PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL

Skripsi
Untuk memenuhi sebagian persayaratan
Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Akuntansi

Disusun Oleh :
Muhammad Fadhil Muktaz
NIM : 31402300206

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI AKUNTANSI
SEMARANG
2025

PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL

Skripsi
Untuk memenuhi sebagian persayaratan
Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Akuntansi

Disusun Oleh :
Muhammad Fadhil Muktaz
NIM : 31402300206

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI AKUNTANSI
SEMARANG
2025

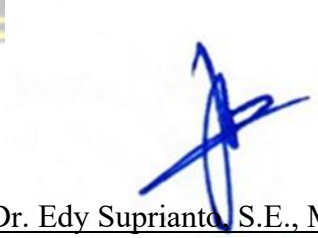
SKRIPSI

PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL

Disusun Oleh :
Muhammad Fadhil Muktaz
NIM : 31402300206

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan kehadapan sidang panitia ujian skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 23 Mei 2025
Pembimbing,



Prof. Dr. Edy Suprianto, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIK. 211406018

PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL

Disusun Oleh :
Muhammad Fadhil Muktaz
NIM : 31402300206

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 23 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,

Prof. Dr. Edy Suprianto, SE, M.Si, Ak., CA.
NIK 211406018

Penguji,

Dr. Rustam Hanafi, SE, MSc, Akt, CA
NIK 211403011

Penguji 2,

Mutoharoh, SE., M.Sc., M.Ak
NIK 211418030

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Tanggal 23 Mei 2025

Ketua Program Studi S-1 Akuntansi

Provita Wijayanti, S.E., M.Si., Ak., CA., AWP., IFP, PhD
NIK 211403012

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Muhammad Fadhil Muktaz
NIM	: 31402300206
Program Studi	: S-1 Akuntansi
Fakultas	: Ekonomi UNISSULA

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul :

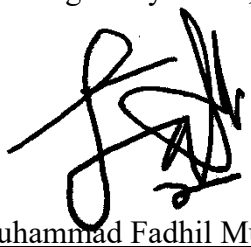
"Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal".

Merupakan hasil karya sendiri (bersifat original), bukan merupakan tiruan atau duplikasi dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar. Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia untuk dicabut gelar yang telah saya peroleh.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Semarang, 23 Mei 2025

Yang Menyatakan,



Muhammad Fadhil Muktaz

NIM. 31402300206

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufiq, inayah, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian berupa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal"** dengan lancar dan selesai tepat waktu.

Penelitian ini disusun dalam rangka sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan studi strata satu di Universitas Negeri Sultan Agung. Keberhasilan penelitian ini tidak lepas dari dukungan dan motivasi oleh berbagai pihak sehingga penulis semangat dalam menyusun penelitian ini. Dengan demikian, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Burhannudin Harahab, Ibu Suhartini, dan Muhammad Zada Mahardika sebagai anggota keluarga inti penulis yang selalu memberikan dukungan kepada penulis selama menjalani kuliah hingga menyusun skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyo, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Ibu Provita Wijayanti, SE., M.Si., PhD., Ak., CA., IFP., AWP, selaku Ketua Program Studi S-1 Akuntansi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Bapak Prof. Dr. Edy Suprianto, S.E., M.Si., Ak., CA sebagai Dosen Pembimbing.
5. Bapak Dr. Rustam Hanafi, SE, MSc, Akt, CA sebagai Dosen Penguji

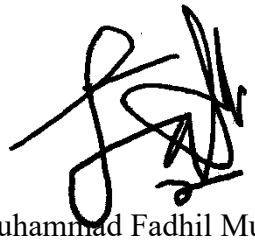
6. Ibu Mutoharoh, SE., M.Sc., M.Ak sebagai Dosen Penguji
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu pengetahuan, motivasi, dan pengalaman kepada penulis.
8. Inspektur Kabupaten Bojonegoro, Teguh Prihandono, Ak., M.M. yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Inspektorat Kabupaten Bojonegoro.
9. Seluruh teman penulis yang telah membantu, memotivasi, dan memberi semangat kepada penulis selama mengerjakan penelitian ini.

Penulis sadar bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati supaya penelitian ini bisa menjadi lebih baik lagi. Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 23 Mei 2025

Yang Menyatakan,



Muhammad Fadhil Muktaz

NIM. 31402300206

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ii
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Pertanyaan Penelitian 9
1.4 Tujuan Penelitian 10
1.5 Manfaat Penelitian 10
BAB II KAJIAN PUSTAKA 12
2.1 Landasan Teori 12
2.1.1 Teori Atribusi 12
2.2 Variabel Penelitian 13
2.2.1 Konflik Peran 13
2.2.2 Ambiguitas Peran 14
2.2.3 Budaya Organisasi 15
2.2.4 Stres Kerja 16
2.2.5 Kinerja Auditor Internal 17
2.3 Penelitian Terdahulu 18
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis 23
2.4.1 Kerangka Pemikiran Teoritis 23
2.4.2 Pengembangan Hipotesis 23
BAB III METODE PENELITIAN 27
3.1 Jenis Penelitian 27
3.2 Populasi dan Sampel 27
3.2.1 Populasi Penelitian 27

3.2.2 Sampel Penelitian 27
3.3 Sumber dan Jenis Data 28
3.4 Metode Pengumpulan Data 28
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 29
3.6 Teknik Analisis 31
3.6.1 Statistik Deskriptif 32
3.6.2 Uji Instrumen Penelitian 33
3.6.3 Uji Asumsi Klasik 35
3.6.4 Regresi Linier Berganda 37
3.6.5 Uji Kelayakan Model (Uji F) 38
3.6.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 38
3.6.7 Pengujian Hipotesis (Uji t) 39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 40
4.1 Statistik Deskriptif 40
4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data 42
4.2.1 Uji Instrumen Penelitian 42
4.2.2 Uji Asumsi Klasik 45
4.2.3 Regresi Linier Berganda 48
4.2.4 Uji Kelayakan Model (Uji F) 50
4.2.5 Uji Koefisien Determinasi 50
4.2.6 Uji Hipotesis (Uji t) 51
4.3 Pembahasan Hasil Analisis Data 53
4.3.1 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Internal 53
4.3.2 Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor Internal 54
4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal 55
4.3.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal 56
BAB V PENUTUP 58
5.1 Kesimpulan 58
5.2 Implikasi 59
5.2.1 Implikasi Teoritis 59
5.2.2 Implikasi Praktis 59
5.3 Keterbatasan Penelitian 60
5.4 Saran 61

DAFTAR PUSTAKA 63
LAMPIRAN 68

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perubahan Paradigma Auditor Internal 1
Tabel 1. 2 Tren MCP KPK Kabupaten Bojonegoro Tahun 2021-2023 3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 19
Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 30
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif Responden 40
Tabel 4. 2 Analisis Statistik Deskriptif 41
Tabel 4. 3 Uji Validitas 43
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas 44
Tabel 4. 5 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov) 46
Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas 47
Tabel 4. 7 Uji Heteroskedastisitas 48
Tabel 4. 8 Regresi Linier Berganda 49
Tabel 4. 9 Penjelasan Regresi Linier Berganda 49
Tabel 4. 10 Uji F 50
Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi 51
Tabel 4. 12 Uji t 52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian 23
Gambar 4. 1 Uji Normalitas (Normal P=P Plot of Regresssion Standarized Residual) 45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern ini, peran auditor internal telah mengalami perkembangan. Dalam paradigma lama, peran auditor sebagai *watchdog* dengan tugas memantau proses bisnis dari suatu organisasi dan memberi peringatan atau sanksi apabila terjadi *fraud*. Pada perkembangannya, peran auditor berkembang menjadi sebagai konsultan, yaitu auditor secara aktif memberi saran kepada *auditee* untuk memperbaiki kekurangan pada organisasi dengan mengelola sumber daya yang tersedia guna memastikan bahwa setiap progam dan kegiatan dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis. Adapun pada paradigma baru, peran auditor berubah menjadi *catalyst* untuk membimbing manajemen dengan berfokus pada peningkatan nilai organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang yaitu untuk penguatan tata kelola organisasi. Perkembangan peran auditor dari paradigma lama hingga paradigma baru ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Perubahan Paradigma Auditor Internal

Uraian	***Watchdog***	***Consultant***	***Catalist***
Proses	Audit kepatuhan (*Compliance Audit*)	Audit operasional	*Assurance*
Fokus	Adanya Variasi (Penyimpangan, kesalahan atau kecurangan)	Penggunaan sumber daya (*resources*)	Nilai (*Values*)
Impact	Jangka pendek	Jangka menengah	Jangka Panjang

Sumber: Audit Intern Pusdiklatwas BPKP (Fahrudin, 2014)

Kinerja Auditor Internal menurut Surya & Saleh (2021) berdasarkan Standar Kinerja dari The Institute of Internal Auditors (IIA) No. 2100, aktivitas audit internal memiliki tanggung jawab untuk menilai serta mendukung perbaikan dalam hal tata kelola, manajemen risiko, dan sistem pengendalian organisasi. Evaluasi tersebut dilakukan melalui pendekatan yang sistematis, terstruktur, dan berorientasi pada risiko. Pada dasarnya, agar auditor dapat menjalankan perannya secara profesional selama melaksanakan tugas pokok dan fungsinya organisasi profesi audit telah menetapkan pedoman berupa kode etik dan standar audit. Standar audit tersebut berfungsi sebagai tolok ukur dalam menilai seberapa efektif suatu kinerja telah dijalankan, sekaligus menjadi dasar dalam mencapai tujuan tertentu melalui prosedur dan langkah yang telah ditetapkan (Zahro & Kuntadi, 2024). Auditor harus patuh dan taat pada ketentuan yang berlaku serta bertindak etis dengan menjunjung tinggi nilai-nilai integritas, profesionalise, serta etos kerja untuk mendapatkan kepercayaan publik. Selain itu, auditor harus melaksanakan prosedur kegiatan audit dan menyusun laporan hasil audit sesuai standar yang berlaku. Dengan demikian, auditor yang berperan sesuai dengan kode etik dan standar audit tentunya menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hingga kini masih terdapat banyak auditor yang berperan sewenang-sewenang dan tidak bertanggung jawab. Salah satu contoh buruknya kinerja auditor yaitu ketika auditor dengan sengaja menyembunyikan temuan yang menimbulkan kerugian negara untuk menjaga hubungan baik dengan *auditee*. Untuk mencegah terjadinya hal tersebut, maka dibentuklah Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Tugas KPK yaitu sesuai dengan Pasal 6c UU Nomor 19 Tahun 2019 tentang

Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi menyatakan bahwa Komisi Pemberantasan Korupsi bertugas melakukan monitor terhadap penyelenggaraan pemerintahan negara. Oleh sebab itu, KPK mengembangkan sistem untuk memantau pencegahan tipikor di pemerintah daerah. Sistem ini dinamakan *Monitoring Center for Prevention* (MCP KPK). MCP KPK mempunyai tujuan untuk membantu pemerintah daerah dengan cara mengidentifikasi area-area yang mungkin dapat terjadi tindak pidana korupsi. Area-area tersebut kemudian diintervensi oleh KPK dengan cara mendorong pemerintah daerah untuk mencukupi permintaan dokumen MCP KPK maupun melaksanakan pelayanan publik sesuai dengan arahan KPK.

Pada tahun 2023, capaian MCP KPK di Pemerintah Kabupaten Bojonegoro masih belum optimal. Hal tersebut bisa terjadi karena capaian MCP KPK pada tahun sebelumnya yaitu 2022 masih lebih tinggi dari pada tahun 2023. Adapun capaian MCP KPK Kabupaten Bojonegoro 2021-2023 dinyatakan sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Tren MCP KPK Kabupaten Bojonegoro Tahun 2021-2023

	2021	2022	2023
Capaian MCP KPK	86,42%	94,63%	86,87%
Peringkat Nasional	121	38	180
Peringkat Jawa Timur	22	16	33

Sumber : Website KPK jaga.id (KPK, 2024)

Inspektorat, khususnya auditor sebagai aparat pengawas internal pemerintah pada dasarnya memiliki tugas dan fungsi untuk meningkatkan nilai capaian MCP KPK. Hal tersebut dikarenakan dalam hal ini auditor dianggap sebagai ahli dalam melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik sesuai dengan peran auditor

dalam paradigma baru yaitu menjadi katalis atau fasilitator dari *auditee* untuk memberikan saran dan masukan yang terbaik pada masalah yang dialami oleh *auditee* terkait dengan tata kelola organisasi. Namun demikian peran auditor dalam melaksanakan kinerja memiliki banyak tantangan seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, budaya organisasi, maupun stres kerja yang terdapat pada lingkungan kerja auditor.

Konflik peran ialah konflik yang muncul ketika sistem pengendalian dalam birokrasi organisasi berjalan tidak selaras dengan prinsip etika, aturan, norma, atau standar profesionalisme yang seharusnya dijunjung oleh individu yang menjalankan perannya (Kurniawan, 2019). Beberapa perintah tersebut menjadi masalah ketika terjadi kendala seperti ketidakselarasan antara kepentingan yang berada di dalam organisasi seperti rekan setim audit, atasan, maupun pimpinan organisasi dengan kepentingan yang berada di luar organisasi seperti pihak auditee. Tekanan dari berbagai pihak tersebut dapat menimbulkan auditor kesulitan maupun kebingungan untuk membagi peran dalam tugas audit karena tentunya laporan hasil audit tersebut bisa jadi tidak sesuai dengan harapan semua pihak. Hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja auditor dalam menjalankan tugasnya sebagai aparat pengawas internal pemerintah. Penelitian oleh Kurniawan (2019) dan Lismawati et al. (2022) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Namun demikian, temuan yang bertolak belakang ditunjukkan oleh penelitian Fransiska Mulyati Malon et al. (2021) yang menyebutkan bahwa konflik peran berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil berbeda juga ditunjukkan oleh penelitian Conellya & Diah (2023) yaitu konflik peran

berpengaruh parsial terhadap kinerja auditor. Selain itu, pada penelitian Manurung & Subagio (2024) dan Ningsi (2024) menunjukkan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Selain dari konflik peran, auditor juga menghadapi hambatan berupa ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran. Ambiguitas peran yaitu kondisi yang terjadi ketika individu kekurangan informasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas atau tanggung jawabnya dengan jelas sesuai harapan, sehingga menimbulkan kebingungan atau ketidakpastian (Novianne Devy & Solikhah, 2022). Hal tersebut dapat terjadi karena kurang pahamnya auditor dalam melakukan perannya dalam pengawasan. Selain itu, arahan yang kurang jelas dari atasan maupun pimpinan dapat menyebabkan kebingungan auditor dalam berperan. Kedua hal tersebut bisa terjadi karena kurangnya komunikasi antara auditor dengan atasan maupun pimpinan. Pada penelitian Kurniawan (2019) dan Pratiwi et al., (2022) disimpulkan adanya pengaruh negatif antara ketidakjelasan atau ambiguitas peran terhadap kinerja auditor internal. Meski begitu, terdapat penelitian dengan hasil yang tidak selaras dengan penelitian tersebut. Pada penelitian Sumarni et al. (2024) diketahui bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Adapun terdapat juga faktor budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal. Budaya organisasi mengacu pada berbagai nilai, keyakinan, norma, dan asumsi yang sudah diterima dan dijalankan anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku serta dalam menyelesaikan persoalan internal organisasi (Kamaroellah, 2014). Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk suasana kerja yang dapat membuat orang bekerja lebih baik maupun

sebaliknya. Jika budaya dalam suatu organisasi cenderung bersifat negatif seperti tertutupnya suatu birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi, hingga mewajarkan perbuatan yang menuju pada tipikor, maka akan menimbulkan kualitas kinerja auditor yang menurun. Penurunan kinerja tersebut dapat berakibat pada turunnya kualitas rekomendasi audit yang akan menghambat tata kelola pada suatu pemerintahan. Adapun jika suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang positif maka dapat memotivasi auditor untuk berkinerja secara optimal. Budaya organisasi yang dimaksud antara lain seperti saling terbuka dengan setiap rekan kerja, saling mendukung apabila ada rekan kerja lain yang sedang kesusahan, serta budaya organisasi yang sehat dengan menolak segala bentuk kegiatan yang berpotensi untuk membentuk budaya organisasi yang negatif dan tidak sehat. Menurut penelitian Handayani (2019) dan Sonny Marcel Kusuma & Kusumawaty (2023) budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sementara itu, pada penelitian Sesari et al. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan kinerja auditor.

Stres kerja yakni suatu keadaan yang muncul dari hubungan antara individu dan pekerjaannya, yang ditandai dengan tekanan yang memengaruhi keseimbangan fisik dan mental, serta berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kondisi psikologis karyawan (Asih et al., 2018). Kondisi stres kerja bisa terjadi ketika auditor sedang dalam kondisi yang sedang kurang aman dan tertekan karena banyaknya tuntutan kerja yang dialami atau bahkan sering kali melebihi batas kemampuan yang bisa diatasi oleh auditor tersebut. Kondisi tersebut bisa terjadi karena terjebak dalam situasi yang terdapat konflik peran, ambiguitas peran, dan budaya organisasi yang

kurang baik. Oleh sebab itu, penurunan kinerja auditor tidak bisa dihindari. Berdasarkan penelitian dari Kumala & Maksum (2023) dan Pesireron (2016) disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Adapun penelitian dengan hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Darmayanti (2018) yakni stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji berbagai faktor yang berperan dalam kinerja auditor internal. Namun demikian, penelitian terdahulu dengan tema itu menunjukkan hasil yang berbeda-beda dan cenderung variatif yang dapat diketahui dalam uraian di atas. Karena ketidakpastian itulah, penulis tertarik untuk meneliti dengan tema tersebut. Penulis menjadikan penelitian dari Rizky pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal sebagai referensi utama. Kemudian, penulis menambahkan variabel independen berupa budaya organisasi dan stres kerja supaya menjadi kebaharuan penelitian. Selain itu, penulis memilih melaksanakan penelitian ini karena masih belum ada riset di Inspektorat Kabupaten Bojonegoro yang membahas secara spesifik terkait pengaruh antara konflik peran, ambiguitas peran, budaya organisasi, dan stres kerja dengan kinerja yang dihasilkan oleh auditor. Dengan melakukan penelitian ini, penulis mengharapkan supaya auditor internal yang berperan dalam instansi pemerintah dapat memahami dampak konflik peran dan ambiguitas peran untuk mencegah risiko dan meminimalkan dampak pada kinerja serta menciptakan budaya organisasi yang tidak menimbulkan stres kerja. Dengan begitu, auditor dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Oleh sebab

itu, penulis berkeinginan untuk menyusun penelitian ini yang berjudul **"Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah pokok yang menjadi dasar penelitian. Dalam menjalankan tugasnya, seorang auditor internal seharusnya mampu melaksanakan tanggung jawab secara independen, tanpa tekanan dari pihak lain yang dapat mengganggu objektivitasnya. Auditor juga diharapkan dapat bekerja dengan profesional sesuai tugas pokok dan fungsinya, serta mampu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif melalui budaya organisasi yang mendukung, transparan, akuntabel, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif. Selain itu, auditor juga dituntut untuk mampu mengelola beban kerja dengan baik agar tidak mengalami tekanan psikologis atau stres yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Namun, kondisi ideal tersebut masih sulit terwujud sepenuhnya dalam praktik. Di berbagai instansi pemerintahan daerah, masih ditemukan auditor internal yang belum menunjukkan kinerja yang optimal atau akuntabel. Fenomena ini diduga kuat terkait dengan beberapa faktor, yaitu munculnya konflik peran yang membuat auditor kesulitan menentukan prioritas pekerjaan, ketidakjelasan peran yang menyebabkan kebingungan dalam menjalankan tugas, budaya organisasi yang belum mendukung profesionalisme kerja, serta tingkat stres kerja yang tinggi akibat tekanan dari lingkungan atau beban kerja yang berlebihan. Faktor-faktor ini secara

tidak langsung maupun langsung dapat berdampak pada menurunnya efektivitas auditor dalam melakukan tugas fungsi pengawasan, terutama pada konteks tata kelola pemerintahan yang ideal.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup jelas antara harapan terhadap kinerja ideal seorang auditor internal dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Perbedaan antara standar kinerja yang seharusnya dicapai dengan hasil kerja yang ditampilkan oleh auditor menciptakan ruang permasalahan yang penting untuk dikaji kemudian. Oleh sebab itu, penelitian ini dianggap perlu dilakukan untuk memahami secara lebih mendalam pengaruh dari konflik peran, ambiguitas peran, budaya organisasi, serta stres kerja terhadap kinerja auditor internal, khususnya dalam lingkup pemerintahan daerah.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disusun, penulis menemukan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor internal?
2. Apakah ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor internal?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor internal?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menemukan bukti empiris apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor internal
2. Untuk menemukan bukti empiris apakah ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor internal
3. Untuk menemukan bukti empiris apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal
4. Untuk menemukan bukti empiris apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor internal

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   a. Memberikan wawasan di bidang manajemen SDM auditor berkaitan dengan berbagai faktor yang berpengaruh pada kinerja auditor internal
   b. Menambah wawasan dan referensi secara khusus bagi mahasiswa jurusan akuntansi pada periode mendatang yang ingin meneliti topik tersebut
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Penulis

      Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya pengetahuan mengenai berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor internal

   b. Bagi Inspektorat Kabupaten Bojonegoro

      Penulis mengharapkan supaya penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi Inspektorat Kabupaten Bojonegoro untuk memperbaiki tata kelola

pemerintahan dengan cara meningkatkan kinerja auditor. Memperkecil terjadinya konflik peran dan ambiguitas peran, membangun budaya organisasi yang mencegah stress kerja merupakan beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menaikkan kinerja auditor tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Heider menjelaskan bahwa atribusi adalah bagian penting dalam proses bagaimana manusia memahami lingkungan sekitarnya. Ia menjelaskan bahwa manusia secara psikologis berusaha mengaitkan pengalaman pribadinya dengan objek-objek di sekitarnya. Objek-objek tersebut kemudian diolah secara kognitif agar bisa dijadikan sebagai sumber penyebab dari pengalaman yang dirasakan.

Edward Jones dan Keith Davis Pada tahun 1965 memperkenalkan teori inferensi koresponden (correspondent inference theory). Teori ini menyatakan bahwa seseorang cenderung menilai perilaku orang lain berdasarkan hasil dari perilaku tersebut, lalu menghubungkannya dengan sifat atau kepribadian yang dianggap tetap dan melekat pada individu tersebut.

Sementara itu, Harold Kelley melakukan pengembangan teori atribusi lebih lanjut melalui model kovariansi. Model tersebut menjelaskan bahwa seseorang membuat kesimpulan sebab-akibat guna memahami alasan di balik perilaku, baik perilaku dirinya sendiri maupun orang lain. Pemikiran ini erat kaitannya dengan cara manusia membentuk persepsi sosial dan mengenali dirinya sendiri (Siti Ariska Nur Hasanah et al., 2024).

Dari ketiga pendapat para ahli terkait pengertian teori atribusi tersebut, teori atribusi bisa didefinisikan sebagai suatu proses aktivitas mental yang berkaitan pikiran dan persepsi manusia agar dapat mengetahui sebab dari suatu peristiwa atau kegiatan. Rangkaian proses tersebut berkaitan dengan pengalaman subjektif pada suatu objek tertenu, menyimpulkan karakteristik atas kepribadian seseorang menurut tingkah laku yang dilakukan serta melakukan analisis faktor yang berkaitan pada perilaku seseorang untuk menyimpulkan suatu sebab akibat.

Oleh karena itu, teori atribusi berguna bagi manusia khususnya auditor untuk memahami dan menjelaskan penyebab dari tantangan yang akan dihadapi pada lingkungan kerja auditor seperti konfilk peran, ambiguitas peran, stres kerja, dan budaya organisasi. Kemudian, teori tersebut penting bagi auditor untuk menanggapi situasi dan kondisi tersebut seperti pada faktor internal dengan fokus untuk mengembangkan diri. Adapun pada faktor eksternal dengan cara mengambil tindakan untuk mencegah dan menyelesaikan hambatan yang ada pada sisi eksternal.

2.2 Variabel Penelitian

2.2.1 Konflik Peran

Dalam konteks profesi auditor, konflik peran bisa muncul ketika auditor harus menghadapi perintah atau harapan yang saling bertentangan, dan harus menyesuaikan diri dengan tuntutan peran tersebut secara bersamaan (Lismawati et al., 2022). Konflik ini muncul akibat adanya tekanan dalam menjalankan beberapa peran sekaligus, yang bisa saling berbenturan satu sama lain (Ningsi, 2024). Jika

konflik peran tidak ditangani dengan baik, dampaknya dapat merusak dinamika kerja di lingkungan organisasi. Hubungan antarpegawai bisa terganggu, dan kualitas kinerja menjadi menurun. Bahkan, semakin tinggi intensitas konflik peran yang terjadi, semakin besar pula kemungkinan munculnya stres kerja pada karyawan. Ini menunjukkan bahwa konflik peran dan stres kerja memiliki keterkaitan yang saling memengaruhi (Lismawati et al., 2022).

Dari uraian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa konflik peran dapat terjadi apabila suatu individu mengalami benturan kepentingan dalam menjalani peran pada saat yang bersamaan. Konflik peran akan dapat merenggangkan hubungan antar rekan kerja. Dengan demikian, setiap organisasi harus dapat meminimalkan terjadinya konflik peran supaya tidak menimbulkan stres kerja yang berpotensi menurunkan kinerja organisasi.

2.2.2 Ambiguitas Peran

Role ambiguity (ambiguitas peran) adalah situasi ketika seseorang tidak memperoleh kejelasan informasi mengenai tugas atau tanggung jawab pekerjaannya (Pratiwi et al., 2022). Ketika individu menghadapi ketidakjelasan ini, biasanya mereka merasa cemas, kurang puas, dan cenderung tidak bekerja seefektif rekan lainnya, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja (Kurniawan, 2019). Berbagai faktor penyebab timbulnya ketidakjelasan peran menurut Lase dalam Pratiwi et al., (2022) yaitu: ketidakjelasan terhadap tujuan yang ingin dicapai,

tanggung jawab yang harus diemban, prosedur kerja yang tidak pasti, harapan orang lain yang belum jelas, serta minimnya arahan dalam melaksanakan tugas..

Berdasarkan opini para ahli terkait ketidakjelasan peran di atas, dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran yaitu kondisi ketika individu tidak mempunyai cukup informasi untuk dapat menyelesaikan tugasnya secara optimal. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sasaran, tujuan, prosedur, petunjuk, tanggung jawab, dan harapan yang tidak jelas, sehingga menyebabkan kecemasan yang mengakibatkan penurunan kinerja. Perlunya peran yang jelas yang ditugaskan oleh suatu atasan maupun pimpinan kepada bawahannya agar kinerja menjadi lebih optimal.

2.2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai kebiasaan atau nilai-nilai yang tumbuh dan dipercaya oleh seluruh anggota dalam organisasi, yang menjadi pijakan dalam menjalankan kegiatan. Budaya ini menjadi elemen penting dalam kepemimpinan karena mencerminkan nilai-nilai yang diakui bersama dan menjadi acuan perilaku organisasi (Handayani, 2019). Budaya organisasi juga merupakan kekuatan sosial yang meskipun tidak terlihat, mampu mendorong anggotanya untuk bergerak dan berkontribusi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Tanpa sadar setiap orang pada suatu organisasi belajar terkait budaya yang dilaksanakan di dalam organisasinya (Nurakhim et al., 2023). Menurut Robbins dalam Handayani (2019), ketika budaya organisasi berkembang dengan baik, maka kinerja para auditor juga

akan meningkat. Budaya yang kuat mampu mendorong organisasi menuju arah yang lebih positif.

Budaya kerja yang mendukung akan menciptakan motivasi bagi pegawai untuk memberikan performa terbaik dengan memanfaatkan peluang yang ada. Kepemimpinan yang selaras dengan budaya organisasi juga sangat berperan dalam menjaga kualitas kinerja auditor, karena adanya rasa kebersamaan dan dukungan dari pemimpin yang memahami kebutuhan tim beserta anggotanya (Sonny Marcel Kusuma & Kusumawaty, 2023). Dari berbagai pandangan terkait budaya organisasi di atas, oleh karena itu diperlukan suatu komitmen yang dipatuhi oleh setiap elemen organisasi untuk menciptakan budaya organisasi yang positif dan kondusif.

2.2.4 Stres Kerja

Menurut Retnowati dalam Manurung & Subagio (2024) stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi psikologis negatif yang muncul akibat situasi yang tidak nyaman atau dianggap mengancam di lingkungan kerja. Secara umum, stres ini dirasakan sebagai tekanan yang dialami karyawan saat berhadapan dengan tuntutan pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Menurut Wijono dalam Asih et al., (2018) stres kerja muncul dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya, terutama dalam hal komunikasi dan hubungan sosial. Selain itu, respon emosional, fisik, maupun pikiran yang timbul akibat kondisi atau situasi tertentu yang menuntut individu untuk merespons, juga menjadi pemicu stres dalam pekerjaan. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa jika dalam hubungan interaksi dan komunikasi

menghasilkan pekerja semakin merasa tidak nyaman, terancam, dan tertekan dalam menjalani pekerjaan, maka karyawan tersebut dapat mengalami stress kerja.

2.2.5 Kinerja Auditor Internal

Kinerja auditor merujuk pada suatu rangkaian proses sistematis yang bertujuan untuk mengumpulkan serta menilai bukti secara objektif terkait pelaksanaan suatu kegiatan, program, fungsi, atau operasional dalam suatu organisasi (Mahmudi, 2015). Sementara itu, menurut Nikmah dalam Conellya & Diah (2023) inspektorat memiliki peran sebagai pengawas dalam menjalankan fungsi pengawasan umum terhadap kegiatan pemerintahan daerah, termasuk tugas tambahan lain yang menjadi kewenangan daerah. Dengan tugas tersebut, inspektorat memiliki peran serupa dengan auditor. Auditor internal sendiri merupakan auditor yang bekerja di dalam suatu organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta (Surya & Saleh, 2021).

Pada dasarnya, auditor internal memiliki tugas pokok secara umum, sebagai berikut:

1. Menetapkan apakah kebijakan yang diterbitkan oleh para manajemen puncak telah ditaati. Hal tersebut mempunyai tujuan agar memastikan seluruh elemen organisasi menganut ketentuan dan aturan yang terdapat pada suatu organisasi. Dengan demikian, tata kelola organisasi akan terjaga dengan baik dan mengurangi kasus pelanggaran internal yang terjadi.

2. Menetapkan tingkat keamanan aset atau kekayaan yang dipunyai oleh organisasi. Sistem manajemen aset organisasi harus selalu dievaluasi dan dikontrol secara fokus. Aset organisasi yang dimaksud tidak hanya aset fisik seperti uang, kendaraan, maupun peralatan elektronik akan tetapi aset non fisik seperti data dan informasi juga perlu untuk diperhatikan. Auditor akan mengawasi dan menilai pengelolaan aset tersebut dengan baik supaya tidak terjadi pencurian, kerusakan, maupun penyalahgunaan.
3. Menetapkan efektifitas dan efisiensi prosedur kegiatan yang dilaksanakan organisasi. Penetapan efektivitas dan efisiensi dalam prosedur operasional organisasi berfokus pada pengukuran sejauh mana kegiatan yang dijalankan dapat memberikan hasil optimal dengan penggunaan sumber daya yang tersedia secara maksimal. Efisiensi merujuk pada pemanfaatan sumber daya yang dilakukan secara hemat dan tepat, sedangkan efektivitas menunjukkan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, penilaian terhadap kedua aspek ini menjadi penting untuk memastikan bahwa prosedur yang dilakukan bukan hanya dijalankan dengan benar, tetapi juga memberikan manfaat dan hasil yang sesuai harapan organisasi.
4. Menentukan keakuratan informasi yang dihasilkan oleh setiap bagian dalam organisasi. Asersi yaitu pernyataan oleh manajemen terkait laporan keuangan atau kegiatan operasional. Auditor memeriksa data dan informasi dari manajemen apakah bisa diandalkan dan sesuai dengan realita yang ada atau tidak.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Variabel, Sampel, dan Teknik Analisis	Hasil
1	Lismawati et al. (2022)	**Variabel:** X : Konflik Peran Y : Kinerja Auditor Z : Stres Kerja **Sampel:** Seluruh auditor internal pemerintah yang bekerja di Kantor Inspektorat Provinsi Bengkulu, dengan total responden sebanyak 54 orang. **Teknik Analisis:** Pengolahan data dilakukan menggunakan metode analisis PLS.	1. konflik peran memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor, namun memiliki pengaruh positif terhadap tingkat stres kerja auditor; 2. Stres kerja sendiri berkontribusi secara negatif terhadap kinerja auditor, sekaligus bertindak sebagai variabel mediasi antara konflik peran dan kinerja auditor.
2	Kurniawan (2019)	**Variabel:** X : Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Y : Kinerja Auditor Internal **Sampel:** Tidak disebutkan **Teknik Analisis:** Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Uji validitas dilakukan melalui Pearson Product Moment, reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Selain itu, digunakan juga analisis deskriptif, Mean Score Interpretation (MSI), uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis.	Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan negatif antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor internal.
3	Handayani (2019)	**Variabel:** X : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Jabatan Fungsional Auditor Y : Komitmen Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Auditor Internal **Sampel:** Sebanyak 98 kuesioner berhasil dikumpulkan dari auditor BPKP Perwakilan Sumatera Selatan dan auditor dari Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan. **Teknik Analisis:** Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Proses analisis melibatkan penilaian terhadap outer model melalui uji validitas konvergen, composite reliability, Cronbach's Alpha, dan evaluasi	1. Budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Jabatan Fungsional Auditor terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor; 2. Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan, jabatan fungsional menjadi antesenden komitmen organisasi dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

No	Peneliti, Tahun	Variabel, Sampel, dan Teknik Analisis	Hasil
		terhadap inner model. Hipotesis diuji dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel.	
4	Sonny Marcel Kusuma & Kusumawaty (2023)	**Variabel:** X : Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Y : Kinerja Auditor Z : Struktur Audit **Sampel:** 46 auditor dari total 61 yang dijaring menggunakan metode nonprobability sampling dengan pendekatan convenience sampling. **Teknik Analisis:** Structural Equation Modeling menggunakan pendekatan Partial Least Square. Penilaian dilakukan melalui Outer Model (outer loading, composite reliability) serta Inner Model untuk uji hipotesis.	1. Budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja auditor. 2. Struktur audit tidak menunjukkan peran sebagai pemoderasi antara budaya organisasi dan kinerja auditor. 3. Struktur audit juga tidak memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor.
5	Sumarni et al. (2024)	**Variabel:** X : Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran Y : Kinerja Auditor Z: Kecerdasan Emosional **Sampel:** 35 35 auditor di lingkungan Inspektorat Kota Pontianak. **Teknik Analisis:** Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26	1. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, 2. Konflik peran berdampak negatif terhadap kinerja auditor, 3. Kecerdasan emosional memperlemah pengaruh ketidakjelasan peran dan konflik peran terhadap kinerja auditor, 4. Kecerdasan emosional tidak mampu memoderasi secara signifikan hubungan antara konflik peran dan kinerja auditor.
6	Kumala & Maksum (2023)	**Variabel:** X : Stres Kerja Dan Beban Kerja Y : Kinerja Z : Motivasi Kerja **Sampel:** 142 auditor dari total populasi 221 auditor pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta, menggunakan random sampling. **Teknik Analisis:** Path analysis dengan bantuan software SmartPLS.	1. Stres kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja auditor, dan beban kerja memiliki pengaruh positif yang juga tidak signifikan. 2. Motivasi kerja secara signifikan menjadi mediator antara stres kerja dengan kinerja auditor.

No	Peneliti, Tahun	Variabel, Sampel, dan Teknik Analisis	Hasil
			3. Motivasi kerja juga menjadi mediator antara beban kerja dan kinerja, walau tidak secara signifikan.
7	Pratiwi et al. (2022)	**Variabel:** X : *Role Conflict* dan *Role Ambiguity* Y : Kinerja Auditor Z : Kecerdasan Intelektual **Sampel:** sama dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 45 orang. **Teknik Analisis:** Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0.	1. *Role Conflict* dan *Role Ambiguity* memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja auditor. 2. Kecerdasan intelektual mampu memoderasi hubungan antara konflik peran dan kinerja auditor. 3. Kecerdasan intelektual tidak berperan dalam memoderasi hubungan antara ambiguitas peran dan kinerja auditor
8	Pesireron (2016)	**Variabel:** X : Keterampilan, Job Stress dan Disiplin Kerja Y : Kinerja Auditor Inspektorat **Sampel:** Tidak disebutkan berapa orang. **Teknik Analisis:** Regresi linier berganda digunakan dalam analisis data.	1. Keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor 2. Job stress memiliki dampak negatif namun tidak signifikan 3. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja auditor
9	Conellya & Diah (2023)	**Variabel:** X : Konflik Peran Y : Kinerja Auditor Z : Stres Kerja **Sampel:** 32 auditor eksternal dari Inspektorat Kabupaten Bengkulu Selatan. **Teknik Analisis:** Menggunakan software warpPLS	1. Konflik peran secara parsial memengaruhi kinerja auditor dan stres kerja; 2. Stres kerja juga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor; 3. Stres kerja memediasi hubungan antara konflik peran dan kinerja auditor.
10	Manurung & Subagio (2024)	**Variabel:** X : Kompetensi, Tekanan Waktu, Konflik Peran dan Pengalaman Y : Kinerja Auditor Z : Stres Kerja **Sampel:** Dari 103 auditor di 17 KAP Kota Semarang, diperoleh 57 responden. **Teknik Analisis:** Uji validitas dengan product moment, reliabilitas dengan alpha cronbach,	1. Kompetensi, tekanan waktu, konflik kerja, dan pengalaman secara signifikan mempengaruhi stres kerja. 2. Seluruh variabel tersebut bersama dengan stres kerja turut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

No	Peneliti, Tahun	Variabel, Sampel, dan Teknik Analisis	Hasil
		normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, serta uji sobel, goodness of fit, dan statistik lainnya.	3. Stres kerja bertindak sebagai mediator dalam pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kinerja auditor.
11	Ningsi (2024)	**Variabel:** X : Konflik Peran, Locus of Control, Emotional Intelligence, dan Komitmen Organisasi Y : Kinerja Auditor **Sampel :** 60 auditor dari total 151 auditor BPKP Provinsi Sumatera Utara **Teknik Analisis:** Menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS).	konflik peran, locus of control, emotional intelligence, dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor
12	Fransiska Mulyati Malon et al. (2021)	**Variabel:** X : Komitmen Organisasi, Struktur Audit dan Konflik Peran Y : Kinerja Auditor **Sampel:** 40 auditor KAP Provinsi Bali dengan pengalaman audit minimal satu tahun. **Teknik Analis:** Menggunakan regresi dengan bantuan SPSS	1. Komitmen organisasi, struktur audit, dan konflik peran berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja auditor; 2. Ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor.
13	Sesari et al. (2021)	**Variabel:** X : Budaya Organisasi, Komitmen Profesional, Dan Etika Auditor Y : Kinerja Auditor **Sampel:** 60 auditor dari KAP di Surabaya, Jawa Timur. **Teknik Analisis:** Regresi Linear Berganda.	Budaya organisasi, komitmen profesional, dan etika auditor masing-masing memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
14	Darmayanti (2018)	**Variabel:** X : Stres Kerja, Faktor Lingkungan, dan Budaya Organisasi Y : Kinerja Auditor Independen **Sampel:** Menggunakan tabel Issac dan Michael dengan tingkat signifikansi 5% **Teknik Analisis:** Regresi Linear Berganda.	Stres kerja, faktor lingkungan, dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor independen di KAP Surabaya.

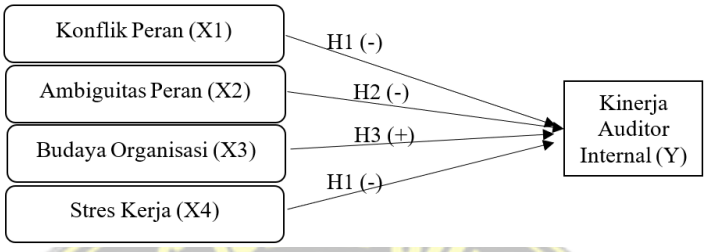
Sumber: Diolah penulis

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka penelitian penulis dapat dilihat pada Gambar 2.1.

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian



Sumber: Diolah penulis

2.4.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang dapat ditetapkan dari rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

2.4.2.1 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Internal

Berdasarkan Teori Atribusi, konflik peran dikategorikan sebagai salah satu faktor eksternal yang bisa berdampak terhadap performa auditor internal. Konflik ini biasanya muncul ketika auditor berusaha menjaga profesionalismenya, namun di sisi lain dihadapkan pada tuntutan dari pihak yang diperiksa yang memiliki kepentingan sendiri (Manurung & Subagio, 2024). Situasi semacam ini dapat terjadi ketika auditor mendapatkan dua arahan yang tidak sesuai pada saat bersamaan. Ketidaksesuaian ini menciptakan ketegangan dalam pelaksanaan tugas, yang berpotensi mengurangi efektivitas dan kinerja auditor secara menyeluruh (Pratiwi et

al., 2022). Dengan demikian, semakin besar konflik peran yang dialami auditor, semakin menurun juga kinerja auditor tersebut.

Dalam beberapa penelitian menyebutkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor baik positif maupun negatif. Menurut Sumarni et al. (2024) konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Pratiwi et al. (2022) bahwa *Role Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Maka, hipotesis dari penulis yaitu:

H1: Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal.

2.4.2.2 Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor Internal

Menurut Pratiwi et al. (2022), selaras dengan teori tersebut, ambiguitas peran juga termasuk variabel eksternal yang bisa mempengaruhi perilaku dan hasil kerja auditor tersebut. *Role ambiguity* menurut Rosally & Christiawan dalam Pratiwi et al. (2022) merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika auditor tidak memperoleh informasi yang memadai untuk menjalankan fungsinya, serta kurangnya kejelasan terhadap ekspektasi lingkungan atas kinerjanya. Ketidakpastian ini dapat menghambat auditor dalam menjalankan perannya secara optimal. Dengan demikian, semakin tinggi ambiguitas peran yang dirasakan auditor internal dapat menurunkan kinerja auditor internal.

Menurut penelitian Kurniawan (2019) yaitu terdapat pengaruh negatif antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal. Serupa dengan penelitian

tersebut, Pratiwi et al. (2022) menyatakan bahwa *Role ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

H2: Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal.

2.4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal

Teori atribusi menjelaskan bahwa tingkah laku seseorang dapat dipengaruhi oleh dua macam penyebab, yakni dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Penyebab dari dalam individu biasanya berkaitan dengan karakter, motivasi, atau sikap pribadi, sedangkan faktor dari luar lebih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan atau situasi yang sedang dihadapi. Dalam konteks profesi auditor, faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan struktur audit termasuk ke dalam elemen yang memengaruhi cara auditor melaksanakan tugasnya, dan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada hasil kinerja yang dicapai (Sonny Marcel Kusuma & Kusumawaty, 2023). Dengan demikian, baik dan buruknya kinerja auditor internal ditentukan dari budaya organisasi di lingkungan kerja auditor internal. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor. Menurut penelitian Sesari et al. (2021) disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Kemudian penelitian Handayani (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal tersebut diperkuat pada penelitian Sonny Marcel Kusuma & Kusumawaty (2023) bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

2.4.2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi emosional yang ditandai dengan munculnya perasaan cemas, tegang, khawatir, atau gelisah. Keadaan ini biasanya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban atau situasi kerja dengan kapasitas individu dalam menghadapinya. Ketidakseimbangan ini tidak hanya memengaruhi aspek psikologis, namun juga fisik, sehingga mengganggu kemampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan (Sartika, 2023).

Mengacu pada teori atribusi, baik faktor internal maupun eksternal yang dialami auditor dapat memperkuat ataupun melemahkan kualitas hasil audit. Dalam kaitannya dengan stres kerja, faktor internal bisa berasal dari dinamika organisasi itu sendiri, sementara faktor eksternal merupakan kondisi di luar organisasi yang juga ikut menentukan kesiapan auditor dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya (Pesireron, 2016). Jadi, jika semakin mendukung dan kondusifnya situasi dan kondisi auditor, maka stres kerja yang dialami oleh auditor bisa dihindari. Berdasarkan penelitian dari Kumala & Maksum (2023) disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Adapun penelitian dari (Pesireron, 2016) juga menyebutkan bahwa Job stress berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

H4: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis kuantitatif, karena berfokus pada pengukuran hubungan antara beberapa variabel secara numerik. Tujuan utamanya untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sejumlah variabel bebas seperti konflik peran, ambiguitas peran, budaya organisasi, serta stres kerja terhadap kinerja auditor internal.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi yang termasuk pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bojonegoro yang meliputi Auditor dan Non-Auditor yang pernah melaksanakan tugas pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. Adapun jumlah pegawai di Inspektorat Kabupaten Bojonegoro yang menjadi populasi penulis yaitu berjumlah 54 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Peneliti memakai teknik purposive sampling untuk menentukan siapa saja yang akan dijadikan sampel penelitian. Teknik tersebut dipilih penulis karena menjadikan peneliti menetapkan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap

sesuai. Menurut Sugiyono (2013), purposive sampling ialah metode pemilihan sampel menurut pertimbangan atau alasan tertentu yang berkaitan pada tujuan penelitian. Adapun kriteria yang ditentukan oleh penulis yaitu sampel harus sudah pernah melakukan tugas pengawasan minimal selama dua tahun atau sampel harus pernah menjalankan tugas pengawasan paling sedikit lima kali. Dengan demikian, kriteria tersebut menurut penulis sudah cukup karena sampel tersebut berpotensi pernah mengalami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Data pada penelitian ini bersumber dari data primer. Maksudnya, data diperoleh langsung dari responden yang merupakan objek penelitian melalui pengisian kuesioner. Sejalan dengan pendapat Sugiyono (2019), data primer adalah jenis data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama, tanpa perantara. Sumber data langsung yang didapatkan dari penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner kepada seluruh Auditor dan Non Auditor yang pernah melaksanakan tugas audit pada Inspektorat Kabupaten Bojonegoro yang terpilih menjadi sampel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian pada penelitian ini yaitu dengan menyebar kuesioner yang meliputi beberapa pertanyaan untuk responden. Kuesioner dibagikan melalui website *google form* yang disebarkan kepada pegawai yang meliputi sampel auditor internal dan Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) non auditor yang pernah

melaksanakan kegiatan audit pada Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. Kemudian seluruh pertanyaan tersebut harus dijawab sesuai dengan situasi dan kondisi serta fakta dan realita yang dialami oleh responden tersebut.

Pengukuran jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono, (2013) Skala Likert sering dipakai dalam riset sosial karena cukup efektif dalam menggambarkan pandangan, sikap, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap isu atau fenomena tertentu. Dalam skala ini, responden diminta memilih tingkat kesetujuannya terhadap suatu pernyataan, dengan rentang nilai dari 1 hingga 5 dengan rincian yaitu:

Nilai 5 = Sangat Setuju (SS)

Nilai 4 = Setuju (S)

Nilai 3 = Netral (N)

Nilai 2 = Tidak Setuju (TS)

Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju (STS).

Setelah semua data terkumpul melalui kuesioner tersebut, penulis kemudian melakukan proses pengolahan dan analisis data untuk mengetahui serta menilai sejauh mana pengaruh dari konflik peran, ambiguitas peran, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja auditor internal yang bertugas di lingkungan Inspektorat Kabupaten Bojonegoro.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dependen dan independen pada penelitian penulis dijabarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Dependen			
No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kinerja Auditor Internal (Y)	Kinerja auditor ialah profersi yang dilaksanakan terhadap pengaudit guna memenuhi peran yang sudah diberikan kepadanya, merupakan salah satu membuat suatu kriteria dalam pengukuran penilai terhadap pekerjaan yang dilakukan itu baik ataupun buruk ketika pengaudit mengerjakan pekerjaannya. (Askolani Al Sayuti & Annisa Annisa, 2023)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu (Askolani Al Sayuti & Annisa Annisa, 2023)
Variabel Independen			
No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Konflik Peran (X1)	Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi yang tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian professional. (Kurniawan, 2019)	1. Sumber daya manusia 2. Mengesampingkan aturan 3. Arahan tidak jelas 4. Kegiatan yang tidak penting/perlu 5. Kecukupan wewenang (Manurung & Subagio, 2024)
2.	Ambiguitas Peran (X2)	Ambiguitas peran adalah kesenjangan diantara sejumlah informasi yang dimiliki individu dengan yang diperlukannya agar bisa menjalankan perannya sesuai harapan atau ekspektasi. (Novianne Devy & Solikhah, 2022)	1. Wewenang 2. Tanggung jawab 3. Kejelasan tujuan 4. Cakupan pekerjaan (Pratiwi et al., 2022)
3.	Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. (Nurakhim et al., 2023).	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian kepada detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi Tim 6. Agresivitas 7. Kemantapan (Wahidi et al., 2020)
4.	Stres Kerja (X4)	Stres kerja dipahami sebagai perasaan disfungsional yang disebabkan hal-hal tidak nyaman atau dianggap sebagai ancaman di tempat kerja. Manurung & Subagio (2024)	1. Intimidasi dan tekanan 2. Ketidakcocokan dengan pekerjaan 3. Beban kerja lebih (Pesireron, 2016)

Sumber: Diolah penulis

3.6 Teknik Analisis

Tahapan awal dalam analisis data diawal dari analisis statistik deskriptif, yang bertujuan menggambarkan karakteristik data dari responden secara ringkas namun informatif. Di tahap ini, data belum dianalisis secara mendalam atau disimpulkan secara umum, melainkan hanya disajikan sesuai apa adanya untuk memberi gambaran awal tentang pola jawaban. Setelah itu, dilakukan pengujian instrumen untuk memastikan bahwa kuesioner yang dipakai memang mampu mengukur hal yang ingin diteliti. Proses ini mencakup uji validitas, yaitu menilai apakah setiap item dalam kuesioner benar-benar mewakili variabel yang diukur, serta uji reliabilitas, guna mengetahui apakah alat ukur tersebut bisa menghasilkan data yang stabil dan konsisten jika digunakan dalam situasi serupa.

Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen tersebut layak digunakan, maka analisis selanjutnya dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik. Uji ini merupakan tahap penting sebelum menjalankan regresi, karena bertujuan memastikan bahwa data memenuhi persyaratan dasar dari analisis regresi. Beberapa asumsi yang perlu diuji di antaranya: normalitas, untuk mengecek apakah distribusi data mendekati distribusi normal; multikolinieritas, guna memastikan bahwa antar variabel independen tidak saling berkorelasi terlalu tinggi; dan heteroskedastisitas, untuk melihat apakah terdapat ketidakkonsistenan pada varians error pada model regresi.

Kalau semua asumsi dasar sudah terpenuhi, maka dilanjutkan ke tahap inti yaitu analisis regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari

beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, serta untuk melihat pola hubungan antar variabel tersebut. Hasil dari regresi biasanya dirumuskan dalam bentuk persamaan linear yang mencerminkan pengaruh setiap variabel. Lalu dilakukan uji F, yang tujuannya adalah melihat apakah setiap variabel independen yang diuji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Setelah itu, dihitung pula Adjusted R^2, yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat bisa dijelaskan oleh semua variabel bebas dalam model. Nilai ini biasanya ditampilkan dalam bentuk persen agar mudah dipahami. Sebagai tahap akhir, dilakukan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Uji ini penting untuk melihat variabel mana saja yang secara individual memberikan dampak yang signifikan, dengan mengacu pada nilai signifikansi statistik dari hasil output analisis.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013) statistik deskriptif adalah jenis statistik yang dipakai dalam penelitian untuk menggambarkan data sesuai dengan kondisi aslinya. Data yang sudah terkumpul akan disajikan apa adanya tanpa adanya upaya untuk membuat kesimpulan umum atau menggeneralisasi ke populasi yang lebih besar. Tujuannya lebih kepada memberi gambaran atau ringkasan informasi dari data yang ada, bukan untuk membuat prediksi atau inferensi. Fokus utama dari pendekatan ini adalah pada bagaimana data yang telah dikumpulkan dapat diorganisir dan ditampilkan secara sistematis, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih konkret dan menyeluruh mengenai kondisi yang sedang diteliti. Bisa dikatakan bahwa teknik ini bertujuan untuk menjelaskan data secara deskriptif sesuai dengan

fakta yang ada. Aspek yang akan dianalisis meliputi nilai minimal, maksimal, rata-rata, dan standar deviasi. Sementara itu, data diri responden yang dilakukan analisis meliputi variabel jenis kelamin, usia, pendidikan, jenis APIP, pengalaman kerja, dan banyaknya pengawasan. Adapun analisis ini bisa dilakukan dengan *software* SPSS versi 30.0.0.

3.6.2 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) uji instrumen dijalankan sebagai langkah awal untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan seperti kuesioner benar-benar dapat dipercaya dan layak digunakan. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah dengan menggunakan instrumen tersebut penelitian dapat dilanjutkan atau tidak. Dengan lolosnya uji tersebut, maka hasil penelitian yang didapat juga akan memiliki tingkat keakuratan dan keandalan yang tinggi. Uji instrumen penelitian dapat dilakukan memakai bantuan *software* SPSS versi 30.0.0.

3.6.2.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen kuesioner dapat dianggap valid apabila setiap item pertanyaan di dalamnya mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat (Ghozali, 2018). Validitas ini penting untuk memastikan bahwa alat ukur benar-benar sesuai dengan apa yang ingin diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut akurat dan tepat sasaran dalam menjalankan fungsinya (Kurniawan, 2019). Dalam penelitian ini, uji validitas

dilakukan menggunakan metode korelasi Pearson, yaitu dengan mengkalkulasi hubungan antara skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh item dalam satu variabel. Apabila hasil uji menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka item tersebut dapat dikatakan valid dan layak digunakan karena telah memenuhi kriteria pengukuran yang diharapkan (Ghozali, 2018). Uji validitas ini akan dilakukan terhadap responden yang meliputi Auditor maupun Non-Auditor yang terpilih menjadi sampel penulis di Inspektorat Kabupaten Bojonegoro.

3.6.2.2 Uji Reabilitas

Ghozali (2018) mengemukakan suatu instrumen atau kuesioner dapat dianggap reliabel apabila jawaban responden terhadap item-item pernyataan cenderung konsisten, meskipun diulang dalam waktu yang berbeda. Sedangkan menurut Sugiyono (2013), instrumen yang reliabilitasnya tinggi akan memberi hasil yang serupa saat digunakan berkali-kali untuk mengukur variabel yang sama, menunjukkan bahwa data yang dihasilkan dapat dipercaya. Menurut Ghozali (2016), Jika nilai Cronbach alpha (α) yang diperoleh lebih tinggi dari 0,60, maka instrumen dinilai mempunyai reliabilitas yang cukup baik dengan batas kesalahan (margin of error) sebesar 5%. Oleh karena itu, setelah seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid, peneliti kemudian melanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas terhadap jawaban responden untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar stabil dan dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, pengujian terhadap asumsi-asumsi dasar didahulukan, yang biasa dikenal sebagai uji asumsi klasik. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memastikan bahwa data yang akan dilakukan analisis telah memenuhi syarat-syarat dasar dalam analisis regresi, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih sahih. Uji ini penulis lakukan dengan memanfaatkan *software* SPSS versi 30.0.0.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Salah satu bentuk uji asumsi klasik adalah uji normalitas, yang penting untuk memastikan bahwa data memiliki pola distribusi yang menyerupai distribusi normal. Dalam analisis kuantitatif, normalitas menjadi salah satu syarat agar hasil pengolahan data bisa dianggap valid secara statistik. Untuk memeriksa apakah data memenuhi asumsi ini, digunakan alat bantu statistik, seperti P-Plot of Regression Normality Test dan Uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila hasil uji menunjukkan bahwa distribusi data menyimpang dari distribusi normal, maka peneliti dapat mempertimbangkan untuk melakukan transformasi data, seperti logaritma atau square root, sebelum melakukan analisis lebih lanjut, agar memenuhi syarat analisis parametrik (Iba & Aditya, 2024).

Menurut Ghozali (2018), pada uji normalitas P-Plot of Regression data yang tersebar mengikuti arah garis diagonal secara konsisten menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Artinya, jika titik-titik yang mewakili data responden berada di sepanjang garis dan menunjukkan arah yang sejalan dengan

garis tersebut, maka asumsi normalitas dapat dikatakan terpenuhi. Sebaliknya, jika data menyimpang jauh dari garis tersebut, maka asumsi ini kemungkinan tidak terpenuhi. Untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam uji ini, data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (P > 0,05). Sebaliknya, apabila nilai signifikansi di bawah 0,05, maka data tersebut dianggap menyimpang dari distribusi normal dan perlu penanganan lebih lanjut (Manurung & Subagio, 2024).

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinearitas juga menjadi bagian penting dalam analisis regresi, khususnya ketika terdapat lebih dari satu variabel independen. Asumsi ini berkaitan dengan kondisi di mana dua atau lebih variabel bebas memiliki korelasi yang sangat tinggi. Hal ini bisa menimbulkan gangguan dalam hasil regresi karena sulit membedakan pengaruh masing-masing variabel. Multikolinearitas dapat dideteksi melalui beberapa metode, seperti analisis matriks korelasi antar variabel, uji VIF (Variance Inflation Factor), dan regresi ganda. VIF digunakan untuk mengukur seberapa besar inflasi (pembengkakan) varians koefisien regresi akibat adanya multikolinearitas. Semakin tinggi nilai VIF, dan semakin rendah nilai toleransi, menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas semakin kuat, yang menandakan adanya masalah multikolinearitas dalam model (Iba & Aditya, 2024). Penulis pada uji multikolinearitas menggunakan nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau VIF melebihi angka 10,

maka dapat disimpulkan bahwa masalah multikolinearitas terjadi dalam model (Ghozali, 2018).

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk memperoleh hasil regresi yang dapat diandalkan, model regresi juga harus memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians residual bersifat konstan atau seragam pada seluruh nilai variabel independen. Sebaliknya, jika varians residual tidak konstan, maka terjadi heteroskedastisitas yang dapat memengaruhi validitas hasil regresi. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel-variabel independen. Jika hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi di atas atau sama dengan 0,05, maka tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas. Namun, jika nilai signifikansi di bawah 0,05, berarti ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut (Ghozali, 2018).

3.6.4 Regresi Linier Berganda

Kurniawan (2019) menjelaskan bahwa teknik ini digunakan untuk memprediksi pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis dilakukan secara simultan agar bisa diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Penulis melakukan perhitungan regresi dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik seperti SPSS versi 30.0.0. Dalam penelitian ini, hubungan antar variabel dijelaskan melalui persamaan

regresi: $Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \beta4X4 + \beta5X5 + \varepsilon$, di mana Y merupakan variabel terikat, dan X1 hingga X5 adalah variabel bebas, sedangkan ε melambangkan error atau gangguan.

3.6.5 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Penulis menggunakan uji F untuk melihat apakah seluruh variabel bebas bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Ghozali (2018) menyatakan bahwa jika nilai probabilitas (p-value) dari uji F kurang dari 0,05, maka variabel-variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak ada pengaruh signifikan secara simultan. Uji Kelayakan Model ini juga penulis lakukan dengan *software* SPSS versi 30.0.0.

3.6.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat juga dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2). Sugiyono dalam (Kurniawan, 2019) menyebutkan bahwa koefisien ini biasanya dinyatakan dalam bentuk persentase dan menunjukkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh seluruh variabel independen dalam model.

$Kd=(r)\ 2 \times 100\%$

Keterangan : Kd = Koefisien Determinasi r 2 = Koefisien Korelasi

Uji ini juga bisa dilakukan melalui *software* SPSS versi 30.0.0.

3.6.7 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Kurniawan (2019) menjelaskan bahwa uji t dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Dalam hal ini, jika nilai signifikansi (sig. t) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H0) diterima, yang berarti variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Uji t dapat dilaksanakan dengan *software* SPSS versi 30.0.0.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang dikumpulkan penulis menggunakan metode purposive sampling, hasil pengolahan kuesioner mencakup data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jenis APIP, pengalaman kerja, dan jumlah pengawasan. Rincian data yang diperoleh dari pengisian dan pengolahan kuesioner disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif Responden

Variabel	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	30	65,2%
	Perempuan	16	34,8%
Usia	23-30 Tahun	12	26,1%
	31-35 Tahun	4	8,7%
	36-40 Tahun	8	17,4%
	41-45 Tahun	8	17,4%
	46-50 Tahun	8	17,4%
	Lebih dari 50 Tahun	6	13,0%
Pendidikan	D III	7	15,2%
	D IV / S1	26	56,5%
	S2	13	28,3%
Jenis APIP	Auditor	29	63,0%
	Non-Auditor	17	37,0%
Pengalaman Kerja	Kurang dari 2 Tahun	8	17,4%
	2-5 Tahun	14	30,4%
	5-10 Tahun	11	23,9%
	Lebih dari 10 Tahun	13	28,3%
Banyaknya Pengawasan	5-20 Kali	10	21,7%
	21-50 Kali	6	13,0%
	51-100 Kali	7	15,2%
	101-200 Kali	6	13,0%
	Lebih dari 200 Kali	17	37,0%

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa Sebagian besar responden yang

diteliti adalah laki-laki. Selain itu, mayoritas responden merupakan DIV/S1 yang berarti bahwa kebanyakan responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi sebagai aparat pengawas intern pemerintah. Adapun terkait rentang usia, responden memiliki rentang yang cukup lebar yang menunjukkan keberagaman usia. Pada tabel di atas juga menunjukkan bahwa proporsi jenis APIP (aparat pengawas intern pemerintah) didominasi oleh auditor. Hal tersebut sejalan dengan fokus penelitian penulis yang meneliti seberapa besar pengaruh beberapa faktor di atas terhadap kinerja auditor internal.

Tabel 4. 2 Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Minimal	Maksimal	Rata-rata	Standar Deviasi
Konflik Peran	10	32	19,9783	5,08370
Ambiguitas Peran	8	23	15,1304	4,23535
Budaya Organisasi	17	34	27,8913	3,14980
Stres Kerja	6	20	11,3696	3,18579
Kinerja Auditor Internal	17	30	24,0000	3,69985

Sumber : Diolah penulis

Analisis statistik deskriptif untuk variabel Konflik Peran menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden mengalami konflik peran pada level sedang, terdapat pula yang merasakan konflik peran pada level yang lebih tinggi. Variabel Ambiguitas Peran mencerminkan penyebaran data yang relatif homogen. Ini berarti sebagian besar auditor internal memiliki persepsi yang cenderung seragam terkait dengan ketidakjelasan dalam peran yang mereka jalankan. Data pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap budaya organisasi tergolong cukup konsisten. Nilai rata-rata yang relatif tinggi ini

mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang ada kemungkinan besar telah terbentuk dengan cukup kuat dan positif di lingkungan kerja responden. Adapun variabel stres kerja mengindikasikan adanya variasi yang sedang dalam tingkat stres kerja yang dirasakan oleh auditor internal. Rata-rata yang cenderung lebih rendah dibandingkan skor maksimal menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami responden masih berada dalam kategori rendah hingga sedang. Sementara itu, variabel kinerja auditor internal, nilai rata-rata yang relatif tinggi menunjukkan bahwa secara umum kinerja auditor internal berada pada tingkat yang baik.

4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.2.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji ini dilakukan untuk menilai apakah kuesioner atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya dan tepat dalam mengukur variabel yang dimaksud.

4.2.1.1 Uji Validitas

Pada uji ini, kuesioner diyatakan valid apabila pertanyaannya dapat mengukur secara tepat aspek yang ingin diteliti (Ghozali, 2018). Uji validitas ini akan dilakukan terhadap 46 responden yang merupakan pegawai di Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. Pada uji validitas, penulis menggunakan variabel konflik peran dengan simbol X1, ketidakjelasan peran dengan simbol X2, budaya organisasi dengan simbol X3, stres kerja dengan simbol X4, dan kinerja auditor internal dengan simbol Y1.

Tabel 4. 3 Uji Validitas

Variabel	P Value	Signifikan	Keterangan
X1.1	<0.001	0.05	Lolos Uji
X1.2	<0.001	0.05	Lolos Uji
X1.3	<0.001	0.05	Lolos Uji
X1.4	<0.001	0.05	Lolos Uji
X1.5	<0.001	0.05	Lolos Uji
X1.6	<0.001	0.05	Lolos Uji
X1.7	<0.001	0.05	Lolos Uji
X1.8	0.047	0.05	Lolos Uji
X1.9	<0.001	0.05	Lolos Uji
X1.10	<0.001	0.05	Lolos Uji
X2.1	<0.001	0.05	Lolos Uji
X2.2	<0.001	0.05	Lolos Uji
X2.3	<0.001	0.05	Lolos Uji
X2.4	<0.001	0.05	Lolos Uji
X2.5	<0.001	0.05	Lolos Uji
X2.6	<0.001	0.05	Lolos Uji
X2.7	<0.001	0.05	Lolos Uji
X2.8	<0.001	0.05	Lolos Uji
X3.1	<0.001	0.05	Lolos Uji
X3.2	<0.001	0.05	Lolos Uji
X3.3	0.014	0.05	Lolos Uji
X3.4	<0.001	0.05	Lolos Uji
X3.5	<0.001	0.05	Lolos Uji
X3.6	<0.001	0.05	Lolos Uji
X3.7	<0.001	0.05	Lolos Uji
X4.1	<0.001	0.05	Lolos Uji
X4.2	<0.001	0.05	Lolos Uji
X4.3	<0.001	0.05	Lolos Uji
X4.4	<0.001	0.05	Lolos Uji
X4.5	<0.001	0.05	Lolos Uji
X4.6	<0.001	0.05	Lolos Uji
Y1.1	<0.001	0.05	Lolos Uji
Y1.2	<0.001	0.05	Lolos Uji
Y1.3	<0.001	0.05	Lolos Uji
Y1.4	<0.001	0.05	Lolos Uji
Y1.5	<0.001	0.05	Lolos Uji
Y1.6	<0.001	0.05	Lolos Uji

Sumber: Diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa seluruh indikator pertanyaan

yang terdapat dalam instrumen kuisioner telah berhasil memenuhi persyaratan uji validitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh berada di bawah angka 0,05, yang berarti valid. Meskipun demikian, terdapat satu butir pertanyaan pada indikator variabel X1.8 yang memiliki nilai signifikansi mendekati angka batas tersebut, namun tetap dianggap valid karena masih berada di bawah ambang batas yang telah ditentukan.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Sebelum digunakan untuk analisis lebih lanjut, instrumen penelitian perlu diuji reliabilitasnya guna memastikan konsistensi data yang dikumpulkan. Sebuah alat ukur dapat dikatakan andal apabila hasil jawaban yang diberikan responden cenderung konsisten dalam berbagai situasi. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha melebihi angka 0,60. Nilai tersebut sudah melampaui batas minimal yang umum digunakan, sehingga instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dinilai memiliki tingkat keandalan yang cukup baik (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Hasil
Konflik Peran	10	0,828	0,60	Lolos Uji
Ambiguitas Peran	8	0,878	0,60	Lolos Uji
Budaya Organisasi	7	0,687	0,60	Lolos Uji
Stres Kerja	6	0,773	0,60	Lolos Uji
Kinerja Auditor Internal	6	0,888	0,60	Lolos Uji

Sumber: Diolah penulis

Jika merujuk pada data yang diperoleh melalui hasil uji reabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang disusun dan diajukan oleh penulis dalam bentuk kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten. Artinya, respon

yang diberikan oleh para responden cenderung stabil dan tidak menunjukkan perubahan yang mencolok, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut telah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara valid.

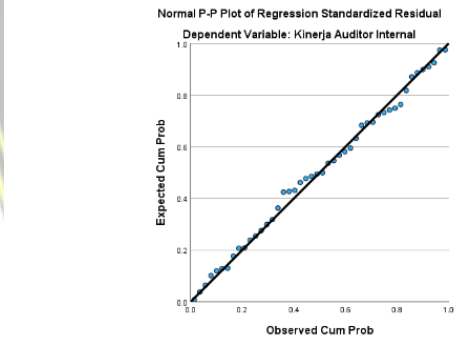
4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum mengolah dan menganalisis data, uji asumsi klasik digunakan dalam analisis regresi untuk memastikan data memenuhi syarat statistik, agar hasil analisis bisa dipercaya.

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk memastikan bahwa data kuantitatif yang dianalisis tersebar secara normal. Tujuan utamanya adalah mengecek apakah pola distribusi data mendekati bentuk distribusi normal atau justru menyimpang dari itu.

Gambar 4. 1 Uji Normalitas (Normal P=P Plot of Regresssion Standarized Residual)



Sumber: Diolah penulis

Pada gambar tersebut, dapat diketahui bahwa data dikatakan normal atau lolos uji normalitas karena polanya searah mengikuti garis diagonal. Selain itu, penulis juga menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sesuai gambar berikut.

Tabel 4. 5 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			46
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.98929730
Most Extreme Differences	Absolute		.073
	Positive		.052
	Negative		-.073
Test Statistic			.073
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.776
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.765
		Upper Bound	.787

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Diolah penulis

Berdasarkan gambar yang ditampilkan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi mencapai 0,200. Karena nilainya lebih besar dari batas signifikansi 0,05, maka data dalam penelitian ini dianggap memenuhi asumsi distribusi normal. Artinya, penyebaran data tidak melenceng dengan ekstrem dari kurva distribusi normal. Dengan kata lain, data dapat dikatakan berdistribusi normal, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis statistik lanjutan.

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Agar memastikan bahwa tidak terjadi ikatan yang terlalu kuat antar variabel bebas, dilakukanlah uji multikolinearitas. Tujuannya adalah untuk menghindari kemungkinan bahwa variabel independen saling memengaruhi satu sama lain secara signifikan, yang bisa mempersulit penafsiran hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kriteria yang digunakan, tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) berada di bawah 10. Sebaliknya, jika tolerance kurang

dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10, maka multikolinearitas dianggap terjadi (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas

Constant	Tolerance	Batas Tolerance	VIF	Batas VIF
Konflik Peran	0,772	>0,10	1,296	<10
Ambiguitas Peran	0,677	>0,10	1,476	<10
Budaya Organisasi	0,939	>0,10	1,065	<10
Stres Kerja	0,718	>0,10	1,394	<10

Sumber: Diolah penulis

Mengacu pada tabel yang ditampilkan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data penelitian telah berhasil lolos dari uji multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan melalui nilai toleransi dari masing-masing variabel yang berada di atas angka 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tercatat masih berada di bawah angka 10. Dengan demikian, tidak ditemukan adanya indikasi multikolinearitas di antara variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Penulis menggunakan uji glejser dalam melakukan uji heteroskedastisitas. Menurut Priyatno dalam Askolani Al Sayuti & Annisa Annisa (2023), dalam model regresi yang ideal, penyebaran residual seharusnya homogen atau disebut juga homoskedastisitas. Dalam hal ini, apabila nilai signifikansi melebihi angka 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka model dianggap mengalami masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan data yang diperoleh, nilai signifikansi dari seluruh variabel berada di atas angka 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa

data yang digunakan sudah memenuhi syarat homoskedastisitas, sehingga model regresi dapat dikatakan pantas untuk digunakan dalam tahap analisis lebih lanjut. Jika tidak konstan, maka terjadi heteroskedastisitas, yang dapat mengakibatkan adanya pengaruh pada validitas hasil regresi.

Tabel 4. 7 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.059	3.032		1.668	.103
	Konflik Peran	.042	.061	.117	.699	.488
	Ambiguitas Peran	.026	.078	.059	.333	.741
	Budaya Organisasi	-.152	.089	-.260	-1.717	.094
	Stres Kerja	.024	.100	.042	.240	.811

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Diolah penulis

Dari tabel yang tersedia di atas, dapat dilihat bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang dihasilkan, di mana seluruhnya berada di atas angka 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.2.3 Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Teknik ini juga memungkinkan untuk melakukan prediksi terhadap nilai variabel terikat berdasarkan nilai dari variabel-variabel bebas (Sugiyono, 2019).

Tabel 4. 8 Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.055	5.238		3.447	.001
	Konflik Peran	.035	.105	.048	.336	.738
	Ambiguitas Peran	-.076	.134	-.087	-.569	.572
	Budaya Organisasi	.420	.153	.358	2.748	.009
	Stres Kerja	-.469	.173	-.403	-2.709	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal

Sumber: Diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas, maka bentuk persamaan regresi linier berganda yaitu : Y = 18.055 + 0.035 – 0.076 + 0.420 – 0.469.

Tabel 4. 9 Penjelasan Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	**Koefisien Regresi (β)**	**Interpretasi**
Konstanta (α)	18,055	Jika semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja auditor internal sebesar 18,055
Konflik Peran (X1)	0,035	Setiap kenaikan 1 satuan dalam konflik peran akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,035
Ketidakjelasan Peran (X2)	–0,076	Setiap kenaikan 1 satuan dalam ketidakjelasan peran akan menurunkan kinerja sebesar 0,076
Budaya Organisasi (X3)	0,420	Setiap peningkatan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,420
Stres Kerja (X4)	–0,469	Peningkatan 1 satuan stres kerja akan menurunkan kinerja auditor sebesar 0,469

Sumber: Diolah penulis

4.2.4 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengevaluasi apakah semua variabel bebas secara kolektif memengaruhi variabel terikat. Ghozali (2018) menyatakan bahwa jika nilai signifikansi probabilitas kurang dari 5%, maka variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 10 Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.885	4	53.471	5.452	.001[b]
	Residual	402.115	41	9.808		
	Total	616.000	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi, Konflik Peran, Ambiguitas Peran

Sumber: Diolah penulis

Berdasarkan hasil data yang berhasil diperoleh dan dianalisis oleh penulis dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut jauh lebih kecil dibandingkan batas 0,05 yang digunakan sebagai acuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, konflik peran, ketidakjelasan peran, budaya organisasi, serta stres kerja bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal..

4.2.5 Uji Koefisien Determinasi

Selain itu, dilakukan juga perhitungan koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2013), koefisien determinasi diperoleh dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi dan mengalikannya dengan 100%. Angka

yang dihasilkan dari perhitungan ini menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589[a]	.347	.284	3.13172

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi, Konflik Peran, Ambiguitas Peran

Sumber: Diolah penulis

Menurut data yang tercantum di atas, dapat terlihat bahwa nilai R square yaitu sebesar 0,347. Arti dari nilai tersebut adalah sebesar 34,7% perubahan pada kinerja auditor internal dapat dijelaskan oleh keempat variabel yang meliputi konflik peran, ambiguitas peran, budaya organisasi, dan stres kerja. Selain itu, penulis juga menggunakan Adjusted R Square supaya lebih akurat. Hal tersebut dilakukan karena R Square biasa bisa jadi akan terus naik atau tidak berubah (tetap), walaupun penulis menambahkan variabel ke model walaupun hasilnya tidak signifikan. Akan tetapi, jika menambahkan Adjusted R Square, bisa mengkoreksi variabel yang tidak signifikan dan dapat menilai model secara lebih realistis. Adapun nilai Adjusted R Square pada tabel di atas yaitu 0,284 yang artinya sebesar 28,4% kinerja auditor internal dapat dijelaskan dengan akurat menggunakan model ini.

4.2.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Berbeda dengan Uji F yang menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen, maka Uji t ini menguji pengaruh masing-masing variabel secara terpidah terhadap variabel dependen. Sama seperti uji F, penulis menggunakan signifikansi sebagai pembanding. Adapun nilai

probabilitas signifikannya harus kurang dari 5% agar dapat menunjukkan suatu pengaruh (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 12 Uji t

Model	Sig
Konflik Peran	0,738
Ambiguitas Peran	0,572
Budaya Organisasi	0,009
Stres Kerja	0,010
Variabel Dependen : Kinerja Auditor Internal	

Sumber: Diolah Penulis

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diketahui bahwa variabel konflik peran memiliki nilai signifikansi sebesar 0,738, yang artinya jauh di atas batas 0,05. Ini menunjukkan bahwa konflik peran tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja auditor internal. Hal serupa juga ditemukan pada variabel ketidakjelasan peran, yang mencatat nilai signifikansi sebesar 0,572. Kedua variabel tersebut tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan variabel terikat. Sebaliknya, variabel budaya organisasi mencatat nilai signifikansi sebesar 0,009, yang berarti memiliki pengaruh signifikan karena nilainya jauh di bawah 0,05. Begitu pula dengan variabel stres kerja, yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikansi 0,010. Hasil ini menegaskan bahwa budaya organisasi dan tingkat stres kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja auditor internal.

4.3 Pembahasan Hasil Analisis Data

4.3.1 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Internal

Konflik peran itu sendiri terjadi pada saat seorang individu mengalami dua atau lebih tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perannya. Pada konteks sebagai auditor internal, hal tersebut dapat terjadi ketika auditor harus menyeimbangkan peran sebagai pihak yang independen karena merupakan aparat pengawas intern pemerintah (APIP), akan tetapi auditor juga harus menjaga hubungan baik dengan pihak yang merupakan objek pengawasan.

Jika mengacu pada teorinya, konflik peran dapat menimbulkan tekanan secara psikologis dan gangguan pada saat melakukan tugas pengawasan. Akan tetapi pada penelitian penulis menunjukkan bahwa variabel konflik peran mempunyai nilai koefisien pada analisis regresi linier berganda sebesar 0,035 dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,738. Nilai koefisien tersebut berarti variabel konflik peran berpengaruh positif sangat kecil atau tidak signifikan terhadap kinerja auditor internal. Selain itu, juga terdapat nilai signifikansi yang jauh melebihi batas standar nilai signifikansi digunakan penulis yaitu 0,05. Berdasarkan data tersebut, maka H1 ditolak.

Hasil dari penelitian penulis ini masih dapat dikatakan sesuai dengan penelitian Fransiska Mulyati Malon et al. (2021) yang menyatakan bahwa Konflik peran memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja auditor walaupun pada penelitian penulis pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa konflik peran tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal pada penelitian penulis. Hal tersebut berarti auditor internal

masih tetap mampu mempertahankan kinerjanya sebagai APIP walaupun berada pada konflik peran yang bertentangan. Hal tersebut mungkin dapat dijelaskan oleh beberapa faktor lain seperti budaya organisasi yang membuat auditor bisa mengelola konflik peran secara efektif dan efisien.

4.3.2 Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor Internal

Ambiguitas peran merupakan suatu kondisi di mana auditor tidak memperoleh kejelasan terkait maksud dan tujuan yang diharapkan pada pelaksanaan tugas pengawasan, tanggung jawab yang mesti dilakukan, atau standar yang harus diraih. Pada umumnya situasi dan kondisi tersebut akan dikaitkan dengan penurunan performa kerja. Namun, pada penelitian ini justru menyatakan sebaliknya bahwa ketidakjelasan peran tidak dapat menurunkan kinerja auditor internal.

Variabel ambiguitas peran pada penelitian penulis memperoleh nilai koefisien pada analisis regresi linier berganda sebesar –0,076 dan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,572. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif dengan nilai sangat kecil yang dapat dianggap hampir tidak berpengaruh. Selain itu, nilai signifikansi yang menunjukkan jauh dari standar 0,05 juga menunjukkan bahwa pada kasus ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara ambiguitas peran dan kinerja auditor internal. Berdasarkan data tersebut, maka H2 ditolak.

Hasil tersebut bertolakbelakang dengan hipotesis penulis, akan tetapi sejalan dengan penelitian Sumarni et al. (2024) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran tidak mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan. Hal tersebut mungkin bisa dijelaskan karena adanya persamaan dengan variabel konflik peran yaitu hasil dari

penelitian penulis bahwa konflik peran dan ambiguitas peran yang sama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor internal. Persamaan hasil itu bisa terjadi karena keduanya adalah sumber dari stres kerja, berkaitan dengan peran yang tidak jelas, dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Jadi, meskipun peran auditor internal tidak selalu jelas, auditor masih bisa beradaptasi dan berkinerja secara optimal.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, keyakinan, serta norma yang dianut dan dijalankan bersama oleh individu dalam suatu organisasi. Bagi auditor internal, budaya organisasi yang terbentuk dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat kerja sama antarpegawai, serta mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan koefisien sebesar 0,420 dengan nilai signifikansi 0,009. Nilai tersebut jauh di bawah ambang batas 0,05, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor bersifat nyata secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ketiga H3 diterima, yang berarti semakin positif budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja auditor internal. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan budaya kerja yang mendukung profesionalisme dan kolaborasi dalam organisasi pengawasan seperti Inspektorat.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika auditor internal bekerja dengan didukung budaya organisasi yang positif dan sehat maka auditor internal cenderung dapat berkinerja lebih optimal. Hipotesis ini sesuai dengan

penelitian Sonny Marcel Kusuma & Kusumawaty (2023) dan Sesari et al. (2021) yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4.3.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Internal

Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang terjadi akibat dari adanya tuntutan pekerjaan lebih dari kesanggupan individu untuk mengatasi hal tersebut. Pada sisi auditor internal, stress kerja dapat terjadi disebabkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi, tekanan dalam mengejar batas waktu pengerjaan, atau tanggung jawab yang besar selama melaksanakan pengawasan. Berdasarkan hasil dari pengolahan data menggunakan analisis regresi, diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai koefisien sebesar –0,469. Sementara itu, nilai signifikansi dari uji t untuk variabel ini adalah 0,010. Karena nilai signifikansi tersebut berada di bawah batas toleransi 0,05, maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja auditor internal. Dengan kata lain, ketika auditor mengalami peningkatan dalam tingkat stres yang dirasakan saat menjalankan tugas, maka kinerjanya cenderung mengalami penurunan.

Jika dibandingkan dengan dua variabel lainnya, yaitu konflik peran dan ambiguitas peran, efek yang ditunjukkan oleh stres kerja terhadap kinerja auditor internal ternyata berbeda. Meskipun konflik dan ketidakjelasan peran tidak terbukti secara signifikan memengaruhi performa auditor, stres kerja justru muncul sebagai faktor yang cukup berpengaruh. Ini menunjukkan bahwa tekanan psikologis yang dialami auditor selama bekerja dapat menjadi hambatan dalam mencapai hasil kerja

yang optimal. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumala & Maksum (2023) dan Pesireron (2016) di mana keduanya menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor memang bersifat negatif, meskipun tidak signifikan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Dari keempat variabel yang diuji, hanya budaya organisasi dan stres kerja yang terbukti berpengaruh nyata. Sementara itu, konflik peran dan ambiguitas peran tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Hal ini bisa diartikan bahwa apabila lingkungan kerja, nilai-nilai, serta budaya organisasi dalam suatu instansi – dalam hal ini Inspektorat Kabupaten Bojonegoro – berjalan dengan positif dan mendukung, maka auditor internal cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan meningkat.

Sebaliknya, apabila auditor mengalami tekanan psikologis yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya – yang tercermin dari tingkat stres kerja yang tinggi – maka performa yang ditunjukkan auditor justru mengalami penurunan. Dengan demikian, penting bagi manajemen organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis dan mengelola beban kerja auditor agar tidak menimbulkan tekanan berlebih.

Menariknya, konflik peran maupun ambiguitas peran yang mungkin dialami oleh auditor internal di lingkungan Inspektorat Kabupaten Bojonegoro tidak serta-merta menurunkan kinerja mereka. Dalam konteks ini, dapat diasumsikan bahwa auditor telah memiliki mekanisme adaptasi tertentu atau mungkin sudah terbiasa

dengan kondisi tersebut, sehingga kinerjanya tetap stabil meskipun peran dan tanggung jawab yang diemban kurang jelas atau saling bertabrakan.

Namun demikian, ketika seluruh variabel independen dianalisis secara bersama-sama melalui uji F, hasil yang didapat menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut – yakni konflik peran, ambiguitas peran, budaya organisasi, dan stres kerja – secara kolektif tetap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal. Ini menandakan bahwa meskipun beberapa variabel tidak signifikan jika dilihat secara individual, mereka tetap berkontribusi secara simultan dalam membentuk variasi kinerja auditor. Oleh karena itu, keberadaan setiap variabel tersebut tetap relevan dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor secara keseluruhan.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur yang berkaitan dengan perilaku organisasi, khususnya dalam memahami bagaimana budaya organisasi dan stres kerja secara nyata memengaruhi kinerja auditor internal. Hal ini sejalan dengan teori perilaku dan teori organisasi yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja dan tekanan psikologis memiliki peran penting dalam menentukan output kerja.

5.2.2 Implikasi Praktis

Hasil ini memberikan pemahaman bagi pimpinan Inspektorat bahwa penguatan budaya organisasi dan pengelolaan stres kerja adalah dua hal krusial yang perlu difokuskan guna meningkatkan kinerja auditor internal. Meskipun konflik

peran dan ambiguitas peran tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, namun tetap perlu dimitigasi agar tidak menumpuk menjadi tekanan psikologis yang berkelanjutan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diakui agar pembaca dapat memahami ruang lingkup dan konteks hasil yang diperoleh secara lebih bijak. Pertama, ruang lingkup geografis dari penelitian ini hanya mencakup satu instansi, yaitu Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. Fokus yang terbatas ini membuat hasil temuan belum bisa digeneralisasi atau diterapkan secara luas pada inspektorat daerah lainnya maupun instansi pemerintahan yang berbeda. Dengan kata lain, kondisi, struktur organisasi, dan budaya kerja yang ada di Inspektorat Kabupaten Bojonegoro belum tentu mencerminkan situasi di tempat lain.

Kedua, jumlah responden dalam penelitian ini relatif terbatas, yakni hanya melibatkan pegawai yang memenuhi kriteria tertentu berdasarkan pengalaman melakukan tugas pengawasan. Selain itu, pendekatan penelitian yang digunakan sepenuhnya bersifat kuantitatif melalui instrumen kuesioner. Meskipun metode ini memudahkan proses analisis data secara statistik, tetapi tidak memungkinkan untuk menggali informasi yang lebih mendalam mengenai pengalaman dan pandangan personal para auditor terkait isu-isu yang diteliti. Tidak adanya data kualitatif seperti wawancara atau diskusi terbuka menjadi keterbatasan tersendiri karena informasi kontekstual yang mungkin penting tidak dapat ditelusuri lebih lanjut.

Terakhir, penggunaan teknik purposive sampling memang bertujuan untuk menjaring responden yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian, tetapi juga dapat menimbulkan bias subjektif karena pemilihan sampel tidak dilakukan secara acak. Hal ini dapat memengaruhi objektivitas hasil dan interpretasi data. Oleh karena itu, di masa mendatang disarankan agar penelitian sejenis dapat memperluas wilayah studi, melibatkan lebih banyak responden, serta mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih utuh dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor internal..

5.4 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan penulis, beberapa saran yang dapat penulis berikan bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian yang sejenis yaitu dengan menggunakan metode yang lain seperti jenis penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara terhadap responden. Hal tersebut penulis anggap perlu karena dengan melakukan wawancara tersebut, data yang diperoleh bisa lebih fleksibel karena bisa menanyakan topik yang menjurus ke inti permasalahan yang akan diteliti. Selain itu, apabila tetap menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penulis menyarankan agar peneliti yang akan datang menggunakan sampel responden yang lebih banyak hingga ratusan, serta lokasi objek penelitian yang bervariasi tidak hanya di satu tempat. Hal itu perlu dilakukan supaya dapat memperoleh hasil yang menggambarkan kenyataan yang sebenarnya serta dapat menemukan inti dari suatu permasalahan.

Adapun terkait dengan hasil penelitian penulis, penelitian ini menegaskan bahwa betapa pentingnya bagi auditor internal untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat dan mengelola stres kerja auditor sebaik-baiknya untuk dapat meningkatkan kinerja. Karena hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal. Sementara itu, walaupun konflik peran dan ambiguitas peran tidak mempunyai pengaruh secara signifikan, bukan berarti bahwa hal tersebut dengan mudah untuk diabaikan karena menurut beberapa penelitian lain dan pada kenyataannya konflik peran dan ambiguitas peran tetap dapat memengaruhi kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *STRESS KERJA*. Semarang University Press.

Askolani Al Sayuti, & Annisa Annisa. (2023). Dampak Independensi, Struktur Audit Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(1), 31–50. https://doi.org/10.30640/jumma45.v2i1.962

Conellya, Y., & Diah, K. (2023). PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (studi kasus pada Inspektorat Kabupaten Bengkulu Selatan). *Jurnal Economic Edu*.

Darmayanti, N. (2018). PENGARUH STRES KERJA, FAKTOR LINGKUNGAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INDEPENDEN (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya). *J-MACC : Journal of Management and Accounting*.

Fahrudin. (2014). *Audit Intern*. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP.

Fransiska Mulyati Malon, Ni Nyoman Sri Rahayu Trisna Dewi, & Adisanjaya, K. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Struktur Audit Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali. *Journal Research of Accounting*, *2*(2), 146–155.

https://doi.org/10.51713/jarac.v2i2.33

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, M. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYATERHADAP KINERJA AUDITOR INTERNAL (Studi pada BPKP dan Inspektorat Sumatera Selatan). *BALANCE Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, *4*(1), 511. https://doi.org/10.32502/jab.v4i1.1817

Iba, Z., & Aditya, W. (2024). *ANALISIS REGRESI DAN ANALISIS JALUR UNTUK RISET BISNIS MENGGUNAKAN SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*. EUREKA MEDIA AKSARA.

Kamaroellah, A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi, dan Manfaat)*. Pustaka Radja.

KPK. (2024). *Capaian MCP Kabupaten Bojonegoro 2021-2023*. jaga.id

Kumala, U., & Maksum, I. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Dki Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *6*(2), 905–911.

Kurniawan, R. A. (2019). Kinerja Auditor Internal. *Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, *3*(1).

Lismawati, L., Marietza, F., & Yuliana, C. (2022). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(S1), 69–78. https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.1989

Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi 3*. Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Manurung, D. V. S., & Subagio, I. S. (2024). PENGARUH KOMPETENSI, TEKANAN WAKTU, KONFLIK PERAN DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*.

Ningsi, E. H. (2024). *Pengaruh konflik peran, locus of control, emotional intelligence, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor bpkp provinsi sumatera utara*. *7*.

Novianne Devy, A., & Solikhah, B. (2022). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Konflik Peran, dan Ambiguitas Peran Terhadap Perilaku Disfungsional Audit. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, *1*(5), 337–348. https://doi.org/10.54543/etnik.v1i5.77

Nurakhim, B., Priyono, S., & Madiistriyatno, H. (2023). *BUDAYA ORGANISASI*. YAYASAN PENDIDIKAN CENDEKIA MUSLIM.

Pesireron, S. (2016). Pengaruh Keterampilan, Jobb Stress Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat. *Jurnal Maneksi*, *5*(1), 26–31.

Pratiwi, A., Kartini, K., & Inrijawati, A. (2022). Pengaruh Role Conflict dan Role Ambiguity terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Intelektual sebagai Variabel Moderasi. *Owner*, *7*(1), 141–155. https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1355

Sartika, D. (2023). *STRES KERJA*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama).

Sesari, V. S., Mukoffi, A., Sularsih, H., & Wardhani, F. A. K. (2021). Budaya Organisasi, Komitmen Profesional, Dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Mutiara Akuntansi*, *6*(2), 201–214. https://doi.org/10.51544/jma.v6i2.2420

Siti Ariska Nur Hasanah, Dwi Agustina, Oktavia Ningsih, & Intan Nopriyanti4. (2024). Teori Tentang Persepsi dan Teori Atribusi Kelley. *CiDEA Journal*, *3*(1), 44–54. https://doi.org/10.56444/cideajournal.v3i1.1810

Sonny Marcel Kusuma, G., & Kusumawaty, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, *21*(1), 1–13. https://doi.org/10.32524/jkb.v21i1.750

Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alphabet.

Sumarni, I., Fahmi Muhammad, & Rusliyawati. (2024). Pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran terhadap Kinerja Auditordengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Simki Economic*, *7*(2), 575–584.

Surya, J., & Saleh, R. (2021). *INTERNAL AUDIT KONSEP DAN PRAKTIS BAGI INTERNAL AUDITOR*. Penerbit Pale Media Prima.

Zahro, L., & Kuntadi, C. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit: Tekanan Anggaran Waktu, Pengalaman Kerja Dan Standar Profesional Audit. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(3), 139–150. https://doi.org/10.62017/wanargi