



Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Inspektorat Kota Banda Aceh)

Dinda Arianti¹, Rahmah Yulianti², Maksalmina³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi Universitas Serambi Mekkah

¹dinda.aryanti2407@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini merupakan studi kausal dengan pengujian hipotesis. Pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 56 orang auditor Inspektorat Kota Banda Aceh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian diolah dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS V.22.0 For Windows. Hasil penelitian menemukan bahwa nilai koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen tidak sama dengan nol. Selanjutnya masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada tingkat signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran (39.7%), , ketidakjelasan peran (17.8%), struktur audit (16.9%), motivasi (13.9%), dan kepuasan (73.5%) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh. Sedangkan secara simultan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,836 > 2,400$) dengan signifikansi sebesar 0.000 sehingga membuktikan bahwa secara simultan variabel independent berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.

Kata Kunci: Motivasi; Ketidakjelasan Peran; Kepuasan; Kinerja Auditor; Konflik Peran; Struktur Audit

PENDAHULUAN

Pengawasan intern pemerintah merupakan fungsi manajemen yang penting dalam penyelenggaraan pemerintah. Melalui pengawasan intern dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan, dan ketentuan. Selain itu pengawasan intern atas penyelenggaraan pemerintahan diperlukan untuk mendorong terwujudnya *good governance* dan *clean government* dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (PER/05/M.PAN/03/2008). Oleh karena itu mewujudkan pemerintahan yang baik merupakan suatu keharusan bagi pemerintah, masyarakat dan DPR sebagai pemangku kepentingan dalam suatu negara.

Upaya untuk mewujudkan *good governance* ini, terlihat dengan pembentukan Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja pemerintah. Salah satu APIP yang dimaksud adalah Inspektorat. Dalam PER/05/M.PAN/03/2008 dikatakan bahwa pengawasan intern di lingkungan pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota untuk kepentingan Gubernur/Bupati/Walikota dalam melaksanakan pemantauan terhadap kinerja unit organisasi yang ada dalam kepemimpinannya. Secara umum peran dan fungsi Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota diatur dalam pasal 4



Peraturan Menteri Dalam Negeri No 64 Tahun 2007 dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota mempunyai fungsi sebagai berikut: pertama, perencanaan program pengawasan; kedua perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; dan ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.

Berkaitan dengan hal tersebut, Inspektorat Kota Banda Aceh memiliki peran dan fungsi tersebut, yang diatur sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah serta sesuai Qanun Kota Banda Aceh Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banda Aceh dan Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 39 Tahun 2016, yang menyatakan bahwa Inspektorat Kota Banda Aceh mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Walikota dalam pembinaan dan pengawasan atas kinerja organisasi pemerintah daerah; serta membantu Walikota dalam pembinaan dan pengawasan atas kinerja organisasi pemerintah daerah.

Kondisi Pemerintahan Kota Banda Aceh, dimana selama 9 tahun (2012- 2020) berturut-turut memperoleh predikat WTP (Wajar Tanpa Pengecualian). Namun, meskipun memperoleh WTP selama 9 tahun, Pemerintah Kota Banda Aceh tidaklah bersih 100%. Pada tahun 2020, KPK memberi nilai sebesar 70% terhadap pencegahan korupsi bagi Pemerintah Kota Banda Aceh, dan meskipun ini yang tertinggi di antara kabupaten/kota di Provinsi Aceh, hal ini menjadi bukti bahwa APIP dari pihak Inspektorat Kota Banda Aceh belum maksimal melakukan auditor dan pengawasan. Tahun 2017, terdapat transaksi yang merugikan negara hingga Rp. 2,4 milyar pada Pemerintah Kota Banda Aceh, yang terdiri dari beberapa aksi-aksi koruptif, seperti kolusi, gratifikasi, dan *feedback*. Hal ini memperlihatkan bahwa produk hasil audit Inspektorat Kota Banda Aceh tidak berjalan sebagaimana mestinya (BPKP, 2021).

Salah satu profesi yang menyangkut kepercayaan masyarakat adalah profesi auditor. Audit sebagai proses pengumpulan dan penilaian bukti mengenai informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan. Proses audit haruslah dilaksanakan oleh seseorang yang berkompeten dan independen. Hasil audit dari auditor harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan baik buruknya pertanggungjawaban yang diberikan tergantung dari kinerja auditor.

Guna mewujudkan akuntabilitas dan kinerja yang baik dan mewujudkan pemerintahan yang bersih, berwibawa maka diperlukan adanya pengawasan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Dalam PP No.60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dijelaskan Inspektorat Daerah/Kota merupakan salah satu Aparat Pengawas Intern Pemerintah yang bertanggungjawab langsung kepada Walikota/Bupati. Inspektorat merupakan auditor internal pemerintah yang memiliki tugas pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan APBD dan kegiatan non keuangan daerah.

Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:66). Dalam hal ini, kinerja auditor khususnya di Inspektorat Kota Banda Aceh pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti konflik peran, ketidakjelasan peran dan struktur audit. Ketiga variabel tersebut juga berpotensi mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja auditor, yang secara langsung berdampak terhadap kinerjanya. Variabel-variabel tersebut di atas memiliki hubungan timbal balik yang saling pengaruh mempengaruhi, yang berdampak langsung terhadap kinerja auditor. Hal ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya adalah penelitian Fanani (2018) bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan



terhadap kinerja auditor. Sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Tuntutan profesi auditor dalam proses mengaudit sebuah laporan keuangan dapat membuat auditor mendapatkan tekanan peran seperti konflik peran ataupun ketidakjelasan peran. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi. Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Kondisi ini terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Di sini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh auditor dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor (Saraswati dan Sirait, 2015:301).

Efek potensial dari konflik peran dan ketidakjelasan peran sangatlah rawan, tidak hanya bagi individual dalam pengertian konsekuensi emosional seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan menurunnya kinerja, tetapi juga bagi organisasi dalam pengertian kualitas kinerja yang lebih rendah. Sebenarnya konflik peran dan ketidakjelasan peran ini bisa diminimalisir jika auditor bekerja sesuai dengan struktur audit yang baik. Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikkan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat serta kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Robbins, 2018:125).

Karakteristik individu masing-masing auditor menjadi faktor penting karena kinerja yang baik dapat dicapai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Faktor individu memiliki peranan besar dalam memengaruhi kinerja seseorang sebagai individu maupun pekerjaan dalam suatu tim. Salah satunya adalah faktor dari dalam diri individu tersebut, yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk berusaha mencapai tujuannya, motivasi akan mendorong individu lebih berprestasi dalam setiap pekerjaannya. Begitu juga halnya dengan para auditor yang melakukan audit, dengan motivasi yang tinggi tentu kinerjanya menjadi semakin baik. Namun dalam hal ini motivasi juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, baik dari dalam dirinya maupun dari luar seperti konflik peran serta ketidakjelasan peran (Alkemis, 2016:18).

Pada dasarnya pengaruh terbesar dari motivasi juga kembali ke masalah konflik peran dan ketidakjelasan peran. Tekanan-tekanan tersebut bisa mempengaruhi motivasi kerja auditor, semangat kerja menurun, dan cenderung tidak melakukan inisiatif tanpa perintah atasan, hal ini secara langsung berpengaruh pula terhadap kinerjanya. Konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dialami auditor ini bukan hanya berdampak pada motivasi kerja yang menurun, namun juga akan menimbulkan perasaan tidak nyaman yang nanti juga akan berpengaruh pada ketidakpuasan seorang auditor dengan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kecenderungan auditor untuk bekerja dengan tidak maksimal. Kepuasan kerja sendiri sangat diperlukan demi meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja. Jika kepuasan kerja tidak tercapai, motivasi menurun dan berdampak langsung terhadap kinerja yang juga menjadi buruk (Danim, 2019:39).

Kinerja auditor khususnya di Inspektorat Kota Banda Aceh pada dasarnya dipengaruhi oleh hal-hal tersebut, seperti konflik peran, ketidakjelasan peran dan struktur audit. Ketiga variabel tersebut juga berpotensi mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja auditor, yang secara langsung berdampak terhadap kinerjanya. Variabel-variabel tersebut di atas memiliki hubungan timbal balik yang saling pengaruh mempengaruhi, yang berdampak langsung terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya maka perumusan masalah dari penelitian ini yaitu apakah konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh. Dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor Inspektorat Kota Banda Aceh. Populasi penelitian ini yaitu auditor yang bertugas di Inspektorat Kota Banda Aceh yang berjumlah 56 orang, yang terdiri dari auditor senior dan junior. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* dikarenakan populasi relatif kecil yaitu tidak lebih dari 56 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel atau disebut juga metode sensus di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan pembagian kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini terdiri dari lima variabel yaitu masing-masing satu variabel terikat (*dependen*) dan lima variabel bebas (*independen*). Variabel *dependen* adalah kinerja auditor (Y). Variabel *independen* yaitu konflik peran (X₁), ketidakjelasan peran (X₂), struktur audit (X₃), motivasi (X₄) dan kepuasan kerja (X₅). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS Versi 22).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Koefisien Regresi (β)

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel konflik peran (X₁), ketidakjelasan peran (X₂), struktur audit (X₃), motivasi (X₄) dan kepuasan kerja (X₅) sebagai variabel bebas (*independent variabel*) baik secara simultan maupun parsial dalam mempengaruhi kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Pengaruh Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel terikat

Nama Variabel	β	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Konstanta (a)	0,207	0,412	0,502	2,003	0,086
Konflik peran (X ₁)	0,397	0,115	3,452	2,003	0,001
Ketidakjelasan peran (X ₂)	0,178	0,086	2,070	2,003	0,043
Struktur audit (X ₃)	0,169	0,082	2,061	2,003	0,044
Motivasi (X ₄)	0,139	0,066	2,106	2,003	0,036
Kepuasan kerja (X ₅)	0,735	0,121	6,074	2,003	0,000

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)



Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,207 + 0,397 (X_1) + 0,178 (X_2) + 0,169 (X_3) + 0,139 (X_4) + 0,735 (X_5) + e$$

Koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2)

Untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap efektivitas pelaksanaan prosedur audit berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Tabel Model Summary

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the estimate	Keterangan
0,865	0,749	0,724	0,1599	Korelasi Kuat

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Koefisien korelasi (R) = 0,865 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 86,50%. Artinya kinerja auditor Indopektorat Kota Banda Aceh sangat erat hubungannya dengan konflik peran (X_1), ketidakjelasan peran (X_2), struktur audit (X_3), motivasi (X_4) dan kepuasan kerja (X_5).

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,724. Artinya sebesar 74,90% konflik peran (X_1), ketidakjelasan peran (X_2), struktur audit (X_3), motivasi (X_4) dan kepuasan kerja (X_5) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor Indopektorat Kota Banda Aceh, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 25,10%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini, seperti faktor pemberian insentif, faktor komitmen organisasi, faktor pendidikan dan juga pelatihan.

Dengan demikian, koefisien korelasi antar variabel penelitian ini dapat dikategorikan kuat, karena jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor Indopektorat Kota Banda Aceh, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	Fhitung	Ftabel	Sig
Regresi	3,816	5	0,763	29,836	2,400	0,000
Residual	1,279	50	0,026			
Total	5,096	55				

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)



Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tabel 4.16 menunjukkan F_{hitung} sebesar 29,836, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,400. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,836 > 2,400$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_{a6} (Hipotesis alternative) dan menolak H_{o6} (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel konflik peran (X_1), ketidakjelasan peran (X_2), struktur audit (X_3), motivasi (X_4) dan kepuasan kerja (X_5) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.

Terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara, konflik peran (X_1), ketidakjelasan peran (X_2), struktur audit (X_3), motivasi (X_4) dan kepuasan kerja (X_5) terhadap kinerja auditor, dengan demikian hipotesis alternatif (H_{a6}) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H_{o6}), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas *Sig* (0,000).

Pengujian Secara Parsial

Hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 22.0 pada hasil uji secara parsial sebagai berikut:

Ha2: Nilai t-hitung 3.425 lebih besar dari t-tabel 2.003, sedangkan untuk nilai probabilitas t adalah sebesar 0,001 dapat diartikan lebih kecil dari nilai kritis ($\alpha < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_{o2}) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Artinya bahwa variabel konflik peran berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor di inspektorat Kota Banda Aceh.

Ha3: Nilai t-hitung 2.070 lebih besar dari t-tabel 2.003, sedangkan untuk nilai probabilitas t adalah sebesar 0,043 dapat diartikan lebih kecil dari nilai kritis ($\alpha < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_{o3}) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Artinya bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor di inspektorat Kota Banda Aceh.

Ha4: Nilai t-hitung 2.061 lebih besar dari t-tabel 2.003, sedangkan untuk nilai probabilitas t adalah sebesar 0,044 dapat diartikan lebih kecil dari nilai kritis ($\alpha < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_{o3}) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Artinya bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor di inspektorat Kota Banda Aceh.

Ha5: Nilai t-hitung 2.106 lebih besar dari t-tabel 2.003, sedangkan untuk nilai probabilitas t adalah sebesar 0,036 dapat diartikan lebih kecil dari nilai kritis ($\alpha < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_{o3}) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor di inspektorat Kota Banda Aceh.

Ha6: Nilai t-hitung 6.074 lebih besar dari t-tabel 2.003, sedangkan untuk nilai probabilitas t adalah sebesar 0,000 dapat diartikan lebih kecil dari nilai kritis ($\alpha < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_{o3}) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor di inspektorat Kota Banda Aceh.



PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perhitungan program komputerisasi SPSS versi 22.0 diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), yang berarti secara simultan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS versi 22.0 diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,555. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi atau R^2 . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $R^2 = 0,749$ yang berarti besarnya pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor adalah sebesar 74,90%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja, terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja auditor dan tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar sebesar 25,10%. Variabel-variabel tersebut seperti faktor pemberian insentif, faktor komitmen organisasi, faktor pendidikan dan pelatihan, serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Dalam penelitian ini jelas konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh. Hal ini membuktikan bahwa kinerja auditor bisa saja dipengaruhi oleh konflik peran personal yang dialaminya. Konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya. Sebagai akibatnya, seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah.

Auditor internal juga dapat mengalami personal *role conflict*, ketika diminta untuk berperan dalam berbagai cara yang tidak konsisten dengan nilai-nilai pribadi mereka atau diharuskan bertindak melawan serta melaporkan pelanggaran rekan kerja mereka.

Selain itu, Budiarta (2016) dalam penelitiannya juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran terhadap kinerja auditor di BPK RI Provinsi Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab utama dari konflik auditor adalah inkonsistensi peranan struktural yang menimbulkan konflik peran dan jarak pengharapan. Hasil survei menunjukkan bahwa auditor mengalami konflik peran yang signifikan, sehingga dalam bekerja mereka cenderung berkompromi dengan motif ekonomi dan kurang memperhatikan etika profesional. Akibatnya, kinerja tidak menjadi perhatian utama.

Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Dalam penelitian ini diketahui bahwa ketidakjelasan peran memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Masram dan Mu'ah (2017), mengatakan bahwa ketidakjelasan peran atau *role ambiguity* 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 auditor memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan. Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya. Sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh penelitian Diani (2019) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini bahwa struktur audit (*audit structure*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent kinerja auditor, artinya struktur audit mempengaruhi kinerja dari auditor yang dihasilkan. Sangat diutamakan sekali pada auditor untuk menerapkan struktur audit untuk memberikan kemudahan tentang langkah atau cara audit, keefektifan dan kelancaran dalam bertugas, memantau agar tidak terjadinya kecurangan dan perselisihan setiap sumber daya manusia yang ada di dalamnya, tidak melakukan perbedaan pada pelayanan yang diberikan di kantor yang tujuan dari semua ini penting karena dapat memberikan hasil kualitas dari kinerja seorang auditor menjadi lebih baik dan meningkat. Jika auditor di instansi seperti Inspektorat Kota Banda Aceh ini tidak menerapkan struktur audit, maka seorang auditor yang tidak mendapat instruksi dan tidak punya pegangan atau acuan untuk menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaannya maka hal yang akhirnya akan terjadi adalah memberi dampak negatif kepada kantor tersebut karena memiliki kualitas hasil kerja yang tidak begitu baik yang mengakibatkan menurunnya kinerja auditor secara keseluruhan. Penelitian yang hampir sama dilakukan Diani (2019) dan Fanani (2018) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara struktur audit terhadap kinerja auditor. Auditor yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Variabel motivasi dalam penelitian ini terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh. Motivasi Kerja adalah kesanggupan auditor untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi. Semakin tinggi motivasi kerja auditor maka semakin baik kinerja auditor dalam melakukan audit, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja auditor maka semakin rendah pula kinerja auditor dalam melakukan audit. Motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hal ini juga pernah dibuktikan Firnanti (2015) dalam penelitiannya, dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap



kinerja auditor. Sedangkan kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja auditor yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil audit yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi auditor yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang auditor akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dan bakatnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Perilaku kerja juga ikut mempengaruhi kepuasan kerja. Perilaku kerja yang baik yang memiliki kerelaan kerja yang tinggi, senang berhubungan secara fungsional dengan rekan kerja serta sikap dalam mengendalikan gangguan-gangguan yang berasal dari suasana hati maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Pegawai yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila pegawai tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Diani (2019) dan Fanani (2018) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara struktur audit terhadap kinerja auditor. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh. Konflik peran berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Banda Aceh sebesar 39,7%. Ketidakjelasan peran berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Banda Aceh sebesar 17,8%. Struktur audit berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Banda Aceh sebesar 16,9%. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Banda Aceh sebesar 13,9%. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Banda Aceh sebesar 73,5%.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini, diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang dengan lebih komprehensif, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor dikarenakan variabel-variabel bebas dalam penelitian ini belum mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat di atas 90%, penelitian ini hanya mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat sebesar 40,7%.



DAFTAR PUSTAKA

- Alkemis. 2016. *Biro Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Danim, Sudarwan. 2019. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Darmawati, D., Bakri, M., & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 125-137.
- Diani. 2019. Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Prosiding SENDI_U 2019*. ISBN: 978-979-3649-99-3.
- Fanani. 2018. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 5 (2).
- Firnanti. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, vol. 15(1), pp. 13–28.
- Mangkunegara, A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ningsih, R., Ilyas, I., Bakri, M., Nasir, N., & Zakaria, Z. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Aceh. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Vokasi (JP2V)*, 2(1), 153-161.
- Radhiana, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai DPRK Kabupaten Pidie. *Serambi Konstruktivis*, 4(3), 82-91.
- Robbin, S. 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi Kedua Belas, Buku 1 dan 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Saiful, A. M. R. I., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(1), 17-33.
- Saraswati dan Sirait. 2015. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Jilid Dua. Jakarta: Prenhallindo.
- Yulianti, R., Zainuddin, Z., & Riskiani, A. (2017, October). Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak Seminar Nasional Kemaritiman Aceh (Universitas Serambi Mekkah, 24 Agustus 2017) 422 Kendaraan Bermotor Membayar Pajak Di Banda Aceh. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 1, No. 1)*.