



BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

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

A. Tinjauan Pustaka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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

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.



sentral dari teori peran. Dengan demikian pembahasan teori peran tidak lepas dari definisi peran dan berbagai istilah perilaku didalamnya.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

2. Struktur Audit

a. Definisi Audit

Menurut Singleton (2007 ; 3) audit adalah proses sistematis mengenai mendapatkan dan mengevaluasi secara objektif bukti yang berkaitan dengan penilaian mengenai berbagai kegiatan dan peristiwa ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara penilaian-penilaian tersebut dan membentuk kriteria serta menyampaikan hasilnya ke para pengguna yang berkementingan.

Menurut Arens (2008) audit merupakan pengumpulan dan evaluasi bukti untuk menentukan kesesuaian antara informasi yang ada dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain audit ada istilah lain yang menyerupai audit yaitu jasa *assurance*. Jasa *assurance* yaitu jasa profesional independen yang meningkatkan kualitas informasi bagi para pengambil keputusan. Salah satu kategori jasa *assurance* yang diberikan oleh akuntan publik adalah jasa attestasi. Jasa attestasi (*attestation service*) adalah jenis jasa *assurance* di mana KAP mengeluarkan laporan tentang reliabilitas suatu asersi yang disiapkan pihak lain. Ada beberapa macam jasa attestasi antara lain:

- 1) Audit atas laporan keuangan historis
- 2) Attestasi mengenai pengendalian internal atas pelaporan keuangan.
- 3) Telaah (*review*) laporan keuangan historis.
- 4) Jasa attestasi mengenai teknologi informasi
- 5) Jasa attestasi lain yang dapat diterapkan pada berbagai masalah.

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.



Audit atas laporan keuangan historis membutuhkan bukti-bukti yang dapat mempertanggungjawabkan kewajaran laporan keuangan yang dikumpulkan dan dievaluasi oleh auditor. Audit atas laporan keuangan historis adalah suatu bentuk jasa attestasi dimana auditor mengeluarkan laporan tertulis yang menyatakan pendapat tentang apakah laporan keuangan tersebut telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Akuntan publik melakukan tiga jenis utama aktivitas audit. Tiga jenis utama aktivitas tersebut yaitu:

1. Audit operasional, mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi.
2. Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi.
3. Audit laporan keuangan dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu.

Ada beberapa jenis auditor yang saat ini yang berpraktik. Jenis yang paling umum adalah:

- a. Kantor Akuntan Publik, bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi non komersial yang lebih kecil.

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.



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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- b. Auditor Internal Pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani kebutuhan pemerintah. Fungsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah.
- c. Auditor Badan Pemeriksaan Keuangan adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia, badan yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia.
- d. Auditor Pajak, Dirjen Pajak bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Salah satu tanggung jawab Dirjen Pajak adalah mengaudit SPT wajib pajak untuk menentukan apakah SPT itu sudah mematuhi peraturan pajak yang berlaku.
- e. Auditor Internal, dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen. Tanggung jawab auditor internal sangat beragam, tergantung pada yang mempekerjakan mereka.

Kantor akuntan publik memiliki dua (2) jenis struktur organisasi:

- 1) Perusahaan perseorangan (*Proprietorship*), hanya kantor dengan pemilik tunggal yang dapat beroperasi dalam bentuk ini. Semua kantor dengan pemilik tunggal diorganisasikan sebagai perusahaan perorangan (*proprietorship*).
- 2) Persekutuan (*Partnership*), bentuk organisasi ini menyangkut banyak pemilik tidak hanya satu seperti perseorangan.

Tiga faktor yang mempengaruhi struktur organisasi KAP, yaitu:

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.



1. Kebutuhan akan independensi dari klien, independensi memungkinkan auditor tidak biasa dalam menarik kesimpulan tentang laporan keuangan.
2. Pentingnya struktur untuk memicu kompetensi, kompetensi memungkinkan auditor melaksanakan audit dan melakukan jasa-jasa lain secara efisien serta efektif.
3. Meningkatnya risiko tuntutan hukum yang dihadapi auditor, dalam satu dasawarsa, KAP mengalami peningkatan biaya yang berkaitan dengan tuntutan hukum.

Struktur hierarki didalam KAP meliputi sekutu (*partner*), manajer, supervisor, auditor senior atau penanggung jawab, serta auditor junior atau asisten. Nama jabatan yang ada bervariasi dari satu kantor ke kantor lain, namun strukturnya serupa dalam semua kantor.

b. Pembagian Struktur Audit

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).

Menurut Arens (2008) auditor memiliki tanggung jawab untuk merencanakan dan menjalankan audit untuk memperoleh keyakinan yang memadai mengenai apakah laporan keuangan telah bebas dari salah saji material, yang disebabkan oleh kesalahan ataupun kecurangan. Untuk melakukan ini, auditor menjalankan sebuah proses audit, yang mana merupakan metodologi yang sangat jelas untuk pengorganisasian sebuah

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.

audit untuk meyakinkan bahwa bukti yang dikumpulkan memadai dan tepat serta semua tujuan audit yang diperlukan telah dinyatakan dengan jelas dan terpenuhi.

Menurut SPAP (SA seksi 110) auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh keliruan atau kecurangan. Auditor independen juga bertanggung jawab terhadap profesinya, tanggung jawab untuk mematuhi standar yang diterima oleh para praktisi rekan seprofesinya.

Menurut Arens (2008) Struktur pengauditan memiliki 4 fase spesifik, antara lain:

- 1) 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.
- 2) Melaksanakan pengujian pengendalian dan pengujian substantif transaksi. Sebelum auditor bisa membenarkan pengurangan pengujian risiko pengendalian yang direncanakan ketika pengendalian internal dianggap sudah efektif, pertama-tama mereka harus menguji efektivitas pengendalian.
- 3) 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.

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



- 4) Menyelesaikan audit dan menerbitkan laporan audit. Setelah auditor menyelesaikan seluruh prosedur 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.

Secara keseluruhan prosedur untuk melaksanakan audit dapat berupa pengamatan beserta inspeksi yang mendalam kepada laporan keuangan klien. Pengamatan yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana pencatatan laporan keuangan berasal dari akun mana saja berbeda dengan inspeksi yang bisa melakukan sebuah pengujian atas saldo akun tersebut untuk membuktikan bahwa laporan keuangan tersebut telah wajar.

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

1. *Validity* laporan, merupakan ketepatan pelaksanaan prosedur audit yang telah dilaksanakan oleh auditor.
2. *Procedural*, merupakan sebuah susunan dan langkah-langkah yang harus diikuti oleh auditor.
3. Fasilitas yang digunakan, merupakan sebuah alat bantu yang dipakai dalam pembuktian kewajaran sebuah laporan keuangan.

Menurut sisi audit teknologi informasi menurut Singleton (2007:17-19) Struktur audit teknologi informasi umumnya dibagi kedalam tiga tahap yaitu : perencanaan, pengujian pengendalian dan pengujian substantif.

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.



Perencanaan audit, tahap pertama dalam audit teknologi informasi adalah perencanaan audit (Audit Planning). Sebelum auditor dapat menentukan sifat dan sejauh mana pengujian akan dilakukannya, dia harus mendapatkan pemahaman yang lengkap mengenai bisnis kliennya. Bagian utama dari tahap ini adalah analisis risiko audit. Tujuan auditor adalah untuk mendapatkan informasi yang cukup mengenai perusahaan agar dapat merencanakan berbagai tahapan audit lainnya. Analisis risiko meliputi gambaran umum pengendalian internal perusahaan. Selama pengkajian pengendalian, auditor mencoba untuk memahami kebijakan, praktik dan struktur perusahaan. Dalam tahap audit ini, auditor juga mengindikasikan berbagai aplikasi dan usaha keuangan penting, untuk memahami pengendalian atas berbagai transaksi utama yang diproses oleh aplikasi-aplikasi ini.

Teknik untuk mengumpulkan bukti dalam tahap perencanaan meliputi penyebaran konfirmasi, wawancara dengan pihak manajemen teknologi informasi harus mengidentifikasi berbagai eksposur utama beserta berbagai pengendalian yang dimaksudkan untuk mengurangi berbagai eksposur ini. Jika telah melakukannya, auditor akan meneruskan ke tahap berikutnya, dimana dia akan menguji pengendalian untuk melihat kesesuaiannya dengan berbagai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Arens (2008), Ketepatan bukti merupakan pengukuran terhadap kualitas bahan bukti, yang berarti bahan bukti tersebut relevan dan andal dalam memenuhi tujuan audit untuk kelompok-kelompok transaksi, saldo-saldo akun dan pengungkapan yang terkait. Jika bahan bukti dianggap sangat tepat, akan sangat membantu dalam menyakinkan auditor bahwa laporan

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.



keuangan telah disajikan secara wajar. Perlu diketahui bahwa ketepatan bahan bukti hanya menyangkut prosedur audit yang dipilih.

Relevansi bukti atau bahan bukti harus terkait dengan atau relevan terhadap tujuan audit yang telah diuji sebelumnya oleh auditor sebelum bahan bukti tersebut dapat dikatakan tepat. Relevansi hanya terkait dengan tujuan audit khusus, karena bahan bukti dapat menjadi relevan untuk satu tujuan audit namun tidak untuk tujuan lain.

Keandalan bukti mengacu pada tingkat dimana bahan bukti dapat dipercaya atau layak dipercaya. Keandalan, demikian pula dengan ketepatan, bergantung pada enam karakteristik keandalan bahan bukti berikut:

1. Independensi pemberi informasi, bahan bukti yang didapatkan dari pihak luar entitas klien lebih andal dibandingkan dengan bahan bukti yang didapatkan dari dalam, seperti komunikasi dengan bank, penasihat hukum atau pelanggan. Demikian pula, dokumen yang berasal dari pihak luar organisasi klien, misalnya polis asuransi.
2. Efektivitas pengendalian internal klien, jika pengendalian internal klien efektif, bahan bukti yang didapatkan menjadi lebih handal dibandingkan dengan jika pengendalian internal klien lemah.
3. Pengetahuan langsung auditor, bahan bukti yang didapatkan langsung oleh auditor melalui pemeriksaan fisik, pengamatan, perhitungan ulang, dan pemeriksaan lebih handal daripada informasi yang diperoleh secara tidak langsung.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Kualifikasi individu yang memberikan informasi, meskipun sumber informasinya independen, bahan bukti tidak akan handal kecuali individu yang memberikan informasi tersebut merupakan orang yang kompeten dibidangnya.
5. Tingkat objektivitas, bahan bukti objektif lebih dapat diandalkan dibandingkan dengan bukti yang memerlukan penilaian untuk menentukan apakah bahan bukti tersebut benar adanya.
6. Ketepatan waktu, dalam bukti audit mengacu pada kapan bahan bukti tersebut dikumpulkan atau periode yang dicakup dalam audit tersebut.

Menurut Arens (2008), Dalam menentukan prosedur audit mana yang akan digunakan, auditor dapat memilih dari delapan kategori umum bukti audit, yang disebut jenir-jenis bukti. Setiap prosedur audit membutuhkan satu atau lebih jenis bukti berikut:

- a. Pemeriksaan fisik, merupakan pemeriksaan atau penghitungan yang dilakukan oleh auditor atas aset berwujud.
- b. Konfirmasi, merupakan jawaban lisan atau tertulis yang diterima dari pihak ketiga yang independen untuk melakukan verifikasi atas keakuratan informasi yang diminta oleh auditor.
- c. Dokumentasi, merupakan pemeriksaan auditor atas dokumen-dokumen dan catatan klien untuk membuktikan informasi yang harus, atau sebaliknya, dimasukkan dalam laporan keuangan.

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. Prosedur analitis, menggunakan perbandingan dan keterkaitan untuk menilai apakah saldo-saldo akun atau data lain yang muncul telah disajikan secara wajar dibandingkan dengan perkiraan auditor.
- e. Tanya jawab dengan klien, merupakan diperolehnya jawaban tertulis atau informasi dari klien sebagai jawaban atas pertanyaan yang diberikan auditor.
- f. Penghitungan ulang mencakup pengecekan ulang atas contoh-contoh perhitungan yang dilakukan oleh klien.
- g. Pengerjaan ulang, merupakan pengujian yang dilakukan oleh seorang auditor independen terhadap prosedur pembukaan atau pengendalian yang awalnya dilakukan sebagai bagian dari pembukuan entitas dan sistem pengendalian internal.
- h. Pengamatan adalah penggunaan panca indera untuk menilai aktivitas-aktivitas klien.

Standar audit menyatakan bahwa dokumentasi audit merupakan catatan utama atas prosedur audit yang diterapkan, bukti yang didapatkan dan kesimpulan yang dicapai oleh auditor dalam suatu kontrak kerja. Dokumentasi audit harus memasukkan semua informasi yang dianggap penting oleh auditor untuk melakukan audit dan untuk mendukung laporan audit yang diberikan. Dokumentasi audit dapat mengacu pada kertas kerja, meskipun, dokumentasi audit yang disimpan dalam dokumen elektronik yang terkomputerisasi kini makin meningkat. Tujuan akhir dokumentasi audit adalah untuk membantu auditor dalam memberikan opini yang beralasan

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

bahwa pengauditan telah dilakukan dengan memadai sesuai dengan standar audit.

Pengujian pengendalian, tujuan dari tahap pengujian pengendalian (*test of control*) adalah untuk menentukan apakah ada pengendalian internal yang memadai dan berfungsi baik. Agar dapat mencapai hal ini, auditor akan melakukan berbagai uji pengendalian. Teknik pengumpulan bukti yang digunakan dalam tahap ini dapat meliputi teknik manual dan teknik audit komputer khusus. Berbagai teknik ini menggunakan pendekatan berbasis sistem untuk audit teknologi informasi, yang berfokus pada pengendalian dan sistem secara keseluruhan.

Sebagai kesimpulan dari tahap pengujian pengendalian, auditor harus menilai kualitas pengendalian internal. Tingkat keandalan yang dapat digunakan oleh auditor untuk pengendalian internal, mempengaruhi sifat dan keluasaan pengujian substantif yang harus dilakukan.

Pengujian substantif, tahap ketiga dalam proses audit ini difokuskan pada data keuangan. Tahap ini melibatkan penyelidik yang terperinci mengenai berbagai saldo akun dan transaksi melalui uji substantif. Contohnya, konfirmasi seorang pelanggan adalah uji substantif yang kadang digunakan untuk memverifikasi saldo akun. Auditor memilih sampel saldo piutang usaha dan menelusurinya kembali ke sumbernya-pelanggan-untuk menentukan apakah jumlah yang dicantumkan memang benar utang pelanggan yang bonafide. Berdasarkan temuan sampel semacam ini, auditor akan dapat mengambil kesimpulan mengenai nilai kewajaran dari seluruh aktiva piutang usaha.

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



Beberapa uji substantif merupakan aktivitas fisik yang membutuhkan banyak tenaga kerja, seperti untuk menghitung kas, menghitung persediaan di gudang, dan memverifikasi keberadaan sertifikat saham di lemari besi. Dalam sebuah lingkungan teknologi informasi, informasi yang dibutuhkan untuk melakukan uji substantif (seperti saldo akun serta nama dan alamat pelanggan) terdapat dalam file data yang sering kali harus diekstraksi menggunakan piranti lunak.

Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan yaitu, dapat mendorong efektifitas dan efisiensi, mengurangi liitigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas. Hal-hal tersebut diduga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Selain dari beberapa prosedur atau langkah-langkah yang digunakan dalam audit, sebuah kegiatan audit juga dapat dibantu oleh teknologi *computer based* untuk mengaudit. *Computer assisted audit techniques* dapat memberikan kekuatan dan kelemahan tersendiri dalam audit antara lain seperti mempercepat proses pengujian sustantif transaksi tapi membutuhkan biaya yang tidak sedikit untuk mengkomputerisasi proses ini.

3. 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

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.



kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan.

Terdapat dua macam konflik peran, yaitu konflik antara berbagai peran yang berbeda, dan konflik dalam satu peran tunggal. Satu atau lebih peran mungkin menimbulkan kewajiban-kewajiban yang bertentangan bagi seseorang. Dalam peran tunggal mungkin ada konflik inheren. Adanya harapan-harapan yang bertentangan dalam satu peran yang sama dinamakan *role strain*.

Menurut Tsai dan Shis (2005) dalam Fanani (2008) konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi. Konflik peran terjadi ketika seseorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan. Sedangkan menurut Agustina Lidya (2009) konflik peran ini timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian professional. Kondisi ini umumnya terjadi karena adanya beberapa perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan terbaikannya perintah yang lain.

Menurut Robbins dan Timothy (2008) dalam 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 memegang jabatan rangkap. Konflik peran dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Kontribusi

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



positif dari konflik peran terjadi ketika perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk melaksanakan rekrutmen karyawan dalam rangka mengisi suatu posisi. Dampak negatif konflik peran, inerja atau performance karyawan menjadi tidak maksimal karena melaksanakan pekerjaan yang berbeda sekaligus.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

4. 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)

Sedangkan menurut Rebele dan Michaels (1990) dalam Agustina (2009) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan yang dikenal atau konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu. Individu mengalami ketidakjelasan peran apabila mereka merasa tidak adanya kejelasan ekspektasi pekerjaan mereka, seperti kurangnya informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau tidak memperoleh kejelasan mengenai deskripsi tugas dari pekerjaan mereka.

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.



Ketidakjelasan muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara memuaskan (Peterson dan Smith, 1995 dalam Fanani, 2008). Kondisi ini terjadi karena kadangkala klien meminta layanan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dalam kondisi ini timbul konflik antara tugas yang di ambil oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor.

Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, tidak memperoleh kejelasan mengenai 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 banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja, ketegangan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. 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

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.



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.

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) dalam Trisnangningsih (2007), bahwa istilah kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2005: 15) dalam Trisnangningsih (2007), kinerja dibedakan menjadi 2, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Gibson et al (1996; 95) dalam Trisnangningsih (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2002:223) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan

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



seseorang. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas. Ada beberapa manfaat penilaian kinerja yaitu perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, defisiensi proses penempatan staf, ketidakakuratan informasi, kesalahan rancangan pekerjaan, kesempatan kerja yang sama, tantangan eksternal, dan umpan balik pada SDM. Sistem penilaian membutuhkan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi baik secara kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah 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 waktu output yang dihasilkan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah banyak menemukan bukti bahwa terdapat hubungan antara Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor, antara lain: (sumber: Penelitian terdahulu)

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

Table 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, dan Kinerja Auditor.
Alat Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regresi Berganda 2. Uji <i>Non response Bias</i>
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur Audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. 2. Konflik peran berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang 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 bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. 3. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena kebanyakan responden adalah auditor pemulu yang memiliki pengalaman kerja yang relative singkat (0-2 tahun) dan usia yang relatif muda, sehingga belum merasakan ketidakjelasan peran.

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

Table 2.2

Penelitian Empiris 2

Nama Peneliti	Ichwan Maulana, Drs. Zirman, MM., Ak, Alfiati Silfi, SE, Msi., Ak (2011).
Judul Penelitian	Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Auditor.
Variabel	Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, <i>Locus of Control</i> , dan Kinerja Auditor.
Alat Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas 2. Uji Normalitas Data 3. Uji Asumsi Klasik 4. Uji Koefisien Determinasi 5. Analisis Regresi berganda dan Uji hipotesis
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit belum tentu dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. 2. Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. 3. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan ketidakjelasan peran yang sedang dialami oleh seorang auditor seperti tidak adanya arah kebijakan yang jelas dan ketidakpastian tentang otoritas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

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



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.

	4. <i>Locus of Control</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan dapat atau tidaknya seorang auditor mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya belum tentu mempengaruhi kinerjanya.
--	---

Table 2.3

Penelitian Empiris 3

Nama Peneliti	Ade Septiawan, Ethika, dan Popi Fauziati (2013)
Judul Penelitian	Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor.
Variabel	Struktur Audit, Konflik Peran, Keridakjelasan Peran, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Auditor.
Alat Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Realibilitas dan Validitas 2. Uji Asumsi Klasik 3. Uji Koefisien Determinasi 4. Uji Statistik F 5. Uji Statistik t
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, kondisi tersebut terjadi karena auditor telah sangat mengenal dengan baik, karena pada umumnya auditor yang digunakan adalah auditor senior dan telah memiliki pengalaman di bidang audit. 2. Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, kondisi tersebut terjadi karena di dalam perusahaan konflik peran sering terjadi sehingga dianggap sebagai hal yang biasa dan tidak mempengaruhi kinerja. 3. Ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, kondisi tersebut terjadi karena pada umumnya auditor yang terpilih sebagai



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.

	sampel memiliki profesionalisme yang tinggi, keadaan tersebut mendorong mereka untuk selalu siap jika diberikan tanggung jawab apapun.
--	--

Table 2.4

Penelitian Empiris 4

Nama Peneliti	Rheny Afriana Hanif (2013)
Judul Peneliti	Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor
Variabel	Struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kinerja auditor
Alat Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Regresi Berganda 2. Uji Non Response Bias
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama, bahwa struktur audit berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. 2. Penelitian ini berhasil mendukung hipotesis kedua, bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. 3. Hasil penelitian ini tidak berhasil mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan



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.

	peran yang muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas/ pekerjaan yang dirasakan auditor belum tentu dapat menurunkan kinerja mereka.
--	--

Tabel 2.5

Penelitian Empiris 5

Nama Peneliti	Sandy Alfianto, Dhini Suryandari (2015)
Judul Penelitian	Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit terhadap kinerja auditor
Variabel	Profesionalisme, komitmen organisasi, struktur audit dan kinerja auditor
Alat Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statistik Deskriptif Penelitian 2. Koefisien Determinasi 3. Uji Simultan dan Uji Parsial
Hasil Penelitian	Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan untuk variabel struktur audit tidak berpengaruh signifikan kinerja auditor. Secara simultan variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja auditor seperti gaya kepemimpinan, independensi, konflik peran dan locus of control. Penelitian lebih lanjut juga diharapkan dapat memperluas daerah survei, atau menggunakan sampel yang berbeda dari penelitian ini, sehingga hasil penelitian lebih dapat untuk disimpulkan secara umum.

Tabel 2.6

Penelitian Empiris 6

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, dan Kinerja Auditor
Alat Penelitian	Analisis Jalur (Path Analysis)
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 yang bekerja pada kantor akuntan publik yang bermitra dengan kantor akuntan publik big four di wilayah Jakarta. 2. Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja auditor junior yang bekerja pada kantor akuntan publik yang bermitra dengan kantor akuntan publik big four di wilayah DKI Jakarta. 3. Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran secara parsial memberikan pengaruh negative yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor junior yang bekerja pada kantor akuntan publik yang bermitra dengan kantor akuntan publik big four di wilayah DKI Jakarta. 4. Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran secara parsial memberikan pengaruh negative yang signifikan terhadap kinerja auditor junior yang bekerja pada kantor akuntan publik yang bermitra dengan kantor akuntan publik big four di wilayah DKI Jakarta.

Tabel 2.7

Penelitian Empiris 7

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Instititut 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.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Nama Peneliti	Sri Trisnaningsih (2007)
Judul Penelitian	Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor
Variabel	Independensi auditor, komitmen organisasi, pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja auditor
Alat penelitian	1. Analisis Structural Equation Modeling (SEM) 2. Asumsi Normalitas Data 3. Univariate Outliers 4. Multivariate Outliers
Hasil Penelitian	1. Pemahaman good governance tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa auditor yang hanya memahami good governance tetapi dalam pelaksanaan pemeriksaan tidak menegakkan independensinya maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerjanya 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dalam KAP sebagai faktor yang dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter perusahaan. 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.

© Kerangka Pemikiran

Akuntan publik adalah suatu profesi yang berbeda dari profesi yang ada pada umumnya. Kinerja auditor sangat menentukan kualitas dari audit report yang dibuat

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.



oleh auditor. Banyak hal yang dapat membuat kinerja auditor menjadi turun naik, salah satu penyebabnya adalah peran itu sendiri. Konflik peran yang terjadi antar auditor membuat rasa tidak nyaman. Ketidajelasan peran terkadang terjadi antar auditor pemula atau junior auditor yang belum dapat beradaptasi dengan baik dengan lingkungan atau dunia yang baru. Kelebihan peran biasa terjadi pada auditor senior dalam masa peak season dimana banyak pekerjaan yang menanti dikerjakan, auditor senior dipercaya lebih andal dalam mengerjakan tugas karena latar belakang pengalaman yang telah didapat. Dalam proses audit, biasanya terdapat struktur audit yang harus diperhatikan oleh setiap auditor guna menyelaraskan hasil pekerjaan audit dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antara struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

1. Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

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 melakukan audit.

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

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



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.

2. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian professional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara sama-sama dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan 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.

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



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 pengharapan. 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.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Ketidakjelasan peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan serta adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidak pastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan.

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. Hal ini

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.

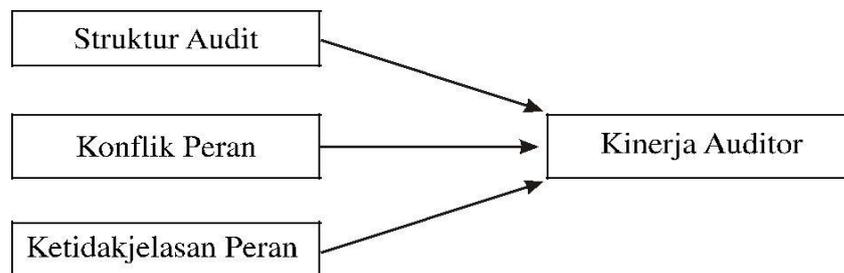


didukung oleh penelitian Fried (1998) dalam Fanani et al. (2008) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

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.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Instititut 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 mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



D. Hipotesis

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Ha1 : Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor**
- Ha2 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor**
- Ha3 : Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor**

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.