



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 26188-26195

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Independensi, Pengalaman Auditor, Konflik Peran, dan Kompetensi Auditor terhadap Kinerja Auditor

Rizqyah Nurhidayat¹, Dyarini²

¹²Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

rizqyahnurhidayat@gmail.com, dyarini@umj.ac.id

Abstrak

Berbagai kasus kegagalan audit di Indonesia menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan dalam kinerja auditor yang dapat memengaruhi kualitas audit dan kepercayaan masyarakat terhadap Kantor Akuntan Publik (KAP). Selain itu, penelitian terdahulu mengenai pengaruh independensi, pengalaman kerja auditor, konflik peran, dan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keempat faktor tersebut terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada auditor pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Selatan. Sampel penelitian ini dipilih menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling. Sebanyak 100 kuisioner didistribusikan dan diperoleh 97 kuesioner yang dapat diolah. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi auditor, pengalaman kerja auditor dan kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan. Keempat variabel tersebut mampu menjelaskan 35,8% variasi kinerja auditor. Temuan ini mendukung teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Secara praktis, Kantor Akuntan Publik perlu menjaga independensi, meningkatkan pengalaman dan kompetensi, serta meminimalkan konflik peran untuk mengoptimalkan kinerja auditor.

Kata Kunci: Independensi, Pengalaman Auditor, Konflik Peran, Kompetensi, Kinerja Auditor

1. Latar Belakang

Kinerja mengacu pada prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Dalam Kantor Akuntan Publik (KAP), kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja auditornya sebagai sumber daya manusia yang utama [1]. Kinerja auditor merupakan hasil kerja auditor dalam mencapai tujuan organisasi yang dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan [2]. Untuk menilai kinerja pekerjaan auditor dengan bagus dan seterusnya, tidak bisa melihat hasilnya saja, namun harus melihat proses auditor dalam melaksanakan pekerjaannya, yang ditemui dari ketepatan waktu, kuantitas bekerja searah dengan peraturan dan umum yang ditetapkan, dan kualitas kerja [3]. Dalam praktik audit, kinerja auditor diukur dari kemampuannya menjalankan tugas secara objektif, profesional, dan sesuai standar audit. Kinerja yang baik diperlukan untuk menghasilkan audit berkualitas serta meminimalkan kesalahan dan kecurangan [4].

Dalam praktiknya, auditor masih dapat melakukan kesalahan audit, salah satunya akibat kurangnya kompetensi. Seiring perkembangan dunia usaha, kebutuhan akan jasa audit yang profesional semakin meningkat agar laporan keuangan dapat dipercaya dan tidak menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan [5]. Meskipun auditor berperan penting dalam mengaudit laporan keuangan, penelitian mengenai kinerja auditor tetap diperlukan untuk menjaga profesionalisme dan kepercayaan terhadap profesi.

Salah satu kasus di Indonesia adalah kegagalan AP Nunu Nurdyaman, Jenly Hendrawan, dan KAP KNMT dalam mendeteksi manipulasi laporan keuangan PT Wanaartha Life pada tahun 2023. Manipulasi tersebut membuat kondisi keuangan perusahaan tampak sehat sehingga menyesatkan pemegang polis. Akibatnya, OJK mencabut izin auditor dan KAP yang terlibat [6]. Kasus Wanaartha Life menunjukkan rendahnya kinerja auditor akibat kurangnya profesionalisme, independensi, dan pengalaman dalam mendeteksi manipulasi laporan keuangan.

Kasus lain terjadi pada KAP Anderson dan Rekan yang dikenai sanksi pembekuan pendaftaran oleh OJK pada tahun 2024 karena tidak menjalankan prosedur audit sesuai ketentuan, termasuk kurang memperhatikan kepatuhan

transaksi klien dan standar pengendalian mutu audit [7]. Kasus KAP Anderson dan Rekan menunjukkan lemahnya penerapan standar profesional dan pengendalian mutu dalam pelaksanaan audit laporan keuangan.

Adapun kasus PT. Hanson International Tbk yang terbukti memanipulasi laporan keuangan tahun 2016 sehingga dikenai sanksi oleh OJK. Auditor dari KAP Purwantono, Sungkoro dan Surja juga dikenai sanksi berupa pembekuan Surat Tanda Terdaftar selama satu tahun karena melanggar SPAP dan tidak melaksanakan prosedur audit secara memadai. Kasus ini mengindikasikan rendahnya independensi dan kompetensi auditor yang kurang skeptis serta terlalu bergantung pada informasi dari klien [8].

Berbagai kasus di KAP menunjukkan penurunan kinerja auditor yang berdampak pada rusaknya reputasi auditor dan KAP serta menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik [9]. Pelanggaran Standar Audit dapat diminimalkan apabila auditor memiliki pemahaman, pengetahuan, serta etika profesi yang memadai sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik [10]. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kinerja auditor sebagai Variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi karena mencerminkan kemampuan auditor dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya.

Kinerja auditor dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni independensi, motivasi, etika profesi [11]. Profesionalisme, kompetensi auditor, pengalaman auditor [5]. *budget pressure*, integritas, *psychological well being* [12], akuntabilitas dan konflik peran [13]. Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian ini menggunakan independensi, pengalaman kerja, konflik peran, dan kompetensi auditor sebagai faktor yang diduga memengaruhi kinerja auditor karena berperan dalam mendukung profesionalisme, objektivitas, dan kualitas audit.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja auditor adalah independensi, yaitu sikap auditor dalam melakukan pemeriksaan, mengevaluasi, dan melaporkan hasil audit secara objektif dan adil [14]. Sesuai SPAP Standar Audit Pasal 220, auditor wajib bersikap independen dan tidak memihak agar hasil audit yang diberikan tetap objektif serta memenuhi kepentingan umum [9]. Dari penelitian tersebut, mereka berpendapat bahwa variabel independensi membawa pengaruh yang bermakna dan patut diperhitungkan terhadap mutu kinerja auditor itu sendiri. Namun, terdapat penelitian yang mengemukakan bahwa independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian [15].

Faktor lain yang memengaruhi kinerja auditor adalah pengalaman kerja, yang tercermin dari lamanya bekerja dan banyaknya penugasan audit yang telah dilakukan [9]. Semakin tinggi pengalaman auditor, semakin mudah mendeteksi kecurangan [16]. Berdasarkan penelitian terdahulu, mereka berpendapat bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor [17]. Namun, terdapat penelitian yang berpendapat bahwa pengalaman kerja tidak mempengaruhi kinerja auditor [18]. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor.

Selain independensi dan pengalaman kerja, konflik peran juga memengaruhi kinerja auditor. Konflik peran merupakan kondisi psikolog yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja [19]. Konflik peran terjadi ketika auditor menerima dua tuntutan yang saling bertentangan sehingga pelaksanaan satu tugas dapat mengabaikan tugas lainnya [14]. Konflik peran dapat terjadi ketika auditor dan klien memiliki perbedaan kepentingan, sehingga auditor mendapat tekanan untuk melanggar standar audit atau memberikan opini yang tidak sesuai [13]. Hasil penelitian mengenai pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor masih belum konsisten. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa konflik peran mempengaruhi kinerja auditor [19], sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa konflik peran tidak mempengaruhi kinerja auditor [2].

Kompetensi auditor merupakan kemampuan auditor dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan audit secara efektif, yang didukung oleh pengalaman audit [20]. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan penting untuk meningkatkan efektivitas kerja auditor dan menjaga integritas profesi [21]. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja auditor [22]. Namun, penelitian lain mengemukakan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja auditor [23]. Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena dapat membantu peneliti untuk menganalisis faktor – faktor yang memengaruhi kinerja auditor secara mendalam. Menurut Fritz Heider (1958) pencetus teori atribusi, menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kemampuan dan usaha, serta faktor eksternal, seperti situasi atau lingkungan, yang kemudian memengaruhi perilaku di masa depan [3]. Dalam penelitian ini, kinerja auditor dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Independensi, pengalaman auditor, dan kompetensi merupakan faktor internal yang mendorong auditor menghasilkan kinerja yang optimal. Sedangkan, konflik peran merupakan faktor eksternal yang dapat menurunkan kualitas kinerja auditor. Oleh karena itu, teori ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh independensi, pengalaman auditor, konflik peran, dan kompetensi terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang masih menunjukkan inkonsistensi, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh independensi, pengalaman kerja, konflik peran, dan kompetensi auditor terhadap kinerja auditor. Khususnya konflik peran, di mana sebagian penelitian menemukan pengaruh signifikan sementara penelitian lain tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel terhadap kinerja auditor, dengan harapan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis, yaitu untuk memperkaya literatur akuntansi dan auditing serta mendukung teori atribusi dalam menjelaskan perilaku auditor. Serta secara praktis, yaitu dengan harapan dapat memberikan pengalaman analisis langsung serta mengasah kemampuan berpikir kritis dan analitis peneliti.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji pengaruh independensi auditor (X1), pengalaman auditor (X2), konflik peran (X3), dan kompetensi auditor (X4) terhadap kinerja auditor (Y). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada auditor eksternal yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*, dengan kriteria auditor yang memiliki pengalaman kerja minimal tiga tahun. Pengumpulan data ini dilakukan melalui kuesioner dalam bentuk hardcopy dan Google Form dengan menggunakan skala likert satu sampai empat poin. Karena jumlah populasi di KAP wilayah Jakarta Selatan tidak diketahui secara pasti, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lameshow, sebagai berikut:

$$n = \frac{p(1 - p) \left(z1 - \alpha \frac{1}{2} \right)^2}{D^2}$$

Keterangan:

n = jumlah minimal yang diperlukan

z = tingkat kepercayaan

p = maksimal estimation (0.5)

D = kesalahan (Absolut) yang dapat ditoleransi

Melalui rumus tersebut, peneliti akan menentukan jumlah sampel dengan data dibawah ini:

Z = 95% p = 0,5 D = 10%

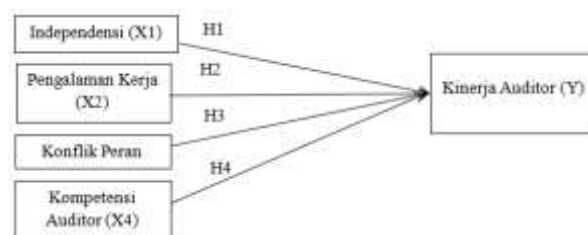
$$n = \frac{p(1 - p) \left(z1 - \alpha \frac{1}{2} \right)^2}{D^2}$$

$$n = \frac{0,5 (1 - 0,5)(1,96)^2}{0,1^2}$$

$$n = 96,04 = 97$$

Setelah menghitung jumlah sampel, yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu 97 sampel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Analisis ini dilakukan melalui pengujian outer model, yaitu untuk menguji validitas dan reabilitas konstruk, lalu dilanjutkan dengan pengujian inner model, yaitu untuk menguji hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir disusun untuk menggambarkan hubungan antarvariabel yang diteliti, sebagaimana disajikan pada gambar berikut.



DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12422>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sebagai hasil dari rumusan masalah dan tujuan penelitian, peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H¹ : Independensi Auditor Berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

H² : Pengalaman Auditor Berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

H³ : Konflik Peran Berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

H⁴ : Kompetensi Auditor Berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Gender	Jumlah	Presentase
Laki – laki	74	76%
Perempuan	23	24%

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat jumlah responden laki -laki mencapai 74 orang (76%), sedangkan responden perempuan berjumlah 23 orang (24%). Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas auditor yang bekerja di kantor akuntan publik didominasi oleh laki – laki.

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
21-30 Tahun	66	68%
31-40 Tahun	27	28%
41-50 Tahun	4	4%
>50 Tahun	0	0%
Total	97	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Dalam tabel 4.5 dapat dilihat bahwa kelompok usia responden dalam penelitian ini menunjukkan variasi yang cukup beragam. Sebanyak 66 responden (68%) berada dalam rentang usia 21-30 tahun, yang memberikan kontribusi signifikan terhadap keseluruhan sampel. Selanjutnya, kelompok usia 31-40 tahun juga menyumbang angka yang cukup besar dengan 27 responden (28%). Kelompok usia 41-50 tahun mencatatkan partisipasi yang lebih rendah, yakni 4 responden (4%), sedangkan tidak ada responden yang berusia >50 tahun.

Table 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

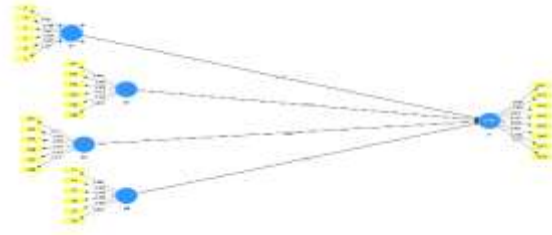
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
Diploma	49	51%
Strata 1	42	43%
Strata 2	6	6%
Strata 3	0	0%
Total	97	100%

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 49 responden (51%), responden berpendidikan Strata 1 sebanyak 42 responden (43%), responden berpendidikan strata 2 sebanyak 6 responden (6%), dan tidak ada responden yang berpendidikan strata 3 dalam penelitian ini.

3.2 Outer Model

Pengujian outer model dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reabilitas, sehingga indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk laten secara konsisten.



Gambar 2. Model Laten Variabel Penelitian

3.3 Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas konstruk diuji menggunakan *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan kriteria masing – masing $> 0,7$ dan $> 0,5$, sedangkan reabilitas diuji menggunakan *composite reability* dan *cronbach's alpha*, dengan nilai $> 0,7$ yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Table 4. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Indikator	Validitas	Reabilitas			Ket.
		<i>Outer Loading</i>	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reability</i>	
Independensi (X1)	I.1	0.927	0,792	0,947	0,958	Valid
	I.2	0.901				Valid
	I.3	0.799				Valid
	I.4	0.924				Valid
	I.5	0.896				Valid
	I.6	0.885				Valid
Pengalaman Auditor (X2)	PA.1	0.932	0,843	0,963	0,970	Valid
	PA.2	0.934				Valid
	PA.3	0.933				Valid
	PA.4	0.913				Valid
	PA.5	0.845				Valid
	PA.6	0.949				Valid
Konflik Peran (X3)	KP.1	0.871	0,788	0,947	0,957	Valid
	KP.2	0.920				Valid
	KP.3	0.897				Valid
	KP.4	0.900				Valid
	KP.5	0.816				Valid
	KP.6	0.917				Valid
Kompetensi Auditor (X4)	K.1	0.943	0,792	0,947	0,958	Valid
	K.2	0.905				Valid
	K.3	0.897				Valid
	K.4	0.863				Valid
	K.5	0.887				Valid
	K.6	0.842				Valid
Kinerja Auditor (Y)	KA.1	0.855	0,761	0,955	0,962	Valid
	KA.2	0.869				Valid
	KA.3	0.827				Valid
	KA.4	0.875				Valid
	KA.5	0.860				Valid
	KA.6	0.852				Valid
	KA.7	0.920				Valid
	KA.8	0.917				Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen (*outer loading* $\geq 0,70$ dan *AVE* $\geq 0,5$) dan reabilitas (*Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ dan *Composite Reability* $\geq 0,7$), sehingga seluruh konstruk dinyatakan valid dan reliabel.

3.4 Inner Model

Inner model merupakan model struktural yang memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel laten atau variabel yang tidak dapat dinilai secara langsung.

Table 5. Hasil *Path Coefficient*

Variabel	Kinerja Auditor
Independensi	0.316
Pengalaman Kerja Auditor	0.319
Konflik Peran	-0.222
Kompetensi	0.271

Sumber: Data Diolah, 2026

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa hasil *Path Coefficient* antara variabel independensi dengan variabel kinerja auditor sebesar 0,316, yang dianggap berpengaruh positif; variabel pengalaman kerja auditor terhadap variabel kinerja auditor sebesar 0,319, yang dianggap berpengaruh positif; variabel konflik peran terhadap variabel kinerja auditor sebesar -0,222, yang dianggap berpengaruh negatif; dan variabel kompetensi terhadap kinerja auditor sebesar 0,271, yang dianggap berpengaruh positif.

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Table 6. Hasil Uji R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Auditor	0,358	0,330

Untuk menilai variabel independen yang dipengaruhi oleh semua variabel independen dalam penelitian ini, tabel 4.22 diatas menunjukkan hasil R Square. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independensi, pengalaman kerja auditor, konflik peran, dan kompetensi auditor mempengaruhi sebesar 35,8% ($358 \times 100\%$) terhadap variabel kinerja auditor, dan variabel lain yang tidak diteliti mempengaruhi sebesar 64,2% ($100\% - 35,8\%$).

Table 7. Hasil Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Independensi (X1) -> Kinerja Auditor (Y)	0.316	0.087	3.619	0.000
Pengalaman Kerja (X2) -> Kinerja Auditor (Y)	0.319	0.113	2.817	0.005
Konflik Peran (X3) -> Kinerja Auditor (Y)	-0.222	0.111	2.003	0.045
Kompetensi (X4) -> Kinerja Auditor (Y)	0.271	0.107	2.541	0.011

Sumber: Data Diolah, 2026

3.6 Pembahasan

Menurut penelitian ini, menunjukkan bahwa independensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. ini didasarkan pada nilai T statistik sebesar 3,619, di mana nilai tersebut lebih besar dari 1,98. Dan nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05), serta nilai sampel asli sebesar 0,316. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat independensi auditor maka, semakin baik kinerja auditor yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu [22] yang menyatakan bahwa auditor yang mampu menjaga independensi dalam melaksanakan tugasnya akan menghasilkan audit yang lebih objektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja

auditor. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa independensi auditor adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja auditor.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, yang ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,005 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05), serta nilai T statistik sebesar 2,817 yang lebih besar dari nilai T tabel 1,98, serta nilai sampel asli yang menunjukkan arah positif sebesar 0,319. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin bagus kinerja yang dihasilkan, begitupun sebaliknya apabila seorang auditor tidak memiliki pengalaman maka kinerja yang dihasilkan akan cenderung berkurang. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu [17] yang menyatakan bahwa auditor yang memiliki pengalaman kerja lebih tinggi cenderung mampu mengambil keputusan audit secara lebih tepat sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan pengalaman yang semakin banyak, maka akan semakin banyak juga auditor yang mampu menguasai bidangnya sehingga mempengaruhi kinerja auditor.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja auditor didasari oleh nilai p-value sebesar 0,045, yang kurang dari tingkat signifikansi 5% (0,05), dan nilai T statistik sebesar 2,003, yang lebih besar dari 1,98. Serta didukung oleh nilai sampel asli variabel ini yang menunjukkan arah negatif yaitu -0,222. Maka dapat disimpulkan, hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami auditor, maka semakin rendah kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan terdahulu yang menyatakan bahwa konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan dapat menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu [23]. Dengan begitu dinyatakan bahwa konflik peran yang dialami auditor dapat menimbulkan kebingungan, stress, dan dilema etis yang berpotensi menurunkan kualitas kinerja auditor.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja auditor yang didasari oleh nilai p-value sebesar 0,011, di mana nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi 5% (0,05), dan nilai T statistik sebesar 2,541, yang lebih besar dari 1,98, serta nilai sampel asli sebesar 0,271 yang menunjukkan arah positif. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompeten seorang auditor maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Temuan ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa seorang individu yang memiliki keahlian khusus dalam audit kemungkinan besar akan menghasilkan laporan audit yang lebih berkualitas daripada seorang akuntan yang tidak memiliki keahlian khusus dalam bidang tersebut [11]. Oleh karena itu, auditor yang memiliki kualifikasi tinggi cenderung menghasilkan audit yang berkualitas tinggi.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi, pengalaman auditor, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Temuan ini menunjukkan bahwa auditor yang mampu mempertahankan sikap independen dalam menjalankan tugasnya cenderung dapat menghasilkan proses audit yang lebih objektif dan profesional. Selain itu, pengalaman kerja yang dimiliki auditor membantu meningkatkan kemampuan dalam memahami permasalahan, mengambil keputusan, dan menyelesaikan penugasan audit secara lebih efektif. Kompetensi yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai juga berperan dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan audit sehingga kinerja auditor menjadi lebih optimal. Sebaliknya, konflik peran yang dialami auditor dapat mengganggu fokus, objektivitas, serta efektivitas dalam menjalankan tugas, sehingga berpotensi menurunkan kinerja auditor. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Kantor Akuntan Publik dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kualitas kinerja auditor melalui penguatan independensi, pengembangan kompetensi, pemberian kesempatan memperoleh pengalaman yang lebih luas, serta pengelolaan konflik peran secara efektif. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian, menambahkan variabel yang berpotensi memengaruhi kinerja auditor dan menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar lebih diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

- [1] M. Afrizal Miradji, L. Mufidah, A. Eka Anggraini, and M. Ngongo, "Studi Empiris Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Dalam Pemeriksaan Akuntansi," *J. Keuang. dan Manaj. Terap.*, vol. 5, no. 4, pp. 139–146, 2024.
- [2] L. Lismawati, F. Marietza, and C. Yuliana, "Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 10, no. S1, pp. 69–78, 2022, doi: 10.37676/ekombis.v10is1.1989.
- [3] Primayeta Wahyuni and Dewi Zulvia, "Pengaruh Kompleksitas Tugas, Etika Profesi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor," *J. Ris. Akunt.*, vol. 2, no. 1, pp. 01–16, 2023, doi: 10.54066/jura-itb.v2i1.1232.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12422>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

-
- [4] Askolani Al Sayuti and Annisa Annisa, "Dampak Independensi, Struktur Audit Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor," *J. Mhs. Manaj. dan Akunt.*, vol. 2, no. 1, pp. 31–50, 2023, doi: 10.30640/jumma45.v2i1.962.
- [5] H. Hanifah and C. Kuntadi, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor: Kompetensi Auditor, Pengalaman Auditor, dan Etika Profesi," *J. Rumpun Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 2, pp. 122–132, 2024, [Online]. Available: <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i2.1233>
- [6] OJK, "SIARAN PERS OJK BERI SANKSI UNTUK AP DAN KAP TERKAIT WANAARTHA LIFE DI TENGAH PENANGANAN LIKUIDASI," Otoritas Jasa Keuangan.
- [7] OJK, "Sanksi Administratif Berupa Pembekuan Pendaftaran AP Madelih Kurniawan," *Otoritas Jasa Keuang.*, pp. 11–12, 2024, [Online]. Available: <https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/pengumuman/Pages/Sanksi-Administratif-Berupa-Pembekuan-Pendaftaran-AP-Madelih-Kurniawan.aspx>
- [8] Saridawati Saridawati, Okky Kharisma, Olivia Purama J, Valencia Valencia, and Viera Pramestya, "Analisa Pelanggaran Etika Profesi Akuntansi Studi Kasus PT Hanson Internasional Tbk (MYRX)," *Akunt. dan Ekon. Pajak Perspekt. Glob.*, vol. 2, no. 2, pp. 13–20, 2025, doi: 10.61132/aepg.v2i2.924.
- [9] A. Raodah and H. Hafsah, "Pengaruh Etika Profesi, Pengalaman Auditor dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan," *Owner*, vol. 7, no. 4, pp. 3569–3579, 2023, doi: 10.33395/owner.v7i4.1717.
- [10] A. Fadila, MAIDANI, and RINJANI, "Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity Dan Role Overload Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Bekasi," *E-Jurnal Akunt. Tsm*, vol. 2, no. 2, pp. 931–946, 2022, [Online]. Available: <http://jurnaltsm.id/index.php/EJATSM>
- [11] K. Junisa, "Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor: Profesionalisme, Kompetensi Auditor dan Independensi Auditor," *Balanc. Media Inf. Akunt. dan Keuang.*, vol. 16, no. 2, pp. 58–67, 2024, doi: 10.52300/blnc.v16i2.13240.
- [12] Y. Ardianah, Z. Bokuu, and M. Mahmud, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Internal," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 2, pp. 365–382, 2023.
- [13] Oktayana, Sunarsih, and Pramesti, "Pengaruh Profesionalisme, Akuntabilitas, Pengalaman Kerja, Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali," *J. Karma (Karya Ris. Mhs. Akuntansi)*, vol. 1, no. 4, pp. 1347–1353, 2021.
- [14] N. A. Ramadhani and S. Biduri, "Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload, Leadership Styles Dengan Menggunakan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi Terhadap Kinerja Auditor," *Ijcccd*, vol. 1, no. 1, pp. 1–10, 2022, doi: 10.21070/ijcccd.v4i1.843.
- [15] A. P. Bhaskoro, I. G. K. A. Ulupui, and A. M. Musyaffi, "Pengaruh Etika Profesi, Profesionalisme, Independensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal," *J. Revenue J. Ilm. Akunt.*, vol. 5, no. 1, pp. 420–441, 2024.
- [16] Saring Suhendro, "Jurnal Akuntansi dan Keuangan," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, p. 160, 2023.
- [17] I. G. A. K. B. D. Deasusanti, W. Suhaedi, and I. Waskito, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor," *J. Ris. Akunt. Aksioma*, vol. 22, no. 2, pp. 52–63, 2023, doi: 10.29303/aksioma.v22i2.236.
- [18] E. Wahyudi and H. As'ari, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Yogyakarta," *Juremi J. Ris. Ekon.*, vol. 3, no. 6, pp. 729–738, 2024.
- [19] D. V. S. Manurung and I. sukma Subagio, "The influence of competence, time pressure, role conflict and experience on auditor performance with job stress as an intervening variable," *J. Econ. Business, Account.*, vol. 7, no. 4, pp. 9547–9566, 2024.
- [20] C. Pertiwi, M. Panorama, and P. C. Azwari, "Pengaruh Independensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *J. Intelekt. Keislaman, Sos. dan Sains*, vol. 9, no. 2, pp. 343–360, 2020, doi: 10.19109/intelektualita.v9i2.6360.
- [21] M. Alwan, A. M. Musyaffi, and P. N. Perdana, "Pengaruh Teknik Audit Berbantuan Komputer, Kompetensi Auditor, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor," *J. Akuntansi, Perpajak. dan Audit.*, vol. 5, no. 1, pp. 127–143, 2024, doi: 10.21009/japa.0501.09.
- [22] L. R. Jati, "Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kemandirian pada Inspektorat Kepolisian Daerah Kalimantan Barat dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi," *J. Magister Akunt. Trisakti*, vol. 6, no. 1, pp. 1–31, 2021.
- [23] N. Pulungan, "Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor," *J. Manaj. Dan Akunt. Medan*, vol. 2, no. 1, pp. 48–56, 2020, doi: 10.47709/jumansi.v2i1.2105.