



**CURRENT**  
**Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini**  
<https://current.ejournal.unri.ac.id>



**KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI, BAGAIMANA PENGARUHNYA TERHADAP INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL PEMERINTAH**

***ROLE CONFLICT, ROLE AMBIGUITY, MOTIVATION, AND COMPETENCE, HOW IT INFLUENCES THE INDEPENDENCE OF GOVERNMENT INTERNAL AUDITORS***

**Malvin Alianro<sup>1\*</sup>, Choirul Anwar<sup>2</sup>, Hafifah Nasution<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta*

\*Email: [malvinalianro16@gmail.com](mailto:malvinalianro16@gmail.com)

***Keywords***

*Independence of Internal Auditors Role Conflict, Role Ambiguity, Motivation, Competence*

***Article informations***

*Received:*

*2023-01-20*

*Accepted:*

*2023-05-30*

*Available Online:*

*2023-07-17*

***Abstract***

*This study aims to examine the effect of role conflict, role ambiguity, motivation, and competence on the independence of internal auditors. This study makes internal auditors who work at the Inspectorate General of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology as the population. The type of data in this study is primary data, with data acquisition techniques through questionnaires. The total population in this study amounted to 284 and the sample used in this study was 76 respondents. The questionnaires distributed totaled 86 items and the questionnaires that were filled in totaled 76 items. The questionnaire data were analyzed using the Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) results of this study indicate that role conflict, role ambiguity, and motivation have no effect on the independence of the government's internal auditors. Meanwhile, competence is proven to have a positive effect on the independence of the government's internal auditors. This study hopes that government internal auditors can continue to improve their competence in order to better understand their duties and roles at work which will also have an impact on increasing work motivation and independence of internal auditors.*

**PENDAHULUAN**

Proses audit menjadi salah satu faktor penting dalam era globalisasi modern yang berkembang pesat saat ini guna mewujudkan kualitas perusahaan dan pemerintahan yang baik. Audit yang efisien sangat dibutuhkan oleh pengawasan atas pelaksanaan dan pertanggungjawaban pengelola keuangan pemerintah, baik pusat maupun daerah. Pengelolaan keuangan negara tidak dapat berjalan efektif apabila tidak dibarengi dengan kualitas audit (pemeriksaan) yang baik pula.

Fenomena yang kerap kali terjadi saat menyangkut audit adalah masalah kecurangan (fraud) baik di negara berkembang maupun di negara maju. Salah satunya yaitu negara Indonesia yang menghadapi tantangan berkaitan dengan masalah kecurangan. Masalah lain seperti korupsi, kolusi, nepotisme dan penggelapan lainnya juga menjadi suatu masalah yang kompleks.



Salah satu bentuk kecurangan yang pernah terjadi sampai saat ini adalah kasus korupsi dana desa 2017-2018 Desa Botto, Kecamatan Takkalalla, Kabupaten Wajo, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan yang dilakukan oleh auditor Inspektorat Daerah Wajo per tanggal 25 Oktober 2020. Aparat Penegak Hukum (APH) di Kabupaten Wajo menilai kinerja Inspektorat Wajo kurang profesional. Sebab belum mampu memberikan kontribusi pencegahan korupsi. Kapolres Wajo, AKBP Muhammad Islam mengatakan, permasalahan utama di Inspektorat Wajo adalah kurangnya independensi (Mirsan, 2022). Proses kegiatan audit, rewiuw, evaluasi, dan pemantauan, dipengaruhi berbagai macam intervensi pimpinan. Kondisi menyebabkan kinerja tidak maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dilingkup Pemkab Wajo sebagai pengawas internal.

Dari kasus di atas, dapat terlihat bahwa auditor internal di Inspektorat masih bisa dikendalikan dan dipengaruhi oleh pihak atau orang lain yang tentunya masih belum memiliki sikap independen yang tinggi. Seorang auditor internal yang harusnya bersikap bebas, jujur, dan objektif dalam melakukan penugasan audit yang tidak memihak dalam menyatakan pendapatnya malah melakukan hal sebaliknya dengan mencoba melindungi pelaku korupsi dengan melakukan rekayasa hasil audit.

Dalam pemerintahan, kode etik auditor internal adalah seperangkat prinsip moral atau nilai yang dipergunakan oleh auditor internal pemerintah sebagai pedoman tingkah laku dalam melaksanakan tugas pengauditan dan pengawasan. Kode Etik Auditor Internal Pemerintahan diatur dalam Keputusan Nomor Kep-063/AAIPI/DPN tahun 2018 tentang Pedoman Perilaku Auditor Intern Pemerintah Indonesia. Auditor internal diharapkan menerapkan dan menegakkan prinsip-prinsip etika sebagai berikut yaitu integritas, objektivitas, kerahasiaan, kompetensi, akuntabel dan perilaku profesional. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 47 Tahun 2018 dinyatakan bahwa auditor internal di pemerintahan bertugas untuk menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh bagian unit/satuan kerja sebagai bagian yang integral dalam organisasi pemerintahan.

Auditor internal bukan hanya ada di sektor swasta saja, tetapi juga terdapat dalam sektor pemerintahan. Auditor internal adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggung jawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggung jawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan pemerintah, auditor internal atau pengawasan internal pemerintah pusat maupun daerah dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Badan pemeriksaan negara yang bernaungan dalam APIP adalah BPKP dan Inspektorat.

Dari pernyataan tersebut, independensi Auditor Internal sangat dibutuhkan dalam menjalankan fungsi pengawasan lebih intensif dan ketat terhadap semua proses program pembangunan daerah. Dari pernyataan ini, banyak pertanyaan yang muncul dari penulis apakah ada faktor yang dapat mempengaruhi independensi seorang auditor internal Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi independensi auditor internal. Faktor pertama adalah konflik peran, berdasarkan (Hutami & Chariri, 2011), konflik peran merupakan suatu pengalaman, persepsi atau pemikiran dari pemegang peran (role incumbent) yang disebabkan oleh terjadinya dua atau lebih harapan peran (role expectation) secara bersamaan. Menurut penelitian (Laoli & Gea, 2020) menyatakan bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif terhadap independensi auditor internal. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari (Ahmad, 2019) menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap independensi auditor internal.

Faktor kedua merupakan ambiguitas peran, menurut ambiguitas peran adalah suatu situasi ketika informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang jelas atau ambigu (Maden-Eyusta, 2021). Kondisi yang kompleks dan perubahan dalam lingkungan operasional auditor seperti perubahan teknologi bisa menyebabkan kemungkinan terjadinya ambiguitas peran. Menurut penelitian (Surriani, 2016) menyatakan bahwa menyatakan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif terhadap independensi auditor internal. Sedangkan bagi peneliti (Yeni & Helmayunita, 2016), menyatakan bahwa ambiguitas peran terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap independensi auditor internal.

Faktor ketiga yakni motivasi, di mana motivasi auditor internal dalam melaksanakan audit pada dasarnya untuk melanjutkan keberlangsungan bisnis. Motivasi juga timbul karena yakin bahwa auditor bisa melakukan audit. Tanpa adanya motivasi untuk bersikap independen, tentunya auditor akan lebih mudah terbuai untuk melakukan fraud dan tidak transparan (Hanjani, 2014). Menurut penelitian (Hayati, 2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap independensi auditor internal. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Said, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap independensi auditor internal.

Faktor keempat atau terakhir adalah kompetensi, di mana motivasi merupakan daya dorong baai seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tuiannva. Namun, motivasi yang tinggi maupun rendah tak mempengaruhi komitmen independensi auditor internal apabila auditor internal tersebut mudah dipengaruhi oleh atasannya (Indranata, 2006). Menurut penelitian Meureudu (2018) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap independensi auditor internal.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, peneliti masih menemukan penelitian terdahulu yang belum memberikan hasil konsisten atau kesenjangan penelitian (*research gap*) dalam menguji pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap independensi auditor internal. Oleh karena itu, Peneliti bermaksud untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Independensi Auditor Internal Pemerintah” sekaligus memberikan kontribusi dalam mengisi kesenjangan penelitian dengan mengkonfirmasi ulang hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah menguji pengaruh konflik peran, ambiguitas peran, motivasi, dan pengalaman terhadap independensi auditor internal.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### ***Pengaruh Konflik Peran Terhadap Independensi Auditor Internal***

Menurut Hutami & Chariri (2011) konflik Peran merupakan kondisi dari pemegang peran yang diakibatkan oleh terjadinya dua atau lebih harapan peran secara bersamaan, sehingga timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan. Menurut penelitian Laoli & Sonitehe Gea (2020) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap independensi auditor. Artinya bahwa semakin tinggi konflik peran yang terjadi atau yang dialami auditor internal maka akan menyebabkan independensi auditor tersebut semakin rendah. Hal tersebut disebabkan oleh meningkatnya konflik peran yang dialami oleh seorang auditor internal akan lebih mencurahkan tenaganya untuk mengatasi konflik peran yang dihadapi daripada menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga berakibat pada turunnya independensi auditor internal tersebut. Selain itu, konflik peran juga terjadi dalam konflik pribadi ketika auditor harus bertindak melawan teman dekat dan melaporkan kesalahan rekan mereka. Akibatnya, auditor tersebut akan berada dalam suasana yang serba salah karena dilema dalam memilih bteman dekat atau laporan audit yang konkrit. Hal tersebut bisa mengakibatkan independensi auditor tersebut goyah.

**H<sub>1</sub>: Konflik peran berpengaruh negatif terhadap independensi auditor internal.**



### ***Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Independensi Auditor Internal***

Menurut (Munandar, 2008) ambiguitas peran suatu kondisi di mana informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas sehingga akan menghasilkan hasil yang tidak optimal. Contoh ambiguitas peran yang terjadi pada auditor internal adalah ketidakpastian pemberian tenggat waktu atau *deadline* saat melakukan tugas. Dampak dari ketidakpastian waktu tersebut menyebabkan auditor internal bekerja secara tidak fokus dan mengundur-undur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut penelitian (Surriani, 2016) menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap independensi auditor. Semakin meningkatnya ambiguitas peran, maka independensi auditor internal tersebut mengalami penurunan yang tinggi yang disebabkan oleh saat auditor internal kurang mendapat informasi yang cukup mengenai tugas, pedoman tanggung jawab dari perannya akan mengakibatkan kinerja yang rendah. Ambiguitas peran dapat menyebabkan rentan terhadap ketidakpuasaan kerja hingga kejenuhan yang mengakibatkan auditor internal mudah dipengaruhi. Selain itu, ambiguitas peran dapat menyebabkan kurangnya informasi yang jelas akan pekerjaan yang ditugaskan untuk auditor dan bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan menimbulkan ketegangan kerja, terjadi banyaknya perpindahan pekerjaan dan meningkatkan keberpihakan kepada pihak lain.

**H<sub>2</sub>: Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap independensi auditor internal.**

### ***Pengaruh Motivasi Terhadap Independensi Auditor Internal***

Menurut Usmara (2006), motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau pekerjaan dalam membentuk pencapaian atau *goal congruence*. Motivasi membuat sumber daya manusia melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin. Motivasi juga membuat manusia dapat meraih kepuasan (*satisfaction*) dalam keberhasilan pekerjaan mereka. Kebanggaan atas apa yang telah dicapai dapat menimbulkan rasa puas (*satisfy*), yang seringkali disebut sebagai motivasi. Penelitian Hayati, (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap independensi auditor internal. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi yang terjadi atau yang dialami auditor internal maka akan menyebabkan independensi auditor tersebut semakin tinggi. Hal ini disebabkan oleh seorang auditor internal yang memiliki semangat dalam mencapai tujuan dan memenuhi standar yang ada maka independensi yang ia pegang tak mudah goyah. Semakin naiknya motivasi, maka independensi auditor internal tersebut akan mengalami peningkatan yang disebabkan oleh auditor yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Apabila kebutuhan atau keinginan auditor yang menjadikan motivasinya dalam bekerja dapat terpenuhi dengan baik, maka independensi auditor yang dihasilkan oleh auditor pun akan semakin baik.

**H<sub>3</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap independensi auditor internal.**

### ***Pengaruh Kompetensi Terhadap Independensi Auditor Internal***

Menurut (Arens et al., 2011), kompetensi adalah kualitas pribadi yang harus dimiliki oleh seorang auditor yang diperoleh melalui latar belakang pendidikan formal auditing dan akuntansi, pelatihan kerja yang cukup dalam profesi yang akan ditekuninya serta senantiasa mengikuti pendidikan-pendidikan profesi yang berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh (Meureudu, 2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap independensi auditor internal. Artinya bahwa semakin tinggi kompetensi yang terjadi atau yang dialami auditor internal maka akan menyebabkan independensi auditor tersebut semakin tinggi. Hal ini disebabkan oleh kemampuan, kemauan, dan integritas seorang auditor dapat menciptakan profesionalisme yang dimiliki oleh seorang auditor internal. Hal tersebut bertujuan untuk mendorong seorang auditor internal untuk tidak dipengaruhi oleh pihak lain dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi kompetensi yang terjadi atau yang dialami auditor



internal maka akan menyebabkan independensi auditor tersebut semakin tinggi. Hal tersebut disebabkan oleh kemampuan dan keahlian seorang auditor dalam memenuhi tanggung jawabnya menjaga independensi selama melaksanakan pekerjaannya

**H<sub>4</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap independensi auditor internal.**

## **METODE PENELITIAN**

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang berada di Jakarta Pusat. Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek bergerak dalam bidang yang sesuai dengan penelitian ini yaitu bidang audit internal. Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek memiliki bagian seperti Inspektorat I sampai dengan Inspektorat IV, dimana bagian ini mengurus penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis serta pengawasan internal di lingkungan kemendikbudristek. Biro Humas dan Publikasi Itjen Kemendikbudristek memberikan informasi kepada peneliti bahwa jumlah auditor internal pada inspektorat ini adalah 284 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden yang didapatkan dengan menggunakan rumus slovin. Rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika jumlah sebuah populasi tidak diketahui secara yakin. Teknik pengambilan sampel dengan *probability sampling* dalam penelitian ini menggunakan *random sampling*. Di dalam laporan Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek), jumlah auditor internal yang tersedia sebanyak 284 orang. Maka populasi  $N : 284$  dengan asumsi tingkat *error* atau tingkat kesalahan ( $e$ ) : 10% atau 0,1. Maka, hasil dari penjumlahan dalam rumus slovin ditemukan sampel minimal sebesar 73,95 yang kemudian dibulatkan menjadi 76 responden. Dalam rumus slovin, tingkat kesalahan 10% masih dapat digunakan (Sugiyono, 2016).

### ***Operasionalisasi Variabel***

Definisi operasional dalam penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Besari (2019), Independensi dapat diukur menggunakan tiga indikator, yaitu (1) independensi dalam program audit; (2) independensi dalam verifikasi; dan (3) independensi dalam pelaporan. Definisi operasional dalam penelitian yang dilakukan oleh Surriani (2016), dimensi konflik peran terdiri dari *inter-role conflict*, *intra-role-conflict* dan *personal role conflict*. Konflik peran dapat diukur menggunakan tiga indikator yaitu: (1) peran; (2) harapan peran; dan (3) peran sosial. Definisi operasional yang dilakukan oleh Bestari (2019), dimensi ambiguitas peran terdiri dari tidak mengetahui dengan jelas perannya, tidak jelas kepada siapa bertanggung jawab, tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab, tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan darinya dan tidak memahami benar peranan pekerjaannya. Ambiguitas peran dapat diukur menggunakan empat indikator, yakni (1) wewenang; (2) tanggung jawab; (3) kejelasan tujuan dan (4) cakupan pekerjaan. Definisi operasional yang dilakukan oleh Hayati R. (2019), motivasi dapat diukur menggunakan empat indikator, yaitu (1) tingkat aspirasi; (2) ketangguhan; (3) keuletan dan (4) konsistensi. Terakhir, definisi operasional dalam penelitian yang dilakukan oleh Mutia (2018), kompetensi dapat diukur menggunakan dua indikator, yaitu (1) penguasaan standar akuntansi dan auditing; dan (2) peningkatan keahlian.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Jenis skala pengukuran yang digunakan untuk menjawab pertanyaan pada kuesioner dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal ini menggunakan 4 angka skala likert. Empat skala pilihan terkadang juga digunakan untuk kuesioner skala likert yang meminta responden memilih salah satu kutub karena pilihan "netral" tidak tersedia. Skala likert ada kalanya menghilangkan tengah-tengah kutub setuju dan juga tidak setuju, yaitu "netral". Dalam hal ini



responden diminta untuk masuk ke kutub setuju atau tidak setuju saja. Pertanyaan demikian dimaksudkan agar responden berpendapat tidak bersikap netral atau tidak berpendapat. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif, dengan ketentuan yaitu jika pertanyaan atau pernyataannya dalam bentuk positif, maka masing-masingnya akan diberikan skor mulai dari Sangat Setuju (skor 4), Setuju (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), Sangat Tidak Setuju (skor 1). Pernyataan positif dalam kuesioner terdapat pada seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel independensi auditor internal, motivasi, dan kompetensi.

Jika pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk negatif akan diberi skor kebalikannya, yaitu: (a) Bila jawaban responden adalah Sangat Setuju (skor 4) maka akan diinput pada rekapitulasi jawaban menjadi Sangat Tidak Setuju (skor 1); (b) Bila jawaban responden adalah Setuju (skor 3) maka akan diinput pada rekapitulasi jawaban menjadi Tidak Setuju (skor 2); (c) b) Bila jawaban responden adalah Tidak Setuju (skor 2) maka akan diinput pada rekapitulasi jawaban menjadi Setuju (skor 3); dan (d) Bila jawaban responden adalah Sangat Tidak Setuju (skor 1) maka akan diinput pada rekapitulasi jawaban menjadi Sangat Setuju (skor 4). Pernyataan negatif terdapat pada seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel Konflik Peran dan Ambiguitas Peran.

### **Teknik Analisis**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer yakni hasil pemaparan data yang diperoleh dari kuesioner dengan sumber informan dari auditor internal pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek). Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini yaitu *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* Smart PLS. Menurut (Ghozali, 2015), alasan menggunakan PLS karena metode analisis yang *powerfull*, tidak harus memenuhi persyaratan asumsi normalitas data dan ukuran sampel tidak harus besar. Menurut (Musyaffi et al., 2022) menjelaskan bahwa PLS merupakan suatu teknik dalam statistika berbaris varian yang dirancang guna menyelesaikan perihal regresi berganda. Selain itu, SEM telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan permasalahan terkait aspek model pengukuran dan model struktural.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Tingkat Pengembalian Kuesioner**

Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang dituju. Data ini diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Responden dalam penelitian ini yaitu auditor internal yang bekerja di Itjen Kemendikbudristek dengan menyebarkan kuesioner berjumlah 86 sampel. Dalam proses penyebaran kuesioner, peneliti menyebarkan dengan cara *hardcopy* atay mengantar langsung kuesioner ke para auditor internal yang bekerja di Itjen Kemendikbudristek.

**Tabel 1**

**Rincian Penyebaran Kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Kuesioner disebar	86	100%
2.	Kuesioner yang diisi	76	88%
3.	Kuesioner yang tidak diisi	10	12%
4.	Kuesioner yang dapat digunakan	76	88%

Sumber: Data Olahan (2022)

### **Hasil Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data merupakan pengujian yang dilakukan untuk menilai pertanyaan-pertanyaan yang akan digunakan pada penelitian ini sudah valid atau belum. Uji kualitas data

ini dilakukan berdasarkan hasil uji coba kuesioner. Menurut Indriantoro & Supomo (1999), ada dua konsep mengukur kualitas data yaitu realibilitas dan validitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Uji Kualitas dilakukan dengan analisa *outer model* yang terdiri dari uji *convergent validity*, uji *discriminant validity*, dan uji *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Uji kualitas data bawah ini menggunakan 25 responden dari BPKP.

### Hasil Uji Convergent Validity

*Convergent validity* merupakan suatu ukuran yang positif dengan ukuran alternative dari konstruk yang sama. Setiap item harus memperoleh konstruk yang valid. Dalam menguji validitas konvergen, peneliti menggunakan nilai *outer loadings* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Kriteria pengambilan keputusan untuk kedua nilai ini adalah nilai *outer loadings* dikatakan valid apabila  $\geq 0,6$ . Sedangkan, *convergent validity* akan diterima atau valid apabila nilai dari AVE adalah  $> 0,5$ . Selain nilai *outer loadings*, uji *convergent validity* dilakukan juga dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Di mana nilai AVE harus  $> 0,5$  agar dikarakan valid.

**Tabel 2**

**Hasil Uji Convergent Validity Berdasarkan Nilai Outer Loadings**

	Independensi		Konflik Peran	Ambiguitas Peran	Motivasi	Kompetensi	Kesimpulan
	Auditor	Internal					
IND1		<b>0,590</b>					Tidak Valid
IND2		0,898					Valid
IND3		0,844					Valid
IND4		0,909					Valid
IND5		0,951					Valid
IND6		0,940					Valid
KP1			<b>0,437</b>				Tidak Valid
KP2			0,858				Valid
KP3			0,849				Valid
KP4			0,908				Valid
KP5			0,726				Valid
KP6			0,741				Valid
AP1				0,793			Valid
AP2				0,860			Valid
AP3				0,954			Valid
AP4				0,936			Valid
AP5				0,896			Valid
AP6				0,929			Valid
AP7				0,952			Valid
AP8				0,614			Valid
MOT1					0,689		Valid
MOT2					0,649		Valid
MOT3					0,869		Valid
MOT4					0,868		Valid
MOT5					0,707		Valid
MOT6					0,861		Valid
MOT7					0,939		Valid
MOT8					0,939		Valid
KOM1						0,944	Valid
KOM2						<b>0,575</b>	Tidak Valid
KOM3						0,918	Valid
KOM4						0,746	Valid
KOM5						<b>0,599</b>	Tidak Valid
KOM6						<b>0,485</b>	Tidak Valid

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2022)



**Tabel 3**  
**Hasil Uji Convergent Validity Berdasarkan Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Independensi Auditor Internal	0,827
Konflik Peran	0,671
Ambiguitas Peran	0,763
Motivasi	0,676
Kompetensi	0,763

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3,0 (2022)

**Hasil Uji Discriminant Validity**

*Discriminant Validity* merupakan konstruk yang dinilai berbeda dengan konstruk lainnya berdasarkan standar empiris. Dalam menguji *discriminant validity*, peneliti menganalisa *fornell-larcker criterion* dan *cross-loadings*. *Fornell-larcker criterion* merupakan suatu ukuran yang membandingkan antara *square root* dari nilai AVE dengan hubungan variabel laten, di mana nilai *square root* dari setiap konstruk AVE harus lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Setelah menguji *discriminant validity* dengan *fornell-larcker criterion*, selanjutnya menguji kembali data tersebut berdasarkan nilai *cross loadings*. *Cross loadings* merupakan suatu ukuran yang menunjukkan nilai indikator pada konstruk terkait, di mana nilainya harus lebih besar dari nilai *cross-loadings* pada konstruk lainnya.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Discriminant Validity Berdasarkan Fornell-Larcker Criterion**

Variabel	Ambiguitas Peran	Independensi Auditor Internal	Kompetensi	Konflik Peran	Motivasi
Ambiguitas Peran	<b>0,873</b>				
Independensi Auditor Internal	0,650	<b>0,909</b>			
Kompetensi	0,253	0,417	<b>0,874</b>		
Konflik Peran	0,520	0,402	-0,026	<b>0,819</b>	
Motivasi	-0,221	-0,267	-0,232	-0,007	<b>0,822</b>

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2022)

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Discriminant Validity Berdasarkan Nilai Cross Loadings**

	Konflik Peran	Ambiguitas Peran	Motivasi	Kompetensi	Independensi Auditor Internal
KP2	<b>0,858</b>	0,545	-0,100	0,033	0,484
KP3	<b>0,849</b>	0,525	0,013	-0,108	0,215
KP4	<b>0,908</b>	0,348	0,014	-0,063	0,309
KP5	<b>0,726</b>	0,268	0,016	0,027	0,281
KP6	<b>0,741</b>	0,402	0,146	-0,063	0,196
AP1	0,752	<b>0,793</b>	-0,298	0,035	0,450
AP2	0,322	<b>0,860</b>	-0,081	0,211	0,617
AP3	0,439	<b>0,954</b>	-0,185	0,171	0,595
AP4	0,416	<b>0,929</b>	-0,225	0,172	0,535
AP5	0,352	<b>0,952</b>	-0,281	0,178	0,600
AP6	0,435	<b>0,614</b>	-0,256	0,282	0,581
AP7	0,460	<b>0,952</b>	-0,209	0,278	0,649
AP8	0,567	<b>0,614</b>	-0,007	0,441	0,468
MOT1	-0,322	-0,319	<b>0,689</b>	-0,068	-0,114
MOT2	0,251	-0,019	<b>0,649</b>	-0,122	-0,043
MOT3	0,046	-0,054	<b>0,869</b>	-0,297	-0,185
MOT4	0,040	-0,083	<b>0,868</b>	-0,222	-0,119



MOT5	-0,019	-0,004	<b>0,707</b>	-0,216	-0,092
MOT6	-0,036	-0,228	<b>0,861</b>	-0,182	-0,286
MOT7	0,000	-0,236	<b>0,939</b>	-0,209	-0,223
MOT8	0,046	-0,270	<b>0,939</b>	-0,200	-0,349
KOM1	0,063	0,303	-0,262	<b>0,944</b>	0,478
KOM3	-0,163	0,221	-0,190	<b>0,918</b>	0,328
KOM4	0,019	-0,057	-0,052	<b>0,746</b>	0,110
IND2	-0,127	0,144	0,111	0,273	<b>0,898</b>
IND3	-0,338	0,197	0,468	0,411	<b>0,844</b>
IND4	-0,214	0,231	0,240	0,341	<b>0,909</b>
IND5	-0,233	0,220	0,271	0,356	<b>0,951</b>
IND6	-0,127	0,168	0,200	0,404	<b>0,940</b>

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2022)

### Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dilakukan untuk memberikan bukti dari akurasi dan ketetapan dalam pengukuran seluruh konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dikatakan reliabel apabila  $>0,7$ .

**Tabel 6**

#### Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Independensi Auditor Internal	0,960	0,947	Reliabel
Konflik peran	0,910	0,881	Reliabel
Ambiguitas Peran	0,962	0,953	Reliabel
Motivasi	0,943	0,933	Reliabel
Kompetensi	0,906	0,866	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2022)

### Demografi Responden

Karakteristik yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja pada itjen kemendikbudristek dan pendidikan terakhir. Ringkasan mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 7 dengan menggunakan tabel frekuensi dan presentasi berikut:

**Tabel 7**

#### Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
a. Laki – Laki	44	58%
b. Perempuan	32	42%
Total	76	100%
Usia		
a. < 25 tahun	0	0%
b. 25 – 35 tahun	26	34%
c. 36 – 45 tahun	16	21%
d. > 45 tahun	34	45%
Total	76	100%
Lama Bekerja di Inspektorat		
a. <1 tahun	0	0%
b. 1-5 tahun	21	28%
c. 6-10 tahun	7	9%
d. 11-15 tahun	16	21%
e. >15 tahun	32	42%
Total	76	100%
Pendidikan Terakhir		
a. D1/D2	0	0%
b. D3	0	0%
c. S1	40	53%



Keterangan	Jumlah	Persentase
d. S2	36	47%
e. S3	0	0%
Total	76	100%

Sumber: Data Olahan (2022)

### Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan analisis statistik untuk analisis data dengan mendeskripsikan data yang dikumpulkan tanpa adanya maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum.

**Tabel 8**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Dev
Independensi	76	13	20	17	2,24
Konflik Peran	76	10	20	14	2,06
Ambiguitas Peran	76	20	32	25	2,41
Motivasi	76	16	32	25	4,05
Kompetensi	76	8	12	10	1,13

Sumber: Data Olahan (2022)

### Hasil Evaluation of Measurement Model (Analisa Outer Model)

Hasil penelitian merupakan informasi yang telah diolah dan dianalisis oleh peneliti yang dilaksanakan secara sistematis dan objektif yang bertujuan untuk menguji suatu hipotesis. Pada penelitian ini, peneliti menganalisis menggunakan PLS-SEM, dimana data diolah dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Di mana tahap ini juga dapat disebut dengan pengujian data penelitian. Dalam menggunakan SmartPLS 3.0, yang pertama dilakukan adalah menganalisa *outer model*, yang terdiri dari uji *convergent validity*, uji *discriminant validity*, dan uji *composite reliability & cronbach alpha*. Kemudian setelah itu menganalisa *inner model*, yang terdiri dari uji  $R^2$ , uji *path coefficient*, dan uji *t-statistics*. Analisa *outer model* pada bagian ini dilakukan hanya sebagai informasi tambahan untuk validitas dan reliabilitas dari sampel asli atas 76 responden.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Analisa Outer Model Berdasarkan Nilai AVE, Cronbach Alpha, dan Composite Reliability**

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Independensi Auditor Internal	0,680	0,914	0,884
Konflik peran	0,537	0,851	0,784
Ambiguitas Peran	0,573	0,914	0,891
Motivasi	0,653	0,937	0,924
Kompetensi	0,701	0,874	0,781

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2022)

### Hasil Evaluation of Structural Model (Analisa Inner Model)

*Inner Model* merupakan model yang menguji kausalitas di antara konstruk variabel. Inner model dilakukan dengan uji  $R^2$  dan uji *path coefficients*. Uji  $R^2$  merupakan suatu model *predictive power* yang dihitung sebagai korelasi kuadrat antara nilai aktual dan prediksi konstruk pada endogen tertentu. Sebagai pedoman, nilai  $R^2$  masing-masing 0,25, 0,50, dan 0,75 yang dapat dianggap kuat, moderat (berimbang), dan lemah. Sedangkan *Path coefficients* merupakan model yang digunakan untuk melihat arah dari hubungan hipotesis. *Path coefficients* memiliki nilai yang berada di rentang +1 sampai dengan -1, dimana +1 mengindikasikan hubungan positif yang sempurna, 0 menindikasikan tidak ada hubungan, dan -1 mengindikasikan hubungan negatif yang sempurna.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup>**

	R <sup>2</sup>
Independensi Auditor Internal	0,259

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2022)

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Path Coefficients**

	Nilai Path Coefficient
Konflik Peran ke Independensi Auditor Internal	0,110
Ambiguitas Peran ke Independensi Auditor Internal	0,093
Motivasi ke Independensi Auditor Internal	0,174
Kompetensi ke Independensi Auditor Internal	0,335

Sumber: Data Olahan SmartPLS (2022)

### **Pengujian Hipotesa**

Uji hipotesis dapat dilihat dari *output bootstrapping*. Untuk pengujian hipotesis menggunakan tiga komponen, yaitu *Original Sample*, *T-Statistics* dan *P-Values*. Nilai *original sample* digunakan untuk melihat arah dari pengujian hipotesis, jika pada *original sample* menunjukkan nilai positif berarti arahnya positif, dan jika nilai *original sample* negatif berarti arahnya negatif. Kemudian *t-statistics* digunakan untuk menunjukkan signifikansi. Untuk menguji menggunakan *t-statistics* maka harus diketahui apakah hipotesis memiliki arah atau tidak. Jika hipotesis memiliki arah (*one-tiled*) maka nilai *t-statistics* harus >1,64, dan jika hipotesis tidak memiliki arah (*two-tiled*) maka nilai *t-statistics* harus >1,96. Hipotesis penelitian ini menggunakan arah sehingga nilai *t-statistics* yang akan dijadikan acuan adalah >1,64. Dan yang terakhir adalah *p-values*, kriteria ini digunakan juga untuk menguji signifikansi dari suatu hasil. Dalam penelitian ini nilai *p-values* yang harus dicapai agar suatu hipotesis dapat diterima adalah <5% atau <0,05. Untuk dapat dikatakan suatu hipotesis dapat diterima, maka ketiga kriteria tadi harus terpenuhi. Apabila salah satu atau lebih kriteria tersebut tidak terpenuhi maka hipotesis tidak diterima.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Hipotesis**

	Original Sample (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P Value	Kesimpulan
Konflik Peran -> Independensi Auditor Internal	0,110	1,297	0,195	H <sub>1</sub> Tidak Diterima
Ambiguitas Peran -> Independensi Auditor Internal	0,093	0,953	0,341	H <sub>2</sub> Tidak Diterima
Motivasi -> Independensi Auditor Internal	0,174	1,491	0,137	H <sub>3</sub> Tidak Diterima
Kompetensi -> Independensi Auditor Internal	0,335	3,333	0,001	H <sub>4</sub> Diterima

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2022)

### **Pengaruh Konflik Peran Terhadap Independensi Auditor Internal**

Berdasarkan Tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa nilai T-Statistics dan P-Value dari variabel konflik peran adalah 1,297 dan 0,195, dimana nilai T- Statistics <1,64 dan nilai P-Value >0,05. Kedua nilai ini membuktikan bahwa variabel konflik peran tidak memiliki pengaruh terhadap independensi auditor internal dan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap independensi auditor internal tidak diterima.



Seorang auditor internal merasa bahwa konflik peran merupakan tantangan bagi mereka dalam bekerja. Seperti diketahui sebelumnya bahwa auditor internal tak hanya bertugas menjadi pengawas laporan keuangan saja, tetapi mereka juga menjalankan perannya sebagai konsultan kementerian yang ada di kemendikbudristek. Sehingga jika terdapat konflik peran yang tinggi maupun rendah, hal tersebut tak mempengaruhi independensi auditor internal. Jika dikaitkan dengan indikator yang terdiri dari peran, harapan peran dan peran social, dapat dikatakan bahwa auditor internal di kemendikbudristek sudah mencukupi standar peran tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Praningta, 2017) yang menyatakan bahwa konflik peran tidak memiliki pengaruh terhadap independensi auditor internal dan menjelaskan bahwa konflik peran yang dialami oleh auditor tergantung pada kondisi disekitarnya. Sehingga meskipun konflik tinggi maupun rendah, tetapi jika auditor internal memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja maka konflik peran yang dialaminya dapat diatasi sehingga tidak akan memengaruhi komitmen independensinya. Sedangkan hasil penelitian ini tak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Laoli & Sonitehe Gea, 2020) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap independensi auditor internal.

#### ***Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Independensi Auditor Internal***

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai T-Statistics dan P-Value dari variabel ambiguitas peran adalah 0,953 dan 0,341, dimana nilai T- Statistics ini  $<1,64$  dan nilai P-Value  $>0,05$ . Kedua nilai ini membuktikan bahwa variabel ambiguitas peran tidak memiliki pengaruh terhadap independensi auditor internal dan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap independensi auditor internal tidak diterima.

Ambiguitas peran dalam auditor internal merupakan hal yang kompleks dan dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Jika auditor internal tetap memiliki komitmen baik dalam menjalankan pekerjaannya, maka ambiguitas peran tidak cukup kuat pengaruhnya untuk mempengaruhi komitmen independensi. Auditor internal pemerintah saat bertugas memiliki informasi yang cukup dan jika pun informasi itu tidak cukup, auditor internal pemerintah dituntut untuk lebih menggali lebih informasi tersebut. Jika dikaitkan dengan dimensi ambiguitas peran, dapat terlihat bahwa auditor internal di Itjen kemendikbudristek sepenuhnya mengetahui dengan jelas tujuan peran, wewenang dan tanggung jawabnya dalam mengaudit. Sehingga auditor internal tersebut tak dipengaruhi oleh ambiguitas peran yang dialaminya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Yeni & Helmayunita, 2016) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran tidak memiliki pengaruh terhadap independensi auditor internal dan menjelaskan bahwa ambiguitas peran hanya timbul pada lingkungan kerja saat seseorang kurang mendapat informasi yang cukup mengenai kinerja yang efektif dari sebuah peran. Apabila dalam lingkungan kerja tersebut memiliki cakupan informasi yang luas dan baik, maka ambiguitas peran pun tidak akan mempengaruhi independensi auditor internal. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Surriani, 2016) yang menyatakan konflik peran berpengaruh negatif terhadap independensi auditor internal.

#### ***Pengaruh Motivasi Terhadap Independensi Auditor Internal***

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai T-Statistics dan P-Value dari variabel motivasi adalah 1,491 dan 0,137, dimana nilai T- Statistics ini  $<1,64$  dan nilai P-Value  $>0,05$ . Kedua nilai ini membuktikan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap independensi auditor dan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap independensi auditor internal tidak diterima. Pemberian motivasi tidak berpengaruh terhadap independensi pada auditor internal di Itjen Kemendikbudristek yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan

dalam meningkatkan independensi auditor internal. Jika menilik dari demografi responden berdasarkan usia, auditor internal di itjen kemendikbudristek mayoritas sudah berusia >45 tahun. Yang artinya motivasi bagi mereka sudah berkurang tak seperti anak muda namun pekerjaan mereka sebagai auditor tetap berjalan dengan semestinya karena sudah merupakan pekerjaan rutin bagi mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Said, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap independensi auditor internal. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Namun, motivasi yang tinggi maupun rendah tak mempengaruhi komitmen independensi auditor internal karena sudah tugas auditor internal untuk melaksanakan perannya sebagai orang yang independen. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Soerono (2020), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap independensi auditor internal.

### ***Pengaruh Kompetensi Terhadap Independensi Auditor Internal***

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai T-Statistics dan P-Value dari variabel kompetensi adalah 3,333 dan 0,001, dimana nilai T- Statistics ini >1,64 dan nilai P-Value <0,05. Kedua nilai ini membuktikan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap independensi auditor internal. Selain itu, nilai *original sample* yang dihasilkan adalah 0,335, dimana nilai ini merupakan nilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap independensi auditor internal, yang artinya semakin besar kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor internal maka akan semakin tinggi independensi auditor tersebut. Begitu juga sebaliknya, semakin kecil kompetensi yang dimiliki auditor internal maka semakin rendah independensi auditor internal tersebut. Jika dilihat dari demografi responden berdasarkan pendidikan terakhir, auditor internal di itjen kemendikbudristek sudah memiliki latar pendidikan di S1 dan S2. Yang artinya mereka sudah memiliki ilmu pengetahuan akuntansi dan auditing yang mumpuni. Pengetahuan tentang audit akan membuat seorang auditor mampu dalam melakukan audit sesuai dengan standar akuntansi dan auditing yang berlaku. Selain itu juga auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap independensi auditor internal diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mutia (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap independensi auditor internal. Dengan kemampuan yang tinggi, maka independensi auditor internal pun akan tercapai dan tidak akan mudah untuk dipengaruhi oleh orang lain. Sebaliknya, apabila kemampuan auditor internal rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka independensi tidak akan tercapai. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Praningta (2017) yang menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap independensi auditor internal. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan kerja yang sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan. Jadi auditor internal yang memiliki kompetensi tinggi maka ia akan mampu bekerja dengan baik dan sesuai dengan standard yang berlaku sehingga akan berpengaruh terhadap komitmen independensinya.





## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa konflik peran, ambiguitas peran dan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap independensi auditor internal. Sedangkan untuk variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif secara signifikan terhadap independensi auditor internal di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek). Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi responden pada penelitian yang hanya berjumlah 76 responden. Kemendikbudristek merupakan kementerian yang menaungi banyak satuan kerja di seluruh Indonesia. Para auditor internal di Itjen Kemendikbudristek sering melakukan pengawasan pada satuan kerja yang berada di dalam maupun luar kota. Sehingga cukup sulit dalam menyebarkan kuesioner secara langsung karena banyaknya responden yang sedang dinas luar kantor. Kemudian Hasil uji  $R^2$  pada penelitian ini hanya memiliki nilai 25,9% dan masuk ke kategori lemah. Artinya kemampuan variabel independen yang diteliti pada penelitian ini dalam memengaruhi variabel dependennya masih lemah, dan masih terdapat banyak variabel independen lain yang diduga memengaruhi independensi auditor internal. Lalu, penelitian ini hanya memakai kuesioner sehingga hasilnya tak memperlihatkan kualitas independensi secara transparan. Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini, maka rekomendasi atau saran yang dapat diberikan yakni penelitian selanjutnya dapat menjadikan auditor internal pada inspektorat di kementerian lain selain Kemendikbudristek sebagai sampel. Kemudian dapat menguji variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi independensi auditor internal pemerintah seperti pengetahuan, integritas dan profesionalisme. Terakhir, dapat menggunakan metode wawancara kepada auditor internal secara langsung guna menghasilkan informasi dan kualitas data yang lebih mumpuni.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pemerintah khususnya auditor internal di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi sehingga penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah saran atau masukan bagi auditor internal yang bekerja di Itjen Kemendikbudristek untuk terus meningkatkan motivasi dan kompetensi selama bertugas sehingga auditor internal dapat terus mempertahankan independensinya.

## REFERENSI

- Ahmad, A. A. (2019). *Konflik dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah Kota Makassar (Studi kasus pada Inspektorat Kota Makassar)*. 8(5), 55.
- Arens, A. A., Randal, J. E., & Mark, S. B. (2011). *Audit dan Jasa Assurance: Pendekatan Terpadu* (H. Wibowo (ed.)). Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Hayati, S. N. (2017). Pengaruh Etika, Motivasi, Independensi Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit Di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Hutami, G., & Chariri, A. (2011). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Semarang). *Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Semarang* ), 1.
- Indranata, I. (2006). *Terampil dan Sukses Melakukan Audit Mutu Internal ISO 9001: 2000*. Alfabeta.
- Laoli, V., & Sonitehe Gea. (2020). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal. *Kompak: Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 13(1), 10–15. <https://doi.org/10.51903/kompak.v13i1.146>
- Maden-Eyiusta, C. (2021). Role conflict, role ambiguity, and proactive behaviors: does flexible role orientation moderate the mediating impact of engagement?. *The*

- International Journal of Human Resource Management*, 32(13), 2829-2855.
- Meureudu, M. (2018). *Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Kompetensi dan Pendidikan Auditor terhadap Komitmen Independensi Auditor (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Dumai)*.
- Mirsan,A (2022) Aparat Penegak Hukum Ragukan Hasil Audit Inspektorat Wajo. <https://fajar.co.id/2020/10/22/aparat-penegak-hukum-ragukan-hasil-audit-inspektorat-wajo/>
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar SEM-PLS*.
- Mutia,M (2018) Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Kompetensi,Dan Pendidikan Auditor Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Dumai). *Thesis*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Praningta, F. T. (2017). *Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Umur, dan Kompetensi terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal (Studi empiris pada perusahaan di Jakarta dan Bogor)* (Doctoral dissertation, Unika Soegijapranata Semarang).
- Said, S. N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 12–26. <https://doi.org/10.35906/ja001.v6i2.558>
- Soerono, A. N., & Ismawati, I. (2020). Profesionalisme, kompetensi, motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja auditor. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 13(1), 113-121.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV.
- Surriani, L. (2016). *Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Audit Tenur Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Kampar*.
- Usmara, A. (2006). *Motivasi Kerja, Cetakan Pertama*. Puri Arsita Anam.
- Yeni, R. F., & Helmayunita, N. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Pengawasan Laporan Keuangan, dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat). *Wahana Riset Akuntansi*, 4(1), 767–776. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/wra/article/view/7220>

