



BAB II

KAJIAN PUSTAKA



Hak cipta dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teori

1. Teori Peran

Peran merupakan sebuah tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban sesuai dengan posisinya. Dalam sebuah organisasi peran sangat diperlukan agar sebuah pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan posisi setiap individu. Dalam KAP, setiap individu memiliki peran yang berbeda agar tidak terjadi kesalahan kerja atau pengulangan audit.

Menurut Agustina (2009), teori peran merupakan penekanan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di dalam masyarakat yang memusat pada sifat individual sebagai perilaku sosial. Peran adalah konsep sentral dari teori peran. Dengan demikian, pembahasan mengenai teori peran tidak lepas dari definisi peran dan berbagai istilah perilaku individual.

Peran melakukan fungsi ini dengan sistem sosial. Seseorang memiliki peran, baik dalam pekerjaan maupun di luar itu. Masing-masing peran menghendaki perilaku yang berbeda-beda. Dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seorang karyawan mungkin lebih dari satu peran, seorang karyawan bisa berperan sebagai bawahan, anggota serikat pekerja, dan wakil dalam panitia keselamatan kerja (Kristina, 2014).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Teori Sikap

Ⓒ Mekanisme mental yang mengevaluasi, membentuk pandangan, mewarnai perasaan dan akan ikut menentukan kecenderungan perilaku individu terhadap manusia lainnya atau sesuatu yang sedang dihadapi oleh individu, bahkan terhadap diri individu itu sendiri disebut fenomena sikap. Fenomena sikap yang timbul tidak saja ditentukan oleh keadaan objek yang sedang dihadapi tetapi juga dengan kaitannya dengan pengalaman-pengalaman masa lalu, oleh situasi di saat sekarang, dan oleh harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Sikap manusia, atau untuk singkatnya disebut sikap, telah didefinisikan dalam berbagai versi oleh para ahli (Panjaitan, 2010).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Azwar (2007) menyatakan bahwa sikap memiliki 3 komponen yaitu:

a. Komponen kognitif

Komponen kognitif merupakan komponen yang berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap.

b. Komponen afektif

Komponen afektif merupakan komponen yang menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap. Secara umum, komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu.

c. Komponen perilaku

Komponen perilaku atau komponen konatif dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya.

3. Struktur Audit

Menurut Fanani (2008), struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit,



prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor dalam melakukan audit. Dalam proses pengauditan, struktur audit merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh para auditor.

Menurut Messier (2014:18-22) terdapat tujuh tahapan penting dalam melakukan pemeriksaan akuntansi, antara lain :

- a. Penerimaan atau keberlanjutan klien, standar profesional mensyaratkan bahwa KAP harus memiliki kebijakan dan prosedur untuk menentukan apakah untuk menerima klien baru atau mempertahankan klien yang ada.
- b. Aktivitas perikatan awal, secara umum terdapat tiga perikatan awal, yaitu (1) penentuan persyaratan tim pelaksana; (2) memastikan independensi tim audit dan kantor audit; dan (3) menetapkan pemahaman dengan klien terikat dengan jasa yang akan dilakukan.
- c. Perencanaan audit, perencanaan yang tepat adalah hal yang penting untuk memastikan audit dilaksanakan secara efektif dan efisien, dengan tujuan untuk merencanakan audit dengan tepat, tim audit harus membuat penilaian awal dari resiko bisnis klien dan menentukan materialitas.
- d. Pertimbangan dan audit pengendalian internal, pengendalian internal didesain dan dipengaruhi oleh dewan direksi entitas, manajemen, dan personel lain yang menyediakan jaminan yang layak tentang pencapaian tujuan tentang sebagai tersebut, yaitu (1) keandalan pelaporan keuangan; (2) efektivitas dan efisiensi operasi; (3) kepatuhan atas hukum dan regulasi yang berlaku.
- e. Audit proses bisnis dan akun terikat, auditor biasanya mengorganisir audit dengan mengelompokkan akun-akun laporan keuangan berdasarkan proses bisnis yang terutama memengaruhi akun-akun tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- f. Penyelesaian audit, setelah auditor selesai mengumpulkan bukti terkait dengan asersi (penyataan dari satu pihak untuk digunakan oleh pihak lain) laporan keuangan.

- g. Evaluasi hasil dan menerbitkan laporan audit, tahap akhir dari proses audit adalah untuk mengevaluasi hasil dan memilih laporan keuangan yang tepat untuk diterbitkan.

Menurut Arens (2014:*summary of the audit process*), struktur audit memiliki

4 fase spesifik, antara lain:

- a. Merencanakan dan merancang sebuah pendekatan audit, dapat dilakukan dengan mendapatkan pemahaman atas entitas klien dan lingkungannya, memahami pengendalian internal dan menilai resiko pengendalian, dan menilai resiko salah saji material.
- b. Melaksanakan pengujian pengendalian dan pengujian substansif transaksi. Sebelum auditor bisa membenarkan pengurangan pengujian resiko pengendalian yang direncanakan ketika pengendalian internal dianggap sudah efektif, pertama-tama mereka harus menguji efektifitas pengendalian.
- c. Melakukan prosedur analitis dan pengujian atas rincian saldo. Prosedur analitis menggunakan perbandingan dan keterkaitan untuk menilai apakah saldo akun atau data lain disajikan secara wajar.
- d. Menyelesaikan audit dan menerbitkan laporan audit. Setelah auditor menyelesaikan seluruh porsedur untuk masing-masing tujuan audit dan laporan keuangan serta pengungkapan yang terkait, sangat penting untuk menggabungkan informasi yang didapatkan untuk mencapai kesimpulan menyeluruh apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Menurut Hall dan Singleton (2007:17-19), terdapat tiga tahapan dalam

melakukan audit, yaitu :

Perencanaan audit, sebelum auditor dapat menentukan sifat sejauh manapengujian akan dilakukannya, dia harus mendapatkan pemahaman yang lengkap mengenai bisnis kliennya. Tujuan auditor untuk mendapatkan informasi yang cukup mengenai perusahaan agar dapat merencanakan berbagai tahapan audit lainnya.

Pengujian pengendalian, tujuan dari tahapan ini adalah untuk menentukan apakah ada pengendalian internal yang memadai dan berfungsi baik.

Pengujian substantif, pada tahap proses audit ini difokuskan pada data keuangan. Tahap ini melibatkan penyelidikan yang terperinci mengenai berbagai saldo akun dan transaksi.

Pada dasarnya, struktur audit akan membantu menciptakan laporan audit yang akurat dan valid. Menurut Fanani (2008), laporan audit harus memiliki indikator sebagai berikut:

- a. Prosedural, merupakan sebuah susunan dan langkah-langkah yang harus diikuti oleh auditor.
- b. Fasilitas yang digunakan, merupakan sebuah alat bantu yang dipakai dalam pembuktian kewajaran sebuah laporan keuangan.
- c. Validitas laporan, merupakan ketepatan pelaksanaan prosedur audit yang telah dilaksanakan oleh auditor.

4. Konflik Peran

Menurut Septiawan (2013) konflik peran merupakan sebuah kegiatan yang mengharuskan individu yang bekerja untuk melaksanakan lebih dari satu tugas.

Konflik peran sering terjadi pada lembaga perbankan, dimana terdapat individu yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



memegang jabatan rangkap. Konflik peran dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif, kontribusi positif dari konflik peran terjadi ketika perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk melaksanakan rekrutmen karyawan dalam rangka mengisi suatu posisi, sedangkan dampak negatif konflik peran ialah kinerja atau *performance* karyawan menjadi tidak maksimal karena melaksanakan pekerjaan yang berbeda sekaligus.

Menurut Agustina (2009), konflik peran ini timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Kondisi ini umumnya terjadi karena adanya beberapa perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.

Menurut Hanna dan Firmanti (2013) konflik peran merupakan bentuk ketidaksesuaian antara mekanisme pengendalian birokrasi dan norma, aturan, etika, maupun kemandirian dari profesional. Penekanan dari gambaran konflik peran ini adanya ketidaksesuaian peran yang harus dilakukan oleh auditor dilihat dari tuntutan profesionalisme dari profesi auditor. Ketidaksesuaian tersebut dinilai sebagai sebuah bentuk konflik peran.

5. Ketidakjelasan Peran

Menurut Agustina (2009), ketidakjelasan peran adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan oleh seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan. Ketidakjelasan peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan. Ketidakjelasan peran mengacu pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kejelasan mengenai harapan-harapan yang dikenal atau konsekuensi dari kinerja atau peran tertentu.

Ketidajelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Fanani, 2008). Kondisi ini terjadi karena terkadang klien meminta layanan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dalam kondisi seperti ini timbul konflik antara tugas yang diberikan oleh KAP dan permintaan yang disampaikan oleh klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor. Sama seperti dengan konflik peran, ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam berkerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

5. Kelebihan Peran

Kelebihan peran adalah konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas (Agustina, 2009). Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa peak season dimana KAP akan kebanjiran pekerjaan, dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama.

Di lingkungan kerja auditor yang kelebihan peran biasanya terjadi saat datangnya *busy season*. *Busy season* adalah masa sibuk saat auditor memiliki jumlah pekerjaan yang lebih banyak dari hari-hari biasanya, namun harus segera diselesaikan dengan alokasi waktu yang singkat. Di Indonesia *busy season* biasanya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



terjadi di bulan November hingga bulan Maret tahun berikutnya. Pada masa ini auditor memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan lapangan dan mencari data yang dibutuhkan di kantor klien, kemudian setelah itu harus segera mengaudit laporan keuangan dan menyusun kertas kerja. Pekerjaan-pekerjaan tersebut mungkin menjadi hal yang ringan apabila dikerjakan di hari-hari biasa namun pekerjaan tersebut menjadi berat pada masa *busy season* sebab auditor dibebani dengan pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan (Ulum, 2015).

6. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawasanya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Trisnarningsih, 2007). Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Robbins (2015:259-261) dalam mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

a. Gaya kepemimpinan karismatik

Suatu teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa para pengikut membuat atribut kepahlawanan atau kemampuan dalam kepemimpinan yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu. Sejumlah studi telah berupaya untuk mengidentifikasi karakteristik dari para pemimpin yang karismatik : mereka memiliki sebuah visi, bersedia untuk mengambil resiko pribadi untuk mencapai visi tersebut, yang peka terhadap kebutuhan dari para pengikut, dan memperlihatkan perilaku-perilaku yang luar biasa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- b. Gaya kepemimpinan transaksional
- Para pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a) Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d) Laissez-Faire: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

- c. Gaya kepemimpinan transformasional

Para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap pengikutnya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a) Karisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d) Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Menurut Tim Kwik Kian Gie School of Business (2013:17) terdapat 6

persyaratan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh pemimpin :

- a) Kondisi fisik : kesehatan, kekuatan fisik dan keterampilan.
- b) Kemampuan intelektual ; kemampuan dalam waktu singkat atau bahkan dengan segera menangkap dan memahami masalah yang dihadapinya.
- c) Kondisi modal : pendirian yang kokoh, rasa tanggung jawab, inisiatif, dedikasi, dan peradaban.
- d) Pengetahuan umum.
- e) Pengetahuan khusus yang terkait dengan fungsinya : setiap fungsi membutuhkan *body of knowledge* yang khas untuk menjalankan fungsinya seperti keuangan, marketing, dan pengetahuan teknis.
- f) Pengalaman : dalam praktik, pengalaman lapangan dan pekerjaan yang konkret tidak dapat dihindarkan. Seorang pemimpin perusahaan, pada jenjang apapun, membutuhkan pengalaman kerja.

7. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental-bepikir, penalaran dan memecahkan masalah. Terdapat tujuh dimensi yang paling sering disebut dalam membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, komprehensi verbal, kecepatan perspektual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan ingatan (Robbins, 2015:35).

Menurut Amalia (2015) intelegensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, dapat menghadapi lingkungan secara efektif, dan berpikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diteliti secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



manifestasi dari proses berpikir rasional. Sedangkan IQ (*Intelligence Quotient*) adalah skor yang didapat dari sebuah alat tes kecerdasan. Dengan demikian IQ (*Intelligence Quotient*) hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan.

8. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati (Amalia, 2015).

Menurut Robbins (2015:60-71), emosi adalah perasaan intens yang diarahkan pada seseorang atau sesuatu yang disebabkan oleh suatu peristiwa spesifik namun hanya timbul dalam durasi yang singkat dan biasanya diikuti dengan ekspresi wajah yang jelas. Kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur dalam sebuah model alur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI IKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

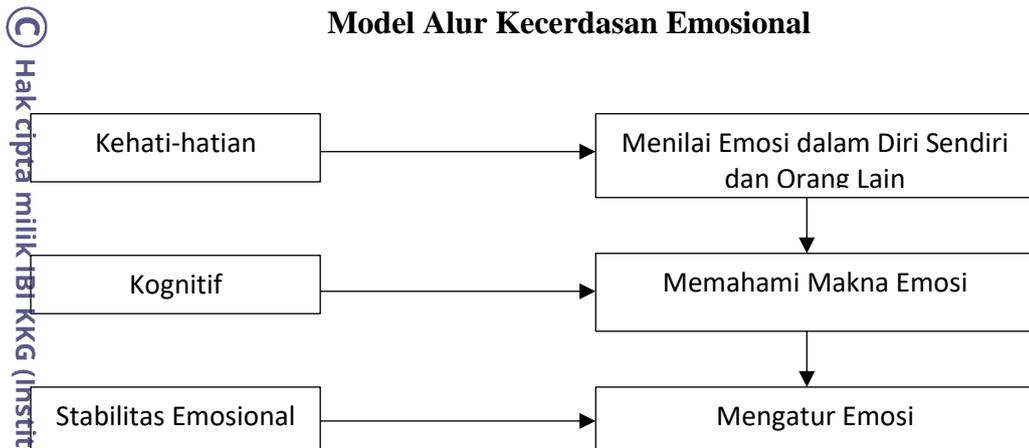
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Gambar 2.1

Model Alur Kecerdasan Emosional



Sumber : Robbins (2015:71)

9. Kinerja Auditor

Menurut Indiarti (2011) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja merupakan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tiga faktor diatas, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja auditor.

Menurut Zamzami (2014:1) dalam Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN), audit didefinisikan sebagai berikut :

“Proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, objektif, dan profesional berdasarkan standar audit untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Karakteristik yang membedakan kinerja auditor dengan kinerja manajer adalah pada output yang dihasilkan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan Faktor Lingkungan Kerja dan Faktor Internal Terhadap Kinerja Auditor adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Empiris 1

| | |
|------------------|--|
| Nama Peneliti | Zaenal Fanani, Rheny Afriana Hanif, Bambang Subroto (2008) |
| Judul Penelitian | Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor |
| Variabel | Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kinerja Auditor |
| Objek Penelitian | Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jawa Timur |
| Metode Analisis | 1. Regresi Linear 2. Uji <i>Non Response Bias</i> |
| Hasil Penelitian | 1. Struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

| | |
|--|---|
| | <p>tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.</p> <p>2. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja secara keseluruhan.</p> <p>3. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena kebanyakan responden adalah auditor pemula yang memiliki pengalaman kerja yang relative singkat dan usia yang relative muda, sehingga belum merasakan ketidakjelasan peran.</p> |
|--|---|

Sumber : Jumal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Volume 5 - Nomor 2, Des 2008

Tabel 2.2

Penelitian Empiris 2

| | |
|------------------|---|
| Nama Peneliti | Lidya Agustina (2009) |
| Judul Penelitian | Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor |
| Variabel | Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor |
| Objek Penelitian | Kantor Akuntan Publik <i>Big Four</i> Di Wilayah DKI Jakarta |



| | |
|------------------|--|
| Alat Analisis | Analisi Jalur (<i>Path Analysis</i>) |
| Hasil Penelitian | <ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor junior. 2. Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja auditor junior. 3. Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor junior. 4. Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja auditor junior. |

Sumber : Jurnal Akuntansi Vol.1 No.1 Mei 2009: 40-69

Tabel 2.3

Penelitian Empiris 3

| | |
|------------------|--|
| Nama Peneliti | Sri Trisnarningsih (2007) |
| Judul Penelitian | Indenpendensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman <i>Good Governance</i> , Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor |
| Variabel | <i>Good Governance</i> , Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Indenpendensi Auditor, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor |
| Objek Penelitian | Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Seluruh Indonesia |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



| | |
|-------------------------|---|
| <p>Alat Analisis</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Validitas dan Reliabilitas 2. Analisi Faktor 3. <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) |
| <p>Hasil Penelitian</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman good governance tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Hal ini terbukti bahwa independensi auditor berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pemahaman good governance terhadap kinerja auditor. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Hal ini terbukti bahwa komitmen organisasi tidak berfungsi sebagai variabel interveving dalam hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Meskipun auditor mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, tetapi jika pimpinan dalam organisasi tidak mempunyai pengaruh dominan maka tidak akan mempengaruhi kinerja auditor. 3. Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor jika auditor tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasinya. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor. |

Sumber : Unhas Makassar 26-28 Juli 2007

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 2.4

Penelitian Empiris 4

| | |
|------------------|--|
| Nama Peneliti | Amalia Khairunnisa (2015) |
| Judul Penelitian | Pengaruh Kemampuan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Provinsi Riau |
| Variabel | Kemampuan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Auditor |
| Objek Penelitian | Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Provinsi Riau |
| Metode Analisis | 1. Regresi Berganda 2. Uji t 3. Uji Autokolerasi 4. Uji Reliabilitas |
| Hasil Penelitian | 1. Kemampuan intelektual berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor. 3. Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor. |

Sumber : Jom Fekon Vol.2 No.2 Oktober 2015

Tabel 2.5

Penelitian Empiris 5

| | |
|------------------|---|
| Nama Peneliti | Hendra Gunawan, Zulfity Ramdan (2012) |
| Judul Penelitian | Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor |

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



| | |
|------------------|--|
| Variabel | Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Auditor |
| Objek Penelitian | Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta |
| Metode Analisis | <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Asumsi Klasik 2. Uji Koefisien Determinasi 3. Uji Statistik F 4. Uji Statistik t |
| Hasil Penelitian | <ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik peran dianggap sebagai suatu tuntutan dalam profesi auditor serta tanggung jawab yang lumrah terjadi dalam praktik dunia kerja yang harus dihadapi oleh auditor tanpa menimbulkan pengaruh terhadap kinerjanya. 2. Terdapat pengaruh signifikan antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah DKI Jakarta. 3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kelebihan peran terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah DKI Jakarta. 4. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah DKI Jakarta. |

Sumber : Binus Business Review Vol. 3 No. 2 November 2012: 825-839

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Kerangka Pemikiran

© Dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat pengaruh antara struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, gaya kepemimpinan, kemampuan intelektual, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.

1. Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

Dalam penelitian Fanani (2008) menunjukkan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor, sebaliknya kantor akuntan publik yang tidak menggunakan struktur audit memiliki potensi meningkatnya konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf auditnya.

Semakin bagus struktur audit maka akan memberikan positif positif terhadap kinerja auditor di lapangan. Stuktur audit membantu senior memberikan perintah kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan. Setiap auditor harus memiliki pengetahuan tentang struktur audit karena tanpa pengetahuan tersebut staf audit cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenangan yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan beradaptasi.

2. 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. 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 kinerja auditor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



secara keseluruhan. Tingginya konflik peran dalam sebuah organisasi memberikan dampak negatif terhadap tingkat kinerja auditor (Azhar, 2013).

3. Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

3. Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya. Sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran juga 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 pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani, 2008).

4. Pengaruh Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Gunawan (2012), kelebihan peran merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada waktu tertentu. Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* dimana KAP akan kebanjiran pekerjaan pada periode yang sama. Hal ini akan menyebabkan menurunnya tingkat kinerja auditor jika auditor kebanjiran pekerjaan pada periode yang sama.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Gunawan (2012), gaya kepemimpinan yang informal lebih menekankan pada keteladanan pimpinan, namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar, akibat dari instrumen organisasi secara formal belum memadai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Penelitian akuntansi keperilakuan (behavior) tentang gaya kepemimpinan, terhadap kinerja perusahaan bisnis manufaktur sudah sering dilakukan, tetapi masih jarang sekali dilakukan penelitian dalam perusahaan bisnis non-manufaktur, seperti KAP dengan responden auditor independen.

Dalam penelitian Trisnaningsih (2007) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja para karyawan. Dari temuan tersebut, maka muncul pendapat bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja para bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pelatihan terhadap para bawahan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dalam KAP sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor.

6. Pengaruh Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Amalia (2015) intelegensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, dapat menghadapi lingkungan secara efektif, dan berpikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diteliti secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional. Namun jika seorang auditor kurang akan kemampuan intelektualnya dalam bidang audit maka akan menghambat proses pengauditan di lapangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan intelektual seorang auditor maka akan meningkatkan kinerja auditor.

7. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor

Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

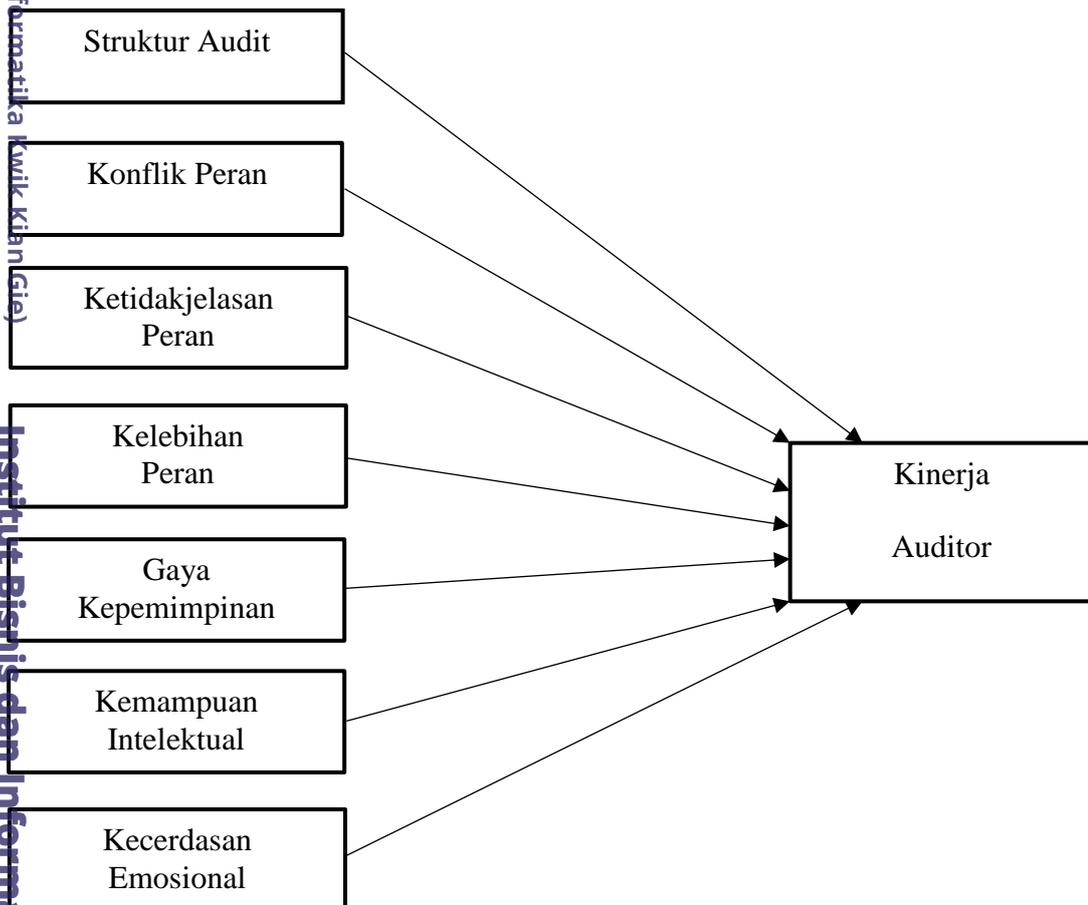


emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati (Amalia, 2015). Dalam dunia kerja akan banyak hal yang dapat mendorong emosi seseorang untuk keluar terutama saat seseorang merasa tertekan, stress, dan lain sebagainya, disini dibutuhkan kemampuan emosional dari seorang auditor dalam kinerjanya. Semakin baik kemampuan untuk mengendalikan emosi maka semakin baik pula kinerja auditor.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Dari uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_{a1} : Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
- H_{a2} : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
- H_{a3} : Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
- H_{a4} : Kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
- H_{a5} : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
- H_{a6} : Kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
- H_{a7} : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta dilindungi IBI HKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.