

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Wilayah eks karesidenan malang merupakan pembagian wilayah administratif yang dahulu dilakukan pada pemerintahan zaman Hindia Belanda. Wilayah eks karesidenan malang mencakup: Kabupaten Malang, Kabupaten Lumajang, Kabupaten Probolinggo, Kota Malang, Kota Probolinggo, Kota Pasuruan, dan Kota Batu.

Sesuai dengan PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah, Inspektorat daerah kabupaten/kota merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Inspektorat daerah bertugas membantu bupati/walikota membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Dalam melaksanakan tugas, Inspektorat menyelenggarakan fungsi, yaitu: (1) perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan; (2) pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya; (3) pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan kepala daerah; (4) penyusunan laporan hasil pengawasan; (5) pelaksanaan administrasi inspektorat daerah; dan (6) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala daerah terkait tugas dan fungsinya.

Auditor mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan daerah. Tugas pokok auditor

diatur dalam Permenpan 220/2008. Adapun jenjang jabatan dan pangkat untuk jabatan fungsional auditor (JFA) dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut:

**Tabel 5.1**  
**Jenjang Jabatan dan Pangkat JFA**

<b>Jenjang Fungsional</b>	<b>Jenjang Jabatan</b>	<b>Jenjang Pangkat</b>	<b>Golongan/Ruang</b>
Auditor Terampil	Auditor Pelaksana	Pengatur	II/c
		Pengatur Tk I	II/d
	Auditor Pelaksana Lanjutan	Penata Muda	III/a
		Penata Muda Tk I	III/b
	Auditor Penyelia	Penata	III/c
		Penata Tk. I	III/d
Auditor Ahli	Auditor Pertama	Penata Muda	III/a
		Penata Muda Tk. I	III/b
	Auditor Muda	Penata	III/c
		Penata Tk. I	III/d
	Auditor Madya	Pembina	IV/a
		Pembina Tk. I	IV/b
		Pembina Utama Muda	IV/c
	Auditor Utama	Pembina Utama Madya	IV/d
		Pembina Utama	IV/e

Sumber : Permenpan 220/2008

## 5.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei yang mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner pada sampel yang telah dipilih. Sampel yang dipilih pada penelitian ini adalah seluruh auditor internal dan aparat pengawas lainnya yang melaksanakan fungsi pengawasan pada Inspektorat Daerah di Wilayah Eks Karesidenan Malang. Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi sebagai sampel dengan harapan didapatkan hasil penelitian dengan tingkat presisi yang tinggi. Kuesioner disebarkan pada responden secara langsung pada bulan Mei 2017. Dari 119 kuesioner yang telah disebar, didapatkan 83 kuesioner (69,75%) yang dapat diolah dengan rincian pada Tabel 5.2 berikut:

**Tabel 5.2**

**Tingkat Pengembalian Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Jumlah kuesioner yang disebar	119	100,00
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	33	27,73
Jumlah kuesioner yang kembali	86	72,27
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	3	2,52
Kuesioner yang dapat diolah	83	69,75

Sumber: Data yang diolah 2017

Kuesioner yang kembali berjumlah 86 dan sebanyak 3 kuesioner yang kembali tidak dapat diolah karena tidak diisi dengan lengkap responden penelitian tidak serius dalam mengisi atau tidak mengisi instrumen penelitian dengan lengkap, baik itu kuesioner ataupun data demografi responden. Artinya bahwa kuesioner yang layak untuk diuji sejumlah 83 kuesioner atau sebesar 69,75% dari jumlah populasi penelitian.

### **5.3 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja di Inspektorat Daerah dan jabatan. Adapun karakteristik responden diuraikan pada Tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3

## Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	48	57,83
2	Perempuan	35	42,17
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100,00</b>
No.	Usia	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	21-30 tahun	4	4,82
2	31-40 tahun	47	56,63
3	41-50 tahun	19	22,89
4	>50 tahun	13	15,66
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100,00</b>
No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	S2	21	25,30
2	S1	60	72,29
3	D3	2	2,41
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100,00</b>
No	Lama Bekerja	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	≤3 tahun	6	7,23
2	3-5 tahun	15	18,07
3	5-10 tahun	37	44,58
4	>10 tahun	25	30,12
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100,00</b>
No	Jabatan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Auditor Madya	4	4,82
2	Auditor muda	19	22,89
3	Auditor Pertama	33	39,76
4	Staf	27	32,53
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer (Diolah Tahun 2017)

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 57,83%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 atau sebesar 42,17%.

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden terbanyak berusia 31-40 tahun sebanyak 47 orang atau sebesar 56,63%. Selanjutnya, responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 4 orang

atau sebesar 4,82%, yang berusia 41-50 tahun sebanyak 19 orang atau 22,89%, dan yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 15,66%.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan S2 sebanyak 21 orang atau sebesar 25,30%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 60 orang atau sebesar 72,29%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 2,41%. Berdasarkan komposisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sangat penting untuk menunjang kinerja auditor melaksanakan tugas audit.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di Inspektorat Daerah, yaitu <3 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 7,23%, yang bekerja antara 3-5 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 18,07%, yang bekerja antara 5-10 tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 44,58%, dan yang bekerja di atas 10 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 30,12%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden sebagian besar cukup berpengalaman di bidangnya.

Karakteristik responden berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa responden yang menjabat sebagai auditor madya sebanyak 4 orang atau 4,82%, responden yang menjabat sebagai auditor muda sebanyak 19 orang atau sebesar 22,89%, responden yang menjabat sebagai auditor pertama sebanyak 33 orang atau sebesar 39,76%, dan responden yang menjabat sebagai staf sebanyak 27 orang atau sebesar 32,53%. Selain auditor, juga ada staf yang menjadi responden penelitian ini. Staf tersebut sebelumnya menjabat sebagai kepala seksi pengawas pemerintah pada Inspektorat Kota Batu dan Kabupaten Malang, namun karena adanya PP 18/2016 maka jabatan struktural tersebut dihapus. Sampai dengan penyebaran kuesioner, staf tersebut masih dalam proses pengangkatan pejabat fungsional auditor.

## 5.4 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan empat konstruk, yaitu: Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA), Konflik Peran (KP), Komitmen Organisasi (KO), dan Kinerja Auditor (KA). Kategori jawaban responden menggunakan lima tingkatan, yaitu: sangat rendah atau sangat tidak setuju, rendah atau tidak setuju, cukup tinggi atau cukup setuju, tinggi atau setuju, dan sangat tinggi atau sangat setuju.

### 5.4.1 Konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor

Penerimaan perilaku disfungsional auditor merupakan sejauhmana sikap seorang auditor yang menyetujui tindakan dalam pelaksanaan audit yang tidak sesuai dengan standar audit sehingga mereduksi kualitas hasil audit. Konstruk ini terdiri dari delapan indikator/item pernyataan. Adapun distribusi jawaban responden untuk konstruk penerimaan perilaku disfungsional auditor diuraikan pada Tabel 5.4.

**Tabel 5.4**  
**Sebaran Jawaban Responden pada Konstruk Penerimaan Perilaku**  
**Disfungsional Auditor (PPDA)**

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rata-Rata Skor	(%)
	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)			
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
PPDA1	0	0,00	5	6,02	18	21,69	43	51,81	17	20,48	2,13	42,65
PPDA2	0	0,00	5	6,02	22	26,51	50	60,24	6	7,23	2,31	46,27
PPDA3	0	0,00	5	6,02	29	34,94	40	48,19	9	10,84	2,36	47,23
PPDA4	0	0,00	3	3,61	14	16,87	40	48,19	26	31,33	1,93	38,55
PPDA5	0	0,00	2	2,41	33	39,76	36	43,37	12	14,46	2,30	46,02
PPDA6	0	0,00	4	4,82	31	37,35	41	49,40	7	8,43	2,39	47,71
PPDA7	0	0,00	5	6,02	26	31,33	44	53,01	8	9,64	2,34	46,75
PPDA8	0	0,00	6	7,23	34	40,96	32	38,55	11	13,25	2,42	48,43
<b>Rata-rata Konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor</b>											<b>2,27</b>	<b>45,45</b>

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa konstruk penerimaan perilaku disfungsional auditor (PPDA) berdasarkan jawaban responden dikategorikan memiliki skor rendah atau tidak setuju. Kondisi ini dapat dilihat dari nilai persepsi

rerata responden sebesar 2,27 atau (45,45% = rendah). Persentase persepsi responden secara keseluruhan tampak tidak jauh berbeda untuk setiap indikator. Adapun nilai skor rata-rata dari masing-masing indikator yang paling tinggi adalah PPDA8 dengan rata-rata skor 2,42 atau sebesar 48,43% dan yang paling rendah yaitu PPDA4 dengan rata-rata skor 1,93 atau sebesar 38,55%. Kondisi ini berarti bahwa persepsi responden secara keseluruhan tidak setuju dengan perilaku disfungsi dalam pelaksanaan audit baik berupa *premature sign off* ataupun *altering of audit procedure*.

#### 5.4.2 Konstruk Konflik Peran

Konflik peran merupakan ketidaksesuaian harapan individu ketika menjalankan perannya dengan realita baik berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Konstruk ini terdiri dari tujuh indikator/item pernyataan. Adapun distribusi jawaban responden untuk konstruk konflik peran diuraikan pada Tabel 5.5.

**Tabel 5.5**

**Sebaran Jawaban Responden pada Konstruk Konflik Peran (KP)**

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rata-Rata Skor	(%)
	ST (5)		T (4)		CT (3)		R (2)		SR (1)			
	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%		
KP1	0	0,00	19	22,89	22	26,51	35	42,17	7	8,43	2,64	52,77
KP2	0	0,00	2	2,41	10	12,05	41	49,40	30	36,14	1,81	36,14
KP3	0	0,00	2	2,41	12	14,46	40	48,19	29	34,94	1,84	36,87
KP4	0	0,00	2	2,41	9	10,84	39	46,99	33	39,76	1,76	35,18
KP5	0	0,00	2	2,41	10	12,05	41	49,40	30	36,14	1,81	36,14
KP6	0	0,00	3	3,61	21	25,30	40	48,19	19	22,89	2,10	41,93
KP7	0	0,00	3	3,61	27	32,53	40	48,19	13	15,66	2,24	44,82
<b>Rata-rata Konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor</b>											<b>2,03</b>	<b>40,55</b>

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa konstruk konflik peran (KP) berdasarkan jawaban responden dikategorikan memiliki skor rendah. Kondisi ini dapat dilihat dari nilai persepsi rerata responden sebesar 2,03 atau (40,55% = rendah). Persentase persepsi responden secara keseluruhan tampak tidak jauh berbeda

untuk setiap indikator. Adapun nilai skor rata-rata yang paling tinggi dalam konstruk ini adalah KP1 dengan rata-rata skor 2,64 atau sebesar 52,77% dan yang paling rendah adalah KP4 dengan rata-rata skor 1,76 atau sebesar 35,18%. Kondisi ini berarti bahwa persepsi responden secara keseluruhan menunjukkan konflik peran dihadapi dalam kategori rendah.

### 5.4.3 Konstruk Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap individu yang secara sukarela untuk selalu terlibat atau loyal terhadap organisasi karena adanya ikatan antara individu dengan organisasi. Konstruk ini terdiri dari sembilan indikator/item pernyataan. Adapun distribusi jawaban responden untuk konstruk komitmen organisasi diuraikan pada Tabel 5.6.

**Tabel 5.6**

#### **Sebaran Jawaban Responden pada Konstruk Komitmen Organisasi (KO)**

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rata- Rata Skor	(%)
	ST (5)		T (4)		CT (3)		R (2)		SR (1)			
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
KO1	40	48,19	34	40,96	9	10,84	0	0,00	0	0,00	4,37	87,47
KO2	24	28,92	46	55,42	13	15,66	0	0,00	0	0,00	4,13	82,65
KO3	36	43,37	31	37,35	16	19,28	0	0,00	0	0,00	4,24	84,82
KO4	26	31,33	36	43,37	19	22,89	2	2,41	0	0,00	4,04	80,72
KO5	37	44,58	35	42,17	11	13,25	0	0,00	0	0,00	4,31	86,27
KO6	40	48,19	33	39,76	10	12,05	0	0,00	0	0,00	4,36	87,23
KO7	41	49,40	32	38,55	10	12,05	0	0,00	0	0,00	4,37	87,47
KO8	40	48,19	32	38,55	11	13,25	0	0,00	0	0,00	4,35	86,99
KO9	38	45,78	34	40,96	11	13,25	0	0,00	0	0,00	4,33	86,51
<b>Rata-rata Konstruk Komitmen Organisasi</b>											<b>4,28</b>	<b>85,57</b>

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa konstruk komitmen organisasi (KO) berdasarkan jawaban responden dikategorikan memiliki skor tinggi. Kondisi ini dapat dilihat dari nilai persepsi rerata responden sebesar 4,28 atau (85,57% = tinggi). Persentase persepsi responden secara keseluruhan tampak tidak jauh berbeda untuk setiap indikator. Adapun nilai skor rata-rata dari masing-masing indikator yang paling tinggi adalah KO1 dan KO7 dengan rata-rata skor 4,37 atau



sebesar 87,47% dan yang paling rendah yaitu KO4 dengan rata-rata skor 4,04 atau sebesar 80,72%. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi responden secara keseluruhan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

#### 5.4.4 Konstruk Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai seorang auditor baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Konstruk ini terdiri dari enam indikator/item pernyataan. Adapun distribusi jawaban responden untuk konstruk kinerja auditor diuraikan pada Tabel 5.7.

**Tabel 5.7**

#### **Sebaran Jawaban Responden pada Konstruk Kinerja Auditor (KA)**

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rata- Rata Skor	(%)
	ST (5)		T (4)		CT (3)		R (2)		SR (1)			
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
KA1	27	32,53	45	54,22	9	10,84	2	2,41	0	0,00	4,17	83,37
KA2	30	36,14	38	45,78	13	15,66	2	2,41	0	0,00	4,16	83,13
KA3	36	43,37	37	44,58	8	9,64	2	2,41	0	0,00	4,29	85,78
KA4	30	36,14	36	43,37	11	13,25	6	7,23	0	0,00	4,08	81,69
KA5	31	37,35	34	40,96	16	19,28	2	2,41	0	0,00	4,13	82,65
KA6	31	37,35	35	42,17	13	15,66	4	4,82	0	0,00	4,12	82,41
<b>Rata-rata Konstruk Kinerja Auditor</b>											<b>4,16</b>	<b>83,17</b>

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa konstruk kinerja auditor (KA) berdasarkan jawaban responden dikategorikan memiliki skor tinggi. Kondisi ini dapat dilihat dari nilai persepsi rerata responden sebesar 4,16 atau (83,17% = tinggi). Persentase persepsi responden secara keseluruhan tampak tidak jauh berbeda untuk setiap indikator. Adapun nilai skor rata-rata dari masing-masing indikator yang paling tinggi yaitu KA3 dengan rata-rata skor 4,29 atau sebesar 85,78% dan yang paling rendah yaitu KA4 dengan rata-rata skor 4,08 atau sebesar 81,69%. Kondisi ini berarti bahwa persepsi responden secara keseluruhan menunjukkan kinerja dalam kategori tinggi.

## 5.5 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk. Tiga pengujian digunakan untuk menilai *outer model* pada indikator reflektif dalam penelitian ini, yaitu: uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas.

### 5.5.1 Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan untuk mengetahui apakah indikator dalam suatu konstruk berkorelasi tinggi dengan melihat pemenuhan syarat berdasarkan *rule of thumb* pada tiga parameter, yaitu nilai *loading factor*, nilai *cross-loading* dan nilai AVE. Adapun pengujian validitas konvergen dari konstruk adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas Konvergen - *Loading Factor* dan *Cross-Loading*

Ghozali dan Latan (2014:95) menjelaskan syarat untuk memenuhi validitas konvergen pada nilai *loading factor* adalah di atas 0,60. Hasil uji validitas konvergen pada nilai *loading factor* dari indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.8**

**Hasil Uji Validitas Konvergen – *Loading Factor* dan *Cross-Loading* pada  
Konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA)**

	PPDA	KA	KP	KO	Type (as defined)	SE	P Value	Ket
PPDA1	<b>0,730</b>	0,095	0,279	-0,076	<i>Reflective</i>	0,088	<0.001	Valid
PPDA2	<b>0,805</b>	0,020	0,128	0,065	<i>Reflective</i>	0,086	<0.001	Valid
PPDA3	<b>0,654</b>	0,044	-0,019	-0,128	<i>Reflective</i>	0,090	<0.001	Valid
PPDA4	<b>0,801</b>	0,157	-0,033	-0,115	<i>Reflective</i>	0,086	<0.001	Valid
PPDA5	<b>0,786</b>	-0,018	-0,039	-0,020	<i>Reflective</i>	0,087	<0.001	Valid
PPDA6	<b>0,809</b>	-0,239	-0,098	0,041	<i>Reflective</i>	0,086	<0.001	Valid
PPDA7	<b>0,686</b>	0,009	-0,151	0,010	<i>Reflective</i>	0,089	<0.001	Valid
PPDA8	<b>0,819</b>	-0,047	-0,065	0,189	<i>Reflective</i>	0,086	<0.001	Valid

Sumber: Lihat lampiran 6

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa terdapat delapan indikator yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,60 dan signifikan dengan *p-value* <0,05. Nilai *cross-loading* ke konstruk Kinerja Auditor (KA), Konflik Peran (KP), dan Komitmen Organisasi (KO) lebih rendah dari konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA) dengan nilai *cross-loading* <0,50. Hal ini menunjukkan bahwa delapan indikator konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA) memenuhi kriteria validitas diskriminan sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 5.9**

**Hasil Uji Validitas Konvergen – *Loading Factor* dan *Cross-Loading* pada  
Konstruk Konflik Peran (KP)**

	PPDA	KA	KP	KO	Type (as defined)	SE	P Value	Ket
KP1	-0,032	0,366	<b>0,219</b>	-0,198	Reflective	0,103	0,018	Tidak Valid
KP2	-0,026	-0,016	<b>0,878</b>	0,030	Reflective	0,084	<0.001	Valid
KP3	0,026	-0,010	<b>0,891</b>	0,018	Reflective	0,084	<0.001	Valid
KP4	0,057	-0,004	<b>0,857</b>	-0,011	Reflective	0,085	<0.001	Valid
KP5	-0,029	-0,027	<b>0,886</b>	-0,027	Reflective	0,084	<0.001	Valid
KP6	0,012	-0,025	<b>0,893</b>	0,061	Reflective	0,084	<0.001	Valid
KP7	-0,031	-0,009	<b>0,854</b>	-0,024	Reflective	0,085	<0.001	Valid

Sumber: Lihat lampiran 6

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa terdapat enam indikator yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,60 dan signifikan dengan *p-value* <0,05. Namun terdapat satu indikator yang mempunyai nilai kurang dari 0,60, yaitu: KP1 sebesar 0,219 sehingga tidak memenuhi syarat validitas konvergen dalam *exploratory research* dan harus dibuang serta dilakukan pengujian kembali. Nilai *cross-loading* ke konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA), Kinerja Auditor (KA), dan Komitmen Organisasi (KO) lebih rendah dari konstruk Konflik Peran (KP) dengan nilai *cross-loading* <0,50. Hal ini menunjukkan bahwa enam indikator konstruk Konflik Peran (KP)

memenuhi kriteria validitas diskriminan sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 5.10**

**Hasil Uji Validitas Konvergen – *Loading Factor* dan *Cross-Loading* pada Konstruk Komitmen Organisasi (KO)**

	PPDA	KA	KP	KO	Type (as defined)	SE	P Value	Ket
<b>KO1</b>	-0,030	0,084	0,053	<b>0,808</b>	<i>Reflective</i>	0,086	<0.001	Valid
<b>KO2</b>	-0,297	-0,123	0,127	<b>0,683</b>	<i>Reflective</i>	0,090	<0.001	Valid
<b>KO3</b>	0,189	0,016	-0,120	<b>0,832</b>	<i>Reflective</i>	0,086	<0.001	Valid
<b>KO4</b>	0,111	0,030	-0,114	<b>0,766</b>	<i>Reflective</i>	0,087	<0.001	Valid
<b>KO5</b>	0,156	-0,001	-0,096	<b>0,812</b>	<i>Reflective</i>	0,086	<0.001	Valid
<b>KO6</b>	0,000	0,087	0,069	<b>0,885</b>	<i>Reflective</i>	0,084	<0.001	Valid
<b>KO7</b>	0,011	-0,015	-0,055	<b>0,855</b>	<i>Reflective</i>	0,085	<0.001	Valid
<b>KO8</b>	-0,087	-0,080	0,111	<b>0,887</b>	<i>Reflective</i>	0,084	<0.001	Valid
<b>KO9</b>	-0,090	-0,016	0,029	<b>0,820</b>	<i>Reflective</i>	0,086	<0.001	Valid

Sumber: Lihat lampiran 6

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa terdapat sembilan indikator yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,60 dan signifikan dengan *p-value* <0,05. Nilai *cross-loading* ke konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA), Kinerja Auditor (KA), dan Konflik Peran (KP) lebih rendah dari konstruk Komitmen Organisasi (KO) dengan nilai *cross-loading* <0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator konstruk Komitmen Organisasi (KO) memenuhi kriteria validitas diskriminan sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 5.11**

**Hasil Uji Validitas Konvergen – Nilai *Loading Factor* pada  
Konstruk Kinerja Auditor (KA)**

	PPDA	KA	KP	KO	<i>Type (as defined)</i>	SE	<i>P Value</i>	Ket
<b>KA1</b>	0,082	<b>0,849</b>	0,027	0,075	<i>Reflective</i>	0,085	<0.001	Valid
<b>KA2</b>	0,078	<b>0,825</b>	0,054	-0,003	<i>Reflective</i>	0,086	<0.001	Valid
<b>KA3</b>	0,023	<b>0,879</b>	-0,006	0,151	<i>Reflective</i>	0,084	<0.001	Valid
<b>KA4</b>	-0,028	<b>0,820</b>	0,033	-0,087	<i>Reflective</i>	0,086	<0.001	Valid
<b>KA5</b>	0,027	<b>0,851</b>	-0,171	-0,027	<i>Reflective</i>	0,085	<0.001	Valid
<b>KA6</b>	-0,187	<b>0,824</b>	0,069	-0,121	<i>Reflective</i>	0,086	<0.001	Valid

Sumber: Lihat lampiran 6

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa terdapat enam indikator yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,60 dan signifikan dengan *p-value* <0,05. Nilai *cross-loading* ke konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA), Konflik Peran (KP), dan Komitmen Organisasi (KO) lebih rendah dari konstruk Kinerja Auditor (KA) dengan nilai *cross-loading* <0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator konstruk Kinerja Auditor (KA) memenuhi kriteria validitas diskriminan sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

**2. Uji Validitas Konvergen- Nilai AVE**

Ghozali dan Latan (2014:95) menjelaskan syarat untuk memenuhi validitas konvergen pada nilai AVE dari setiap konstruk adalah di atas 0,50. Hasil uji validitas konvergen pada nilai AVE dari setiap konstruk dapat dilihat pada Tabel 5.12.

**Tabel 5.12**

**Hasil Uji Validitas Konvergen – Nilai AVE**

Konstruk	Nilai AVE	Ket
PPDA	0,583	Valid
KP	0,665	Valid
KO	0,670	Valid
KA	0,708	Valid

Sumber: Lihat lampiran 7

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa nilai AVE setiap konstruk di atas 0,50 sehingga memenuhi syarat validitas konvergen dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 5.5.2 Uji Validitas Konvergen Setelah Re-estimasi Indikator

Re-estimasi indikator dilakukan dengan menghapus indikator-indikator yang tidak memenuhi persyaratan validitas konvergen. Indikator yang harus dihapus adalah KP1 dari konstruk Konflik Peran (KP) dengan nilai *loading factor* sebesar 0,219. Selanjutnya, dilakukan pengujian kembali uji validitas konvergen yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.13.

**Tabel 5.13**

**Hasil Uji Validitas Konvergen –*Loading Factor* dan *Cross-Loading* pada  
Konstruk Konflik Peran Setelah Re-estimasi Indikator**

	PPDA	KA	KP	KO	<i>Type (as defined)</i>	SE	<i>P Value</i>	Ket
<b>KP2</b>	-0,026	-0,024	<b>0,871</b>	0,035	<i>Reflective</i>	0,085	<0.001	Valid
<b>KP3</b>	0,024	0,015	<b>0,895</b>	0,004	<i>Reflective</i>	0,084	<0.001	Valid
<b>KP4</b>	0,054	0,020	<b>0,861</b>	-0,024	<i>Reflective</i>	0,085	<0.001	Valid
<b>KP5</b>	-0,031	-0,007	<b>0,888</b>	-0,038	<i>Reflective</i>	0,084	<0.001	Valid
<b>KP6</b>	0,011	-0,012	<b>0,893</b>	0,054	<i>Reflective</i>	0,084	<0.001	Valid
<b>KP7</b>	-0,033	0,007	<b>0,855</b>	-0,033	<i>Reflective</i>	0,085	<0.001	Valid

umber: Lihat lampiran 8

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa semua indikator pada Konflik Peran (KP) memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,60 dan signifikan pada *p-value* <0,05. Nilai *cross-loading* ke konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA), Kinerja Auditor (KA), dan Komitmen Organisasi (KO) lebih rendah dari konstruk Konflik Peran (KP) dengan nilai *cross-loading* <0,50. Pengujian kembali atas *loading factor* dan *cross-loading* pada konstruk Konflik Peran (KP) telah memenuhi kriteria sehingga dapat dikatakan lulus uji validitas

konvergen. Pengujian kembali atas validitas konvergen selanjutnya yaitu nilai AVE yang disajikan pada Tabel 5.14.

**Tabel 5.14**  
**Hasil Uji Validitas Konvergen – Nilai AVE**  
**Setelah Re-estimasi Indikator**

Konstruk	Nilai AVE	Ket
PPDA	0,583	Valid
KP	0,770	Valid
KO	0,670	Valid
KA	0,708	Valid

Sumber: lihat lampiran 9

Tabel 5.14 menunjukkan bahwa nilai AVE pada konstruk Konflik Peran (KP) mengalami kenaikan sebesar 0,105 menjadi 0,770. Secara keseluruhan, nilai AVE setiap konstruk di atas 0,50 sehingga memenuhi syarat validitas konvergen dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 5.5.3 Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan digunakan untuk mengetahui indikator pada konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Ghazali dan Latan (2014:95) menjelaskan bahwa syarat untuk memenuhi validitas diskriminan adalah nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk. Hasil uji validitas diskriminan dari setiap konstruk dapat dilihat pada Tabel 5.15.

**Tabel 5.15**  
**Hasil Uji Validitas Diskriminan - *Output Correlations Among Laten Variables***  
***With Square Roots Of AVE***

Konstruk	PPDA	KA	KP	KO
PPDA	<b>(0,764)</b>	-0,541	0,475	-0,323
KA	-0,541	<b>(0,842)</b>	-0,434	0,595
KP	0,475	-0,434	<b>(0,877)</b>	-0,200
KO	-0,323	0,595	-0,200	<b>(0,818)</b>

Sumber: lihat lampiran 10

Berdasarkan Tabel 5.15 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat AVE konstruk PPDA sebesar 0,764, konstruk KA sebesar 0,842, konstruk KO sebesar 0,877, dan konstruk KP sebesar 0,818 yang masing-masing nilainya lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk lainnya pada kolom yang sama. Hal ini menunjukkan semua konstruk memprediksi indikator pada bloknnya lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Pada akhirnya membuktikan bahwa 29 indikator yang digunakan telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

#### 5.5.4 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini digunakan dua metode untuk menguji reliabilitas konstruk, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Ghozali dan Latan (2014:95) menjelaskan bahwa syarat untuk memenuhi uji reliabilitas adalah nilai koefisien *cronbach's alpha* di atas 0,60 dan nilai koefisien *composite reliability* di atas 0,60. Uji reliabilitas dari setiap konstruk dapat dilihat pada Tabel 5.16.

**Tabel 5.16**

**Hasil Uji Reliabilitas Pada Setiap Konstruk**

<b>Konstruk</b>	<b><i>Cronbach's Alpha Coefficients</i></b>	<b><i>Composite Reliability Coefficients</i></b>	<b>Keterangan</b>
PPDA	0,896	0,917	Reliabel
KP	0,940	0,953	Reliabel
KO	0,937	0,948	Reliabel
KA	0,917	0,936	Reliabel

Sumber: lihat lampiran 9

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa semua konstruk yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* di atas 0,60 dan nilai koefisien *composite reliability* di atas 0,60. Kondisi ini menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.



## 5.6 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Hasil evaluasi model pengukuran (*outer model*) yang telah dilakukan menghasilkan konstruk yang valid dan reliabel. Selanjutnya, dilakukan evaluasi model struktural (*inner model*) untuk mengetahui kekuatan prediksi dari model struktural. Kekuatan prediksi dari *inner model* dapat dilihat pada nilai *R-Squares* dan  $Q^2$  *predictive relevance* sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 5.17 Nilai *R-Squares* Model Struktural**

Konstruk	<i>R-Squares</i>	Kategori
PPDA	0,364	Lemah
KA	0,457	Lemah

Sumber: lihat lampiran 16

Tabel 5.17 menunjukkan bahwa nilai *R-Squares* pada konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA) sebesar 0,364. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA) dijelaskan sebesar 36,40% oleh konstruk Kinerja Auditor (KA), Konflik Peran (KP), dan Komitmen Organisasi (KO), sisanya sebesar 63,60% dijelaskan oleh konstruk lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai *R-Squares* pada konstruk Kinerja Auditor (KA) sebesar 0.457. Hal ini menunjukkan konstruk Kinerja Auditor (KA) dijelaskan sebesar 45,70% oleh Konflik Peran (KP), dan Komitmen Organisasi (KO), sisanya sebesar 54,30% dijelaskan oleh konstruk lain di luar model penelitian.

**Tabel 5.18 Nilai *Q-Squares* Model Struktural**

Konstruk	<i>Q-Squares</i>
PPDA	0,379
KA	0,469

Sumber: lihat lampiran 16

Tabel 5.18 menunjukkan bahwa nilai *Q-Squares* yang dihasilkan sebesar 0,379 dan 0,469. Kondisi ini berarti bahwa model mempunyai *predictive relevance* karena nilai *Q-Squares* di atas nol.

**Tabel 5.19 Nilai *Full Collinearity VIF***

	PPDA	KA	KP	KO
<b><i>Full Collin. VIF</i></b>	1,573	2,087	1,380	1,559

Sumber: lihat lampiran 16

Tabel 5.19 menunjukkan bahwa nilai *Full Collinearity VIF* dari setiap konstruk kurang dari 3,3. Hal ini menunjukkan bahwa model bebas dari masalah kolinearitas lateral, vertikal, dan *common method bias*.

### **5.7 Pengujian Efek Mediasi**

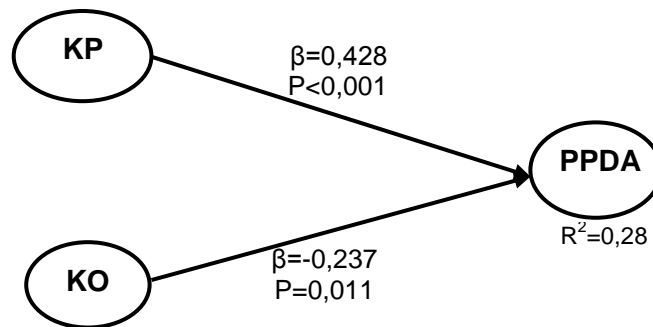
Pengujian efek mediasi dilakukan dengan menggunakan 2 tahapan sesuai dengan Baron dan Kenny (1986:1177) dalam Sholihin dan Ratmono (2013:57), yaitu:

#### **1. Pengujian pengaruh langsung konstruk eksogen terhadap konstruk endogen.**

Pengujian dilakukan dengan melihat pengaruh langsung konstruk Konflik Peran (KP) dan konstruk Komitmen Organisasi (KO) terhadap konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA). Metode yang digunakan dalam pengujian pengaruh langsung konstruk Konflik Peran terhadap konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor menggunakan *two-tailed test* karena hipotesis penelitian tidak diberikan arah, sedangkan pengujian pengaruh langsung konstruk Komitmen Organisasi terhadap konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor menggunakan *one-tailed test* karena hipotesis penelitian diberikan arah negatif. Diagram jalur pengaruh langsung ditunjukkan pada Gambar 5.1

**Gambar 5.1**

**Pengaruh Langsung Konstruk KP dan KO terhadap Konstruk PPDA**



Sumber : lihat lampiran 11

Besaran nilai koefisien jalur, *p-value*, dan hasil pengujian pengaruh langsung konstruk KP dan KO terhadap PPDA dapat disimpulkan seperti pada Tabel 5.20.

**Tabel 5.20**

**Uji Pengaruh Langsung Konstruk KP dan KO terhadap Konstruk PPDA**

Hipotesis	Koefisien Jalur	<i>P-Value</i>	Keputusan
KP → PPDA	0,428	<0,001	Diterima
KO → PPDA	-0,237	0,011	Diterima

Sumber : lihat lampiran 12

Dari uji pengaruh langsung maka dapat dimasukkan nilai koefisien jalur pada persamaan model 1 sebagai berikut:

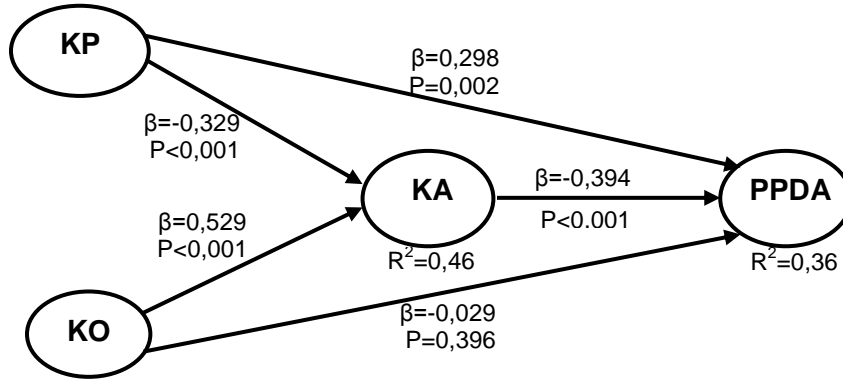
$$PPDA = 0,428 KP - 0,237 KO$$

**2. Pengujian secara simultan pengaruh konstruk eksogen dan konstruk mediasi terhadap konstruk endogen.**

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menguji pengaruh konstruk Konflik Peran (KP) dan konstruk Komitmen Organisasi (KO) terhadap konstruk Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA) dimediasi oleh konstruk Kinerja Auditor (KA). Pengujian secara simultan ditunjukkan pada Gambar 5.2

**Gambar 5.2**

**Pengaruh secara simultan pengaruh langsung konstruk eksogen dan konstruk mediasi terhadap konstruk endogen**



Sumber : lihat lampiran 14

Besaran nilai koefisien jalur, *p-value*, dan hasil pengujian pengaruh secara simultan langsung konstruk KP dan KO terhadap PPDA melalui KA dengan dapat disimpulkan seperti pada Tabel 5.21.

**Tabel 5.21**

**Uji Pengaruh Langsung Konstruk KP dan KO terhadap Konstruk KA**

Hipotesis	Koefisien Jalur	<i>P-Value</i>	Keputusan
KP → KA	-0,329	<0,001	Diterima
KO → KA	0,529	<0,001	Diterima
KA → PPDA	-0,394	<0,001	Diterima

Sumber : lihat lampiran 15

Dari uji pengaruh secara simultan maka dapat dimasukkan nilai koefisien jalur pada persamaan sebagai berikut:

$$\text{Model 2 : } KA = -0,329 KP + 0,529 KO$$

$$\text{Model 3 : } PPDA = 0,298 KP + 0,029 KO - 0,394 KA$$

Dari tahapan pengujian di atas, maka dapat dilakukan pengambilan kesimpulan sesuai dengan Sholihin dan Ratmono (2013:57) sebagai berikut:

- Kinerja Auditor (KA) memediasi secara parsial pengaruh Konflik Peran (KP) terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA).** Hal ini dibuktikan pada langkah pertama,  $KP \rightarrow PPDA$  signifikan dengan koefisien

jalur 0,428 dan *p-value* <0,002. Langkah kedua, saat dilakukan pengujian secara simultan  $KP \rightarrow KA \rightarrow PPDA$  diperoleh  $KP \rightarrow KA$  dan  $KA \rightarrow PPDA$  signifikan dengan *p-value* <0,002 dan <0,002 serta diperoleh  $KP \rightarrow PPDA$  signifikan dengan koefisien jalur 0,298 dan *p-value* 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor memediasi parsial pengaruh konflik peran terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Berdasarkan hasil uji mediasi membuktikan hipotesis ke-6 diterima. Koefisien jalur dan *p-value*  $KP \rightarrow PPDA$  sebelum dan setelah mediasi ditunjukkan pada Tabel 5.22.

**Tabel 5.22**

**Koefisien Jalur dan *P-Value*  $KP \rightarrow PPDA$  sebelum dan setelah mediasi**

Pengaruh	Posisi	Koefisien Jalur	<i>P-Value</i>	Signifikansi
$KP \rightarrow PPDA$	Sebelum mediasi	0,428	<0,002	Signifikan
$KP \rightarrow PPDA$	Setelah mediasi	0,298	0,004	Signifikan

Sumber: lihat lampiran 12 dan lampiran 15

- Kinerja Auditor (KA) memediasi secara penuh pengaruh Komitmen Organisasi (KO) terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor (PPDA).** Hal ini dibuktikan pada langkah pertama,  $KO \rightarrow PPDA$  signifikan dengan koefisien jalur -0,237 dan *p-value* sebesar 0,011. Langkah kedua, saat dilakukan pengujian secara simultan  $KO \rightarrow KA \rightarrow PPDA$  diperoleh  $KO \rightarrow KA$  dan  $KA \rightarrow PPDA$  signifikan dengan *p-value* <0,002 dan <0,002 serta diperoleh  $KO \rightarrow PPDA$  tidak signifikan dengan koefisien jalur -0,029 dan *p-value* 0,792. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor memediasi penuh pengaruh konflik peran terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Berdasarkan hasil uji mediasi membuktikan hipotesis ke-7 diterima. Koefisien jalur dan *p-value*  $KO \rightarrow PPDA$  sebelum dan setelah mediasi ditunjukkan pada Tabel 5.23.

**Tabel 5.23**

**Koefisien Jalur dan *P-Value* KO → PPDA sebelum dan setelah mediasi**

Pengaruh	Posisi	Koefisien Jalur	<i>P-Value</i>	Signifikansi
KO → PPDA	Sebelum mediasi	-0,237	0,022	Signifikan
KO → PPDA	Setelah mediasi	-0,029	0,792	Tidak Signifikan

Sumber: lihat lampiran 12 dan lampiran 15

### 5.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi nilai koefisien dan *p-value*. Koefisien jalur menunjukkan arah hubungan antar konstruk, sedangkan *p-value* menunjukkan tingkat signifikansi hubungan antar konstruk. Hipotesis 2, 3, 4, dan 5 menggunakan arah, sedangkan hipotesis 1, 6, dan 7 tidak diberi arah. Hipotesis diterima jika koefisien jalur sesuai dengan arah hipotesis dan *p-value* <0,05. Hasil uji hipotesis berdasarkan model struktural ditunjukkan pada Tabel 5.24.

**Tabel 5.24**

**Hasil Uji Hipotesis**

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	<i>P-Value</i>	Arah Hubungan	Keputusan	Keterangan
1	KP→PPDA	0,428	<0,002	Positif	Diterima	Gbr 5.1 dan Tabel 5.21
2	KO→PPDA	-0,237	0,011	Negatif	Diterima	
3	KP→KA	-0,329	<0,001	Negatif	Diterima	Gbr 5.2 dan Tabel 5.22
4	KO→KA	0,529	<0,001	Positif	Diterima	
5	KA→PPDA	-0,394	<0,001	Negatif	Diterima	
6	KP→KA→PPDA	KA memediasi parsial pengaruh KP→PPDA			Diterima	Gbr 5.2 Tabel 5.22 Tabel 5.23
7	KO→KA→PPDA	KA memediasi penuh pengaruh KO→PPDA			Diterima	Gbr 5.2 Tabel 5.22 Tabel 5.24

Sumber : Data (diolah) 2017

Tabel 5.24 menunjukkan hasil uji hipotesis yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Konflik peran berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor dengan  $p\text{-value} < 0,002$ . Jadi, **hipotesis pertama diterima**.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor dengan  $p\text{-value}$  yang dihasilkan sebesar 0,011. Jadi, **hipotesis kedua diterima**.
3. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dengan  $p\text{-value} < 0,001$ . Jadi, **hipotesis ketiga diterima**.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dengan  $p\text{-value} < 0,001$ . Jadi, **hipotesis keempat diterima**.
5. Kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor dengan  $p\text{-value} < 0,001$ . Jadi, **hipotesis kelima diterima**.
6. Konflik peran berpengaruh tidak langsung terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor melalui kinerja auditor. Hipotesis keenam telah memenuhi syarat uji mediasi sehingga **hipotesis keenam diterima**.
7. Komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor melalui kinerja auditor. Hipotesis ketujuh telah memenuhi syarat uji mediasi sehingga **hipotesis ketujuh diterima**.

## 5.9 Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tujuh hipotesis diterima. Adapun pembahasan hipotesis berdasarkan hasil pengujian diuraikan pada sub bab berikut.

### **5.9.1 Konflik Peran Berpengaruh Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor**

Hipotesis pertama menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Karini (2015) yang menemukan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor. Sebaliknya, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatimah (2010) yang menemukan bukti empiris bahwa konflik peran berpengaruh terhadap perilaku disfungsional auditor.

Hasil penelitian ini mendukung teori peran dan teori atribusi yang menyatakan bahwa konflik peran sebagai faktor eksternal dapat memengaruhi perilaku individu dalam menjalankan peran. Konflik peran timbul ketika seorang auditor harus independen dan memberikan penilaian audit sesuai dengan kenyataan dan fakta, tetapi di sisi lain auditor internal menjadi bagian dari manajemen sehingga hubungan dengan *auditee* lebih dekat. Konflik peran tersebut memengaruhi auditor untuk melakukan tindakan disfungsional dalam melaksanakan tugas audit.

### **5.9.2 Komitmen Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor**

Hipotesis kedua menyatakan bahwa komitmen organisasi negatif berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Donnelly *et al.* (2003a), Maryanti (2005) dan Anita *et al.* (2016) yang menemukan bukti empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan yang telah dilakukan Pujaningrum dan Sabeni



(2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor.

Hasil uji hipotesis terpenuhi karena sebagian besar responden memandang bahwa komitmen organisasi berdampak pada perilaku individu untuk bekerja lebih keras pencapaian tujuan organisasi. Auditor yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dapat membentuk masa depan yang lebih baik bagi organisasi dan *auditee*. Komitmen organisasi berkaitan erat dengan konsistensi auditor berpedoman pada kode etik dalam melaksanakan tugas dan menjunjung tinggi profesionalisme. Sehingga auditor yang mempunyai komitmen organisasi tinggi mempunyai kecenderungan untuk menolak tindakan penyimpangan yang dapat menurunkan kualitas hasil audit.

### **5.9.3 Konflik Peran Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Auditor**

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Fried *et al.* (1998) dan Fanani *et al.* (2008) yang menemukan bukti empiris bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Karini (2015) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini mendukung teori peran yang menyatakan bahwa individu yang dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada kinerja yang menurun. Konflik peran dapat timbul ketika dalam melaksanakan tugas didukung dengan sumber daya manusia dan materi yang terbatas sehingga dapat menurunkan pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan.

#### **5.9.4 Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor**

Hipotesis keempat menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ferris (1981), Meyer *et al.* (1989), dan Jaramillo *et al.* (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang bahwa auditor yang mempunyai kemauan kuat dalam pencapaian tujuan organisasi akan berusaha menguasai berbagai bidang yang mencakup operasional organisasi yang diaudit. Upaya tersebut berpengaruh pada kemampuan dan keahlian auditor yang meningkat sehingga dapat menjalankan tugas audit lebih baik lagi dan menghasilkan *ouput* yang berkualitas. *Output* atau hasil audit yang berkualitas tersebut memberikan nilai tambah bagi pencapaian tujuan organisasi dan *auditee*.

#### **5.9.5 Kinerja Auditor Berpengaruh Negatif Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor**

Hipotesis kelima menyatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Hasil pengujian menunjukkan hipotesis kelima diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kinerja auditor maka semakin rendah penerimaan perilaku disfungsional auditor.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Maryanti (2005) yang menemukan bukti empiris bahwa kinerja auditor berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor karena mengarah pada evaluasi kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, penelitian ini konsisten dengan penelitian Donnelly *et al.* (2003b) dan Anita *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh negatif terhadap penerimaan perilaku disfungsional.

Kinerja auditor berkaitan erat dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki individu sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Pengetahuan dan kemampuan yang terbatas mendorong seorang auditor melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan standar audit yang berlaku agar dapat mengupayakan penyelesaian tugas audit dengan tepat waktu. Hal ini berarti bahwa kinerja auditor berperan penting terhadap kecenderungan auditor untuk menerima perilaku disfungsional.

#### **5.9.6 Konflik Peran Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor Melalui Kinerja Auditor**

Hipotesis keenam menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh tidak langsung terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor melalui kinerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keenam diterima.

Hasil analisis menyatakan bahwa kinerja auditor memediasi secara parsial pengaruh konflik peran terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Bentuk *partial mediation* ini menunjukkan bahwa kinerja auditor bukan satu-satunya pemediasi hubungan konflik peran terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor, namun terdapat faktor pemediasi lain (Baron dan Kenny (1986) dalam Sholihin dan Ratmono (2013:59)). Tingginya konflik peran dapat menurunkan kinerja auditor dan pada akhirnya akan meningkatkan penerimaan perilaku disfungsional dan mengabaikan hasil audit yang berkualitas.

#### **5.9.7 Komitmen Organisasi Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Auditor Melalui Kinerja Auditor**

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap penerimaan perilaku disfungsional audit melalui kinerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan hipotesis ketujuh diterima. Hasil analisis

menunjukkan bahwa kinerja auditor memediasi secara penuh pengaruh komitmen organisasi terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Bentuk *full mediation* ini menunjukkan bahwa kinerja auditor merupakan satu-satunya pemediasi hubungan komitmen organisasi terhadap penerimaan perilaku disfungsional auditor. Hal ini menunjukkan bahwa responden memandang bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam peningkatan kinerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Loyalitas terhadap organisasi yang tinggi berdampak pada upaya auditor meningkatkan kemampuan dan pengetahuan serta bekerja dengan semaksimal mungkin agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja yang meningkat dengan menjunjung tinggi profesionalisme dan mengutamakan kualitas hasil audit berdampak pada kecenderungan auditor untuk menolak tindakan yang tidak sesuai dengan standar audit yang berlaku.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Donnelly *et al.* (2003b) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap penerimaan perilaku disfungsional melalui kinerja auditor.