesar 13,935 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 97 adalah sebesar 3,090. Dengan demikian nilai F hitung (13,935) > F tabel (3,090) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis H_o , artinya Konflik Peran (X_1) dan Kambiguitas Peran (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap Komitmen Independensi (Y) pada Inspektorat Aceh Besar.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis, Konflik Peran dan Ambiguitas Peran berpengaruh 20,7 % terhadap Komitmen Independensi (Y) pada Inspektorat Aceh Besar, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat konflik peran terhadap komitmen independensi sebesar 40%. Hal ini menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada ambiguitas peran maka akan meningkatkan komitmen independensi pada inspektorat aceh besar sebesar 40% dan 60% di pengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan ambiguitas peran terhadap komitmen independendi sebesar 12,4%. Hal ini menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada konflik peran maka akan dapat meningkatkan komitmen independensi sebesar 12,4% 87,6% di pengaruhi oleh variabel lainnya.
3. Konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komintmen independensi pada Inspektorat Aceh Besar. Komitmen dapat dicapai apabila ada kerjasama antar pegawai. Nilai Koefisien Determinasi mencapai 20,7% perubahan atau variansi komitmen independensi dapat dijelaskan oleh variabel ambiguitas peran dan konflik peran, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lainn sebesar 79,3%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat menyarankan beberapa saran yaitu:

1. Diperlukan tindak lanjut terkait hasil penelitian ini, karena variabel yang mempengaruhi komitmen independensi tidak hanya diwakilkan oleh variabel ambiguitas peran dan konflik peran.
2. Pentingnya instansi untuk selalu memantau ketersediaan sarana dan prasarana dalam bekerja, karena hal tersebut mempengaruhi komitmen independensi pegawai pada Inspektorat Aceh Besar.
3. Bagi pemerintah sebagai pembuat keputusan dan kebijakan di harapkan bisa memberikan kepastian hukum dan kejelasan atas kebijakan yang dikeluarkan khususnya tentang aparatur pengawas intern pemerintah (apip) .

DAFTAR PUSAKA

- Agusti, R., & Pertiwi, N. P. (2013). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme terhadap Kualitas Auditor (studi Empiris pada KAP SE Sumatera). *Jurnal Ekonomi*, Vol. 21 no. 3, 1-13.
- Andarwanto, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas, dan Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Surakarta dan Yogyakarta). *Naskah Publikasi*, Hal. 1-14.
- Arikunto, & Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rieka Cipta.
- Burhanuddin, M. A. (2016). Pengaruh Akuntabilitas dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Yogyakarta. *Skripsi*, Hal. 1- 99.
- Daftar Kantor Akuntan Publik di Aceh*. (2017, 09 22). Retrieved 06 08, 2018, from Infokyai.com: <http://www.infokyai.com/2017/06/daftar-kantor-akuntan-publik-di-aceh.html>
- Handayani, D. (2014). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Workload, dan Spesialisasi Auditor (studi Empiris pada Auditor KAP di Surakarta dan Yogyakarta). *Naskah Publikasi*, 1-18.
- Harjanto. (2014). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Objektivitas, Akuntabilitas, dan Integritas terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi (studi Empiris KAP Semarang). *Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hidayat, M. T. (2011). *Pengaruh Faktor-Faktor Akuntabilitas Auditor dan Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Auditor*. Semarang: Universitas Semarang.
- Hidayat, M. T. (2011, Maret 17). Pengaruh Faktor-Faktor Akuntabilitas Auditor dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Auditor. *Skripsi*, Hal. 1- 69.
- Indah, S. M. (2010). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada KAP Di Semarang). *Jurnal Universitas Diponegoro*.
- Jumara, W. (2012). *Auditingn Menurut Para Ahli*. Retrieved Juni 08, 2018, from Repository :

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6259/Bab%202.pdf?sequence=10>

Kantor Akuntan Publik. (2017). Retrieved juni 08, 2018, from Yumpu.com: <https://www.yumpu.com/id/document/view/58589236/directory-2017-final-versi-cetak/150>

Kharismatuti, N. (2012). Pengaruh Kompetensi, dan Independensi terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi Universitas Diponegoro Semarang*.

Kurniawan, D. S., Nadirsyah, & Abdullah, S. (2017). Pengaruh Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi, dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di BPK Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Auditor*, Vol. 6, PP. 49-57 No. 3.

Mudo, J. P. (2014, November 04). *Lambat Audit Kasus Korupsi, BPKP Aceh Dilapor Ke Pusat*. Retrieved Juni 08, 2018, from HaBaDally: <https://habadaily.com/polhukam/277/lambat-audit-kasus-korupsi-bpkp-aceh-dilapor-ke-pusat.html>

Mulyadi. (2011). *Auditing buku I*. Jakarta: Selemba Empat.

Nirmala, & Cahyonowati, N. (2013). Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Profesionalisme Care, Akuntabilitas, Kompleksitas, Audit, dan Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit . *Diponegoro Journal of Accounting* , Vol. 2. No. 3.

Priantara, D. (2017, Juni 22). *Ketika Skandal Fraund Akuntansi Menerpa British Telecom dan PWC*. Retrieved Juni 08, 2018, from Warta Ekonomi.co.id: <https://www.wartaekonomi.co.id/read145257/ketika-skandal-fraud-akuntansi-menerpa-british-telecom-dan-pwc.html>

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung : Alfabeta.

Supranto, M. A. (2014). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Suryanti, T. (2016). Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman, Akuntabilitas, dan Objectivitas Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada KAP di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa* , Hal. 1 - 23.

Tjun, L. T., Marpaung, E. I., & Setiawan, S. (2012). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 4 No. 1, Hal. 33-56.

Triana, A. C. (2017). Pengaruh Indepedensi, Etika Auditor, Kompetensi, dan Standar Audit Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada KAP Jawa Tengah dan Yogyakarta). *Publikasi Ilmiah* , Hal. 1-11.

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr(i) Inspektorat Aceh Besar

Di-

Tempat

Assalamualaikum wr.wb

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Sdr(i) Inspektorat Aceh Besar untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Angket ini bukan tes psikologi dari manapun, maka dari itu Bapak/Ibu/Sdr(i) tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh Bapak/Ibu/Sdr(i) selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuan nya, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Afiana

KUISIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

Kuesioner terdiri dari 2 bagian, yaitu Data Responden, Pernyataan mengenai Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Apatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr(i) pada pernyataan tersebut.

Tabel Bobot Kuesioner Menurut Skala Likert

Bobot	Pilihan	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	KS	Kurang Setuju
4	S	Setuju
5	SS	Sangat Setuju

B. Data Responden

1. JENIS KELAMIN

- ☐ Pria
☐ Wanita

3. PENDIDIKAN TERAKHIR

- ☐ SD ☐ S1
☐ SMP ☐ S2
☐ SMA ☐ S3
☐ Akademi/Diploma

2. USIA

- ☐ Dibawah 25 tahun
☐ 26 – 30 tahun
☐ 31 – 35 tahun
☐ 36 – 40 tahun
☐ >41 tahun

NO	Pertanyaan	Jawaban				
Ambiguitas Peran						
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menerima atau mengembangkan pedoman yang jelas pada wilayah beresiko tinggi					
2	Saya menerima atau mengembangkan kebijakan wewenang yang jelas untuk transaksi					
3	Saya selalu jelas apa yang harus dilakukan untuk penilain internal kontrol					
4	Saya selalu jelas apa yang harus dilakukan ketika pekerjaan yang salah ditemukan					
5	Wewenang saya dimengerti dalam hubungan untuk mereview dan mengomentari terhadap laporan dari berbagai level dalam tanggung jawab organisasi untuk otorisasi pembayaran dana					
6	Saya mengentahui tanggung jawab saya ketika sistem internal kontrol dinilai					
7	Tidak ada keraguan tentang standar internal audit yang menginginkan saya lebih perhatian terhadap penemuan kelemahan internal kontrol					
8	Saya percaya waktu saya dibagi secara sempurna dalam penugasan mengevaluasi internal kontrol					
Konflik peran						
1	Ada sesuatu dimana saya kadang-kadang harus melakukan apa yang diminta pimpinan tetapi tidak diterima oleh profesi saya					
2	Saya harus mengabaikan standar professional dan etika dan menyetujui keinginan manajemen ketika adanya kesalahan pada pelaporan					
3	Saya akan merasa mendapat tekanan konflik ketika diminta untuk bekerja dibawah peranan audit dan peranan jasa konsultan					
4	Saya kadang-kadang harus melakukan sesuatu yang tidak harus dilakukan dengan cara itu (illegal)					

Komitmen Independensi						
3	Saya baik ingin begitu banyak yang didapat dengan besan pendidikan independensi yang menghormati sintasi menyakinkan dedikasi independensi					
4	Saya tidak bertahap bersikap berdedikasi kegiatannya kesetiaan pada dedikasi					
5	Konsep independensi benar-benar menginspirasi cara saya yang terbaik dalam berkinerja					
6	Saya benar-benar bergembira bahwa saya memilih pekerjaan untuk meminta saya bersikap independen					

Sumber: Ahmad dan Taylor 2009

LAMPIRAN I

DATA OLAHAN SPSS

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.223	.207	.41745

a. Predictors: (Constant), KONFLIK PERAN, AMBIGUTAS PERAN

b. Dependent Variable: KOMITMEN INDEPENDENSI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.857	2	2.428	13.935	.000 ^a
	Residual	16.903	97	.174		
	Total	21.760	99			

a. Predictors: (Constant), KONFLIK PERAN, AMBIGUTAS PERAN

b. Dependent Variable: KOMITMEN INDEPENDENSI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.092	.424		4.934	.000		
	KONFLIK PERAN	.400	.088	.408	4.537	.000	.990	1.010
	AMBIGUITAS PERAN	.124	.056	.201	2.233	.028	.990	1.010

a. Dependent Variable: KOMITMEN INDEPENDENSI

CollinearityDiagnostics^a

Model	Dimensio n	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KONFLIK PERAN	AMBIGUITAS PERAN
1	1	2.969	1.000	.00	.00	.00
	2	.026	10.725	.04	.10	.95
	3	.006	22.968	.96	.90	.05

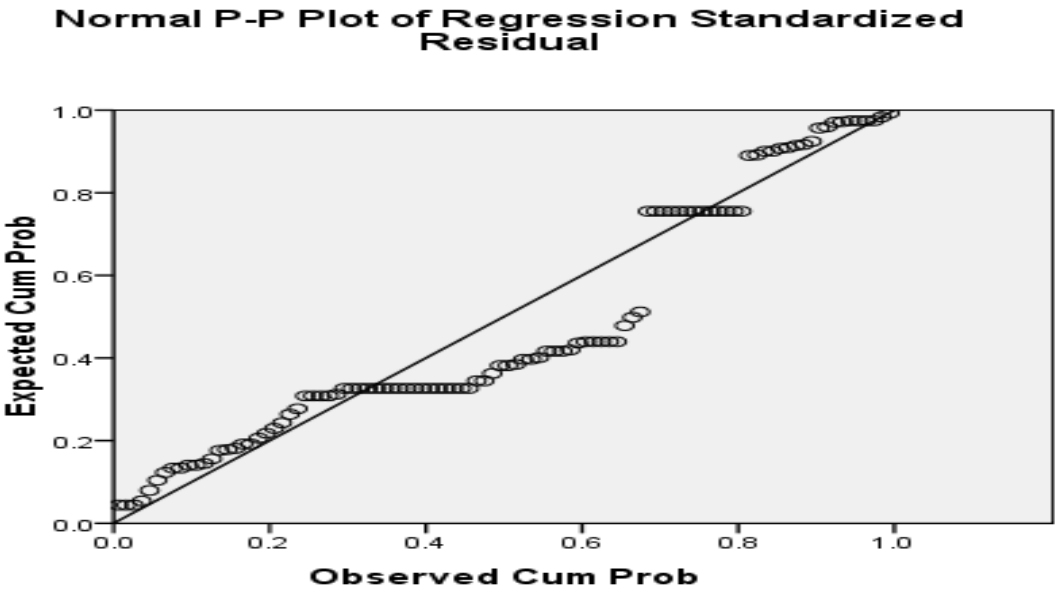
a. Dependent Variable: KOMITMEN INDEPENDENSI

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.9804	4.7116	4.3200	.22149	100
Residual	-.71161	1.01957	.00000	.41321	100
Std. Predicted Value	-1.533	1.768	.000	1.000	100
Std. Residual	-1.705	2.442	.000	.990	100

a. Dependent Variable: KOMITMEN INDEPENDENS

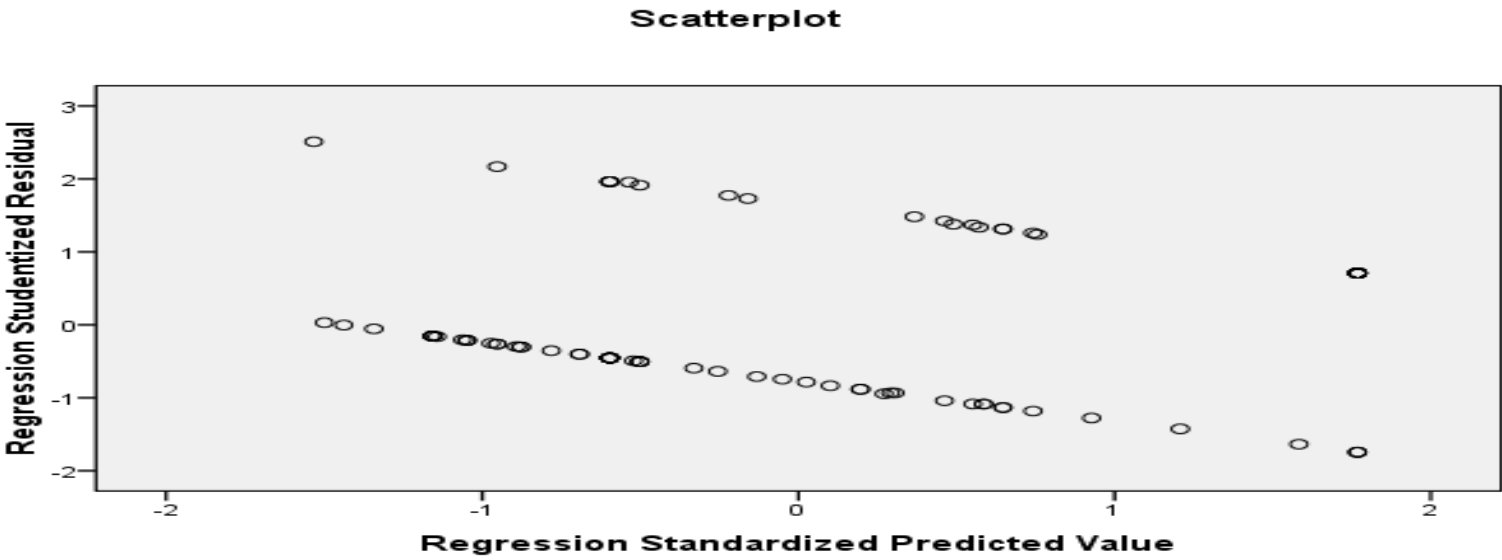
Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}			.0000000
Mean			.41320916
Std. Deviation			.211
Most Extreme Differences			.211
Absolute			.211
Positive			-.083
Negative			2.112
Kolmogorov-Smirnov Z			.000
Asymp. Sig. (2-tailed)			

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.



LAMPIRAN II

Uji Validitas dan Reliabilitas

A.Komitmen Independensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Model	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	.902	.902	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.1957	.40109	46
A2	4.1304	.40048	46
A3	4.1957	.49976	46
A4	4.1957	.40109	46
A5	4.1304	.40048	46
A6	4.1957	.49976	46

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.1522	4.270	4.320	.050	1.012	.001	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	12.86	1.940	.665	.446	.913
A2	12.89	1.735	.846	.732	.850
A3	12.89	1.614	.827	.718	.857
A4	12.89	1.735	.846	.732	.850
A5	12.84	1.614	.827	.718	.857
A6	12.89	1.735	.846	.732	.850

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.16	5.065	1.751	6

B. Konflik Peran (X1)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Model	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
KESADARAN WAJIB PAJAK	.912	.916	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.5217	.88792	46
B2	3.8261	.73950	46
B3	3.6522	.82239	46
B4	3.6304	.92757	46

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.739	4.280	4.460	.180	1.042	.006	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	13.07	2.248	.777	.675	.894
B2	13.14	2.122	.819	.712	.879
B3	13.13	2.175	.860	.758	.867
B4	13.25	1.947	.770	.681	.904

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.53	3.666	1.915	4

C. Ambiguitas Peran (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Model	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
KUALITAS PELAYANAN PEGAWAI PAJAK	.928	.931	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.1957	.40109	46
C2	4.1957	.40109	46
C3	4.2609	.44396	46
C4	4.1957	.45312	46
C5	4.2609	.44396	46
C6	4.1304	.54196	46
C7	3.6739	.76170	46
C8	3.6739	.70093	46

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.1087	3.700	3.910	.210	1.057	.005	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	19.15	14.533	.818	.685	.911
C2	19.14	15.132	.820	.729	.912
C3	19.30	14.111	.777	.632	.917
C4	19.09	15.133	.786	.676	.916
C5	19.16	14.903	.789	.642	.915
C6	19.16	13.712	.786	.658	.917
C7	19.14	15.132	.820	.729	.912
C8	19.30	14.111	.777	.632	.917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.00	20.707	4.551	8

LAMPIRAN IV : Tabel F, Tabel T dan Tabel R

A. Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3090	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

B. NILAI TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	1,985	2,018	1,682
43	2,695	1,985	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

C. Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel