

PENGARUH EFIKASI DIRI, KOMITMEN PROFESIONAL, PENGALAMAN KERJA, DAN SITUASI KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR

Triana Yuniati¹, Cahyadi Husadha², Futriwati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: [triana.yuniati@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto: triana.yuniati@dsn.ubharajaya.ac.id), [cahyadi.husadha@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto: cahyadi.husadha@dsn.ubharajaya.ac.id)

Penulis untuk Korespondensi/E-mail: [triana.yuniati@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto: triana.yuniati@dsn.ubharajaya.ac.id)

Abstract

The population in this study were the employee auditors at the Public Accounting Firm (KAP), with a sample size of 80 auditors. The questionnaire was distributed directly using hardcopy to the worker auditors at the Public Accounting Firm (KAP). The methodology in this research is using the method of probability sampling and purposive sampling stage. The results of the study partially show that Self-Efficacy has no effect on Auditor Performance; t-test results obtained a significance value of $0.263 > 0.05$. Professional Commitment affects Auditor Performance; t-test results obtained a significance value of $0.003 < 0.05$. Work experience has an effect on Auditor Performance; t-test results obtained a significance value of $0.038 < 0.05$. And the role conflict situation affects the performance of the auditor; t-test results obtained a significance value of $0.026 < 0.05$. Meanwhile, the results of the research simultaneously show that Self-Efficacy, Professional Commitment, Work Experience, and Role Conflict Situations together have an effect on Auditor Performance; f-test results obtained a significance value of $0.004 < 0.05$.

Keywords : *Self-Efficacy, Professional Commitment, Work Experience, Role Conflict Situations, and Auditor Performance.*

I. PENDAHULUAN

Secara khusus Laporan Keuangan memberikan informasi perusahaan mengenai posisi keuangan, kinerja dan perubahan pada posisi keuangan, menunjukkan kinerja manajemen. Laporan Keuangan menggambarkan seluruh aktivitas perusahaan dalam periode pelaporan tertentu, meliputi:

1. Hasil dari sebuah proses akuntansi atas dasar fakta dari catatan (*recorded fact*) pada masa tertentu agar dapat mengukur waktu sebagai pembatas aktivitas.
2. Hasil dari sebuah prinsip dan kebiasaan didalam akuntansi, sehingga pihak yang berkepentingan dapat menerima dan memahaminya, dan merasa itu bukanlah hal yang penting.

Profesi Akuntan Publik dapat bertumbuh dengan cepat, dan hal ini mendapat perhatian dari pemerintah pada akhir-akhir ini. Profesi Akuntan Publik mempunyai andil besar dalam menggerakkan roda perekonomian, dan sebagai

profesi pendukung *Good Corporate Governance (GCG)*. Pemerintah Republik Indonesia telah melakukan penataan ulang sebagai profesi akuntan publik dengan Undang-undang No. 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik (UU. Akuntan Publik) yang mulai berlaku efektif pada tanggal 3 Mei 2011. Peran akuntan publik sebagai watchdog mampu meningkatkan kualitas dan keandalan laporan keuangan korporasi dari pemberian dasar opini atas laporan keuangan.

Kode Etik Profesi Akuntan Publik mengharuskan akuntan publik untuk selalu menjaga dan mempertahankan sikap independensi, baik itu akuntan publik sendiri ataupun dari para staff dalam bertugas penugasan asurans. Seorang Akuntan Publik yang independent terhadap pihak yang dituju sebagaimana disebutkan dalam asersi. Seorang akuntan publik juga harus memperhatikan Prinsip-prinsip Dasar Etika Profesi Akuntan Publik antara lain: (1) Prinsip Integritas, (2) Prinsip Objektivitas, (3) Prinsip Kompetensi, (4) Prinsip Kerahasiaan, dan (5) Prinsip Perilaku Profesional.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiguna (2014) membuktikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan penelitian oleh Gultom (2015) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, yang menjelaskan bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi dari seorang auditor tidak dapat mendorong keyakinan untuk mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam periode waktu tertentu, dan tidak memampukannya untuk memberikan berbagai usulan konstruktif tentang bagaimana seharusnya suatu pekerjaan audit dilakukan secara efektif, dapat membantu auditor dalam meningkatkan keyakinannya untuk menghasilkan kualitas pekerjaannya. Sedangkan penelitian oleh Prihatin (2017) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian Dewa dan Budiarta (2017), bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berarti auditor mengutamakan kepentingan publik daripada kepentingan yang lain maupun kepentingan diri sendiri. Penelitian tersebut didukung oleh Dwi (2015), menyatakan hasil penelitian bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya, keberhasilan seorang auditor dalam kinerjanya dipengaruhi positif oleh komitmen profesional dengan hasil audit yang auditor kerjakan.

Beberapa dari penelitian terdahulu Poerwati (2003) telah membuktikan adanya hubungan korelasi positif yang kuat antara pengalaman terhadap kinerja. Mereka juga menyimpulkan bahwa seseorang dapat menilai suatu dari kinerja dengan pengalaman yang dimiliki. Kalbers & Cenker (2008), menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa faktor yang paling utama dalam menilai suatu tingkat kinerja yaitu pengalaman.

Tugas berat audit dalam proses audit, sehingga auditor sering mendapatkan konflik peran dan atau ketidakjelasan peran. Menurut Khoirudin (2017), menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa; konflik peran tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor berarti seorang auditor mampu menghasilkan kinerja yang baik meskipun pada diri mereka masih ada konflik peran. Penelitian Suhartanti (2016), menunjukkan bahwa; konflik peran secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan berlawanan arah terhadap kinerja auditor. Artinya, semakin tinggi konflik peran yang terjadi di suatu Kantor Akuntan Publik, maka dapat berpengaruh

dengan turunnya kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik tersebut.

Berdasarkan kepada uraian yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan permasalahan yang masuk dalam pembahasan adalah:

1. Apakah Efikasi Diri Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor?
2. Apakah Komitmen Profesional Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor?
3. Apakah Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor?
4. Apakah Situasi Konflik Peran Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor?
5. Apakah Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, Situasi Konflik Peran Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh parsial antara efikasi diri dengan kinerja auditor, komitmen profesional dengan kinerja auditor, pengalaman kerja dengan kinerja auditor, situasi konflik dengan kinerja auditor, dan secara bersama-sama mengetahui efikasi diri, komitmen profesional, pengalaman kerja, situasi konflik peran dengan kinerja auditor yang berhubungan.

Agar penelitian ini tetap pada sarannya, perlu adanya batasan masalah penelitian. Dan penelitian ini meliputi para auditor pekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Bekasi. Sedangkan informasi yang disajikan dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, dan Situasi Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor."

II. TINJAUAN PUSTAKA

Bandura menjelaskan bahwa; individu yang tidak percaya diri akan keahliannya agar berhasil dalam menyelesaikan tugasnya, dapat lebih mudah untuk menghindari tugas-tugasnya tinimbang untuk mencoba menyelesaikannya. Maka, dengan efikasi diri yang rendah akan kemungkinan untuk menunda mengerjakan tugasnya, sedangkan efikasi diri yang tinggi tidak akan menunda untuk mengerjakan tugasnya (Triyono, 2018, h 23).

Bandura menyatakan bahwa ada empat proses pembentukan efikasi diri, antara lain: 1.) Proses kognitif; 2.) Proses motivasi; 3.) Proses afektif; dan 4.) Proses seleksi. Sumber-sumber efikasi diri individu didasarkan pada, antara lain: 1.) Pengalaman akan kesuksesan; 2.) Pengalaman

individu Lain; 3.) Persuasi verbal; dan 4.) Keadaan fisiologis. Faktor-Faktor yang mempengaruhi efikasi diri antara lain: 1. Pengalaman Menguasai Sesuatu; 2.) Modeling Sosial; 3.) Persuasi Sosial; dan 4.) Kondisi Fisik dan Emosional. Indikator efikasi diri indikatornya sebagai berikut: 1.) Tingkat (*level*); 2.) Keluasan (*generality*); dan 3. Kekuatan (*strength*). (Triyono, 2018, h 24-25).

Menurut Yulianto, terdapat dua indikator untuk mengukur Komitmen Profesional antara lain: 1.) Tingkat Profesional dan Kebanggaan terhadap Profesi. Komitmen profesional adalah peristiwa dimana Individu memiliki ketertarikan terhadap aturan ataupun tujuan dari profesinya. Dalam menjalankan profesinya seorang individu dalam bekerja akan menciptakan loyalitas dalam dirinya sendiri. Memiliki loyalitas akan membuat karyawan merasa bangga terhadap profesinya; 2.) Persepsi Individu terhadap Profesinya. Seorang individu yang memiliki pandangan persepsi positif terhadap profesinya, besar kemungkinan individu sangat mengharapkan profesinya. Sedangkan jika seorang individu yang memiliki pandangan yang persepinya kurang baik terhadap suatu profesinya, maka individu akan merasa keberatan dalam menginginkan profesi tersebut. (Yulianto, 2015).

Auditor yang berpengalaman jika telah melakukan berbagai pekerjaan dan lamanya bekerja untuk meraih ilmu selain dari Pendidikan formal. Lama masa pekerjaan dan pengalaman seseorang auditor, dapat menjadi semakin baik dalam melaksanakan pengauditan atas Laporan Keuangan. Auditor pemilik pengalaman dan kemampuan terbanyak, akan lebih teliti dalam melaksanakan pekerjaannya. Suatu faktor yang mempengaruhi kualitas audit adalah pengalaman auditor atas pemeriksaan laporan keuangan (Fietoria dan Manalu, 2016).

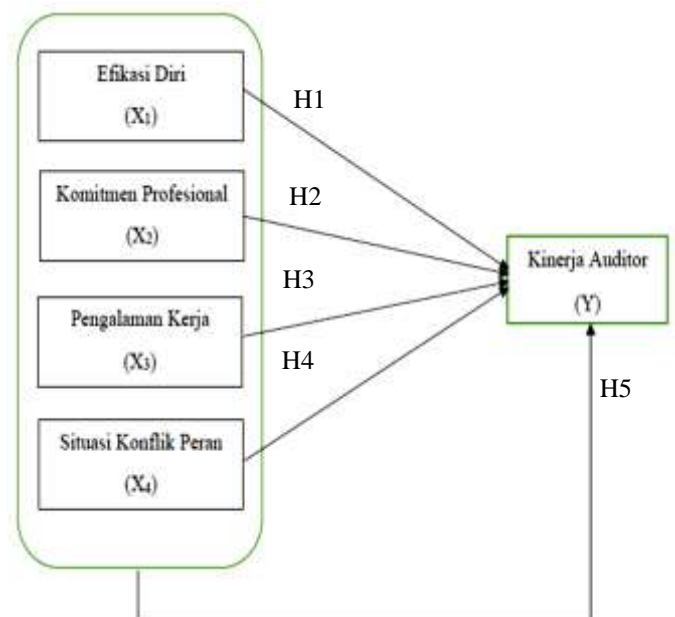
Menurut Pitriyani, bahwa; Pengalaman Kerja merupakan tingkat dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki individu dalam kinerja bekerjanya yang dapat diukur dari lamanya bekerja. Pengalaman kerja berguna dalam hal, diantaranya adalah: 1.) Pengalaman Kerja dapat dibuktikan dalam pemberian suatu persepsi; 2.) Melalui pengalaman kerja, kualitas seseorang dan kemampuan akan semakin meningkat maka seorang Individu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan benar sehingga produktivitas seorang individu akan meningkat. Pentingnya pengalaman kerja pada perusahaan, adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, antara lain: 1.) Latar belakang pribadi diantaranya Pendidikan, kursus, pengalaman, dan lain sebagainya. Untuk menjadi

poin tambah dalam bekerja; 2.) Bakat dan Minat (*optitude and interest*) untuk memperkirakan dan mengetahui minat dan kemampuan seseorang; 3.) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk mengetahui tanggung jawab seseorang; 4.) Kemampuan dalam menganalisis dan manipulatif, untuk mengetahui kemampuan dalam penilaian dan menganalisis; dan 5.) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk memberi penilaian atas kemampuannya dalam bekerja. (Pitriyani, 2019).

Menurut Elfrida, konflik peran memiliki 3 indikator antara lain: 1.) Konflik Berbasis Waktu (*time based conflict*); 2.) Konflik Berbasis Ketegangan (*strain based conflict*); dan 3.) Konflik Berbasis Perilaku (*behaviour based conflict*). (Elfrida, 2015).

Menurut Duha, Prinsip-prinsip kinerja yang dimiliki individu akan lebih mudah untuk individu mengetahui kemampuan dirinya sendiri. Prinsip-prinsip kinerja antara lain: 1.) Kerja Sama; 2.) Keterbukaan; dan 3.) Konsistensi. Harapan untuk memiliki kinerja yang bagus dan terus meningkat merupakan keinginan setiap individu. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: 1.) Proses Penyaluran Tanggung Jawab; 2.) Hubungan Positif yang Kuat; 3.) Penguasaan Materi Kerja; 4.) Harapan; 5.) Kesempatan untuk Bertumbuh; 6.) Kecintaan Pada Pekerjaan, dan 7. Lingkungan Kerja. (Duha, 2018).

Berikut ini dapat ditampilkan gambaran kerangka hipotesis ke dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber: data olah, tahun 2020

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor.

Ho1 : Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Ha1 : Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Efikasi Diri menjelaskan bahwa individu yang tidak percaya diri akan keahliannya agar berhasil dalam menyelesaikan tugas akan lebih mudah untuk menghindari tugas-tugasnya daripada mencoba untuk menyelesaikannya. Maka, individu dengan efikasi diri yang rendah akan kemungkinan untuk menunda mengerjakan tugasnya, sedangkan efikasi diri yang tinggi tidak akan menunda untuk mengerjakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Prihatin (2017) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

2. Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor.

Ho2 : Komitmen Profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Ha2 : Komitmen Profesional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Komitmen profesional merupakan perjanjian yang dilakukan dua orang atau lebih untuk melakukan sesuatu. Komitmen profesional adalah tujuan dan sebuah komitmen individu terhadap pekerjaannya yang dijalannya sebagai komitmen dari dirinya sendiri dalam profesinya. Komitmen profesional dapat diartikan juga sebagai tingkat dari kepuasan seseorang yang melihat individu dapat melakukan sejauh mana pekerjaannya dalam profesinya. Individu yang memiliki tingkat profesional yang meningkat akan berusaha untuk memberikan hasil pekerjaannya yang baik. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewa dan Budiarta (2017) meneliti bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini juga didukung oleh Dwi (2015) yang menyatakan hasil penelitian bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang berarti keberhasilan seorang auditor dalam kerjanya dipengaruhi positif oleh komitmen profesional dengan hasil audit yang auditor kerjakan.

3. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor.

Ho3 : Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Ha3 : Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengalaman auditor merupakan auditor yang memiliki tingkat pengetahuan dari kurun waktu yang Panjang akan menambah dan memperluas pengetahuannya dalam keadaan hal apapun (Fietoria dan Manalu, 2016). Menurut Heri (2016) bahwa auditor yang harus berprofesiional dalam merancang dan melakukan audit atas laporan keuangan. Hal ini dikarenakan bahwa sangat dibutuhkan pengauditan yang luas dan pengalaman yang relevan. Auditor yang memiliki pengalaman mampu membenarkan kesalahan yang dilakukan, auditor yang berpengalaman mampu mengingat kesalahan yang fatal. Penelitian ini dibuktikan juga oleh Poerwati (2003) telah membuktikan adanya hubungan korelasi positif yang kuat antara pengalaman terhadap kinerja.

4. Situasi Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor.

Ho4 : Situasi Konflik Peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Ha4 : Situasi Konflik Peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Kinerja auditor adalah suatu kegiatan untuk melaksanakan tugas pemeriksaan yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu. Menurut Putra & Latrini (2016) Kinerja Auditor adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Khoirudin (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa konflik peran tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal lain yang dilakukan penelitian oleh Suhartanti, (2016) menunjukkan bahwa konflik peran secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan berlawanan arah terhadap kinerja auditor, yang artinya semakin tinggi konflik peran yang terjadi di suatu KAP, maka akan berpengaruh semakin turunnya kinerja auditor di KAP tersebut.

5. Efikasi diri, komitmen profesional, pengalaman kerja, situasi konflik peran dari kinerja auditor yang berhubungan.

Ho5 : Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman kerja, dan Situasi Konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Ha5 : Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman kerja, dan Situasi Konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kinerja auditor sebagai variabel dependen/ terikat, sedangkan efikasi diri, komitmen profesional, pengalaman kerja, dan situasi konflik peran sebagai variabel independen/ bebas. Pertanyaan pada setiap variabel dependen dan independen menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan peneliti. Skala likert digunakan untuk mengukur setiap butir pernyataan dari jawaban responden. Skala likert biasanya menggunakan lima angka skor penilaian yaitu : Skor (1) Sangat Tidak Setuju, Skor (2) Tidak Setuju, Skor (3) Netral, Skor (4) Setuju, dan Skor (5) sangat Setuju.

Tahapan atau langkah-langkah yang dilakukan pada penelitian ini, antara lain: 1.) Tahapan Identifikasi; 2.) Tahapan Pengumpulan dan Pengolahan Data; dan 3.) Tahapan Analisa dan Kesimpulan. Waktu Penelitian ini dilakukan sejak bulan Februari 2020 sampai dengan bulan Juni 2020. Sementara untuk Penelitian ini dilakukan pada Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bekasi.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode purposive sampling yaitu pengambilan sampel dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bekasi yang memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun, karena auditor yang memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun dapat beradaptasi dan menilai suatu kinerja di sekitar lingkungan kerja.

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi atau residual memiliki distribusi normal, seperti uji t dan uji F mengasumsikan bahwa pada nilai residual memiliki distribusi normal. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi

linier ada kesalahan suatu data pada periode tertentu. Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi. Model regresi yang baik pada penelitian ini yaitu tidak adanya multikolinieritas. Uji heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance pada suatu residual pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik pada penelitian ini yaitu tidak terjadinya homokedastisitas. (Ghozali, 2016).

Regresi Linear Berganda merupakan analisis yang memiliki hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Efikasi Diri (X1), Komitmen Profesional (X2), Pengalaman Kerja (X3), dan Situasi Konflik Peran (X4) terhadap Kinerja Auditor (Y). Model regresi penelitian digunakan dalam uji regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

- Keterangan :
- Y : Kinerja Auditor
 - α : Konstanta
 - $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien regresi
 - X₁ : Efikasi Diri
 - X₂ : Komitmen Profesional
 - X₃ : Pengalaman Kerja
 - X₄ : Situasi Konflik Peran
 - ϵ : error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat 4 (empat) Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bekasi yang berpartisipasi untuk penelitian ini, berikut terlihat dalam gambar:

Tabel 1. Distribusi Kuesioner Penelitian

Tujuan	Jumlah	
	Dikirim	Kembali
KAP Pami Widjaya	15	15
KAP Jeptia Nasib & Jumihol	15	15
KAP Wisnu & Katili	15	15
KAP DBSD&A	35	35
Jumlah kuesioner kembali	80	80
Kuesioner tidak lengkap	-	-
Kuesioner valid	-	80

Sumber: data olah, tahun 2020

Hasil penelitian ini diketahui jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, jabatan level auditor dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Demografi Responden

No.	Faktor Demografi	Frekuensi	Persentase
1	Gender		
	Laki-laki	62	77,5%
	Perempuan	18	22,5%
		80	100%
2	Pendidikan		
	D3	2	2,5%
	S1	55	68,75%
	S2	23	28,75%
		80	100%
3	Lama Bekerja		
	< 2 Tahun	17	21,25%
	2 - 4 Tahun	40	50%
	4 - 6 Tahun	23	28,75%
	> 6 Tahun		
		80	100%
4	Level Auditor		
	Supervisor	3	3,75%
	Manager	4	5%
	Auditor Senior	41	51,25%
	Auditor Junior	27	33,75%
	Partner	5	6,25%
		80	100%

Sumber: data olah, tahun 2020

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji validitas untuk variabel Efikasi Diri (X1), Komitmen Profesional (X2), Pengalaman Kerja (X3), Situasi Konflik Peran (X4) dan Kinerja Auditor (Y). Didapat data hasil uji validitas secara garis besar r hitungnya lebih besar dari r tabelnya. Dimana r tabel diketahui 0,2199.

Berikutnya, peneliti melakukan Uji Reliabilitas yang dilakukan penulis dalam penelitian ini untuk melihat apakah nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Berikut tabel dibawah ini hasil pengujian pada uji reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
Efikasi Diri	9 Pertanyaan	0,764	Reliabel
Komitmen Profesional	9 Pertanyaan	0,751	Reliabel
Pengalaman Kerja	9 Pertanyaan	0,784	Reliabel
Situasi Konflik Peran	9 Pertanyaan	0,764	Reliabel
Kinerja Auditor	9 Pertanyaan	0,727	Reliabel

Sumber: data olah, tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, data menunjukkan bahwa koefisien Cronbach Alpha menunjukkan bahwa nilai koefisien atas efikasi diri (0,764), komitmen profesional (0,751), pengalaman kerja (0,784), situasi konflik peran (0,764), dan kinerja auditor (0,727). Maka, pada penelitian ini setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,70. Sehingga, bahwa seluruh kuesioner yang diteliti/diolah dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian pada normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilainya diatas 0,05 maka distribusi data dikatakan telah memenuhi syarat asumsi normalitas, sedangkan jika nilainya dibawah 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal, berikut tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33681418
	Absolute	0.079
Most Extreme Differences	Positive	0.079
	Negative	-0.065
Test Statistic		0.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: data olah, tahun 2020

Berdasarkan tabel 4. hasil uji normalitas, data menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 (5%), dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dapat dinyatakan telah berdistribusi normal.

Regresi Linear Berganda merupakan analisis yang memiliki hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Efikasi Diri (X1), Komitmen Profesional (X2), Pengalaman Kerja (X3), dan Situasi Konflik Peran (X4) terhadap Kinerja Auditor (Y). Model regresi penelitian digunakan dalam uji regresi linear berganda, Berikut tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	31.668	3.139		10.089	.000
	Efikasi Diri	.059	.052	.119	1.127	.263
	Komitmen Profesional	.165	.055	.319	3.019	.003
	Pengalaman Kerja	.087	.041	.225	2.116	.038
	Situasi Konflik Peran	-.099	.044	-.239	-2.271	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: data olah, tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa model uji regresi linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Auditor} = 31,668 + 0,059X_1 + 0,165X_2 + 0,087X_3 - 0,099X_4 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α)

Nilai konstanta sebesar 31,668 yang artinya bahwa jika Efikasi Diri (X1), Komitmen Profesional (X2), Pengalaman Kerja (X3), dan Situasi Konflik Peran (X4=0), maka Kinerja Auditor (Y) nilainya sebesar 31,668

2. Efikasi Diri (X1)

Nilai koefisien pada regresi Efikasi Diri sebesar 1,127 artinya jika Efikasi Diri meningkat 1% maka Kinerja Auditor (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,127. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan yang setara antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor.

3. Komitmen Profesional (X2)

Nilai koefisien pada regresi Komitmen Profesional sebesar 3,019 artinya jika Komitmen Profesional meningkat 1% maka Kinerja Auditor (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 3,019. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan yang setara antara Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor.

4. Pengalaman Kerja (X3)

Nilai koefisien pada regresi Pengalaman Kerja sebesar 2,116 artinya jika Pengalaman Kerja meningkat 1% maka Kinerja Auditor (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2,116. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan yang setara antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor.

5. Situasi Konflik Peran (X4)

Nilai koefisien pada regresi Situasi Konflik Peran sebesar -2.271 artinya jika Situasi Konflik Peran meningkat 1% maka Kinerja Auditor (Y) akan penurunan sebesar -2.271. Koefisien yang bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan yang setara antara Situasi Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor.

Berikut ini dapat dijelaskan dalam pembahasan hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial uji t dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,263 lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya Efikasi Diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihatin (2017) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi efikasi diri seseorang yaitu sifat tugas yang dihadapi, imbalan/bonus yang diberikan atas kemampuannya, peran individu didalam lingkungannya. Hubungan yang tidak selaras atau tidak signifikan antara efikasi diri dengan kinerja ini mungkin lebih dipengaruhi terhadap imbalan yang diberikan atas kemampuan inividu, walaupun seorang auditor memiliki efikasi diri yang meningkat, namun jika imbalan yang diberikan itu tergolong rendah, maka efikasi diri yang ada pada

seorang auditor tidak akan terpengaruh terhadap kinerja pekerjaannya.

2. Pengaruh Komitmen Profesional (X2) terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial uji t dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Komitmen Profesional (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya Komitmen Profesional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewa dan Budiarta (2017) yang menyimpulkan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menyatakan bahwa seorang auditor mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan untuk kepentingan publik/masyarakat.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial uji t dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,038 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rena Mareta (2012) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

4. Pengaruh Situasi Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial uji t dapat dilihat pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Situasi Konflik Peran (X4) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya Situasi Konflik Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fanani, (2008) yang menyimpulkan bahwa situasi konflik peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, maka akan semakin

meningkatnya risiko akan terjadinya penurunan kinerja audit mereka.

5. Pengaruh Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, dan Situasi Konflik Peran secara bersama-sama terhadap Kinerja Auditor
- Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri (X1), Komitmen Profesional (X2), Pengalaman Kerja (X3) dan Situasi Konflik Peran (X4) terhadap Kinerja Auditor (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja dan Situasi Konflik Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang Pengaruh Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, dan Situasi Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor, maka kesimpulannya yaitu: 1.) Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, dimana nilai signifikansinya $0,263 > 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak; 2.) Komitmen Profesional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor, dimana nilai signifikansinya $0,003 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak; 3.) Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor, dimana nilai signifikansinya $0,038 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak; 4.) Situasi Konflik Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor, dimana nilai signifikansinya $0,026 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak; dan 5. Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, dan Situasi Konflik Peran secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor, dimana nilai signifikansinya $0,004 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional, Efikasi Diri, dan Tekanan Ketaatan Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Auditor Dengan Pertimbangan Etis Sebagai Variabel Moderating. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

- Budiarta, M. T. (2015). Pengaruh, Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Auditor Internal. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 10.3, 799-800.
- Duha, Timotius. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fanani, Z., Hanif, R. A., & Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidajelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Vol. 5 No. 2, 139-155.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatera (Anggota IKAPI).
- Fietoria. (2016). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit di KAP. *Journal Of Accounting and Bussines Studies*, 1 (1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizh, Muhammad. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Akuntabilitas, dan Objektivitas Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Inspektorat di Kota Padang, Kota Padang Panjang dan Kota Bukittinggi). *Jurnal Akuntansi* 5 (1).
- Hermawan, A., & Husna, L.Y. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Khoiruddin, K., Kusuma. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Efikasi Diri dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah. IAIN Surakarta.
- Periantalo, Jelpa. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Pitriyani., Abd. Halim., & Desmawaty, H. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau Prapat. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu* Vol.1. No. 1
- Prihatin, Intan. T. (2017). Pengaruh Spesifik, Efikasi Diri, Sensivitas Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada KAP Kota Surakarta dan Yogyakarta). IAIN Surakarta.
- Purba, M. P (2015). *Pembahasan Kritis terhadap Peranan, Tanggung Jawab, Sanksi dan Peradilan Profesi Akuntan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Putra, K. A. S., & Latrini, M.Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, 17, 1168-1195.
- Triyono., Muh. E. R., & Kunthi. P. (2018). Efikasi Diri dan Regulasi Emosi dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik. Sukoharjo: CV Sindunata.
- Winidiantari, P. N., Ni Luh. S. W. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidajelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 249-264.