

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, AMBIGUITAS PERAN, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR

Galih Chandra Kirana¹, Heriston Sianturi², Meifida Ilyas³

Universitas Satya Negara Indonesia

e-mail : chandra.galih13@gmail.com, bertonray@gmail.com, meifidacantique@yahoo.com

| Diterima | Direvisi | Disetujui |
|------------|------------|------------|
| 01-08-2024 | 04-08-2024 | 08-08-2024 |

Abstrak – Tujuan dari riset ini merupakan evaluasi kinerja auditor di seluruh 14 kantor audit di Jakarta Selatan melalui profesionalisme, ambiguitas peran dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Untuk menentukan sampel penelitian, dilakukan sampling spesifik. 64 orang mengambil bagian dalam penyelidikan ini, termasuk manajer, mitra, auditor senior dan junior. Berbagai metode analisis regresi linier diterapkan untuk analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja auditor meningkat melalui profesionalisme dan komitmen organisasi. Sedangkan ambiguitas peran mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci : **Komitmen organisasi, Ambiguitas peran, dan Profesionalisme, Kinerja Auditor**

Abstrak - The purpose on the study is to ascertain how professionalism, role ambiguity, and organizational commitment affect auditor performance across all 14 public accounting firms in South Jakarta. A questionnaire was employed in this study as the data gathering tool. Purposive sampling was utilized to determine the research sample. There were 64 participants in this study, including managers, partners, senior auditors, and junior auditors. Multiple linear regression analysis techniques are used in the data analysis method. The findings of this study suggest that professionalism and organizational commitment improve auditor performance. Role ambiguity, meantime, has little bearing on the performance from auditors..

Keywords : **Organizational Commitment, Role Ambiguity, and Professionalism, Auditor Performance.**

PENDAHULUAN

KAP memberikan layanan kepada para profesional dan bertanggung jawab penuh dengan meningkatkan kinerja atau kemampuan mereka mencoba menjalankan peran profesional mereka sebagai auditor. Kasus-kasus laporan keuangan yang menunjukkan kinerja auditor yang buruk dan ketidakmampuan dalam memenuhi tugasnya memiliki dampak yang signifikan dan menggerogoti kepercayaan atas masyarakat terhadap profesionalisme auditor nya (Rustiariini et al. 2021). Kasus-kasus yang melibatkan kegagalan auditor dalam bisnis, seperti dimulainya skandal Enron Corporation dan Worldcom, melibatkan manipulasi suatu laporan keuangan dengan bantuan dari KAP legenda Arthur Anderson. Salah satu penyedia pasokan energi terbesar di AS adalah Enron Corporation. Enron harus menyusun kembali laporan keuangannya pada tahun 1997 setelah mengungkap penipuan pendapatan senilai \$600 juta yang ditemukan selama audit empat tahun. Sejumlah orang terlibat dalam Kasus Enron, termasuk KAP Arthur Anderson, auditor Enron Corporation, yang lalai

mengungkapkan ketidakcukupan sistem akuntansi perusahaan. Sebaliknya di Indonesia terjadi perselisihan dengan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk (GIIAA) untuk dijalankan oleh berbagai kantor akuntans. Sutanto, Taanubrata, Fahmi, Bambang dan Kasneer Sirumapeat selaku rekan penguji menjadi peserta. Dr. menyelidiki kasus Balihaai Resort and Spa di Bali. Saat melakukan audit atas pelaporan keuangan tahun buku 2004, Ketut Gunarssa melanggar Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang sangat mempengaruhi laporan auditor independen. Faktor pengaruh keberhasilan seorang auditors tentunya tak lepas akan ketersediaan teknologi informasi (TI) untuk kebutuhan lakukan suatu audit.

Dengan Sikap profesional itu lah masyarakat bisa percaya kepada Kantor Akuntan Publik. Kinerja seorang auditor yang buruk dengan menjalankan tugas bisa di pengaruh kondisi disaat auditor mengalami stress kerja, dikarenakan ada nya tekanan peran yang kerap kali dirasa kan auditor yaitu ketidak jelasan pada peran. Dengan persepsinya dari (Safitri dan Nuratama, 2021) ketidak jelasan dari peran itu sendiri adalah dampak dari sebuah sifat ragu pada peran yang di miliki oleh auditor ketika tidak bisa tuntas setiap pekerjaannya. Jika dalam ragu peran yang di alami para individu serta auditor, bisa terkena dampak dengan turun nya tingkat kepuasan kerja yang bisa di karenakan tugas yang seharusnya di kerjakan jadi tidak efektif.

Di antara beberapa elemen individu yang memengaruhi peningkatan kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Ketika individu dalam suatu organisasi memahami hak dan kewajibannya tanpa mempertimbangkan posisi masing-masing orang, komitmen organisasi dapat terbentuk (Sapta et al., 2021). (Jamal et al., 2021) menegaskan bahwa agar suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik dan mencapai misi, nilai, dan tujuannya, komitmen auditor terhadap organisasi sangat penting. (Safitri dan Sidik, 2020)

Berangkat atas latar yang belakang di atas, periset berminat meriset kepuasan klien terhadap auditor dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Ambiguitas Peran, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Jakarta Selatan”**

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Komitmen Organisasi

Komitmen di dalam sebuah organisasi menjadikan sikap serta perilaku loyalitas yang seharusnya dimiliki seorang auditor, yang ada pengaruh pada organisasi tertentu dan ciptakan suatu rasa memiliki terhadap organisasi dengan tanggungjawab terhadap putusan yang di ambil untuk organisasi itu. Hal ini sesuai dengan penelitiannya Sidik serta Safitri (2020) yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif atas kinerjanya auditor. Maka hipotesisnya sebagai berikut :

H1: Komitmen organisasi berpengaruh nilai positif atas kinerjanya auditor.

Ambiguitas Peran

Ketidak jelasan peran ialah keadaan dari individual sebagaimana auditor yang tak punya cukup info dalam melaksanakan tugas, tidak paham atau merealisasikan harapan yang terkait perannya. Hal ini bisa berdampak pada kinerja auditor, nilai dari lingkup kerjanya, dimana arti bahwa disaat auditor merasa tidak jelas mengenai batasan tugas dan tanggung jawab yang harus di lakukan, auditor bisa mengalami kecemasan, ketidak puasan, kurang efektifnya dan tidak terarah di pelaksanaan tugasnya. Makin tingginya ambiguitas dalam peran yang dialami auditor, lalu bisa semakin rendah kinerjanya auditor. Ini sesuai dengan yang diteliti oleh Yunita serta Astawa (2019) yaitu ambiguitas peran ada pengaruh negatif atas kinerjanya auditor. maka hipotesisnya adalah :

H1: Ambiguitas peran ada pengaruh negatif atas kinerja auditor.

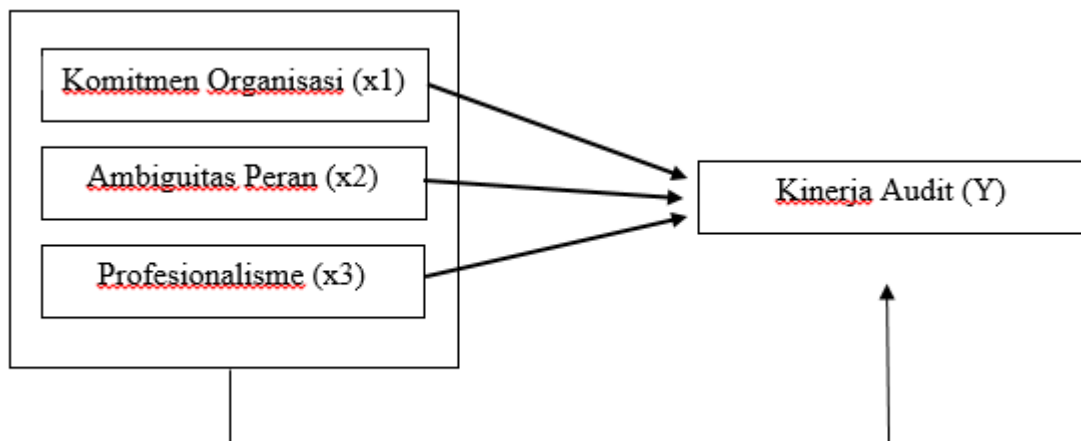
Profesionalisme

Seseorang harus memiliki sikap profesionalisme sebagai sikap perilaku agar dapat bekerja sebagai auditor karena sikap profesionalisme menjamin independensi auditor. Para pengambil keputusan dapat memperoleh manfaat dan mempercayai auditor dengan perspektif profesional yang kuat (N.Dewi et al., 2021). Kinerja auditors akan memperoleh manfaat dari sikap profesional yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor akan meningkat seiring dengan meningkatnya profesionalisme. Menurut riset Juliantari et al. (2020), kinerja auditor bisa dipengaruhi secara positif oleh profesionalisme. Menurut penelitian Aprilianti dan Badera tahun 2021, kinerja auditor dipengaruhi secara positif oleh profesionalisme. Profesionalisme memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja auditor; Julianti et al., (2021); Suryandari serta Wulandewi (2022), telah melaporkan temuan yang sebanding. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis nya sebagai berikut :

H1: Profesionalisme ada pengaruh positif terhadap kinerja nya auditor.

Kerangka Konseptual

Berikut merupakan rangka konseptual, diuraikan guna menjabarkan alur pemikiran yang digunakan dalam riset ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE RISET

Desain Riset

Metode kuantitatif dengan pendekatan metode kausal yang dipilih oleh penulis dalam riset ini. Tujuan dari metode tersebut merupakan untuk melihat dan menganalisa antara keempat faktor tersebut.

Populasi dan Sampeling

Populasi riset ada dari auditor di KAP di Jakarta Selatan dan berstatus aktif sesuai direktori kantor akuntan terbitan IAPI pada tahun 2022.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang dilakukan peneliti. Kriteria responden ini kemudian dikelompokkan dalam kuesioner bagian komponen karakteristik dri responden. Kriteria responden auditor dari KAP yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan bidang audit minimal 1 tahun.
2. Strata pendidikan minimal S1.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dipilih penulis dalam riset ini. Dengan penyebaran kuesioner kepada subjek pajak Kantor Akuntan Di Jakarta selatan sebagai data responden. Sebagai metode dalam pengukuran data yang digunakan dalam mengukur jawaban pendapat subjek pajak yaitu skala likert 5 poin.

Metode Analisis Data

Untuk memberikan ringkasan faktor-faktor independen yang mungkin berdampak pada faktor dependen, penulis gunakan analisis regresi linier berganda dan menguji hipotesis gunakan uji F (uji simultan) dan uji T (uji parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif Faktor Riset

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| Komitmen Organisasi | 64 | 3.92 | 4.75 | 4.3048 | .19602 |
| Ambiguitas Peran | 64 | 4.00 | 4.83 | 4.3672 | .20806 |
| Profesionalisme | 64 | 4.00 | 5.00 | 4.4633 | .23749 |
| Kinerja Audit | 64 | 4.00 | 4.75 | 4.3306 | .19429 |
| Valid N (listwise) | 64 | | | | |

Sumber: diolah sendiri (2024)

Dari perhitungan statistik deskriptif data ditunjukkan pada Tabel dihasilkan yaitu sampel dengan jumlah 64 berikut ini :

- 1) Komitmen dalam Organisasi (KO) punya nilai minim 3,92 serta nilai maksimum 4,75 rata - rata (*mean*) 4,3048 standard deviasi 0,19602.
- 2) Ambiguitas nya Peran (AP) Punya nilai minim 4,00 serta nilai maksimum 4,83 rata - rata (*mean*) 4,3672 standard deviasi 0,20806.
- 3) Profesionalisme (PF) punya nilai minim 4,00 srta nilai maksimum 5,00 rata - rata (*mean*) 4,4633standard deviasi 0,23749.
- 4) Kinerja Auditor (KA) punya nilai minim 4,00 serta nilai maksimum 4,75 rata - rata (*mean*) 4,3306 standard deviasi 0,19429.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas diujikan pada data ter distribusi normal ataupun tidak dalam model regresi (Ghozali, 2018). Dengan teknik analisis non parametrik one komogrov smirnov nilai sig >0,05. Berikut merupakan hasil pengujian memakai metode one kolomgrov smiernov dibawah ini:

Tabel 2. Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-----------------|-------------------------|
| N | | 64 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviations | .15264133 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .060 |
| | Positive | .060 |

| | | |
|------------------------|----------|-------------------|
| | Negative | -.060 |
| Test Statistic | | .060 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^c |

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Tabel 2 bahwa uji *Kolmogorov serta smirnov* dan nilai *Asymp.Sig (2- tailed)* yaitu 0,200 punya lebih banyak dari 0,05 sehingga di simpulkan dataa di gunakan di riset ini ber distribusi normal. Hipotesis nya yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai *asymp.sig* sebesar 0,66 dan nilai hasil $> 0,05$. Di tarik simpulan yaitu data ter distribusi normal.

b. Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Komitmen Organisasi | 0,984 | 1,017 |
| Ambiguitas Peran | 0,948 | 1,055 |
| Profesionalisme | 0,972 | 1,028 |

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3 perlihatkan nilai VIF untuk semua variable independen memiliki nilai kurang 10 ketika ditoleransi untuk semua nya variabel independetn lebih besr dari 0,10. Hal ini memperlihatkan variabel independen tidak berkorelasi. Variable model regresi tak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas, hal ini diputuskan. Jadi hipotesisnya H_0 diterima lalu H_a ditolak.

c. Heteroskedastisitas

Untuk menilai ketidaksetaraan varians antara dua pengamatan, gunakan uji heteroskedastisitas. Nilainya jika sig dari uji Glejser lebih dari 0,05, maka tak ada jadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). bisa lihat di tabel 5, dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -6.555 | 25.412 | | -.258 | .797 |
| | -.014 | .044 | -.043 | -.322 | .749 |
| Komitmen Organisasi | -1.170 | 4.202 | -.037 | -.278 | .919 |
| Ambiguitas Peran | 2.527 | 4.033 | .084 | .627 | .533 |
| Profesionalisme | .373 | 1.270 | .039 | .294 | .770 |

- Dependents Variable: ARB
- Sumber : diolah Data (2024)

Dengan Tabel 4 di atas diketahui apakah nilai dar variabel independen yang digunakan dalam riset ini jadi besar dari 0,05 bisa melakukan regresi nilai *absolute residual* pada kolom “sig”. Dapat disimpulkan tak ada jadi heteroskedastisitas pada variabel yang digunakan.

d. Autokorelasi

Uji autokorelasi ada tujuan nguji korelasi dantara residual di periode t sama residual periode t - 1 atau sebelum nya (Ghozali,2018). Pengamatan yang sama sepanjang waktu dan saling berkaitan dengan satu dan lainnya menyebabkan autokorelasi. Uji dari autokorelasi gunakan uji Durbin and Watson dapat ditetapkan pakai dasar kriteria $du < dw < 4-du$ dapat dikatakan tidak ada jadi autokorelasi. Berikut adalah hasil dari yang uji autokoerelasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R | R Squire | Adjusted R Squire | Std. Error of the Estimate | Durbin - Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|
| 1 | .619 ^a | .383 | .330 | .15908 | 1.854 |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai durbin watson 1,854 dan nilai du 1,7575, sedangkan 4-du sebesar 2,242. Yang berarti dapat diperoleh hasil $1,7575 < 1,854 < 2,242$. Dengan ini didapat acuan model regresi tidak ada autokorelasi.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Selain menunjukkan arah hubungan antara faktor independen dan dependen, analisis regresi linier berganda mencoba mengevaluasi kekuatan hubungan antara dua elemen atau lebih. Hasil pengujian regresi linear berganda gunakan SPSS versi 25, yang bisa di lihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.373 | .624 | | 7.013 | .000 |
| | Komitmen organisasi | -.143 | .103 | -.144 | -1.387 | .171 |
| | Ambiguitas Peran | .043 | .099 | .046 | 4.38 | .663 |
| | Profesionalisme | .086 | .031 | .288 | 2.752 | .008 |

Tabel 6 didapat samaan regrresi linier berganda sebagai berikut:

$$KA = 4,373 - 0,143 (X1) + 0,043 (X2) + 0,086 (X3)$$

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien uji determinasi ditujukan untuk ukuran tingkat kapasitas faktor bebas denganvariable yang terkait faktor terikat (Ghozali,2018). Hasil perhitungan uji keofisien determinasi, Bisa dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .619 ^a | .383 | .330 | .15908 |

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Ambiguitas Peran, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: KA

c. Sumber : Data Diolah (2024)

Dasar Tabel 7 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,330 dengan arti Komitmen Organisasi (x1) Ambiguitas Peran (x2), dan profesionalisme (x3) ada pengaruh 33.0 % atas kinerja auditor (KA) dan sisa nya sebesar 67.0 % oleh faktor lain nya selain di model regresi ini.

5. UJI HIPOTESIS

a. UJI F (UJI SIMULTAN)

Dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%, uji F menentukan apakah setiap komponen independen memengaruhi faktor dependen. Hasil perhitungan uji simultan gunakan SPSS Versi 25, Bisa dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 8. Model Fit (Uji F)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|-------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regressions | .910 | 5 | .182 | 7.194 | .000 ^b |
| | Residuall | 1.468 | 58 | .025 | | |
| | Total | 2.378 | 63 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Audit

b. Predictors: (Constant), Profesionalism, Ambiguitas Peran, Komitmen Organisasi

c. Sumber : di olah (2023)

Dari Tabel 8, nilai F-Hitung yaitu 7,194 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya yaitu komitmen organisasi (x1), ambiguitas peran (x2), dan profesionalisme (x3) berpengaruh dengan simultan atas kinerja auditor (KA).

b. Uji t (Parsial)

Uji-t terdiri dari menentukan pengaruh (partial) setiap faktor bebas dalam menjelaskan faktor terikat dengan nilai sig 0,05 atau 5% (Ghozali,2018). Hasil perhitungan uji partial menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Parsial
Tabel 9. Hasil Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.373 | .624 | | 7.013 | .000 |
| | Komitmen Organisasi | -.143 | .103 | -.144 | -1.387 | .171 |
| | Ambiguitas Peran | .043 | .099 | .046 | .438 | .663 |
| | Profesionalisme | .086 | .031 | .288 | 2.752 | .008 |

a. Dependent Variable: KA

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Tabel 9 yaitu pengaruh secara parsial dari variabel bebas atas variabel terikat:

1. Berdasarkan Hipotesis Penelitian 1, kinerja auditor di pengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi. Koefisien regresi sebesar -.143, nilai t - hitung sebesar -1.387, dan nilai signifikansi sebesar 0.171, lebih bisa besar dari 0.05, merupakan nilai uji - t komitmen organisasi. H5 di riset ini ditolak karena data menunjukkan yaitu variabel komitmen di organisasi (KO) tak miliki pengaruh terhadap kinerja dari auditor (KA).
2. Hipotesis kedua riset ambiguitas peran nyatakan bahwa kinerja auditor ter dampak secara negatif. Dengan koefisien regresi sebesar 0,043, nilai t-hitung sebesar 0,438, dan nilai signifikansi sebesar 0,663 lebih dari 0,05, hasil uji-t untuk variabel ambiguitas peran patut diperhatikan. Berdasarkan temuan tersebut, H4 dalam riset ini

ditolak karena variabel ambiguitas peran (AP) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor (KA).

3. Hipotesis Ketiga riset menunjukkan bahwa kinerja auditor dipengaruhi secara positif oleh profesionalisme. Temuan uji-t variabel profesionalisme menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,086, nilai t-hitung sebesar 2.752, dan nilai signifikansi sebesar 0,008, yang semuanya kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor (KA) dipengaruhi secara positif oleh variabel profesionalisme (PF), yang mendukung penerimaan H2 dalam Risteini.

Pengaruh komitmen organisasi atas kinerja auditor

Hipotesis (H_1) yaitu komitmen organisasi ada pengaruh positif atas kinerja auditor. Uji t yaitu nilai koefisien regresi -0,143 dan nilai signifikansi 0,171 lebih besar 0,05 dalam arti hipotesis di tolak. Dari uji hipotesis dalam Riset ini menunjukkan variabel komitmen organisasi tidak ada pengaruh atas kinerja auditor. Menurut Wulandari et al. (2019), auditor harus menunjukkan sikap loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini dikenal sebagai komitmen organisasi. Auditor terdorong untuk memenuhi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan dan mempertahankan sikap profesional di tempat kerja. Komitmen organisasi tidak terlalu ada pengaruh terhadap kinerja auditor karena organisasi bukanlah milik mereka sepenuhnya dan merupakan bagian dari mereka. Dikatakan bahwa manajer harus lebih mempertimbangkan anggota staf mereka yang memiliki komitmen organisasi yang kuat. Karena masih rendahnya tingkat kegembiraan staf untuk bertahan di perusahaan, penting untuk mempertimbangkan kompensasi karyawan guna memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja auditor (Wulandari dan Prasetya, 2020). Temuan riset ini sejalan dengan riset Suryandari, et al. (2022).

Hasil riset ini berbeda dengan riset Pratiwi dan Dwirandra (2018) dan Sidik dan Safitri (2020) yang menemukan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja auditor. Komitmen organisasi berdampak negatif terhadap kinerja auditor, menurut penelitian Masturi et al., (2021) dan Diani et al., (2019). Penerimaan yang rendah terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi mengakibatkan kurangnya kemauan untuk mewujudkan tujuan sehingga kedudukan sebagai anggota dan kemajuan organisasi tercapai.

Pengaruh ambiguitas peran atas kinerja auditor

Hipotesis (H_2) ambiguitas peran ada pengaruh negatif atas kinerja auditor. Uji t memperlihatkan nilai koefisien regresi 0,043 dan nilai signifikansi 0,663 lebih besar 0,05 yang artinya hipotesis ke empat (H_4) ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis riset ini, kinerja auditor tidak dipengaruhi dari variabel ambiguitas peran. Apabila seseorang yang bekerja sebagai auditor tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan kewajibannya, maka hal tersebut disebut ambiguitas peran (Wibowo, 2017). Ambiguitas peran tidak ada dampak pada kinerja auditor, menurut riset ini. Karena akuntan dibatasi oleh kode etik, maka kinerjanya tidak dapat ditingkatkan atau diturunkan sesuai dengan tugas yang diberikan (Kirana, 2022). Jadi akuntan harus bisa mempertahankan profesional tetapi tidak terjadi karena mungkin peran yang ambigu berpengaruh di kinerjanya sebagai seorang auditor. Akibatnya, ambiguitas dalam peran auditor kurang ada dampak atas kinerja auditor.

Riset yang dilakukan ini tidak serupa dengan riset sebelumnya yang diteliti oleh Saraswati dan Badera (2018) yang menemukan terdapat ambiguitas pekerjaan dapat meningkatkan efektivitas auditor. Selama seseorang merasa bahwa ada ketidakjelasan

mengenai sifat pekerjaannya, baik karena informasi yang dibutuhkan tidak tepat atau karena mereka tidak yakin dengan tugas yang sedang dikerjakan, mereka mungkin mengalami ambiguitas peran. Menurut risetnya Yunita dan Astawa (2019), ambiguitas peran berdampak buruk pada kinerja karena dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan menurunkan gairah mereka terhadap pekerjaan mereka ketika mereka mengubah kewajiban yang diberikan kepada mereka, yang dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Pengaruh profesionalisme atas kinerja auditor

Hipotesis (H_3) profesionalisme ada pengaruh positif atas kinerja auditor. Uji t menunjukkan nilai koefisien regresi 0,086 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya hipotesis tiga (H_3) diterima. Dari hasil uji hipotesis riset ini bahwa variabel profesionalisme ada pengaruh positif atas kinerja auditor.

Dengan menempatkan nilai yang tinggi pada standar profesional, pengetahuan, dan kompetensinya, profesionalisme merupakan salah satu faktor internal yang diidentifikasi oleh teori atribusi yang memiliki hubungan kausal dengan salah satu sikap perilaku yang dimiliki oleh seorang auditor. Hal ini memungkinkan auditor untuk memenuhi kewajibannya sebagai auditor. Untuk memahami hubungan antara profesionalisme dan kinerja auditor, maka kinerja seorang auditor dapat meningkat jika ia menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi (Permatasari, 2018). Auditor yang profesional dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, barang audit yang diperoleh harus dapat dipercaya oleh mereka yang membutuhkan jasa profesional dan menunjukkan tingkat keahlian yang tinggi. Oleh karena itu, auditor dapat diandalkan untuk melakukan tugasnya dengan akurat dan dapat diandalkan serta menghasilkan hasil yang diinginkan. Temuan riset ini mengonfirmasi temuan riset lain yang dilakukan oleh Juliantari et al. (2020), Aprilianti dan Badera (2021), Julianti et al. (2021), Suryandari dan Wulandewi (2022), dan lain-lain, yang menemukan bahwa profesionalisme meningkatkan kinerja auditor. Hasil Riset tidak mendukung temuan Oktayana et al. (2021), yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak ada pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme auditor bukanlah cara utama untuk meningkatkan efektivitasnya.

KESIMPULAN, DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil riset menunjukkan bahwa pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan, variabel profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor, namun ambiguitas pekerjaan dan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh.

Penyebaran kuesioner ke Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan menjadi salah satu keterbatasan riset ini karena kesibukan para auditor sehingga tidak semua auditor dapat mengisi kuesioner sesuai dengan jumlah auditor yang masuk dalam sampel rosette yang diinginkan atau ditargetkan. Kendala lain dalam penyebaran kuesioner adalah penerima kuesioner harus menunggu lama untuk mengisi kuesioner, sehingga sulit untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya. Berikan kuesioner lebih banyak waktu untuk diisi dan berikan waktu yang cukup bagi auditor untuk mengisinya guna memudahkan riset selanjutnya. Variabel ambiguitas peran, profesionalisme, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 33,0 % terhadap nilai Adjusted R Square pada kinerja auditor; sisanya sebesar 67,0 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini. Oleh karena itu, variabel lain yang lebih relevan dan terkait dengan faktor yang memengaruhi kinerja auditor dapat ditambahkan dalam riset selanjutnya.

Saran

Dari penjelasan hasil riset ini dan pembahasan serta kesimpulan dalam riset ini, maka saran dalam riset ini adalah:

1. Studi ini dapat diperluas untuk mencakup kantor akuntan publik dan jasa akuntansi yang tidak terbatas pada wilayah Jakarta Selatan dan terdaftar di IAPI dan OJK.
2. Selain komitmen organisasi, ambiguitas peran, dan profesionalisme, elemen lain yang memengaruhi kinerja auditor, seperti independensi dan tekanan anggaran waktu, dapat diperiksa dalam penelitian masa depan.
3. Untuk memastikan bahwa temuan riset ini secara akurat mencerminkan situasi kantor akuntan publik di Indonesia, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mewakili masing-masing subsektor dan menambah jumlah sampel. Selain itu, peneliti dapat memperpanjang periode pengamatan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection*, 1(10), 1–208.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara, Jakarta*, 4(1), 119–126.
- Novita, W., Harfie, A. P., A, A. F., Zahra, N., & Handayani, M. E. (2021). Implementasi Teknologi Informasi Saat Era Pandemi Dan Tantangannya Bagi Auditor Internal. *E-Journal Prosiding Akuntansi Universitas Trilogi Prosiding Akuntansi Universitas Trilogi*, 3(1), 1–8.
- Oktayana, Sunarsih, N. M., & Pramesti, I. G. A. A. (2021). Pengaruh Profesionalisme , Akuntabilitas , Pengalaman Kerja , Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *JURNAL KARMA (Karya Riset Mahasiswa Akuntansi). Universitas Mahasaraswati Denpasar .*, 1(4), 1347–1353.