



BAB II

Kajian Pustaka

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teori

1. Teori-Teori yang Mendukung

a. 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.

Seseorang memiliki peran, baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Masing-masing peran menghendaki perilaku yang berbeda-beda. Dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seorang karyawan mungkin memiliki lebih dari satu peran, seorang karyawan bisa berperan sebagai bawahan, penyelia dan anggota serikat pekerja.

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

Merton dalam Raho (2007 : 67) mengatakan bahwa peranan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu. Sejumlah peran disebut sebagai perangkat peran

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.



(*role-set*). Dengan demikian perangkat peran adalah kelengkapan dari hubungan-hubungan berdasarkan peran yang dimiliki oleh orang karena menduduki status-status social khusus.

Teori peran adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Bidel dan Thomas (dalam Sarwono, 2003), membagi peristilahan dalam teori peran menjadi 4 golongan, yaitu istilah-istilah yang menyangkut :

- (1) Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi social
- (2) Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut
- (3) Kedudukan orang-orang dalam perilaku
- (4) Kaitan antara orang dan perilaku

2. Kinerja Auditor

a. Definisi Kinerja

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2002: 570), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veizal Rivai, 2004: 309). Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan orang itu dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Menurut Kusnadi (2003: 64) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Hariandja (2002: 195) mengemukakan

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.



kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya. Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004:67)

Sedangkan menurut (Mathis dan Jackson 2002:78), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik.

Menurut Fanani *et al.* (2008), kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pengertian auditing menurut Arens, *et al.* (2011: 4) :

“Audit adalah pengumpulan dan evaluasi bukti mengenai informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. Audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”.

Menurut Messier, *et al.* (2011: 11), merumuskan definisi audit sebagai berikut:

“Auditing is a systematic process of objectively obtaining and evaluating evidence regarding assertions about economic actions and events to ascertain the degree of correspondence between those assertions and established criteria and communication the results to interested user.”

(Suatu proses sistematis mendapatkan dan mengevaluasi bukti-bukti secara objektif sehubungan dengan asersi atas tindakan dan peristiwa ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dan menetapkan

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



kriteria serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan)

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu. Kualitas kerja menurut Goldwasser (1993), adalah mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor. Kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. Ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005: 67) dalam Trisnaningsih (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 Trisnaningsih (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 Trisnaningsih (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 relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

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.



Kinerja auditor menurut Agustina (2009), adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kemampuan untuk bersikap profesional menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor karena tanggungjawabnya yang besar. Menurut Hery (2005), seorang auditor yang independen akan mengambil keputusan tidak berdasarkan kepentingan klien, pribadi, maupun pihak lainnya, melainkan berdasarkan fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan selama penugasan. *Boundary Spanning Activities (BSA)* adalah sejauh mana seseorang melakukan aktivitas mencari informasi tambahan untuk pengambilan keputusan. Individu yang berada pada *boundary spanning activities* sangat berpotensi mengalami tekanan peran (*role stress*), sebab individu harus berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi, dengan bermacam-macam keinginan dan harapan (Goolsby, 1992 dalam Fisher, 2001).

Menurut Miner (1988) dalam Handayani (2001) dalam Surya dan Hananto (2004), dinyatakan bahwa dimensi kerja adalah ukuran dan penilaian dari perilaku yang actual di tempat kerja, dimensi kerja tersebut mencakup *Quality of Output* yaitu kinerja seseorang individu dinyatakan baik apabila kualitas output yang dihasilkan lebih baik atau paling tidak sama dengan target yang telah ditentukan. *Quantity of Output* yaitu kinerja seseorang juga diukur dari jumlah output yang dihasilkan. Seorang individu dinyatakan mempunyai kinerja yang baik apabila jumlah atau kuantitas *output* yang dicapai dapat melebihi atau paling tidak sama dengan target yang telah ditentukan dengan tidak mengabaikan kualitas *output* tersebut. *Creativeness* yaitu kinerja seseorang diukur dari tingkat kreatif yang terlihat dari output yang dihasilkan. *Personal Qualities* yaitu kinerja seseorang individu dinyatakan baik apabila kualitas atau kepribadian individu tersebut lebih baik atau paling tidak sama dengan harapan

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



yang telah ditentukan. *Job Knowledge* yaitu kinerja seseorang individu dinyatakan baik apabila memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas. *Time at Work* yaitu dimensi waktu yang menjadi pertimbangan di dalam mengukur kinerja seseorang. Dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas *output* yang baik apabila individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau bahkan melakukan penghematan waktu. *Cooperation With Others' Work* yaitu kinerja juga dinilai dari kemampuan seorang individu untuk tetap bersifat kooperatif dengan pekerja lain yang juga harus menyelesaikan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Struktur Audit

Struktur audit menurut Bowrin (1998), adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur penalaran logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Struktur audit merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh para auditor dalam proses pengauditan.

Menurut Maslichah (2001) dalam Asih (2006), Struktur audit membantu auditor senior dalam memberikan perintah kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilakukan. Setiap staf audit harus memiliki pengetahuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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



tentang struktur audit yang baku karena tanpa pengetahuan tersebut staf audit cenderung memiliki kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Cushing dan Lobbecke (1996) dalam Asih (2006) menyatakan bahwa struktur audit akan memudahkan komunikasi, karena auditor senior pada kantor akuntan publik yang terstruktur memiliki komunikasi yang cukup baik. Dalam pelaksanaan audit, auditor berpegang pada pedoman yang terstruktur mengenai prosedur audit, di mana prosedur audit tersebut merupakan suatu instruksi yang rinci yang digunakan untuk mengumpulkan bukti-bukti audit yang harus diperoleh pada saat tertentu di dalam proses audit. Prosedur audit yang biasa dilakukan oleh auditor sebagaimana disebutkan Stamp dan Mountz (1978) dalam Asih (2006), yaitu meliputi Inspeksi, Pengamatan (*observation*), Permintaan keterangan, Konfirmasi, Penelusuran, Pemeriksaan bukti pendukung, Perhitungan, *Scanning*, Pelaksanaan ulang, *Computer-assisted audit techniques*.

Struktur audit membantu auditor senior dalam memberikan perintah kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan. Setiap saat audit harus memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku karena tanpa pengetahuan tersebut staf audit cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan beradaptasi (Bamber, Snowball, Tubbs, 1989 dalam Maslichah, 2001). Bila kantor akuntan publik tidak memiliki struktur audit yang baku, maka auditor senior sangat berperan penting dalam mengawasi pekerjaan staf auditnya dan memberikan bantuan bila diperlukan. Jika pengawasan auditor senior lemah, maka staf auditnya cenderung melaksanakan tugasnya tanpa pedoman sehingga menimbulkan konflik peran terutama tuntutan audit dan tuntutan klien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (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 IBI RKG.

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



Dalam melaksanakan auditnya, auditor berpegang pada pedoman terstruktur mengenai prosedur audit, di mana prosedur audit adalah instruksi rinci untuk mengumpulkan tipe bukti audit tertentu yang harus diperoleh pada saat tertentu dalam audit. Prosedur audit yang biasa dilakukan oleh auditor sebagaimana disebutkan Stamp dan Mountz (1978), yaitu meliputi:

- a. Inspeksi
- b. Pengamatan (*Observation*)
- c. Permintaan keterangan
- d. Konfirmasi
- e. Penelusuran
- f. Pemeriksaan bukti pendukung
- g. Perhitungan
- h. *Scanning*
- i. Pelaksanaan ulang
- j. *Computer-assisted audit techniques*

Pendekatan audit yang terstruktur menekankan pada integritas dan komprehensif kebijakan, prosedur, dan alat keputusan untuk mentransformasikan penilaian dan bukti ke dalam suatu opini audit. Struktur audit dirancang untuk membantu mengarahkan dan mengontrol operasional lapangan dan penilaian audit pada level bawah. Literatur struktur audit menganjurkan bahwa struktur audit berpengaruh pada penilaian dan persepsi auditor, oleh karena itu, hal ini memainkan peranan penting dalam permasalahan sumber daya manusia (Bowrin 1998 dalam Hyatt dan Prawitt, 2001).

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



4. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Ⓒ Konflik peran menurut Tsai dan Shis (2005), 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 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.

Konflik peran (*role conflict*) timbul karena adanya dua “perintah” berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain (Woife dan Snoke, 1962 dalam Ikhsan dan Ishak, 2005).

Sementara itu menurut Robbins (2001:283), Peran didefinisikan sebagai seperangkat pola perilaku yang diharapkan sebagai atribut seseorang yang menduduki suatu posisi yang diberikan pada suatu unit sosial. Konflik peran didefinisikan sebagai sebuah situasi dimana individu dihadapkan pada harapan peran (*role expectation*) yang berbeda. Sementara *role expectation* sendiri adalah bagaimana orang lain yakin seseorang harus berbuat pada situasi tertentu. Konflik peran memunculkan harapan yang mungkin sulit untuk dicapai atau dipuaskan.

Brief et. al (1980) dalam Nimran (2004:101) mendefinisikan konflik peran sebagai “*the incongruity of expectation associated with a role*”. Jadi konflik peran itu adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Secara lebih spesifik Leigh et. al (1988) dalam Nimran (2004:102) menyatakan “*Role conflict is the result of an employee facing the inconsistent expectations of various parties or personal needs, values, etc.*” yang artinya,

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.



konflik peran itu merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu dan sebagainya. Lebih jauh Nimran (2004:102) menyatakan bahwa di antara ciri-ciri dari seseorang yang berada dalam konflik peran adalah sebagai berikut:

- a. Mengerjakan hal-hal yang tidak perlu
- b. Terjepit diantara dua atau lebih kepentingan yang berbeda (atasan dan bawahan/sejawat)
- c. Mengerjakan sesuatu yang diterima oleh pihak yang satu tidak oleh pihak yang lain
- d. Menerima perintah atau permintaan yang bertentangan
- e. Mengerjakan sesuatu atau berhadapan dengan keadaan di mana saluran komando dalam organisasi tidak dipatuhi.

5. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran adalah tidak adanya “...predikibilitas hasil atau respon terhadap perilaku seseorang...”, dan eksistensi atau kejelasan perilaku yang dibutuhkan. Hal ini seringkali dalam bentuk input dari lingkungan yang akan berfungsi untuk memandu perilaku dan memberikan pengetahuan mengenai perilaku yang tepat atau tidak (Bamber *et al.* 1989).

Menurut Rebele dan Michaels (1990) dalam Agustina (2009) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan yang dikenal atau konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu. Ketidakjelasan peran merupakan suatu keadaan dimana tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (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.



ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan yang lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan hukuman terhadap perilaku yang dilakukan (Rizzo *et al.* 1970 dalam Trisnaningsih, 2007).

Karyawan perlu mengetahui mengenai hak-hak istimewa dan kewajiban mereka. Ketidakjelasan peran (*Role Ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan, (Gibson *et al.* 1997 dalam Amilin, 2008). *Role Ambiguity* atau ketidakjelasan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat (Brief, 2005 dalam Amilin, 2008). Ketidakjelasan peran dapat dilihat dari kriteria yaitu kejelasan tujuan yang hendak dicapai, tanggung jawab sebagai individu yang melakukan pekerjaan, wewenang dalam bekerja, dan cakupan pekerjaan yang sedang dijalani (Gibson *et al.* 1997 dalam Amilin, 2008)

6. Kelebihan Peran

Kelebihan peran (*role overload*) adalah konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas (Abraham, 1997). Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* di mana KAP akan kebanjiran pekerjaan, dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama.

Kelebihan peran (*role overload*) merupakan suatu keadaan di mana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu (Almer dan Kaplan, 2002 dalam Rapina, 2008). Tidak adanya perencanaan

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 IBI RKG.

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



akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* di mana KAP akan kebanjiran pekerjaan dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama. Kelebihan peran dapat diukur dari efisiensi waktu yang dibutuhkan seseorang dalam melakukan pekerjaan, sumber daya manusia itu sendiri, dan standar kinerja yang ditetapkan sebelumnya (Almer dan Kaplan, 2002 dalam Rapina, 2008).

7. Diskusi Verbal

Diskusi merupakan bagian dari komunikasi. Komunikasi merupakan suatu ilmu yang termasuk dalam ilmu-ilmu sosial dan terapan. Menurut Effendy (1999) dalam Ilyas *et al.* (2009) Ilmu komunikasi diklasifikasikan kedalam: *intrapersonal communication, interpersonal communication, group communication, mass communication, dan intercultural communication.*

Pengertian diskusi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 238), adalah bertukar pikiran, membahas suatu masalah dengan mengemukakan dasar-dasar alasannya atau membahas suatu masalah untuk memecahkannya. Tanggapan kertas kerja audit melalui catatan-catatan tertulis adalah hal biasa dalam audit oleh karena itu informasi secara langsung tentang kinerja secara keseluruhan anggota tim dalam penugasan audit adalah bukan tujuan utama dalam *review* (O'Reilly *et al.* 1998).

Diskusi merupakan suatu pertukaran pikiran, gagasan, pendapat antara dua orang atau lebih secara lisan dengan tujuan mencari kesepakatan atau kesepakatan gagasan atau pendapat. Diskusi verbal adalah komunikasi yang menggunakan kata-kata, entah lisan maupun tulisan. Komunikasi ini paling banyak dipakai dalam hubungan antar manusia. Melalui kata-kata, mereka mengungkapkan perasaan,

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.



emosi, pemikiran, gagasan, atau maksud mereka, menyampaikan fakta, data, dan informasi serta menjelaskannya, saling bertukar perasaan dan pemikiran, serta saling berdebat.

Diskusi verbal merupakan suatu *review* yang bertujuan untuk meyakinkan audit yang dilakukan telah mengikuti standar audit yang berlaku umum serta kebijakan dan prosedur audit yang ditetapkan kantor akuntan publik (Louwers *et al.* 2005). Secara tradisional hasil *review* terhadap penyusun kertas kerja audit dilakukan dengan menulis *feedback* mengenai kertas kerja yang disiapkan tersebut serta kinerja dari prosedur audit (Rich *et al.* 1997). Diskusi verbal dapat diukur dari *evaluation of work* yaitu evaluasi pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya untuk hasil yang lebih baik, kemampuan memahami, kemampuan menginterpretasikan hasil yang telah dikerjakan, dan *quality of work* yaitu kinerja seseorang individu dinyatakan baik apabila kualitas output yang dihasilkan lebih baik atau paling tidak sama dengan target yang telah ditentukan (Dimiyati dan Mudjiono, 2010: 143)

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Empiris 1

Nama Peneliti	Zaenal Fanani, Rheny Afriana Hanif, Bambang Subroto (2008)
Judul Penelitian	Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor
Variabel	Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kinerja Auditor
Alat Analisis	1. Regresi Berganda 2. Uji <i>Non Response Bias</i>



Hasil Penelitian

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga meningkatkan kinerja auditor.
2. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja—secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga berdampak pada kinerja secara keseluruhan.
3. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena kebanyakan responden adalah auditor pemula yang memiliki pengalaman kerja yang singkat dan usia yang relatif muda, sehingga dirasakan belum merasakan ketidakjelasan peran.

Sumber : Jurnal acuan

Table 2.2

Penelitian Empiris 2

Nama Peneliti	Lidya Agustina (2009)
Judul Penelitian	Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor

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



Variabel	Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor
Alat Analisis	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)
Hasil Penelitian	<p>1. Konflik peran (<i>role conflict</i>), ketidakjelasan peran (<i>role ambiguity</i>), dan kelebihan peran (<i>role overload</i>) memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor junior yang bekerja pada kantor akuntan publik yang bermitra dengan kantor akuntan publik <i>big four</i> di wilayah DKI Jakarta.</p> <p>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 <i>big four</i> di wilayah DKI Jakarta.</p> <p>3. Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor junior yang bekerja pada kantor akuntan publik yang bermitra dengan kantor akuntan publik <i>big four</i> di wilayah DKI Jakarta.</p> <p>4. Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja auditor junior yang bekerja pada kantor akuntan public yang bermitra dengan kantor akuntan publik <i>big four</i> di wilayah DKI Jakarta.</p>

Sumber : Jurnal acuan

Hak Cipta Ditulungi 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.



Table 2.3

Penelitian Empiris 3

Nama Peneliti	Meifida Ilyas, Yudhi Herliansyah, Marsyaf (2009)
Judul Penelitian	Pengaruh Diskusi Verbal dalam Review Kertas Kerja (<i>Working Paper</i>) Audit terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor
Variabel	Diskusi Verbal, Motivasi dan Kinerja Auditor
Metode Analisis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diskripsi data 2. Uji korelasi 3. Uji Regresi
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi auditor meningkat ketika diskusi dalam kertas kerja audit meningkat, namun peningkatan diskusi kertas kerja audit pada auditor berpengalaman ternyata berdampak negatif terhadap motivasi auditor. 2. Hasil yang konsisten diperoleh untuk pengujian peningkatan diskusi auditor dalam kertas kerja audit terhadap kinerja auditor, di mana diskusi dalam kertas kerja sesungguhnya berhubungan positif terhadap kinerja, namun diskusi yang dilakukan terhadap auditor yang berpengalaman justru berhubungan negatif terhadap kinerja.

Sumber : Jurnal acuan

Table 2.4

Penelitian Empiris 4

Nama Peneliti	Rike Dewi Asih
Judul Penelitian	Pengaruh Interaksi <i>Locus of Control</i> Auditor dan Struktur Audit

© Hak Cipta 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.



	terhadap Kinerja Auditor
Variabel	Interaksi <i>Locus of Control</i> Auditor, Struktur Audit, dan Kinerja Auditor
Alat Analisis	1. Regresi Linier Sederhana 2. Regresi Linier Berganda
Hasil Penelitian	<p>1. Hasil analisis regresi sederhana diperoleh bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja audit, artinya semakin eksternal <i>locus of control</i> maka kinerja audit semakin rendah, dan semakin internal <i>locus of control</i> maka kinerja audit semakin tinggi.</p> <p>2. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh bahwa struktur audit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja audit, artinya semakin terstruktur kantor akuntan publik maka kinerja audit semakin tinggi.</p> <p>3. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapatkan bahwa interaksi antara <i>locus of control</i> dan struktur audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasilnya adalah di mana internal <i>locus of control</i> pada kantor akuntan yang tidak terstruktur menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, sedangkan eksternal <i>locus of control</i> pada kantor akuntan yang terstruktur akan menghasilkan kinerja audit yang lebih tinggi.</p>

Sumber : Jurnal acuan

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.



C. 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 oleh auditor. Banyak hal yang dapat membuat kinerja auditor menjadi turun atau naik, salah satu yang mungkin adalah peran auditor itu sendiri. Konflik peran yang terjadi antar auditor membuat rasa tidak nyaman. Ketidakjelasan peran terkadang terjadi pada auditor pemula (junior auditor) yang belum dapat beradaptasi dengan baik dengan dunia yang baru. Kelebihan peran biasa terjadi pada auditor senior dalam masa *peak season* di mana banyak pekerjaan yang menanti dikerjakan, auditor senior dipercaya lebih andal dalam mengerjakan tugas karena pengalaman yang telah didapat. Selain itu, perlu diperhatikan pula diskusi verbal antar auditor guna mendokumentasikan hal-hal penting untuk menyelesaikan proses audit sekarang dan masa yang akan datang. 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, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, dan diskusi verbal terhadap kinerja auditor.

1. Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



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 deferensiasi pelayanan atau kualitas, sehingga dapat 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.

Penelitian Maslichah (2001) dalam Asih (2006) menyatakan bahwa struktur audit membantu auditor senior dalam memberikan perintah kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilakukan. Setiap staf audit harus memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku karena tanpa pengetahuan tersebut staf audit cenderung memiliki kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

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 struktural, 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

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.



ekonomi dan kurang memperhatikan etika profesional. 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. Fried (1998), yang menguji pengaruh industrial Israel, menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh pada level kinerja yang lebih rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmiati (2004) menyatakan bahwa auditor sudah terbiasa dalam menghadapi konflik perannya, sehingga tidak mengganggu kinerja auditor. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009), konflik peran (*role conflict*) memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik.

3. Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

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 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 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 dengan konflik peran, ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif

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.



terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

4. Pengaruh Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* di mana KAP akan kebanjiran pekerjaan, dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Abraham (1997) dalam Agustina (2009) menyatakan bahwa auditor yang mengalami kelebihan peran (*role overload*) dapat berdampak pada hasil kerjanya (*job outcomes*) dan ditemukan berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dyah (2002) dalam Agustina (2009), Konflik peran (*role conflict*) memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahmiati (2004) bahwa kelebihan peran merupakan suatu hal yang mendasar dalam profesi auditor, sehingga para auditor sudah terbiasa dengan hal tersebut dan auditorpun akan tetap mengerjakan tugasnya dengan semaksimal mungkin tanpa menganggap kelebihan peran sebagai hal yang dapat mengganggu kinerjanya.

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.



5. Pengaruh Diskusi Verbal Terhadap Kinerja Auditor

Ⓒ Diskusi verbal merupakan suatu *review* yang bertujuan untuk meyakinkan audit yang dilakukan telah mengikuti standar audit yang berlaku umum serta kebijakan dan prosedur audit yang ditetapkan kantor akuntan publik (Louwers *et al.* 2005). Secara tradisional hasil *review* terhadap penyusun kertas kerja audit dilakukan dengan menulis *feedback* mengenai kertas kerja yang disiapkan tersebut serta kinerja dari prosedur audit (Rich *et al.* 1997).

Akhir-akhir ini kantor akuntan publik mulai mengganti *review* tertulis dengan diskusi-diskusi atas pekerjaan yang dilakukan (Rich *et al.* 1997). Prosedur ini sering kali disebut sebagai *review* dengan *interview* (*review by interview*) atau sebagai *coaching* disebut pula *Face to Face Review* (Brazel, 2004). Walaupun penelitian-penelitian terhadap perilaku auditor *reviewer* kertas kerja telah banyak dilakukan (seperti: Rich *et al.* 1997; Turner, 2001) namun masih sedikit sekali perhatian peneliti tentang dampak *review* (dalam bentuk *feedback*) terhadap pihak yang *direview* seperti perilaku auditor pembuat kertas kerja.

Penelitian yang dilakukan Miller *et al.* (1998) menemukan bahwa perbedaan kognitif pada berbagai tingkat kedudukan individu berimplikasi terhadap kinerja, ini berarti bahwa individu-individu auditor (senior dan junior) akan berbeda pula kinerjanya. Dengan demikian maka diskusi tentang kertas kerja yang dilakukan antara *reviewer* dengan *reviewee* (baik auditor senior dan junior) mungkin akan berimplikasi pada perbedaan perilaku *reviewee* setelah diskusi dilakukan. Temuan tentang perbedaan perilaku *reviewer* dibuktikan oleh Harding dan Trotman (1999) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja *review* kertas kerja yang dilakukan oleh *reviewer* yaitu antara manajer dan senior auditor, sayangnya penelitian ini tidak dilakukan terhadap perilaku *reviewee*.

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:

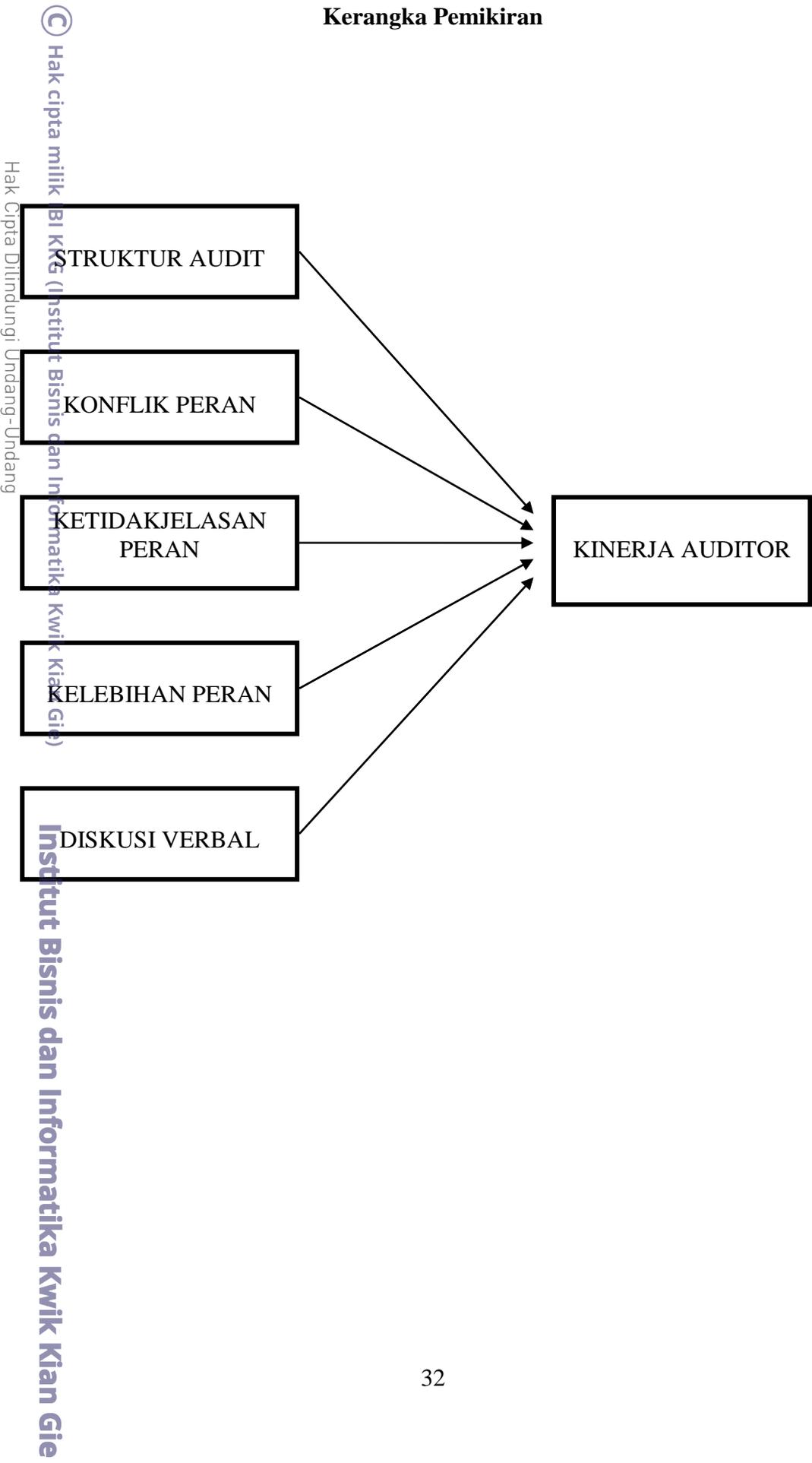
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

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.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



© Hak cipta milik

BI 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.



D. Hipotesis Penelitian

Ⓒ Berdasarkan atas permasalahan yang ada maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP)

Ha: Konflik peran (*role conflict*) berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP)

Ha: Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP)

Ha: Kelebihan peran (*role overload*) berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP)

Ha: Diskusi verbal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Milik IBI KKG (Asosiasi 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.