

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan data yang dikumpulkan dan dianalisis untuk membuktikan analisis pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor (studi pada auditor pemerintah di BPKP perwakilan Yogyakarta). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja di Kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Yogyakarta.

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengantarkan langsung kuisisioner kepada responden yang dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja di BPKP Perwakilan Yogyakarta. Langkah ini dilakukan peneliti untuk memperkecil kemungkinan kuisisioner yang tidak dikembalikan.

TABEL 4.1  
Hasil Penyebaran Kuisisioner

Keterangan	Jumlah kuisisioner
Kuisisioner yang dikirim	60
Kuisisioner yang kembali	41
Kuisisioner yang tidak bisa diolah	9
Kuisisioner yang bisa diolah	32

### A. Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

TABEL 4.2  
Hasil Uji Statistik Deskriptif  
Variabel Penelitian

Variabel	N	Min.	Mak.	Mean	Median	Std. Deviation
Independensi	32	43	55	47,84	46,00	4,480
Komitmen Organisasi	32	42	60	50,34	48,00	5,166
Gaya Kepemimpinan	32	33	45	37,31	36,00	3,693
<i>Good Governance</i>	32	31	40	33,84	32,00	3,428
Kinerja Auditor	32	36	60	47,09	47,00	5,312
Konflik Peran	32	8	28	17,53	16,00	4,399
Ketidaktejelasan Peran	32	6	18	11,44	12,00	2,687
Valid N (listwise)	32					

Sumber: data primer yang sudah diolah

Data independensi auditor diperoleh dari kuisioner dengan 11 butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 32 auditor. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 43, nilai maksimum adalah 55, median atau nilai tengah 46,00, dan nilai dengan standard deviasi 4,480. Independensi auditor pada BPKP menunjukkan nilai rata-rata atau mean 47,84 lebih tinggi dari nilai median, artinya Independensi auditor di BPKP tinggi.

Data komitmen organisasi diperoleh dari kuisioner dengan 12 butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 32 auditor. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 42, nilai maksimum adalah 60, median atau nilai tengah 48,00 dengan standard deviasi 5,166. Komitmen organisasi pada BPKP menunjukkan nilai rata-rata atau mean 50,34 lebih tinggi dari nilai

median, artinya komitmen organisasi auditor di BPKP tinggi.

Data gaya kepemimpinan diperoleh dari kuisisioner dengan 9 butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 32 auditor. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 33, nilai maksimum adalah 45, median atau nilai tengah 36,00 dengan standard deviasi 3,693. Gaya kepemimpinan di BPKP menunjukkan nilai rata-rata atau mean 37,31 lebih tinggi dari nilai median, artinya gaya kepemimpinan di BPKP tinggi.

Data pemahaman *good governance* diperoleh dari kuisisioner dengan 8 butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 32 auditor. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 31, nilai maksimum adalah 40, median atau nilai tengah 32,00 dengan standard deviasi 3,428. Pemahaman *good governance* di BPKP menunjukkan nilai rata-rata atau mean 33,84 lebih tinggi dari nilai median, artinya pemahaman *good governance* di BPKP tinggi.

Data kinerja auditor diperoleh dari kuisisioner dengan 12 butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 32 auditor. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 36, nilai maksimum adalah 60, median atau nilai tengah 47,00 dengan standard deviasi 5,312. Kinerja auditor di BPKP menunjukkan nilai rata-rata atau mean 47,09 lebih tinggi dari nilai median, artinya kinerja auditor di BPKP tinggi.

Data konflik peran diperoleh dari kuisisioner dengan 8 butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 32 auditor. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 8, nilai maksimum adalah 28, median atau nilai tengah

16 dengan standard deviasi 4,399. Konflik peran di BPKP menunjukkan nilai rata-rata atau mean 17,53 lebih tinggi dari nilai median, artinya konflik peran di BPKP tinggi.

Data ketidakjelasan peran diperoleh dari kuisisioner dengan 6 butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 32 auditor. Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh nilai minimum adalah 6, nilai maksimum adalah 18, median atau nilai tengah 12,00 dengan standard deviasi 2,687. Ketidakjelasan peran di BPKP menunjukkan nilai rata-rata atau mean 11,44 lebih rendah dari nilai median, artinya ketidakjelasan peran di BPKP rendah.

## B. Analisis Deskriptif Demografi Responden

### 1. Jenis kelamin.

Berdasarkan jenis kelamin responden. Ditunjukkan pada tabel berikut:

TABEL 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	20	62,5%
Perempuan	12	37,5%
Total	32	100%

Sumber: data primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 orang (62,5%) dan sisanya sebanyak 12 orang (37,5%) adalah perempuan

### 2. Pendidikan Terakhir.

Berdasarkan pendidikan responden. Ditunjukkan pada tabel berikut:

**TABEL 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Diploma	6	18,8%
S1	23	71,9%
S2	3	9,4%
Total	32	100%

Sumber: data primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan pendidikan responden terbanyak yaitu S1 sebanyak 23 orang (71,9%), Diploma sebanyak 6 orang (18,8%), dan S2 sebanyak 3 orang (9,4%).

### 3. Bidang Kerja Responden.

Berdasarkan bidang kerja responden. Ditunjukkan pada tabel berikut:

**TABEL 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja**

<b>Bidang Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Auditing	29	90,6%
Auditing, Konsul Manajemen	3	9,4%
Total	32	100%

Sumber: data primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bidang kerja responden didominasi auditing sebanyak 29 orang (90,6%) dan sisanya 3 orang (9,4%) adalah auditing dan konsul manajemen. Pada dasarnya bidang kerjanya tetap di bidang auditing.

### 4. Lama Bekerja

Berdasarkan bidang kerja responden. Ditunjukkan pada tabel berikut:

**TABEL 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Lebih dari 3 tahun	5	15,6%
Lebih dari 10 tahun	25	78,1%
Lebih dari 20 tahun	2	6,3%
Total	32	100%

Sumber: data primer yang sudah diolah

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan lama bekerja responden lebih dari 3 tahun sebanyak 5 orang (15,6%), lebih dari 10 tahun sebanyak 25 orang (78,1%), dan yang lebih dari 20 tahun sebanyak 2 orang (6,3%).

### C. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

**TABEL 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Faktor loading</b>	<b>Cut off</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Independensi</b>	I1	0,697	0,4	Valid
	I2	0,452	0,4	Valid
	I3	0,764	0,4	Valid
	I4	0,794	0,4	Valid
	I5	0,402	0,4	Valid
	I6	0,797	0,4	Valid
	I7	0,920	0,4	Valid
	I8	0,838	0,4	Valid
	I9	0,934	0,4	Valid
	I10	0,924	0,4	Valid
	I11	0,944	0,4	Valid
<b>Komitmen Organisasi</b>	KO1	0,754	0,4	Valid
	KO2	0,804	0,4	Valid
	KO3	0,877	0,4	Valid
	KO4	0,810	0,4	Valid
	KO5	0,826	0,4	Valid
	KO6	0,545	0,4	Valid
	KO7	0,730	0,4	Valid

Variabel	Item	Faktor loading	Cut off	Keterangan
Komitmen Organisasi	KO8	0,813	0,4	Valid
	KO9	0,861	0,4	Valid
	KO10	0,786	0,4	Valid
	KO11	0,642	0,4	Valid
	KO12	0,839	0,4	Valid
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,879	0,4	Valid
	GK2	0,919	0,4	Valid
	GK3	0,870	0,4	Valid
	GK4	0,863	0,4	Valid
	GK5	0,898	0,4	Valid
	GK6	0,885	0,4	Valid
	GK7	0,903	0,4	Valid
	GK8	0,913	0,4	Valid
	GK9	0,934	0,4	Valid
<i>Good Governance</i>	GG1	0,960	0,4	Valid
	GG2	0,842	0,4	Valid
	GG3	0,881	0,4	Valid
	GG4	0,476	0,4	Valid
	GG5	0,948	0,4	Valid
	GG6	0,901	0,4	Valid
	GG7	0,960	0,4	Valid
	GG8	0,939	0,4	Valid
Kinerja Auditor	KA1	0,868	0,4	Valid
	KA2	0,777	0,4	Valid
	KA3	0,782	0,4	Valid
	KA4	0,691	0,4	Valid
	KA5	0,777	0,4	Valid
	KA6	0,597	0,4	Valid
	KA7	0,877	0,4	Valid
	KA8	0,922	0,4	Valid
	KA9	0,901	0,4	Valid
	KA10	0,836	0,4	Valid
	KA11	0,768	0,4	Valid
	KA12	0,839	0,4	Valid
Konflik Peran	KP1	0,865	0,4	Valid
	KP2	0,847	0,4	Valid
	KP3	0,834	0,4	Valid
	KP4	0,889	0,4	Valid
	KP5	0,854	0,4	Valid
	KP6	0,759	0,4	Valid
	KP7	0,891	0,4	Valid
	KP8	0,895	0,4	Valid

Variabel	Item	Faktor loading	Cut off	Keterangan
Ketidakjelasan Peran	KJP1	0,962	0,4	Valid
	KJP2	0,963	0,4	Valid
	KJP3	0,962	0,4	Valid
	KJP4	0,962	0,4	Valid
	KJP5	0,969	0,4	Valid
	KJP6	0,962	0,4	Valid

Sumber: data primer yang telah diolah

Hasil uji validitas pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner mempunyai faktor loading  $> 0,4$  maka disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas adalah sebagai berikut:

TABEL 4.8  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Independensi	0,914	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,931	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,967	Reliabel
<i>Good Governance</i>	0,935	Reliabel
Kinerja Auditor	0,938	Reliabel
Konflik Peran	0,945	Reliabel
Ketidakjelasan Peran	0,984	Reliabel

Sumber: data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.8 yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian, karena diperoleh nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.



## D. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Normalitas data diuji dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (KS). Hasil uji normalitas:

TABEL 4.9  
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp-sig	Keterangan
Independensi	0,156	Data berdistribusi normal
Komitmen Organisasi	0,131	Data berdistribusi normal
Gaya Kepemimpinan	0,197	Data berdistribusi normal
Pemahaman <i>Good Governance</i>	0,057	Data berdistribusi normal
Kinerja Auditor	0,092	Data berdistribusi normal
Konflik Peran	0,127	Data berdistribusi normal
Ketidakjelasan Peran	0,343	Data berdistribusi normal

Sumber: data primer yang telah diolah.

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh pada tabel 4.9 semuanya lebih besar dari alpha 0,05. independensi sebesar  $0,156 > 0,05$ , komitmen organisasi  $0,131 > 0,05$ , gaya kepemimpinan sebesar  $0,197 > 0,05$ , pemahaman *good governance*  $0,057 > 0,05$ , kinerja auditor sebesar  $0,092 > 0,05$ , konflik peran sebesar  $0,127 > 0,05$ , ketidakjelasan peran sebesar  $0,343 > 0,05$ , berarti data berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas:

$\chi^2$  hitung 25,344 < nilai  $\chi^2$  tabel 40,113 dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### E. Uji Hipotesis

Hasil Uji hipotesis

TABEL 4.12  
Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Koef. Regresi	Sig. t	Keterangan
Independensi	-0,319	0,170	Tidak Signifikan
Komitmen organisasi	0,304	0,179	Tidak Signifikan
Gaya kepemimpinan	0,820	0,002	Signifikan
Pemahaman <i>good governance</i>	-0,321	0,296	Tidak Signifikan
Konflik peran	-0,012	0,955	Tidak Signifikan
Ketidajelasan peran	-0,862	0,030	Signifikan
Konstanta = 37,429			
Adj. R. Square = 0,623			
Sig F = 0,000			

Sumber: data primer yang telah diolah.

Hasil perhitungan pada tabel 4.12 di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_k = 37,429 + 0,820gk - 0,862ktp + e$$

#### 1. Uji Nilai t

##### a. Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ ).

Variabel Independensi memiliki koefisien negatif sebesar (-0,319) dengan nilai sig. (0,170) >  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis pertama ( $H_1$ )

ditolak/tidak terbukti. Hal ini berarti independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

b. Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ ).

Variabel Komitmen organisasi memiliki koefisien positif sebesar (0,304) dengan nilai sig. (0,179)  $>$   $\alpha$  (0,05), maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak/tidak terbukti. Hal ini berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga ( $H_3$ ).

Variabel Gaya kepemimpinan memiliki koefisien positif sebesar (0,820) dengan nilai sig. (0,002)  $<$   $\alpha$  (0,05), maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima/terbukti. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

d. Pengujian Hipotesis Keempat ( $H_4$ ).

Variabel Pemahaman *good governance* memiliki koefisien negatif sebesar (-0,321) dengan nilai sig. (0,296)  $>$   $\alpha$  (0,05), maka hipotesis keempat ( $H_4$ ) ditolak/tidak terbukti. Hal ini berarti pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

e. Pengujian Hipotesis Kelima ( $H_5$ ).

Variabel Konflik peran memiliki koefisien negatif sebesar (-0,012) dengan nilai sig. (0,955)  $>$   $\alpha$  (0,05), maka hipotesis kelima ( $H_5$ ) ditolak/tidak terbukti. Hal ini berarti konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

f. Pengujian hipotesis keenam ( $H_6$ ).

Variabel Ketidakjelasan peran memiliki koefisien negatif sebesar (-0,862) dengan nilai sig. (0,030) <  $\alpha$  (0,05), maka hipotesis keenam ( $H_6$ ) diterima/terbukti. Hal ini berarti ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah.

2. Uji nilai F

Hasil perhitungan pada table 4.12 diperoleh nilai signifikansi F sebesar (0,000) <  $\alpha$  (0,05), berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor pemerintah.

3. Koefisien determinasi.

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,623 menunjukkan bahwa 62,3% kinerja auditor pemerintah dapat dijelaskan oleh independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, konflik peran, dan ketidakjelasan peran, sedang sisanya sebesar 37,7% dijelaskan variabel lain di luar model.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini dimungkinkan karena pada saat penyusunan program pemeriksaan masih ada intervensi atau campur tangan pimpinan untuk menentukan, mengeliminasi, atau memodifikasi bagian tertentu yang akan diperiksa serta intervensi atas prosedur-prosedur yang akan

dipilih oleh auditor. Auditor dibatasi dalam mengakses semua sumber informasi seperti buku-buku, catatan-catatan, perusahaan yang akan berdampak pada hasil yang diperoleh auditor. Karena semakin tidak berpihaknya (independen) seorang auditor pemerintah tentunya dalam melakukan audit, maka hasil pemeriksaan akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wati dkk (2010), yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini dimungkinkan karena di dalam instansi pemerintah seperti BPKP adanya rasa tidak memiliki dan kurang terikat secara emosional dan merasa tidak menjadi bagian dari instansi. Sulitnya untuk melepaskan keterikatan dengan instansi atau perusahaan lain di mana auditor yang tidak hanya berkecimpung di dunia pekerjaan di lingkup BPKP saja. Pengaruh besarnya gaji yang diterima selama berkerja di instansi ini juga memiliki dampak terhadap seseorang, semisal terdapat tawaran pekerjaan yang memberikan gaji lebih besar dari pada bekerja di BPKP. Faktor lain lingkungan di instansi seperti BPKP ada kalanya menuntut auditor yang bekerja di instansi ini bekerja di atas batas normal. Faktor-faktor inilah yang berpengaruh terhadap komitmen seseorang terhadap tempat pekerjaan yang digelutinya. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wati ddk (2010), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pimpinan di mana auditor bekerja maka akan semakin baik kinerja auditor. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Saling percaya antara atasan, bawahan, dan rekan kerja juga mempengaruhi kinerja auditor. Didukung juga di mana pimpinan yang ada di BPKP menghargai gagasan yang dimiliki bawahannya. Seorang pimpinan memiliki kemampuan komunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif, pimpinan selalu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar, dan menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan hasil. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah yang dampaknya akan meningkatkan kinerja auditor pemerintah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wati dkk (2010), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Pemahaman *good governance* dalam penelitian ini mengidentifikasikan bahwa auditor yang bekerja di BPKP hanya sebatas memahami dan tidak menerapkan dengan baik tentang pemahaman tentang *good governance*, tetapi dalam pelaksanaan

pemeriksaan tidak menegakkan independensinya. Kurangnya pemahaman pentingnya mematuhi prinsip akuntansi yang berlaku umum dan pedoman pada standard profesi seorang akuntan, serta seorang akuntan harus mentaati aturan etika profesi juga menjadi salah satu faktornya. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati dkk (2010), yang menyatakan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini dimungkinkan karena kinerja auditor di BPKP dalam melakukan tugasnya tidak melakukan kebiasaan di luar penugasan yang diberikan. Faktor lainnya adalah auditor di BPKP dalam menjalankan tugasnya tidak melanggar peraturan atau kebijakan instansi di BPKP. Tidak adanya penugasan dari dua atau lebih senior yang saling bertentangan secara prinsip dan dalam penugasan didukung sumberdaya manusia yang memadai, semisal rekan kerja yang kompeten atau mudah bekerja sama pada suatu pekerjaan. Hasil penelitian berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Budhiman (2010), yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakjelasan peran maka kinerja auditor akan semakin menurun. Hal ini timbul karena tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang auditor untuk menjalankan perannya dengan

cara yang maksimal. Dalam lingkungan BPKP, ketidakjelasan peran berhubungan dengan kurang jelasnya tanggung jawab auditor. Garis kewenangan yang kurang, indikator deskripsi pekerjaan yang kurang jelas yang berdampak menurunkan kepuasan kerja yang berakibat turunnya kinerja auditor. Semisal auditor kurang memahami pekerjaan yang diberikan, dikarenakan mungkin auditor mengalami rotasi jabatan atau auditor termasuk auditor junior yang belum memahami pekerjaan seutuhnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budhiman (2010), yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah.