

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRUKTUR AUDIT DAN
KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR
AKUNTAN PUBLIK DI PROVINSI BALI**

Fransiska Mulyati Malon¹
Ni Nyoman Sri Rahayu Trisna Dewi²
Komang Adisanjaya³

Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora, Universitas Triatma Mulya^{1,2}
email : fransiskamulyati9@gmail.com

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of organizational commitment, auditstructure and role conflict on auditor performance in public accounting firms in BaliProvince. The sampling method used was purposive sampling method, while the datacollection method was carried out using a questionnaire. The number of samples usedin this study were 40 respondents. The data analysis technique used is multiple linearregression analysis techniques. The results of this study indicate that organizationalcommitment has a positive impact to auditor; the higher commitment of auditor in apublic accounting affect to the credibility of its performance. Audit structure has apositive impact on the performance of auditors which indicates that the more auditstructure in a public accounting firm will affect the performance of the auditor. Roleconflicts have a positive impact on the performance of the auditor. This shows that theperformance of the auditor tends to increase the higher the role conflict that the auditoris granted in an accounting firm.

Keywords: *organizational commitment, audit structure, role conflict, auditorperformance.*

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha semakin ketat, termasuk persaingan dalam bisnis jasa akuntansi publik. Untuk dapat bertahan di tengah persaingan yang ketat, masing-masing KAP harus dapat menghimpun klien sebanyak mungkin dan harapan agar kantor akuntan tersebut semakin dipercaya masyarakat luas. Profesi akuntan publik atau auditor kantor akuntan publik memegang peranan penting dalam perkembangan bisnis global saat ini. Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas

laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi.

Jasa audit terhadap laporan keuangan sangat dikenal di bidang akuntansi, karena jasa ini adalah jasa yang sering digunakan oleh pihak di luar perusahaan seperti kreditor, bapepam, investor, calon investor dan pihak yang lain yang memiliki kaitan untuk menilai suatu perusahaan dan mengambil keputusan yang berhubungan dengan perusahaan itu. Di sini auditor memiliki fungsi sebagai pihak ketiga yang menghubungkan manajemen perusahaan dengan pihak luar

perusahaan yang memiliki kepentingan, untuk memberi keyakinan dan memberikan opini tentang kewajaran suatu laporan keuangan sebagai dasar dalam membuat sesuatu keputusan bahwa laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen wajar dan dapat dipercaya sehingga keputusan yang diambil tetap dan bermanfaat bagi perusahaan (Harjo dan Riani, 2003).

Perusahaan memerlukan jasa auditor untuk melakukan audit atas laporan keuangan. Jasa dari auditor independen digunakan manajemen perusahaan untuk menyakinkan pihak luar seperti investor dan kreditor bahwa laporan keuangan yang disajikan berisi informasi yang dapat dipercaya. Akuntan publik harus meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan perusahaan. Adapun fenomena yang terjadi, Pada Tahun 2012, BPK menyorot perjalanan dinas satuan perangkat kerja daerah (SKPD) di Pemko Padang. Hasil uji petik atas bukti pertanggung jawaban belanja perjalanan dinas luar pada luar daerah pada 20 SKPD menunjukkan ketidaksesuaian bukti pertanggungjawaban transportasi dengan menggunakan maskapai Garuda Indonesia. Ketidaksesuaian tersebut berupa harga tiket yang tidak sama dengan berdasarkan konfirmasi kepada maskapai penerbangan. Pertama, selisih harga tiket Rp119,679 juta disebabkan pegawai yang melakukan perjalanan dinas menaikkan harga tiket (mark up) yang dilampirkan dalam surat pertanggungjawaban. Kedua selisih harga tiket Rp13,569 juta disebabkan biro perjalanan menaikkan harga tiket dari harga yang seharusnya tanpa sepengetahuan pembeli tiket.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas dapat dikatakan bahwa aparat inspektorat telah melaksanakan pemeriksaan sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun pada pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK, masih ditemukan beberapa kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan keuangan daerah yang tidak ditemukan oleh aparat inspektorat. Dengan adanya kasus tersebut, maka aparat inspektorat perlu mengidentifikasi permasalahan yang mempengaruhi kinerja auditor untuk mencapai tujuannya yaitu memperoleh kualitas pemeriksaan yang baik dan memadai.

Kinerja auditor merupakan hasil kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang profesional. Kinerja auditor menjadi tolak ukur apakah auditor tersebut telah berhasil atau tidak dalam bertugas. Hasil kinerja auditor berupa opini, dapat mempertimbangkan sebagai salah satu faktor dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, seorang auditor eksternal dituntut menjadi seorang ahli yang menjunjung tinggi profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Auditor yang profesional akan lebih baik dalam menghasilkan hasil audit yang dibutuhkan dan berdampak pada peningkatan kinerja auditor (Gautama dan Arfan, 2010). Kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan yang diukur berdasarkan standar audit yang berlaku (Gautama dan Arfan, 2010). Apabila dalam melaksanakan pemeriksaan, auditor telah memenuhi standar audit yang berlaku maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja auditor

menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Fanani, dkk. 2008). Adapun beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja auditor yaitu komitmen organisasi, struktur audit, dan konflik peran.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Zurnali, 2010). Lebih lanjut, Zurnali (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: (1) Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasan cinta pada organisasi. (2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. (3) Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu

struktur audit. Struktur audit merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dipandang sebagai langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Struktur audit ini mencakup instruksi dan petunjuk bagaimana pekerjaan audit harus dilaksanakan, bagaimana koordinasi dilakukan, serta bagaimana pengawasan dan pengendalian audit dilakukan sehingga kualitas kerja seorang auditor dapat dinilai dengan baik. Struktur audit juga meliputi sifat, keluasan, dan jangka waktu audit yang diharapkan dapat mendukung efisiensi dan efektivitas teknik dan prosedur audit yang digunakan auditor. Setiap auditor harus memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku karena tanpa pengetahuan tersebut, auditor akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu konflik peran. Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja,

penurunan kepuasan kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani dkk, 2008).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji komitmen organisasi, struktur audit, dan konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di provinsi bali. Selain itu untuk menguji kembali hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Penelitian Cahyasumirat (2006), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, penelitian Catherina dan Yulius (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi pengaruh positif pada kinerja auditor. Penelitian Dhini Suryandari dan Sandy alfianto (2015), menyatakan struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian Suarmaja (2017), menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian wijaya (2017), menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian Suryana (2015), menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek, dan menggunakan dimensi waktu yang berbeda. Berdasarkan pertimbangan hal tersebut diatas, dan melihat fenomena yang telah diuraikan serta ketidakkonsistenan terhadap hasil penelitian-penelitian sebelumnya sehingga dipilihlah judul penelitian "Pengaruh Komitmen Organisasi, Struktur Audit, dan Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja auditor

Kinerja auditor menurut Mulyadi (2002) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan.

Komitmen Organisasi

Sopiah (2008:157) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Struktur Audit

Struktur audit merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dipandang sebagai langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Struktur audit ini mencakup instruksi dan petunjuk bagaimana pekerjaan audit harus dilaksanakan, bagaimana koordinasi dilakukan, serta bagaimana pengawasan dan pengendalian audit dilakukan

sehingga kualitas kerja seorang auditor dapat dinilai dengan baik.

Konflik Peran

Konflik peran atau *role conflict* adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani dkk., 2007:7).

Hipotesis

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

Menurut Trisnarningsih (2007) komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Penelitian Larasati dan Laksito (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Trisnarningsih (2007) menyatakan bahwa adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik

atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama:

H₁ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali

Pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor

Struktur audit merupakan pendekatan yang sistematis dalam melaksanakan audit yang dijelaskan dengan langkah-langkah dan rangkaian prosedur logis serta menggunakan sekumpulan alat kebijakan audit yang komprehensif. Penelitian yang dilakukan oleh Lestarie dan Raharja (2009) menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal yang sama dinyatakan oleh Hanif (2013), dimana struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua:

H₂: Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali

Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009), Putra dan Ariyanto (2012), Maulana dkk. (2012) menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh pada kinerja

auditor, berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga:

H₃: Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali

Pengaruh komitmen organisasi, struktur audit, dan konflik peran terhadap kinerja auditor

Kinerja auditor adalah hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang auditor berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab dalam memberikan jasanya. Auditor selalu dihadapkan pada situasi-situasi yang mengharuskan untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Alfianto dan Suryandari (2015) menyimpulkan bahwa variabel profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan untuk variabel struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian variabel konflik peran terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, variabel ketidakjelasan peran terbukti pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

H₄: komitmen organisasi, struktur audit, dan konflik peran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi,

struktur audit, dan konflik peran terhadap kinerja auditor.

Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor di Provinsi Bali. Jumlah KAP yang ada di Provinsi Bali adalah 13 KAP, dengan jumlah auditor sebanyak 113 orang. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012:122). Adapun yang menjadi kriteria responden dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Provinsi Bali yang memiliki pengalaman melaksanakan pemeriksaan audit minimal 1 tahun. Kriteria ini dipilih karena auditor yang memiliki pengalaman melaksanakan pemeriksaan audit minimal 1 tahun memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerja. Jumlah sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 40 auditor, sisanya 73 auditor tidak memenuhi kriteria.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2012:99). Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan langsung ke beberapa Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa

variabel independen. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, struktur audit, dan konflik peran terhadap kinerja audit. persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Auditor
 $B_1, \dots, B_4$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Komitmen Organisasi
 X_2 = Struktur Audit
 X_3 = Konflik Peran
 e = Faktor Kesalahan (Error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.487	0.567		5.569	.000
	Komitmen Organisasi	.998	.466	.265	2.143	.039
	Struktur Audit	.406	.150	.362	2.706	.010
	Konflik peran	.748	.147	.677	5.088	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Auditor

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 1, didapat persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,487 + 0,998X_1 + 0,406X_2 + 0,748X_3$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,487 berarti apabila komitmen organisasi (X_1), struktur audit (X_2), dan konflik peran (X_3) bernilai 0, maka kinerja auditor sebesar 1,487.
- 2) Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,998, berarti jika komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0.998 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi struktur audit (X_2) sebesar 0,406, berarti

jika struktur audit meningkat sebesar satu satuan maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,406 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

- 4) Nilai regresi konflik peran (X_3) sebesar 0.748, berarti jika konflik peran meningkat sebesar satu satuan maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,748 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

Berdasarkan dari hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 1 diketahui bahwa tingkat signifikan t sebesar 0,036 yang berarti lebih kecil atau dibawah nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti adanya pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, dimana ketika komitmen organisasi meningkat maka kinerja auditor juga akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amandani (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Arifah (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor

Berdasarkan dari hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 1 diketahui bahwa tingkat signifikan t sebesar 0,010 yang berarti lebih kecil atau dibawah nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti adanya pengaruh antara struktur audit dengan kinerja auditor, dimana ketika struktur audit meningkat maka kinerja auditor juga akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fanani Dkk., (2008) yang menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Suarmaja (2017) menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor

Berdasarkan dari hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 1 diketahui bahwa tingkat signifikan t sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil atau dibawah nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa

struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti adanya pengaruh antara konflik peran dengan kinerja auditor, dimana ketika konflik peran meningkat maka kinerja auditor juga akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian catherina (2015) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh komitmen organisasi, struktur audit dan konflik peran terhadap kinerja auditor

Berdasarkan dari hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 1 diketahui bahwa tingkat signifikan F sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil atau di bawah nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, struktur audit dan konflik peran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali. Hasil penelitian Suarmaja (2017) menyatakan bahwa struktur audit, komitmen organisasi, *goodgovernance* terhadap kinerja auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Catherina (2015) menyatakan bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uraian-uraian sebelumnya makadapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

-
- kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali.
- 2) Struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali.
 - 3) Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali..
 - 4) Komitmen organisasi, struktur audit dan konflik peran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor di Provinsi Bali.
- Saran**
- Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :
1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti independensi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.
 2. Penelitian diharapkan lebih memperluas jumlah sampel atau unit analisis penelitiannya agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasi
- DAFTAR PUSTAKA**
- Agustina, L. 2009. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta)*. *Jurnal akuntansi*, 1(1), 40-69.
- Alfianto, S., & Suryandari, D. 2015. *Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor*. *Accounting Analysis Journal*, 4(1).
- Amandani, Regina 2017 *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Profesi Pada Kinerja Auditor*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Arifah, Nurul. 2012. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanudin.
- Bangun Kuntoro Harjo dan Asri Laksmi Riani, 2003, *"Analisis Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Nasabah Bank"*, *Jurnal: Fokus Manajerial*, Vol. 1 (2), Surakarta, p.123-136
- Cahyasumirat, G. 2006. *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC)* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Catherina Rosally dan Yulius Jogi 2015. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Akuntansi Bisnis* Universitas Kristen Petra
-

- Fanani, Zaenal, Hanif, R. A, dan Subroto, B. 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor.* *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 5: 140-155.
- Gautama, Ibnu, and Muhammad Arfan. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh)." *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi* 3.2 (2010): 195-205.
- Mulyadi. 2002. *Audiiting* edisi ke 6. Jakarta: Salemba empat.
- Suarmaja, Putu. *Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pada Bpkp Provinsi Sulawesi Selatan*. Diss. 2017.
- Suryana, Fajar Hadi 2013 *Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Konflik Peran Dan Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansiterhadapkinerja Auditor*. Jurusan Akuntansifakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullahjakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Trisnaningsih, Sri. "Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor." *Simposium Nasional Akuntansi X 10* (2007): 1-56.
- Wijaya, F., & Subagyo, S. (2017). *Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Online Insan Akuntan*, 2(1), 1-16.
- Zurnali, Cut, and Wilson Nadeak. 2010. *Learning organization, competency, organizational commitment, and customer orientation: knowledge worker: kerangka riset manajemen sumber daya manusia masa depan*. Unpad Press