



PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KONFLIK PERAN, DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR

Oleh :

Harmi Prillyani Chendra

Dosen Pembimbing :

Ari Hadi Prasetyo, Drs., M.M., M.Ak.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta, Indonesia

Email : harmiprillyani@gmail.com

ABSTRAK

Pesatnya persaingan dikalangan auditor dan berkembangnya profesi tersebut menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga mampu diyakini menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan hasil audit yang berkualitas tinggi. Berkaitan dengan tanggung jawab auditor dalam mendeteksi kecurangan yang terjadi dalam laporan keuangan. Beberapa penelitian terdahulu mengenai Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor memperoleh kesimpulan yang berbeda-beda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor, menguji konflik peran terhadap kinerja auditor, dan menguji ketidakjelasan auditor terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian signifikan simultan (uji F) menunjukkan nilai $\text{sig} < 0,05$ maka model regresi layak digunakan dalam model penelitian. Sedangkan uji signifikan parameter individual (uji t) dengan nilai $\text{sig}/2 < 0,05$ maka hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa struktur audit $0,018/2 = 0,009 < 0,05$ terbukti signifikan terhadap kinerja auditor, konflik peran $0,013/2 = 0,0065 < 0,005$ terbukti signifikan dengan arah yang berbeda terhadap kinerja auditor, ketidakjelasan peran $0,018/2 = 0,009 < 0,05$ terbukti signifikan dengan arah yang berbeda terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kinerja Auditor.

ABSTRACT

Rapid competition in the realm of auditor and the evolving profession, demanding the auditor to be always increasing their performance, so they can be believed to be a qualified auditor and capable of producing audit result with high quality. Associated with being a responsible auditor in detecting fraudulence that happens in the money report. From some research in the past about influence of audit structure, role conflict, and role ambiguity towards audit performance has been obtained variance conclude the purpose of this research is to measure the influence of audit structure toward audit performance, the influence of role conflict toward audit performance, and the influence role ambiguity toward audit performance. The result of significant simultaneous test (Test F) showed the sig score $< 0,05$ then the regression model is worthy to be used in the test model. While the significant individual test (Test t) with score $\text{sig}/2 < 0,05$ then The result of hypothesis test is showing that the audit structure $0,018/2 = 0,009 < 0,05$ is proved to be significant towards the audit performance. Role conflict $0,013/2 = 0,0065 < 0,05$ proved to be significant with a different direction towards the auditor's performance. The ambiguity role $0,018/2 = 0,009 < 0,05$ proved to significant with a different direction towards the auditor performance.

Keywords: Audit Structure, Role Conflict, Role Ambiguity, Auditor Performance.

© 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 seluruhnya dan untuk menyalin, mendistribusikan, atau menggunakan kembali isi dari publikasi ini tanpa izin IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



PENDAHULUAN

Dalam menghadapi lingkungan yang cepat berubah, Kantor Akuntan Publik (KAP) dituntut untuk meningkatkan efektifitas dan kinerjanya. Kantor Akuntan Publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang jasa. Jasa yang diberikan dapat berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*) dan audit laporan keuangan. Saat ini akuntan telah menjadi salah satu profesi di dalam bidang bisnis. Dengan berkembangnya dunia bisnis membuka peluang bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk menyediakan jasa. Dimana setiap laporan keuangan perusahaan perlu diaudit oleh pihak ketiga untuk mengetahui apakah laporan keuangan tersebut telah sesuai dengan standar dan prinsip akuntansi yang berlaku umum, sekaligus mendapatkan opini yang menyatakan wajar tidaknya laporan keuangan tersebut, sehingga perusahaan mempunyai keyakinan atas laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Dalam lingkungan kerja saat ini di Kantor Akuntan Publik (KAP), seperti yang dialami penulis yang ditempatkan sebagai junior auditor saat menjalani proses magang kerja di sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta, adanya ketidakselarasan antara auditor junior dan auditor senior dengan partner. Struktur audit yang telah ada dirasakan kurang efektif dalam penyelesaian proses audit. Para auditor seringkali melakukan proses audit tanpa memicu yang didasarkan pada struktur audit.

Adanya konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang di alami oleh auditor. Seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh banyak hal yang dimiliki ataupun yang dihadapinya baik dari dalam maupun dari luar. Hal ini dikarenakan auditor adalah manusia yang memiliki perasaan, emosi, harga diri, hak asasi dan kepribadian yang dijadikan kekuatan untuk menjalankan setiap pekerjaan. Menurut Gibson et.al (2007) dalam Ade Septiawan (2013) kinerja individual akan meningkat ketika individu memiliki kecerdasan emosional dalam bekerja. Kecerdasan emosional berhubungan dengan kemampuan individu untuk memperlihatkan kompetensinya di dalam bekerja, dan mampu mencari solusi di dalam penyelesaian sebuah tanggung jawab dalam bekerja. Oleh sebab itu kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Selain konflik peran juga terdapat ketidakjelasan peran sebagai auditor terutama sering terjadi pada auditor baru atau junior auditor karena kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan auditor senior dan partner. Auditor senior dan partner terkadang hanya meminta bantuan tanpa memberikan informasi yang cukup dalam menyelesaikan tugas sehingga tugas tersebut sulit diselesaikan dan memakan waktu.

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kondisi kerja yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Skandal akuntansi perusahaan besar di Amerika seperti Enron, Global Crossing, Worldcom, Microstrategy, Adelphia, PNC Financial Services dan Rite Aid, hampir semuanya melibatkan Kantor Akuntan Publik (KAP) besar seperti *the big five*. Di Indonesia juga pernah terjadi hal yang sama pada kasus PT. Kimia Farma Tbk., yaitu terjadinya overstated pada laba bersih per 31 Desember 2001. Setidaknya hal ini bisa menjadi pembelajaran bersama bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Profesi sebagai akuntan publik memainkan peranan sosial yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh auditor. Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada perusahaan terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Dalam menjaga mutu pekerjaan profesionalnya, Akuntan Publik harus berpedoman pada kode etik maupun Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya.



Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi. Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan yaitu mendorong efektivitas, mendorong efisiensi, mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas sehingga diduga dapat meningkatkan 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 terabaikannya 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, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. 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.

Maka berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor”**. Berdasarkan penjelasan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh Struktur Audit terhadap kinerja Auditor.
2. Untuk menguji pengaruh Konflik Peran terhadap kinerja Auditor.
3. Untuk menguji pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap kinerja Auditor.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Peran

Peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya. Untuk dapat berinteraksi satu sama lain, setiap individu memerlukan suatu cara tertentu untuk mengantisipasi perilaku orang lain. Peran melakukan fungsi ini dalam sistem sosial. Untuk dapat bekerja dengan baik dalam organisasi sebuah peran diperlukan demi kelancaran dan kelangsungan. Seseorang memiliki peran, baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Masing-masing peran menghendaki perilaku berbeda-beda, dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seorang karyawan mungkin memiliki lebih dari satu peran, seorang karyawan bisa berperan sebagai bawahan, dan anggota serikat pekerja. Organisasi seperti kantor akuntan publik memiliki banyak individu yang saling berinteraksi satu dengan yang lain. Untuk menjaga agar tidak terjadi kesalahan kerja atau pengulangan dalam audit diperlukan sebuah peran untuk setiap individunya. Peran antar auditor berbeda-beda karena ada yang memiliki wewenang yang lebih tinggi dibanding yang lainnya, peran yang dimiliki juga ada yang lebih banyak dibanding yang lain.

Menurut Khan (1964) dalam Agustina (2009), teori peran (*role theory*) mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di dalam masyarakat yang memusat pada sifat individual sebagai perilaku sosial. Menurut Shaw dan Constanzo (1970) dalam Agustina (2009), peran adalah konsep sentral dari teori peran. Dengan demikian pembahasan teori peran tidak lepas dari definisi peran dan berbagai istilah perilaku didalamnya.



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 komperhensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Bowrin, 1998 dalam Fanani, 2008).

Konflik Peran

Menurut Tsai dan Shis (2005) dalam Fanani (2008) konflik peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Kondisi kerja yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan.

Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Kahn, 1964 dalam Agustina, 2009), *role ambiguity* atau ketidakjelasan peran adalah kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat. 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. (Rizzo et al, 1970 dalam Trisnaningsih, 2007)

Kinerja Auditor

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Menurut Agustina (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.



Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan beradaptasi. Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan yaitu dapat mendorong efektivitas, dapat mendorong efisiensi, dapat mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas sehingga diduga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Bamber et al. (1989) dalam Fanani et al. (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.

Struktur Audit Berpengaruh Positif Terhadap kinerja Auditor

Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

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 kerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Pengaruh hubungan konflik peran dan kinerja auditor antara lain adanya kecenderungan atas rasa tidak nyaman dalam bekerja yang dapat mengakibatkan tidak adanya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga ketepatan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut tidak dapat dicapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Khoo dan Sim (1997) dalam Fanani et al. (2008) tentang konflik auditor dengan membahas latar belakang konflik peran auditor dan mereview secara empiris masalah lingkungan audit di Korea. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab utama dari konflik auditor di Korea adalah inkonsistensi peranan structural, konflik peran dan jarak penghargaan. Hasil survei menunjukkan bahwa auditor di Korea mengalami konflik peran yang signifikan, sehingga dalam bekerja mereka cenderung berkompromi dengan motif ekonomi dan kurang memperhatikan etika professional. Akibatnya kinerja tidak menjadi perhatian utamanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Fisher (2001) dalam Fanani et al. (2008) menyampaikan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja. Menurut Agustina (2009), konflik peran memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik.

Konflik Peran Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif disbanding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Fried (1998) dalam Fanani et al. (2008) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya. Ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu. Ketidakjelasan peran



secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja seorang akuntan publik karena adanya ketidakpastian yang dihadapinya.

H₃ : Ketidakjelasan Peran Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Auditor

METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang menjabat sebagai staff auditor, ataupun senior auditor.

Menurut Sugiono (2012:58), pada dasarnya variable penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang dipelajari dan ditetapkan oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Variable penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah :

1. Variable Independen

Variable independen merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen. Dalam penelitian ini, yang merupakan variable independen adalah “ Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran “.

Pengukuran variable independen, yaitu Struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran dilakukan dengan cara menjumlahkan skor tiap dimensi yang diukur dengan skala interval (Skala Likert) 5 (lima) poin. Responden diminta menjawab tentang bagaimana tanggapan atau persepsi mereka, memilih diantara 5 (lima) jawaban mulai dari sangat tidak perlu sampai sangat perlu , sangat tidak setuju sampai sangat setuju dan sangat tidak pernah sampai sangat pernah.

2. Variable Dependen

Variable dependen merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable independen. Dalam penelitian ini, variable dependennya adalah “ Kinerja Auditor

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dari E. Michael Bamber (1989) yang dimuat dalam jurnal The Accounting Review Vol. 64, No. 2 (Apr., 1989), pp. 285-299. Selain itu penulis juga menggunakan kuesioner dari John R. Rizzo dalam jurnal Administrative Science quarterly, Vol. 15, No.2 (Jun., 1970), pp. 150-163 dan juga peneliti menggunakan kuesioner dari Kalbers, Lawrence P; Fogarty, Timothy J. Auditing 14.1 (Spring 1995): 64 dalam Fanani (2008). Penulis menggunakan kuesioner tersebut karena dinilai sudah relevan. Kuesioner ini juga telah memenuhi syarat uji validitas dan realibilitas.

Dari kuesioner yang telah disebar, maka data yang telah diperoleh dapat dianalisis dengan metode skala Likert sebagai berikut:

Skala Likert

Penggunaan skala Likert digunakan untuk menganalisis variabel struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran, dimana masing-masing pertanyaan yang diajukan mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat setuju. Jawaban sangat setuju berarti struktur audit yang dimiliki sangat rinci atau tidak adanya konflik peran juga ketidakjelasan peran yang terjadi di dalam ruang lingkup auditor dan jawaban sangat tidak setuju berarti auditor tidak memiliki struktur audit yang cukup dan ada konflik peran dan ketidak jelasan peran dalam ruang lingkup auditor.

Skala ini menggunakan ukuran ordinal, oleh karenanya tiap alternatif jawaban akan diberikan ranking atau skor 1 sampai 5.



Analisis data adalah cara-cara mengolah data yang telah terkumpul kemudian dapat memberikan interpretasi. Hasil pengolahan data ini digunakan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan. Teknik analisis yang digunakan merupakan

1. Uji Kualitas Data

1. Kuesioner dikatakan valid apabila item-item pernyataan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Ghozali, 2011). Sedangkan kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten saat diajukan pernyataan yang sama pada waktu yang berbeda. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

a. Uji Validitas

Syarat minimum untuk memenuhi validitas adalah apabila $r = 0,3$. Jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono 2012 : 188-189).

Kriteria pengambilan keputusan:

- $r_{\text{pertanyaan}} > r_{\text{tabel}} (0,3)$, maka instrument dinyatakan valid
- $r_{\text{pertanyaan}} < r_{\text{tabel}} (0,3)$, maka instrument dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha* karena alternatif jawaban lebih dari dua. pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS setelah data induk di tabulasikan dan data SPSS telah dibangun. Menurut Zikmund (2010:206). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut reliabel.

Kriteria pengambilan keputusan :

- Nilai *alpha Cronbach* $>$ nilai $r_{\text{tabel}} (0,600)$, maka instrumen dinyatakan reliabel.
- Nilai *alpha Cronbach* $<$ nilai $r_{\text{tabel}} (0,600)$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah tiap-tiap bagian variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk pengujian hipotesis penelitian, data diasumsikan bersifat normal, dengan kata lain distribusi skor yang diperoleh diperoleh dari instrumen penelitian akan dibandingkan dengan distribusi normal (Ghozali, 2011 : 160). Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov *one sample*, dengan dasar penelitian sebagai berikut:

- Jika nilai *Asymp. Sig* $\geq \alpha (0,05)$, artinya data berdistribusi normal
- Jika nilai *Asymp. Sig* $< \alpha (0,05)$, artinya data berdistribusi yang tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali 2011:139). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas, tidak heterokedastisitas.

Cara yang dipakai dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat uji *glejser* (metode non grafik). Uji *glejser* untuk mengetahui apakah pola *residual* mengandung heteroskedastisitas atau tidak maka kita dapat melakukan regresi nilai *absolute residual* dengan variabel independennya.

- Jika tingkat signifikansi yang terdapat pada tabel anova dari hasil pengujian nilainya lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut terjadi heteroskedastisitas (Signifikansi $< \alpha < 0,05$ maka H_a diterima).



b. Jika tingkat signifikansi yang terdapat pada tabel anova dari hasil pengujian nilainya lebih besar dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5% maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas (Signifikansi $< \alpha = 0,05$ maka H_a tidak dapat diterima).

c. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dengan menggunakan SPSS 20, dapat diketahui apakah model regresi terjadi multikolinieritas atau tidak. Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai $VIF \leq 10$
- 2) Nilai $Tolerance \geq 0,1$, dimana $Tolerance = 1/VIF$ atau $VIF = 1/Tolerance$.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) atau antara periode pengamatan (Ghozali 2011: 110). Autokorelasi muncul Karen observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan dengan satu sama lainnya.

Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Tetapi pada data *crosssectional*, masalah autokorelasi relative jarang terjadi karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal individu.

Pendeteksian ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan alat uji *Durbin-Watson* (DW). Alat uji *Durbin-Watson* (DW) mempunyai ketentuan sebagai berikut:

- 1) $DU \leq Durbin-Watson (DW) \leq 4 - DU$ berarti tidak terdapat autokorelasi.
- 2) $DL \leq Durbin-Watson (DW) \leq 4 - DU \leq DW \leq 4 - DL$ berarti tidak dapat disimpulkan.
- 3) $0 < Durbin-Watson (DW) \leq DL$ berarti terjadi autokorelasi positif.
- 4) $4 - DL < Durbin-Watson (DW) \leq 4$ berarti terjadi autokorelasi negative.

3. Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Peneliti menggunakan analisis regresi berganda karena melibatkan dua atau lebih variabel independen. Model regresi dalam penelitian ini :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 SA + \beta_2 KP + \beta_3 KT + e$$

Dimana :

- Y = besarnya nilai variabel kinerja auditor
- β_0 = besarnya nilai konstanta tetap
- SA = besarnya nilai variabel struktur audit
- KP = besarnya nilai variabel konflik peran
- KT = besarnya nilai variabel ketidakjelasan peran
- e = error

Uji yang digunakan untuk Analisis Regresi Berganda antara lain:

a) Koefisien Korelasi (Uji R)

Uji koefisien korelasi (Uji R) adalah untuk mengukur seberapa besar kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menentukan kuat atau lemahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien korelasi (Uji R) dapat dilihat dari nilai R anantara 0 (tidak ada hubungan) sampai 1 (hubungan sempurna) (Ghozali, 2011)

b) Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Kriteria penilaian *adjusted R-square* menurut Ghozali adalah:

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

- 1) Bilai nilai *adjusted R²* kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.
- 2) Bilai nilai *adjusted R²* mendekati 1, maka variabel independen dapat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

c) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah model penelitian adalah model yang layak dan tepat untuk digunakan dalam penelitian. Bila hasilnya berpengaruh berarti model yang diuji merupakan model yang baik untuk dipakai dalam penyederhanaan dunia nyata (Ghozali, 2011:98). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikansi F dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 5\%$). Kriteria uji F terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₀ : Model tidak fit atau tidak layak digunakan dalam penelitian

H_a : Model fit atau layak digunakan dalam penelitian

a. Jika tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengujian nilainya lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5% maka dapat disimpulkan bahwa model fit atau layak digunakan dalam penelitian (Signifikansi < $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima).

b. Jika tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengujian nilainya lebih besar dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5% maka dapat disimpulkan bahwa model tidak fit atau tidak layak digunakan dalam penelitian (Signifikansi > $\alpha = 0,05$ maka H_a tidak dapat diterima).

d) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 98-99). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitasnya > 0,05 maka H_a tidak dapat diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitasnya < 0,05 maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Hasil pengujian kualitas data dengan menggunakan program IBM SPSS 20 untuk jumlah sampel sebanyak 100 auditor sebagai berikut ini :

Tabel 1
Hasil Pengujian Kualitas Data

Nama Pengujian	Kriteria	Hasil	Keterangan
Uji Validitas	>0,3	0,592 (SA)	Lolos Uji Validitas
		0,782 (KP)	Lolos Uji Validitas
		0,811 (KT)	Lolos Uji Validitas
		0,604 (KA)	Lolos Uji Validitas
Uji Reliabilitas	>0,600	0,735 (SA)	Lolos Uji Reliabilitas
		0,950 (KP)	Lolos Uji Reliabilitas
		0,957 (KT)	Lolos Uji Reliabilitas
		0,711 (KA)	Lolos Uji Reliabilitas

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

Berdasarkan hasil uji validitas maka dapat dilihat bahwa secara keseluruhan setiap item pertanyaan pada bagian *Pearson-correlation* yang ada di dalam kuesioner untuk semua variabel adalah valid.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas maka dapat dilihat bahwa secara keseluruhan setiap variabel menunjukkan indeks reliabilitas yang lebih tinggi daripada 0,600 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2
Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,38963964
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,048
	Negative	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		1,043
Asymp. Sig. (2-tailed)		,227

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai Asymp.Sig 0,227 > 0,05.

Tabel 3
Hasil Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,059	1,714		1,784	,078
SA	-,011	,061	-,023	-,174	,862
KP	,007	,020	,050	,339	,735
KT	-,026	,021	-,179	-1,231	,221

a. Dependent Variable: ABSRES

Berdasarkan atas tabel *coefficient coefficient* terlihat nilai *sig* untuk variabel struktur audit sebesar 0,862, maka nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha=5\%$, maka variabel struktur audit tidak mengalami *Heterokedastisitas*. Variabel konflik peran, dan ketidakjelasan peran juga memiliki nilai *sig* yang lebih besar dari 0,05 maka variabel-variabel independen tersebut tidak mengalami *Heterokedastisitas*.



Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearitas Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Total SA	0,598	1,673	Tidak terjadi Multikolinearitas
Total KP	0,466	2,144	Tidak terjadi Multikolinearitas
Total KT	0,481	2,078	Tidak terjadi Multikolinearitas

Suatu model dinyatakan tidak mengalami *multikolinearitas*, jika nilai *tolerance* yang dimiliki di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF juga dibawah 10. Maka dapat dinyatakan bahwa diantara variabel independen tidak terjadi korelasi atau dapat dinyatakan bahwa diantara variabel-variabel independen tersebut tidak terjadi *Multikolinearitas*.

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	,672 ^a	,452	2,041

menunjukkan nilai uji *Durbin-Watson* signifikan level 0,05 sebesar 2,041 dengan jumlah variabel independen sebanyak 3 dan jumlah sampel 100, nilai *du* sebesar 1,7364 dan nilai *4-du* sebesar 2,2636. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai DW berada diantara $du < dw < 4-du$ berarti tidak terjadi autokorelasi pada model regresi ini.

Nilai R sebesar 0,672 yang berarti lebih besar dari 0,5 maka secara statistik hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah kuat, yaitu sebesar 0,672.

Nilai R Square menunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,435 maka secara statistik variasi variabel dependen (kinerja auditor) dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran) sebesar 43,5% dan sisanya 56,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian dan dianggap tetap.

Tabel 6
Hasil Pengujian Parameter Individual (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10,414	2,579		4,038	,000
SA	,221	,092	,235	2,405	,018
KP	,078	,031	,280	2,529	,013
KT	,077	,032	,262	2,408	,018

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

Hak Cipta Dituntut oleh Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah.
 - 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.



Dari hasil pengujian yang terdapat dalam tabel 4.6 nilai *Unstandardized Coefficient* (B), maka persamaan regresi yang telah dibentuk dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 10,414 + 0,221 SA + 0,078 KP + 0,077 KT + e$$

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel 4.6 terdapat nilai *t* dan *Sig* untuk masing-masing variabel independen yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan dalam uji *t*, dan penilaian dapat dihitung dengan menggunakan nilai *Sig* yang terdapat didalam tabel, kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Jika nilai *sig/2* lebih kecil dari 0,05 maka tolak H_0 .

Variabel struktur audit memiliki nilai sig 2-tailed 0,018 maka nilai sig 1-tailed $0,018/2 = 0,009 < 0,05$ dan koefisien beta bertanda positif. Dengan demikian tolak H_0 yang berarti terdapat bukti bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Variabel konflik peran memiliki nilai sig 2-tailed 0,013 maka nilai sig 1-tailed $0,013/2 = 0,0065 < 0,05$ dan koefisien beta bertanda positif. Hal ini berarti tidak dapat mengkonfirmasi hipotesis yang diajukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Variabel ketidakjelasan peran memiliki nilai sig 2-tailed 0,018 maka nilai sig 1-tailed $0,018/2 = 0,009 < 0,05$ dan koefisien beta-nya bertanda positif. Hal ini berarti tidak mengkonfirmasi bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor

Hasil Uji Signifikansi parameter individual (uji *t*) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara struktur audit terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti hipotesis 1 terbukti bahwa struktur audit mempengaruhi kinerja auditor. Dari hasil yang didapatkan ternyata penggunaan struktur audit membantu auditor dalam pekerjaannya. Struktur audit dibuat dengan tujuan agar pekerjaan yang dilakukan oleh auditor pada suatu KAP benar sesuai standar yang berlaku umum dan dapat diterima semua pihak terkait. Semakin baik struktur audit yang diterapkan dan dijalankan oleh suatu KAP maka akan semakin mempermudah auditor dalam menjalankan tugasnya dan akan menghasilkan laporan audit yang sesuai standar. Struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor sesuai dengan hasil pengujian yang dilakukan oleh Fanani *et al.* (2008) dan Rheny Afriana Hanif (2013).

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Hasil Uji signifikansi parameter individual (uji *t*) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan tetapi dengan arah yang berbeda. Hal ini berarti hipotesis 2 tidak dapat mengkonfirmasi hipotesis yang diajukan. Pada hipotesis 2, konflik peran diduga memiliki arah negatif yang diasumsikan semakin auditor memiliki konflik akan menurunkan kinerja auditor, akan tetapi pengujian yang dilakukan menunjukkan arah sebaliknya, hal ini mungkin terjadi karena konflik peran merupakan gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang menjadi motivasi bagi seorang auditor untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik lagi agar rekan auditor yang lainnya dapat melihat bahwa auditor yang mengalami konflik ternyata mampu dan tidak merasa terganggu dengan adanya konflik peran. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanani *et al.* (2008) dan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ade Septiawan (2013).

Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor

Hasil Uji signifikansi parameter individual (uji *t*) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor tetapi dengan arah yang

berbeda. Hal ini berarti hipotesis 3 tidak dapat mengkonfirmasi hipotesis yang diajukan. Pada hipotesis 3, ketidakjelasan peran diduga memiliki arah negatif yang diasumsikan semakin auditor memiliki informasi yang minim mengenai kepastian otoritas, kewajiban dan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugasnya maka akan menurunkan kinerja auditor, akan tetapi pengujian menunjukkan arah sebaliknya. Hal ini mungkin disebabkan pada kalangan auditor yang pemula (junior auditor) yang tidak memiliki pengalaman. Karena minim informasi yang dimiliki menjadikan auditor lebih aktif mencari informasi dari berbagai sumber yang membuat auditor menjadi tambah semangat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya yang lebih baik karena dirasa merupakan hal yang baru bagi junior auditor tersebut yang sebelumnya tidak pernah atau belum pernah dilakukan. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009) dan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fanani *et al.* (2008).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diperoleh sebagai hasil pengolahan data pengaruh struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran sebagai variabel independen terhadap kinerja auditor sebagai variabel dependen diuraikan sebagai berikut :

1. Terdapat cukup bukti bahwa Struktur audit berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor.
2. Tidak dapat mengkonfirmasi bahwa Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor karena tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
3. Tidak dapat mengkonfirmasi bahwa Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor karena tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan kesimpulan serta pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan di bab sebelumnya, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian yang akan datang diharapkan untuk mengganti proksi lain untuk variabel independennya seperti konflik peran dan ketidakjelasan peran karena variabel tersebut tidak dapat mengkonfirmasi hipotesis.
2. Penelitian berikutnya tidak hanya menggunakan seratus sample auditor saja tetapi bisa lebih dari itu. Serta dapat menambah daerah survei, misalnya dengan melakukan penelitian pada daerah di luar DKI Jakarta.
3. Penelitian selanjutnya diharpkan memperluas sample penelitian, tidak hanya akuntan publik saja tetapi bisa dimasukan kelompok sampel seperti auditor di akuntan perusahaan, auditor di akuntan pemerintah, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. 2009. *Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor*. Jurnal Akuntansi: Vol.1, No.1, halaman 40-69
- Arens, Alvian A, Randal J. Elder, Mark S. Beasley. 2008. *Auditing and Assurance Service: Pendekatan terintegrasi*, Edisi kedua Belas, jilid 2, Terjemahan oleh Herman Wibowo, Jakarta, Penerbit Erlangga.



Cooper, D.R., & Schindler, P.S.2008. *Business Research Methods 10th edition*. International edition. New York: Mc Graw Hill.

E. Michael Bamber, Doug Snowball, dan Richard M. Tubbs.1989. *Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity:An Empirical Investigation*. Jurnal: The Accounting Review Vol. 64, No. 2 (Apr., 1989), pp. 285-299

Ghozali, Imam.2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS. Semarang,, Penerbit Universitas Diponegoro.

Fanani Zaenal, Hanif Afriana Rheni, dan Bambang S.2008.*Pengaruh Struktur Audit,Konflik Peran,dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*.Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia,Desember Vol.5(2)

John R. Rizzo, Robert J. House, dan Sidney I. Lirtzman.1970. *Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations*. Jurnal: Administrative Science quarterly,Vol. 15, No. 2 (Jun., 1970), pp.150-163

Mangkuprawira, Sjafri.2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Maulana, Ichwan.2011. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan *Locust of Control* terhadap Kinerja Auditor. (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Batam. *Jurnal Akuntansi Perilaku* Nomor 4 Volume 4. Universitas Brawijaya, Malang.

Rheny Afriana Hanif.2013. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Ekonomi.September Volume 21(3)

Septiawan, Ade, Ethika, Popi Fauziwati.2013. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor. E-Journal Bung Hatta Vol 2 no 1.

[http://ejournal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JFEK&page=article&op=view&path\[\]=1821](http://ejournal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JFEK&page=article&op=view&path[]=1821)

Singleton, Tommie. Hall, James.a.2007. *information Technology Auditing and assurance: Audit dan Assurance Teknologi Informasi*. Edisi satu. Terjemahan oleh Dewi Fitriasari. Jakarta, Penerbit Salemba empat

Sugiono.2012. *metode Penelitian Bisnis Cetakan*.Ke lima belas. Alvabeta.Bandung

Trisnaningsih, S.2007.*Independendi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X, Juli hal 1-56.

Zikmund, William.G, Barry J.Babin, Jon C.Carr, Mitch Griffin.2010. *Business Research Methods 8th edition*. Nelson Education,Ltd.Canada



© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.