

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KONFLIK PERAN DAN
KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA
AUDITOR
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI
WILAYAH JAKARTA SELATAN)**

SKRIPSI

Program Studi Akuntansi – Strata 1



OLEH :

**NAMA : FITRIAH
NIM : 041202503125037**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA
2016**

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KONFLIK PERAN DAN
KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA
AUDITOR
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI
WILAYAH JAKARTA SELATAN)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Akuntansi – Strata 1**



OLEH :

**NAMA : FITRIAH
NIM : 041202503125037**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA
2016**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Fitriah
NIM : 041202503125037
Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri dan seluruh isi skripsi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 17 Februari 2016

Fitriah
041202503125037

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FITRIAH
NIM : 041202503125037
JURUSAN : AKUNTANSI
KONSENTRASI : PENGAUDITAN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KONFLIK PERAN
DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP
KINERJA AUDITOR
TANGGAL UJIAN :

Jakarta, 17 Februari 2016

Dosen Pembimbing II

Dosen Pembimbing I

Heriston Sianturi, SE,MM.

Adolpino Nainggolan, SE,M.Ak.

Dekan

Ketua Jurusan

Adolpino Nainggolan, SE,M.Ak.

Nur Anissa,SE.,M.Si.,AK.,CA

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KONFLIK PERAN, DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KAP JAKARTA SELATAN)

OLEH :

NAMA : FITRIAH
NIM : 041202503125037

Telah dipertahankan didepan Penguji pada tanggal 17 Februari 2016
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Ketua Penguji / Pembimbing I

(Adolpino Nainggolan, SE,M.Ak)

Anggota Penguji

Anggota Penguji

(Heriston Sianturi, SE,MM.)

(Natrion, SE.,M.Ak)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat ALLAH SWT, karena atas karunia dan rahmat yang diberikan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta Selatan)”**.

Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia. Dalam penyusunannya segala hambatan yang ada dapat teratasi berkat bantuan, bimbingan, dorongan dan pengarahan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Satya Negara Indonesia, Prof. Dr. Lijan P. Sinambela, MM, M.Pd.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia, Adolpino Nainggolan SE, M.Ak , sekaligus selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dalam mengarahkan, membimbing dan memberikan saran-saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia, Nur Anissa,SE.,M.Si.,Akt.,CA
4. Dosen pembimbing II, Heriston Sianturi, SE, MM. yang telah meluangkan waktu dengan sabar mendengar keluh kesah peneliti dan dengan bijaksana membimbing penulis dalam penyusunan skripsi.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan staff TU Universitas Satya Negara Indonesia yang telah memberikan pengetahuan dan bantuan kepada peneliti selama mengikuti kuliah selama ini.
6. Seluruh Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Selatan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi mengisi lembar kuisioner dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tua peneliti, Ibu dan Bapak tercinta yang telah mencurahkan seluruh jiwa dan raga atas kasih sayang, waktu, materi untuk penulis. Penulis mengucapkan terima kasih banyak atas doa, bimbingan, serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakakku Halimah yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Suamiku tercinta Taufik & anakku Elmira Daffina Hasya yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil dan kasih sayang sehingga peneliti selalu semangat mengerjakan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku Dini Pertiwi, Amy Yani, Lisa Noviyanti, Mita Asti Rahayu dan semua teman-teman di PT. Mitra Infoparama yang selama ini menjadi tempat mencurahkan keluh kesah, memberikan semangat dan memotivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman yang telah berjuang bersama Devi Trisnawati, Ratna Sari Dewi, Dwi Kartika Sari, Kiki Febriani dan teman-teman Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi 2012 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, peneliti mengucapkan terima kasih atas semua bantuan yang diberikan. Semoga Allah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi bapak, ibu dan saudara yang telah berbuat baik kepada peneliti. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu saran dan kritik masih diperlukan dalam penyempurnaan skripsi ini.

Jakarta, 2016

Peneliti

ABSTRACT

The purpose of this study was to obtain empirical evidence about the influence of an audit of its structure, role conflict and role ambiguity on the performance of auditors. The variables tested in this study is the structure of the audit, role conflict, role ambiguity as an independent variable and the performance of the auditor as the dependent variable. The population in this study is the auditor, the samples used by 75 respondents from 11 public accounting firm in South Jakarta. The sampling technique in this study using purposive sampling method. This type of research is quantitative research. The analytical tool used is the correlation and linear regression.

The results showed that: (1) Structure of Audit no significant effect on the performance of auditors indicated by tcount (-0.157) > t table (1.994) and sig value of 0.876 > 0.05. (2) Conflict Role significant effect on the performance of auditors indicated by tcount (8.746) > t table (1.994) and sig 0.000 < 0.05. (3) Unclear role of no significant effect on the performance of auditors indicated by the value tcount (-0.978) > t table (1.994) and sig value of 0.331 > 0.05. (4) The structure of the audit, role conflict and role ambiguity simultaneously have a significant impact on the quality of the audit results, indicated by the value of F (75 589) > F table (2.734) and sig 0.000 < 0.05.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Adapun variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor, sampel yang digunakan sebanyak 75 responden dari 11 Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah korelasi dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Struktur Audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} (-0,157) > t_{tabel} (1,994)$ serta nilai sig sebesar $0,876 > 0,05$. (2) Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} (8,746) > t_{tabel} (1,994)$ serta sig sebesar $0,000 < 0,05$. (3) Ketidakjelasan Peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} (-0,978) > t_{tabel} (1,994)$ serta nilai sig sebesar $0,331 > 0,05$. (4) Struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil audit, yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} (75,589) > F_{tabel} (2,734)$ serta nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kinerja Auditor

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	ii
KATA PENGANTAR	iii
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Kegunaan Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Auditing	9
2.1.1 Definisi Audit	9
2.1.2 Standar Audit	12
2.1.3 Prosedur Audit	14
2.1.4 Tipe Auditor	17

2.1.5 Kantor Akuntan Publik	18
2.2 Struktur Audit	20
2.3 Konflik Peran	23
2.3.1 Definisi Konflik	23
2.3.2 Penyebab Timbulnya Konflik	24
2.3.3 Pengaruh yang Ditimbulkan oleh Konflik ..	25
2.3.4 Definisi Konflik Peran	27
2.3.5 Jenis-Jenis Konflik Peran	28
2.4 Ketidakjelasan Peran	30
2.5 Kinerja Auditor	32
2.5.1 Definisi Kinerja	33
2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ..	33
2.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Gambaran Umum	38
3.1.1 Waktu dan Tempat Penelitian	38
3.1.2 Desain Penelitian	39
3.1.3 Hipotesis	39
3.1.4 Variabel dan Skala Pengukuran	40
3.2 Jenis Data	41
3.2.1 Populasi dan Sampel	42

3.3 Metode Pengumpulan Data	44
3.3.1 Metode Pengumpulan Data	44
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	44
3.4 Metode Analisis Data	45
3.4.1 Analisis Instrumen Penelitian	45
3.4.2 Transformasi Data Ordinal ke Interval	47
3.4.3 Uji Asumsi Klasik	47
3.4.4 Uji Korelasi	50
3.4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.4.6 Uji Hipotesis	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1 Deskriptif Data	56
4.1.1 Hasil Kuesioner yang disebar	56
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	58
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan ...	59
4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Jabatan	60
4.1.6 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .	61
4.1.7 Hasil Jawaban Responden	62
4.2 Pengujian Instrumen Penelitian	63

4.2.1 Uji Reliabilitas	63
4.2.2 Uji Validitas	65
4.2.3 Transformasi Data Ordinal ke Interval	68
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	69
4.3 Analisis Data	75
4.3.1 Analisis Korelasi	75
4.3.2 Analisis regresi Linier Berganda	78
4.3.3 Pengujian Hipotesis	80
4.3.4 Uji Adjusted R2 (Koefisien Determinasi)	84
4.4 Interpretasi Hasil Penelitian	85
4.4.1 Struktur Audit (X1) tidak berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja auditor (Y)	85
4.4.2 Konflik Peran (X2) berpengaruh secara signifi Kan terhadap kinerja auditor (Y)	87
4.4.3 Ketidakjelasan Peran (X3) tidak berpengaruh Secara signifikan terhadap kinerja auditor ...	88
4.4.4 Struktur Audit (X1), Konflik Peran (X2), dan Ketidakjelasan Peran (X3) tidak berpengaruh Secara signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y)	89
4.4.5 Keterbatasan Penelitian	90

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	92
5.1.1	Hasil Uji Parsial (Uji t)	92
5.1.2	Hasil Uji Simultan (Uji F)	94
5.2	Saran	95
5.2.1	Untuk Penelitian Lanjutan (Pengembangan Ilmu)	
	95
5.2.2	Untuk Kepentingan Manajerial	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Daftar Kantor Akuntan Publik (KAP)	38
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner	57
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3 Usia	59
Tabel 4.4 Pendidikan	60
Tabel 4.5 Jabatan	61
Tabel 4.6 Lama Bekerja	62
Tabel 4.7 <i>Reliability Statistic</i> Struktur Audit	63
Tabel 4.8 <i>Reliability Statistic</i> Konflik Peran	64
Tabel 4.9 <i>Reliability Statistic</i> Ketidakjelasan Peran	64
Tabel 4.10 <i>Reliability Statistic</i> Kinerja Auditor	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Struktur Audit	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Konflik Peran	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Ketidakjelasan Peran	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor	68
Tabel 4.15 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	70
Tabel 4.16 <i>Coefficients^a</i> Multikolinieritas	71
Tabel 4.17 <i>Model Summary^b</i> Auto Korelasi	74
Tabel 4.18 <i>Correlations</i> Analisis Korelasi	75
Tabel 4.19 <i>Coefficients^a</i> Analisis Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.20 <i>Coefficients^a</i> Uji Hipotesis	81
Tabel 4.21 <i>Anova^b</i> Uji Hipotesis	83
Tabel 4.22 <i>Model Summary^b</i> Uji Adjust R2	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Penelitian	38
Gambar 4.1 <i>Scatterplot</i> Uji Heterokedastisitas	73
Gambar 4.2 <i>Path Analysis</i> Korelasi	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian
Lampiran II	Jawaban Responden Variabel X_1
Lampiran III	Jawaban Responden Variabel X_2
Lampiran IV	Jawaban Responden Variabel X_3
Lampiran V	Jawaban Responden Variabel X_4
Lampiran VI	Jawaban Responden Variabel X_5
Lampiran VII	Jawaban Responden Variabel Y
Lampiran VIII	Transformasi Data Ordinal ke Interval Variabel X_1
Lampiran IX	Transformasi Data Ordinal ke Interval Variabel X_2
Lampiran X	Transformasi Data Ordinal ke Interval Variabel X_3
Lampiran XI	Transformasi Data Ordinal ke Interval Variabel X_4
Lampiran XII	Transformasi Data Ordinal ke Interval Variabel X_5
Lampiran XIII	Transformasi Data Ordinal ke Interval Variabel Y
Lampiran XIV	Surat Keterangan dari Kantor Akuntan Publik (KAP)
Lampiran XV	Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Goldwasser 1993), yaitu: (1) kualitas kerja—yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; (2) 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; (3) ketepatan waktu—yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Kondisi kerja yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik

sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Skandal akuntansi perusahaan-perusahaan besar di Amerika—seperti Enron, Global Crossing, Worldcom, Microstrategy, Adelphia, PNC Financial Services, dan Rite Aid—hampir semuanya melibatkan kantor akuntan publik (KAP) besar seperti *TheBig Five*. KAP kelas menengah juga tidak luput dari masalah tersebut, seperti RSM Salustro Reydel di Perancis yang melakukan kesalahan saat melakukan audit atas Vivendi Universal. Di Indonesia juga pernah terjadi hal yang sama pada kasus PT. Kimia Farma Tbk., yaitu terjadinya *overstated* pada laba bersih per 31 Desember 2001. Setidaknya hal ini bisa menjadi pembelajaran bersama bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

Menanggapi kondisi yang kurang kondusif tersebut, maka penelitian ini akan meneliti pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran 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 (Bowrin 1998). Konflik peran merupakan 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 (Tsai dan Shis 2005). Ketidakjelasan peran adalah tidak adanya “...prediktabilitas 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—mana perilaku yang tepat atau tidak ada (Bamber et al. 1989). Sedangkan kinerja auditor adalah evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung (Kalbers dan Fogarty 1995).

Auditor dihadapkan oleh potensial konflik peran maupun ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Tsai dan Shis 2005). Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Peterson dan Smith 1995). Kondisi ini terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Di sini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian pada auditor Korea menunjukkan bahwa tekanan ekonomi membuat auditor tidak terlalu memperhatikan konflik peran—agar dapat memperoleh klien—dan kadang-kadang mereka mengorbankan etika profesional, sehingga dalam bekerja mereka cenderung berkompromi dengan motif ekonomi (Khoo dan Sim 1997).

Efek potensial dari konflik peran dan ketidakjelasan peran sangatlah rawan, tidak hanya bagi individual dalam pengertian konsekuensi emosional seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan

menurunnya kinerja, tetapi juga bagi organisasi dalam pengertian kualitas kinerja yang lebih rendah. Fried (1998) menguji pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai perusahaan industrial Israel. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran menyebabkan turunnya level kinerja. Fisher (2001) melakukan penelitian tentang pengaruh antara konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik konflik peran ataupun ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Viator (2001) melakukan penelitian terhadap asosiasi akuntan formal dan informal tentang tekanan peran dan pengaruhnya terhadap hasil pekerjaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja, sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun hanya mempengaruhi kepuasan kerja akuntan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah: (1) apakah struktur audit mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor?; (2) apakah konflik peran mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor?; (3) apakah ketidakjelasan peran mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor?

Motivasi penelitian ini adalah sebagai berikut: *pertama*, auditor menghadapi tekanan dalam memperbaiki produktivitasnya. Salah satu kunci untuk keluar dari tekanan tersebut adalah memperbaiki kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja

auditor perlu diberi perhatian secara serius karena kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Kedua, Hasil penelitian yang dilakukan Zaenal Fanani et al. (2008), menunjukkan bahwa struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis. Kontribusi teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah menambah pengetahuan akuntansi, khususnya auditing dan akuntansi keperilakuan dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang akan datang. Kontribusi praktis bagi auditor dan organisasi terkait, yaitu memberikan input kepada kantor akuntan publik tentang dampak penerapan pendekatan struktur audit yang lebih efektif, penurunan terjadinya konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor, yang dapat berguna untuk meningkatkan kinerja auditor.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul

“PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KONFLIK PERAN, DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di kemukakan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. apakah struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menentukan empiris atas hal-hal sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

1. Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan pembandingan untuk menambah ilmu pengetahuan.
2. Bagi Peneliti dalam memperluas wawasan dan mempraktekkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan sehingga dapat menerapkan dalam dunia kerja setelah menyelesaikan perkuliahan.

3. Bagi para calon peneliti, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan pembanding atau dasar penelitian lebih lanjut berkaitan dengan tema penelitian ini.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan serta kebijakan-kebijakan yang terkait bagi para auditor dalam melaksanakan praktik di Kantor Akuntan Publik (KAP).

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Auditing

2.1.1. Definisi Audit

Dalam buku Auditing, Mulyadi (2002:9) mendefinisikan auditing sebagai berikut:

Auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Menurut Sukrisno Agoes (2012:3) pengertian auditing adalah:

Suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Definisi audit menurut Arens et.al, (2012:4) adalah sebagai berikut:

Auditing 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.

Dari Definisi di atas mencakup beberapa kata dan frase kunci yang memiliki pengertian sebagai berikut:

a. Informasi dan Kriteria yang Telah Ditetapkan

Untuk melakukan audit, harus tersedia informasi dalam bentuk yang dapat diverifikasi dan beberapa standar (kriteria) yang dapat digunakan auditor untuk mengevaluasi informasi tersebut, dan memang memiliki banyak bentuk. Auditor juga mengaudit informasi yang lebih subjektif. Kriteria untuk mengevaluasi informasi juga bervariasi, tergantung pada informasi

yang sedang diaudit. Informasi yang lebih subjektif, kriterianya lebih sulit ditetapkan.

b. Mengumpulkan dan Mengevaluasi Bukti

Bukti adalah setiap informasi yang digunakan auditor untuk menentukan apakah informasi yang diaudit dinyatakan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Bukti memiliki banyak bentuk yang berbeda, termasuk:

1. Kesaksian lisan pihak yang diaudit (klien)
2. Komunikasi tertulis dengan pihak luar
3. Observasi oleh auditor
4. Data elektronik dan data lain tentang transaksi

Untuk memenuhi tujuan audit, auditor harus memperoleh bukti dengan kualitas dan jumlah yang mencukupi. Auditor harus menentukan jenis dan jumlah bukti yang diperlukan serta mengevaluasi apakah informasi itu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

c. Kompeten dan Independen

Auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kriteria yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan dikumpulkan guna mencapai kesimpulan yang tepat setelah memeriksa bukti itu. Auditor juga harus memiliki sikap mental yang independen. Kompetensi orang-orang yang melaksanakan audit akan tidak ada nilainya jika mereka tidak independen dalam mengumpulkan dan mengevaluasi bukti. Para auditor berusaha keras mempertahankan tingkat independensi yang tinggi untuk menjaga kepercayaan para pemakai yang mengandalkan laporan mereka.

d. Pelaporan

Tahap terakhir dalam proses auditing adalah menyiapkan laporan audit, yang menyampaikan temuan-temuan auditor kepada pemakai. Laporan seperti ini memiliki sifat yang berbeda-beda, tetapi semuanya harus memberi tahu para pembaca tentang derajat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan. Laporan juga memiliki bentuk yang berbeda dan dapat bervariasi mulai dari jenis yang sangat teknis yang biasanya dikaitkan dengan audit laporan keuangan hingga laporan lisan yang sederhana dalam audit operasional atas efektivitas suatu departemen kecil.

2.1.2. Standar Audit

Standar Profesional Akuntan Publik merupakan standar auditing yang menjadi criteria atau pedoman kerja minimum yang memiliki kekuatan hukum bagi para auditor dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya.

Standar auditing yang ditetapkan Ikatan Akuntan Indonesia mengharuskan auditor menyatakan apakah menurut pendapatnya, laporan keuangan disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia dan jika ada, menunjukkan adanya ketidakkonsistenan penerapan prinsip akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya (IAI, 2001:110.1).

Standar auditing yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia adalah sebagai berikut (IAI, 2001: 150.1) :

a. Standar Umum

1. Audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.
2. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
3. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.

b. Standar Pekerjaan Lapangan

1. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
2. Pemahaman memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
3. Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.

c. Standar Pelaporan

1. Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

2. Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada, ketidakkonsistenan penerapan prinsip akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
3. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.
4. Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Jika pendapat secara keseluruhan tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam hal ini nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, maka laporan auditor harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan audit yang dilaksanakan, jika ada, dan tingkat tanggung jawab yang dipikul oleh auditor

2.1.3 Prosedur Audit

Menurut Mulyadi (2002 : 87-88) pengertian prosedur audit adalah *“instruksi rinci untuk mengumpulkan tipe bukti audit tertentu yang harus diperoleh pada saat tertentu dalam audit.”*

Prosedur audit yang biasa dilakukan auditor meliputi:

a. Inspeksi

Inspeksi merupakan pemeriksaan secara rinci terhadap dokumen atau kondisi fisik sesuatu. Prosedur audit ini banyak dilakukan oleh auditor.

Dengan melakukan inspeksi terhadap sebuah dokumen, auditor akan dapat menentukan keaslian dokumen tersebut.

b. Pengamatan (*observation*)

Pengamatan atau observasi merupakan prosedur audit yang digunakan oleh auditor untuk melihat atau menyaksikan suatu kegiatan. Dengan pengamatan ini auditor akan dapat memperoleh bukti secara visual mengenai pelaksanaan suatu kegiatan. Objek yang diamati auditor adalah karyawan, prosedur dan proses.

c. Konfirmasi

Konfirmasi merupakan bentuk penyelidikan yang memungkinkan auditor memperoleh informasi secara langsung dari pihak ketiga yang bebas. Prosedur yang biasa ditempuh oleh auditor dalam konfirmasi ini adalah sebagai berikut:

1. Auditor meminta dari klien untuk menanyakan informasi tertentu kepada pihak luar.
2. Klien meminta kepada pihak luar yang ditunjuk auditor untuk memberikan jawaban langsung kepada auditor mengenai informasi yang ditanyakan oleh auditor tersebut.
3. Auditor menerima jawaban langsung dari pihak ketiga tersebut.

d. Permintaan Keterangan (*enquiry*)

Permintaan keterangan merupakan prosedur audit yang dilakukan dengan meminta keterangan secara lisan. Bukti audit yang dihasilkan dari prosedur ini adalah bukti lisan dan bukti dokumenter.

e. Penelusuran (*tracing*)

Auditor melakukan penelusuran informasi sejak mula-mula data tersebut direkam pertama kali dalam dokumen, dilanjutkan dengan pelacakan pengolahan data tersebut dalam proses akuntansi. Prosedur ini terutama diterapkan terhadap bukti documenter.

f. Pemeriksaan dokumen pendukung (*vouching*)

Pemeriksaan dokumen pendukung merupakan prosedur audit yang meliputi:

1. Inspeksi terhadap dokumen-dokumen yang mendukung suatu transaksi atau data keuangan untuk menentukan kewajaran dan kebenarannya.
2. Pembandingan dokumen tersebut dengan catatan akuntansi yang berkaitan.

g. Perhitungan (*counting*)

Prosedur audit ini meliputi :

1. Penghitungan fisik terhadap sumber daya berwujud seperti kas atau persediaan ditangan.
2. Pertanggungjawaban semua formulir bernomor urut tercetak

h. Pengamatan (*scanning*)

Scanning merupakan *review* secara tepat terhadap dokumen, catatan dan daftar untuk mendeteksi unsur-unsur yang tampak tidak biasa yang memerlukan penyelidikan lebih mendalam.

i. Pelaksanaan ulang (*reperforming*)

Prosedur ini merupakan pengulangan aktivitas yang dilaksanakan oleh klien. Umumnya pelaksanaan ulang diterapkan pada penghitungan dan rekonsiliasi yang telah dilakukan oleh klien.

j. Teknik berbantuan computer (*computer assisted audit techniques*)

Bilamana catatan akuntansi klien diselenggarakan dalam media elektronik, auditor perlu menggunakan *computer assisted audit techniques* dalam menggunakan berbagai prosedur audit diatas.

2.1.4 Tipe Auditor

Menurut Mulyadi (2002:28), orang atau kelompok orang yang melakukan audit dapat digolongkan menjadi tiga golongan yaitu :

a. Auditor Independen

Auditor independen disebut juga auditor eksternal. Auditor independen adalah auditor professional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Audit tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan seperti : kreditur, investor, calon kreditur, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak).

Independensi auditor dalam melaksanakan keahliannya merupakan hal yang pokok, meskipun auditor tersebut dibayar oleh kliennya karena jasa yang diberikannya tersebut.

b. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor professional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak auditor yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), serta instansi pajak.

c. Auditor Intern

Audit intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

2.1.5 Kantor Akuntan Publik

Hak untuk melakukan audit diberikan kepada kantor akuntan publik oleh peraturan di setiap negara bagian (Arens et.al, 2012:34). Kantor akuntan publik juga memberikan banyak jasa lain kepada klien, seperti jasa pajak dan konsultasi. Terdapat empat kategori ukuran digunakan untuk menggambarkan Kantor Akuntan Publik (KAP) yaitu:

a. Kantor International Empat Besar

Kantor empat besar mengaudit hampir semua perusahaan besar baik di Amerika Serikat maupun dunia serta juga banyak perusahaan yang lebih kecil juga.

b. Kantor Nasional

Kantor nasional memberikan jasa yang sama seperti kantor empat besar dan bersaing secara langsung dengannya untuk mendapatkan klien. Setiap kantor nasional berafiliasi dengan kantor-kantor di negara lain dan karenanya mempunyai kemampuan bertaraf internasional.

c. Kantor Regional dan Kantor Lokal yang Besar

Kantor regional dan kantor lokal yang besar bersaing mendapatkan klien dengan KAP lainnya, termasuk kantor nasional dan empat besar. Banyak kantor regional dan lokal yang besar berafiliasi

dengan asosiasi KAP guna berbagi sumber daya untuk hal-hal seperti informasi teknis dan pendidikan berkelanjutan. Banyak dari kantor-kantor ini juga memiliki afiliasi internasional.

d. Kantor Lokal Kecil

KAP ini melakukan audit dan jasa-jasa terkait terutama untuk usaha kecil dan entitas nirlaba, meskipun beberapa memiliki satu atau dua klien dengan kepemilikan publik. Banyak kantor lokal kecil tidak melakukan audit dan terutama memberikan jasa akuntansi serta perpajakan bagi klien-kliennya.

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 nonkomersial yang lebih kecil. Sebutan kantor akuntan publik mencerminkan fakta bahwa auditor yang menyatakan pendapat audit atas laporan keuangan harus memiliki lisensi sebagai akuntan publik (Arens et.al, 2012:19). KAP juga harus dievaluasi secara rutin, istilahnya adalah *peer review* yaitu suatu penelaahan yang dilakukan terhadap Kantor Akuntan Publik untuk menilai apakah KAP tersebut telah mengembangkan secara memadai kebijakan dan prosedur pengendalian mutu sebagaimana disyaratkan dalam Pernyataan Standar Audit (PSA) No. 20 yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia.

2.2. Struktur Audit

Hyatt dan Prawitt (2001:265) dalam Nursofi (2012) mendefinisikan struktur audit sebagai:

Suatu pendekatan yang didasarkan atas kebijakan yang komprehensif dan terintegrasi, prosedur dan alat-alat yang digunakan, yang dapat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan oleh pemakai laporan sehingga dapat mengubah bukti dan penilaian dalam sebuah pendapatan audit.

Struktur audit meliputi sifat, luas, dan saat audit harus dilakukan. Struktur audit membantu auditor senior dalam memberikan perintah kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan. Struktur audit harus menentukan secara rinci mengenai prosedur audit yang diperlukan untuk mencapai tujuan audit.

Fungsi struktur audit meliputi:

- a. Petunjuk mengenai apa yang harus dilakukan
- b. Instruksi bagaimana hal tersebut harus dilakukan
- c. Alat untuk melakukan koordinasi
- d. Pengawasan dan pengendalian audit
- e. Alat untuk menilai kualitas kerja yang dilaksanakan

Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya agar menjadi lebih baik, sehingga dapat

meningkatkan kinerja auditor. Auditor yang tidak memiliki pengetahuan mengenai struktur audit yang baik cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi.

Bila kantor akuntan publik tidak memiliki struktur audit yang baku, misalnya dalam bentuk aturan-aturan yang formal dan prosedur yang komprehensif, maka auditor senior sangat berperan penting dalam mengawasi pekerjaan staf auditnya dan memberikan bantuan bila diperlukan. Jika pengawasan auditor senior lemah maka staf audit cenderung melaksanakan tugasnya tanpa pedoman sehingga menimbulkan konflik peran terutama antara tuntutan audit dan tuntutan klien.

Peningkatan struktur audit pada KAP akan memberikan dampak baik secara eksternal maupun internal, Bowrin (1998:52) dalam Nursofi (2012:22). Secara internal dapat meningkatkan kompleksitas lingkungan bisnis yang dihadapi KAP dan klien, meningkatkan jumlah peraturan dimana KAP dan klien harus mematuhi, meningkatkan persaingan diantara KAP, dan meningkatkan perhatian KAP terhadap ancaman litigasi. Secara eksternal KAP dapat meningkatkan kekuatan pasar dengan diversifikasi dan diferensiasi dalam pelayanannya dan *turnover* staf yang tinggi.

Cushing dan Loebbecke (1986) dalam Yunilma (2000:13) menyatakan bahwa struktur audit akan memudahkan komunikasi, karena auditor senior pada kantor akuntan publik yang terstruktur memiliki sistem komunikasi yang cukup baik. Tetapi, struktur audit mungkin tidak fleksibel dalam lingkungan

audit yang tidak teratur karena staf audit pada kantor akuntan publik yang terstruktur kurang bisa beradaptasi dibandingkan dengan staf audit pada kantor akuntan publik yang tidak terstruktur.

Penggunaan struktur audit memiliki manfaat dan kerugian Bowrin (1998:58) dalam Nursofi (2012:23). Manfaatnya antara lain, dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi audit, mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, memberikan dampak positif terhadap sumber daya manusia untuk KAP, memfasilitasi kualitas diferensiasi layanan. Jika penggunaan struktur audit ini tidak dapat dijalankan secara maksimal maka dapat mengurangi efektifitas dan efisiensi audit, meningkatkan litigasi yang dihadapi KAP, memberikan pengaruh negatif bagi sumber daya manusia di KAP, dan dapat menurunkan kinerja auditor.

2.3. Konflik Peran

2.3.1 Definisi Konflik

Menurut Soetopo (2010:267) definisi konflik adalah:

Suatu pertentangan dan ketidaksesuaian kepentingan, tujuan, dan kebutuhan dalam situasi formal, sosial, dan psikologis, sehingga menjadi antagonis, ambivalen, dan emosiaonal.

Dengan demikian, unsur-unsur konflik terdiri atas: 1) adanya pertentangan, ketidaksesuaian, perbedaan, 2) adanya pihak-pihak yang

berkonflik, 3) adanya situasi dan proses, 4) adanya tujuan, interes/kepentingan, kebutuhan.

Mangkunegara (2011: 155) mendefinisikan konflik sebagai *“suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.”*

Konflik terjadi bila sistem komunikasi dan informasi tidak mencapai sasarannya, sehingga timbul salah paham atau salah pengertian. Konflik dapat juga timbul sebagai akibat adanya hubungan pribadi (ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai pribadi karyawan dengan perilaku yang harus diperankan pada jabatannya atau perbedaan persepsi) dan struktur organisasi (perebutan sumber daya yang terbatas, pertentangan antara departemen dan sebagainya).

2.3.2 Penyebab Timbulnya Konflik

Yunilma (2000:7) menyatakan bahwa konflik dalam organisasi dapat disebabkan oleh :

a. Terbatasnya sumber daya yang harus dibagi

Hal ini disebabkan karena suatu organisasi memiliki sumber daya yang terbatas yang harus dialokasikan. Konflik akan timbul bila anggota-anggota dalam organisasi tersebut bersaing untuk mendapatkan sumber daya yang ada

b. Adanya perbedaan tujuan

Timbul karena setiap anggota dalam organisasi mengembangkan berbagai tujuan, tugas, dan personalia yang tidak sama sehingga tujuan yang akan dicapai juga berbeda

c. Adanya saling ketergantungan antar kegiatan kerja

Saling ketergantungan kerja ada bila dua atau lebih anggota/ kelompok saling tergantung satu dengan yang lain untuk menyelesaikan tugas mereka. Konflik akan meningkat jika suatu bagian tidak dapat memulai pekerjaannya karena harus menunggu penyelesaian pekerjaan dari bagian lain.

d. Adanya perbedaan nilai-nilai atau persepsi di antara individu

Konflik akan timbul bila pekerjaan didistribusikan secara sama tapi penghargaan diberikan secara berbeda.

e. Tanggung jawab kerja dan tujuan

Tanggung jawab kerja dan tujuan yang ingin dicapai tidak dirumuskan dengan jelas.

f. Gaya-gaya individual

Maksudnya ada orang yang menyukai konflik, debat dan adu argumentasi, dan bila hal ini bisa dikendalikan akan dapat menstimulasi anggota dalam suatu organisasi untuk meningkatkan atau memperbaiki prestasi.

2.3.3 Pengaruh yang Ditimbulkan oleh Konflik

Menurut Wall dan Callister (1995) dalam Agung Hery Nugroho (2004:27) pengaruh yang dapat ditimbulkan oleh adanya konflik terhadap individu atau kelompok dapat diklasifikasikan dalam beberapa hal, yaitu:

a. Pengaruh terhadap individu

Pada level yang rendah dari intensitas perselisihan yang ada, konflik dapat mendorong seseorang untuk merasa lebih segar dan membangkitkan semangat. Namun pada level yang tinggi, individu yang sedang berkonflik dapat mengalami emosi, seperti marah, permusuhan, merasa tertekan, cemas, dan stress. Emosi yang bersifat negatif di atas dapat menimbulkan adanya frustrasi diri, menurunkan motivasi dan semangat kerja, serta kepuasan kerja yang rendah.

b. Pengaruh terhadap hubungan interpersonal

Bila seseorang dipandang merintangi tercapainya tujuan, maka ekspresi kemarahan, permusuhan dan emosi negatif lainnya dapat terpacu sebagai suatu persepsi yang bersifat negatif terhadap lawan konflik. Terkadang sikap ini cenderung tidak rasional bila disikapi secara emosional. Persepsi di atas akan membuat seseorang kurang percaya terhadap lawan konfliknya dan membuat seseorang tidak dapat melihat cara pandang orang lain terhadap dirinya. Selama dan setelah konflik, biasanya sikap terhadap konflik umumnya menjadi negatif.

c. Pengaruh terhadap komunikasi

Konflik sering kali memotivasi perselisihan ke isu-isu yang mengambang, untuk bersikap diam ataupun menghindari lawan konflik. Bila komunikasi tidak berjalan dengan baik maka kesalahpahaman, salah pengertian ataupun permusuhan akan mudah terjadi. Perilaku permusuhan ini sering kali ditunjukkan dengan suatu ancaman, serangan fisik, menyalahkan orang lain, tindakan kekerasan, dan adanya suatu sikap untuk protes.

2.3.4 Definisi Konflik Peran

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

bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Zaenal Fanani *et al*, 2008:5).

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang ia jalankan dalam organisasi. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang mungkin sulit untuk dipenuhi (Robbins dan Judge, 2009:674). Sejalan dengan Robbins dan Judge, Patelli (2007:10) juga menyatakan bahwa konflik peran muncul ketika dua (atau lebih) tekanan yang dilakukan secara simultan dan ketaatan dengan satu menghambat kepatuhan dengan yang lain.

Menurut Rahmawati Hanny Yustrianthe (2008:130), konflik peran terjadi ketika seseorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan. Konflik peran yang terjadi pada seseorang akan menyebabkan timbulnya *stress* yang dapat merusak dan merugikan dalam pencapaian tujuan seseorang. Apabila stress terjadi secara terus-menerus dan berkepanjangan, maka akan menyebabkan timbulnya *reduced personal accomplishment*, pada akhirnya akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan atau institusi yang rendah.

2.3.5 Jenis-Jenis Konflik Peran

Beberapa bentuk konflik yang dapat terjadi di organisasi menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2006:256) yaitu konflik peran pribadi (*person-role conflict*), konflik intra peran (*intrarole-conflict*), konflik antar peran (*interrole conflict*), adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Konflik Peran Pribadi (*Person-Role conflict*)

Konflik peran pribadi terjadi ketika persyaratan peran melanggar peran dasar, sikap, dan kebutuhan individu yang memegang posisi.

b. Konflik Intra Peran (*intrarole conflict*)

Konflik antar peran terjadi individu berbeda mendefinisikan peran menurut set harapan yang berbeda, sehingga tidak mungkin bagi seseorang yang memainkan peran dapat memenuhi semuanya. Hal ini mungkin akan terjadi ketika peran yang ada mempunyai set peran yang kompleks (banyak kaitan peran yang berbeda).

c. Konflik Antar Peran (*Interrole conflict*)

Terjadi karena individu secara simultan melakukan banyak peran, beberapa dengan harapan yang saling bertentangan.

Teori peran menyatakan bahwa, ketika perilaku-perilaku yang diharapkan dari individu tidak konsisten (*role conflict*), ia akan mengalami stress, menjadi tidak puas, dan menjadi kurang efektif dibandingkan jika tidak terdapat konflik. Untuk itu konflik peran dapat dilihat sebagai akibat dari pelanggaran dua prinsip klasik dan

menyebabkan kepuasan individu menurun dan efektivitas organisasi yang juga menurun (Rizzo, *et al*, 1970:151) dalam Nursofi (2012:25)

Dari beberapa definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa konflik peran atau *role conflict* merupakan suatu situasi dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan komitmen dari suatu peran. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Seseorang yang mengalami konflik perancenderung menimbulkan ketegangan kerja, ketidaknyamanan dalam bekerja, menurunkan motivasi kerja, penurunan kepuasan kerja, menyebabkan terjadinya perpindahan kerja, menimbulkan ketegangan psikologis, mempengaruhi kesehatan mental maupun fisik, serta dapat menurunkan kinerja secara keseluruhan. Beberapa bentuk konflik yang dapat terjadi di organisasi yaitu konflik peran pribadi (*person-role conflict*), konflik intra peran (*intrarole-conflict*), konflik antar peran (*interrole conflict*).

2.4 Ketidakjelasan Peran

Robbins dan Judge (2009:499) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran merupakan perilaku yang ditentukan kepada karyawan adalah tidak jelas. Ketidakjelasan peran atau *role ambiguity* adalah 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 (Zaenal Fanani *et al*, 2008:8). Eko sasono (2004:123) juga menyatakan bahwa ketidakjelasan peran muncul bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak mengetahui pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

Seperti halnya pada konflik peran, ketidakjelasan peran cenderung menyebabkan timbulnya ketegangan dan perilaku penyesuaian diri (J.Winardi, 2007:416). Kreitner dan Kinicki (2007:316) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran terjadi ketika mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan darinya. *Organizational newcomers* sering mengeluh mengenai ketidakjelasan deskripsi pekerjaan dan kriteria promosi. Menurut teori peran, ketidakjelasan peran yang berkepanjangan dapat menumpuk ketidakpuasan kerja, mengikis kepercayaan diri, dan menghambat kinerja. Sejalan dengan Kreitner dan Kinicki, Robbins dan Judge (2009:674) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran terjadi ketika ekspektasi-ekspektasi peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak yakin apa yang dilakukan. Adapun ketidakjelasan peran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan ketersediaan informasi yang berkaitan dengan peran. Pemegang peran harus mengetahui apakah harapan tersebut benar dan sesuai dengan aktivitas dan tanggung jawab dari posisi mereka. Selain itu, individu juga harus memahami apakah aktivitas tersebut telah dapat memenuhi tanggung jawab dari suatu posisi dan bagaimana aktivitas tersebut dilakukan Ahmad dan Taylor (2009) dalam Hutami (2011:13).

Baik teori organisasi klasik dan teori peran berhubungan dengan ketidakjelasan peran. Menurut teori klasik, setiap posisi dalam struktur organisasi formal harus memiliki tugas atau tanggung jawab yang spesifik. Seperti, spesifikasi dari kewajiban-kewajibannya, atau definisi formal dari peran yang dibutuhkan, dimaksudkan untuk memungkinkan manajemen untuk mensubordinasikan secara bertanggung jawab spesifik kinerja dan dalam memberikan bimbingan dan arahan untuk bawahannya. Jika seseorang karyawan tidak tahu apakah dia memiliki otoritas untuk mengambil keputusan, apa yang diharapkan untuk dicapai, dan bagaimana dia akan dinilai, ia akan ragu untuk membuat keputusan dan harus mengandalkan pendekatan *trial and error* dalam memenuhi harapan-harapan pemimpinnya Rizzo et.al (1970:151) dalam Nursofi (2012: 27).

Umar nimran (2004:101) menyebutkan, seseorang dapat dikatakan berada dalam ketidakjelasan peran apabila ia menunjukkan ciri-ciri antara lain sebagai berikut:

- a. Tidak jelas benar apa tujuan peran yang dia mainkan
- b. Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya
- c. Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya
- d. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya
- e. Tidak memahami benar peranan dari pada pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

Berdasarkan dari beberapa pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki seseorang dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis karena ketidakjelasan peran merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan *stress* kerja akibat dari terhalangnya seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

2.5. Kinerja Auditor

2.5.1 Definisi Kinerja

Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2007:5) pengertian kinerja adalah: “*Tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.*”

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.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2011:67) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, dan faktor motivasi

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2001:135), tujuan penilaian kinerja dapat dirincikan sebagai berikut :

a. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Kinerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen Sumber Daya Manusia.

g. Ketidak-akuratan Informasi

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan yang diambil tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kalbers dan Forgarty (1995) dalam Trisnaningsih (2007) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kwanntitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah

tercapai sesuai yang telah diharapkan (wibowo, 2007:317). Karakteristik yang membedakan kinerja auditor dengan kinerja manajer adalah pada output yang dihasilkan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum

3.1.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Akuntan Publik (KAP) Wilayah Jakarta Selatan, pada bulan November 2015 sampai dengan Januari 2016.

Tabel 3.1

Daftar Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan

No	Nama KAP	Alamat KAP
1	KAP Drs. Danny Sughanda	Wisma Siaga Blok I Lantai 2 Jl. Siaga I No.1 Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12510 No. Tlp : 021-7981768
2	KAP Drs. Hananta Budianto & Rekan	Jl. Wijaya II No.79 Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12160 No. Tlp : 021-7235656
3	KAP Zeinirwan Zein	Jl. PLN Duren Tiga No. 134 Jakarta Selatan No. Tlp : 021-7942730
4	KAP Usman & Rekan	Jl. Cipulir v No. 5 Kebayoran Lama Jakarta Selatan 12230 No. Tlp : 7237919
5	KAP Drs. Hertanto, Sidik & Rekan	Menara FIF, 12th Floor, Suite 121 Jl. TB Simatupang 12440 No. Tlp : 021-29045217
6	KAP Rama Wendra	Graha Mampang Jl. Mampang Prapatan Raya No.100 Jakarta Selatan 12760
7	KAP Drs. Wirawan & Rekan	Jl. Wijaya I No. 20 Kel Petogogan, Kec. Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12170 No. Tlp. 021.7396239
8	KAP Herman Dody Tanu Mihardja dan Rekan	Jl. Kebayoran Baru Kebayoran Center 3-A Kebayoran Lama Selatan, Kebayoran Lama Jakarta Selatan No. Tlp : 021.7266730
9	KAP Indra, Sumijono & Rekan	Gedung Graha Pulo Jl. Buncit Raya No. 89 B Warung Jati, Kalibata Jakarta Selatan 12740 No. Tlp : 021.79170743/45
	KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry	Jl. Mampang Raya No. 39, Mampang Prapatan Jakarta 12790 No. Tlp : 021.7992077

10		
11	KAP Armen, Budiman & Rekan	Gedung Graha Seti Lt. 1 Jl. KH. Abdullah Syafe'i, Kav. A 20 Gedung Peluru – Tebet Jakarta Selatan 12830 No. Tlp : 021.8355535/63

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variable bebas terhadap variable terikat.

3.1.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu ide untuk mencari fakta yang harus dikumpulkan. Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hipotesis yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H01 : Tidak ada pengaruh antara Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor.

Ha1 : Ada pengaruh antara Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor.

H02 : Tidak ada pengaruh antara Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor.

Ha2 : Ada pengaruh antara Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor.

H03 : Tidak ada pengaruh antara Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor.

Ha3 : Ada pengaruh antara Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor.

H04 : Tidak ada pengaruh antara Struktur Audit, Konflik Peran,dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor

Ha4 : Ada pengaruh antara Struktur Audit, Konflik Peran,dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor

3.1.3 Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel

Menurut Sugiyono (2009 : 60) “Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 (dua) variable yang akan diteliti, yaitu :

a) Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab peubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel “X” adalah sebagai berikut :

- Struktur Audit (X_1)

- Konflik Peran (X_2)
- Ketidakjelasan Peran (X_3)

b) Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel “Y” adalah Kinerja Auditor.

3.2 Jenis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengukur variabel independen (struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran) dan variabel dependen (kinerja auditor) dengan pemahaman system informasi sebagai variabel independen yang diambil dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner.

3.2.1 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasinya adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode *purposive sampling*, hal ini dilakukan agar data yang diperoleh dengan tujuan penelitian dan relative dapat dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan metode tersebut maka kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Auditor telah memiliki pengalaman minimal 2 (dua) tahun, hal ini dilakukan karena auditor tersebut telah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.
- b. Responden dalam penelitian ini adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik kota Jakarta khususnya di Jakarta Selatan.

Tabel 1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja Auditor (Y) Goldwasser (1993) dalam Zaenal Fanani (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 	Ordinal
2.	Struktur Audit (X ₁) Zaenal Fanani (2008:153)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur atau Aturan Dalam Pelaksanaan Audit 2. Petunjuk atau Intruksi Pelaksanaan Audit 3. Mematuhi Keputusan Yang Ditetapkan 4. Penggunaan Media Transformasi (Komputer) dan Kebijakan Audit 	Ordinal

		Yang Komprehensif dan Terintegritas	
3.	Konflik Peran (X ₂) Rizzo, House dan Lirtzman dalam Mas'ud Fuad (2004)	1. Sumber Daya Manusia 2. Mengesampingkan Aturan 3. Kegiatan yang Tidak Perlu 4. Arahan yang Tidak Jelas	Ordinal
4.	Ketidakjelasan Peran (X ₃) Rizzo, House dan Lirtzman dalam Mas'ud Fuad (2004)	1. Wewenang 2. Tanggung Jawab 3. Kejelasan Tujuan 4. Cakupan Pekerjaan	Ordinal

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Metode pengumpulan data ada 2 (dua) cara, yaitu :

a) Penelitian kepustakaan (*Library research*)

Metode penelitian kepustakaan merupakan data sekunder, karena di dapat secara tidak langsung melalui media perantara.

Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui membaca dan mempelajari literatur-literatur yang ada,

kumpulan bahan-bahan perkuliahan, buku perpustakaan, serta kumpulan informasi yang didapat dari jaringan internet melalui situs resmi serta sumber data lain terkait dengan pembahasan masalah penelitian yang dibutuhkan.

b) Penelitian lapangan (*Field research*)

Metode dengan mengunjungi objek penelitian guna memperoleh data-data yang diperlukan untuk penyusunan penelitian tersebut.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pernyataan kepada responden yang akan disebarkan untuk semua auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang dilakukan penelitian.

Skala yang digunakan adalah skala likert lima poin dengan rentang angka 1-5 yang memberikan gambaran sampai seberapa jauh responden melaksanakan fungsi sesuai dengan pernyataan yang diberikan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang gejala sosial.

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa

pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Analisis Instrumen Penelitian

Analisa instrumen penelitian dilakukan untuk menguji apakah instrumen yang dipergunakan memenuhi syarat-syarat sebagai alat ukur yang baik atau tidak. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi beberapa sifat yaitu reliabel dan valid.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach*

$Alpha > 0.60$. Sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliabel (Imam Ghozali, 2005:41-42)

b. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada proyek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh data yang valid. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan dalam penelitian untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Pearson Product Moment)* dan *Corrected Item-Total Correlation* (Joko Sulisty, 2002:40). Ketentuan suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$.

3.4.2 Transformasi Data Ordinal ke Interval

Data berskala ordinal harus diubah dulu kedalam data interval, dengan menggunakan rumus :

$$T_i = 50 + 10 \frac{(X_i - X)}{S}$$

Dimana :

Ti = Skor baku (data interval)

Xi = Skor mentah (data ordinal)

X = Rata-rata (mean)

S = Standar deviasi

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal (Joko Sulisty, 2002:50). Normalitas dapat diketahui dengan melihat tabel *One-Sample Kolmogorov - Smirnov Test* pada kolom *Asymp Sig (2-tailed)* yaitu jika *p value (sig) > 0.05* maka dapat disimpulkan bahwa data yang diambil dari populasi terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Untuk mendeteksi multikolinieritas maka dapat dilihat nilai *Variance Influence*

Faktor dari hasil perhitungan regresi berganda. Jika nilai VIF > 10 maka berarti terdapat multikolinieritas, dan jika nilai VIF < 10 maka dapat diartikan tidak terdapat multikolinieritas. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Berdasarkan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dan bila menggunakan VIF, nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka akan terjadi multikolinieritas dan model regresi tidak layak untuk digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi homoskedastisitas dan apabila berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali (2005) dalam Hutami (2011). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya dan dasar untuk menganalisisnya adalah jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola serta titik yang

menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Auto Korelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

3.4.4 Uji Korelasi

Analisa Korelasi ini tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel bebas ataupun terikat), keamatan hubungan ini dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi. Uji korelasi ini terdiridari *Pearson*, *Spearman*, dan *Kendall* (Joko sulisty, 2002:138). Uji korelasi bertujuan untuk menguji keamatan hubungan antar dua variabel yang tidak menunjukkan hubungan fungsional (berhubungan bukan berarti

disebabkan).

Koefisien korelasi sederhana ini untuk menunjukkan sebarapbesar hubunganyangterjadi antaravariabel independenyaitu pengaruh Struktur Audit(X_1), Konflik Peran(X_2) dan Ketidakjelasan Peran (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Auditor(Y).Nilai korelasi(r) berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubunganyang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Analisa korelasi (r) digunakan untuk mengetahui hubungan antaradua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Selain itu untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependen variable*). Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 dan +1, hal ini menunjukkan arah korelasi, maka dari sifat korelasi. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasi sangat kuat. Sifat dari korelasi tersebut akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan/kekuatan korelasi dapat dikelompokkan menjadi :

1. Nilai 0.00 sampai 0.20 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat lemah
2. Nilai 0.21 sampai 0.40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah
3. Nilai 0.41 sampai 0.70 berarti korelasi memiliki keeratan yang kuat

4. Nilai 0.71 sampai 0.90 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat
5. Nilai 0.91 sampai 0.99 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat sekali
6. Nilai 1 berarti korelasi sempurna

3.4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda atau disebut juga *multiple regression analysis* adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependennya. Pengujian atas variabel-variabel penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara semua variabel independen terhadap kinerja auditor secara simultan. Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikan (α) 5%. Jika $P \text{ value (sig)} < (\alpha)$, maka terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots$$

Dimana :

Y : Kinerja auditor

: Konstanta

: Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

X1 : Struktur audit

X2: Konflik peran

X3: Ketidakjelasan peran

: Variabel lain yang mempengaruhi Y

3.4.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah sebuah prosedur penelitian yang digunakan untuk menguji secara ilmiah melalui analisis statistik apakah hubungan yang diteorikan benar berdasarkan sampel yang diperoleh. Uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan merupakan pernyataan/dugaan yang benar sehingga hipotesis tersebut harus diterima atau merupakan pernyataan/dugaan yang salah sehingga hipotesis tersebut harus ditolak.

a. Tahap Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial (sendiri) ditunjukkan oleh tabel *Coefficients* dalam hasil output SPSS. Hipotesis penelitian yang akan diuji adalah:

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara struktur audit terhadap kinerja auditor.

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara struktur audit terhadap kinerja auditor.

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara konflik peran terhadap kinerja auditor.

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara konflik peran terhadap kinerja auditor.

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

H_{a3} :Terdapat pengaruh antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi pengaruh atau hubungan antar variabel dilakukan dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas (sig.) pada tabel *coefficient* output SPSS > nilai probabilitas 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika nilai probabilitas (sig.) pada tabel *coefficient* output SPSS < nilai probabilitas 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Tahap Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji simultan (secara keseluruhan) ditunjukkan oleh tabel Anova.

Hipotesis penelitian yang akan diuji adalah:

Ho₄: Tidak terdapat pengaruh antara struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor

Ha₄: Terdapat pengaruh antara struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas signifikan dengan nilai probabilitas 0.05 sebagai dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas (sig.) pada tabel *Anova* output SPSS > nilai probabilitas 0.05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho₄ diterima dan Ha₄ ditolak.
2. Jika nilai probabilitas (sig.) pada tabel *Anova* output SPSS < nilai probabilitas 0.05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho₄ ditolak dan Ha₄ diterima.

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari nilai korelasi pada tabel Model Summary output SPSS yang dikalikan dengan 100%. Derajat koefisien determinasi menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD=Nilai Koefisien determinan

R =Nilai Koefisien kor

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

4.1. Deskriptif Data

4.1.1 Hasil Kuesioner yang di sebar

Pengolahan data dalam penulisan penelitian ini menggunakan program Microsoft Excel dan *Statistical Package For the Social Science* (SPSS) versi 22.0. Data yang diolah adalah pemahaman responden mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Kuesioner yang disebar sebanyak 95 kuesioner, namun kuesioner yang kembali sebanyak 89 kuesioner, tidak kembali 6 kuesioner. Dari 89 kuesioner yang kembali, terdapat 14 kuesioner yang tidak dipakai oleh peneliti karena tidak sesuai dengan pertimbangan dalam penentuan sampel penelitian sehingga hanya 75 kuesioner yang layak untuk diolah. Berikut adalah hasil tingkat pengembalian kuesioner yang telah diterima dan dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1

Tabel Penyebaran Kuesioner

Nama KAP	Jumlah Kuesioner yang disebar	Jumlah Kuesioner yang tidak kembali	Jumlah Kuesioner yang kembali

KAP Drs. Danny Sughanda	7	0	7
KAP Drs. Hananta Budianto & Rekan	5	0	5
KAP Zeinirwan Zein	4	0	4
KAP Usman & Rekan	10	1	9
KAP Drs. Hertanto, Sidik & Rekan	5	0	5
KAP Rama Wendra	19	4	15
KAP Drs. Wirawan & Rekan	5	0	5
KAP Herman Dody Tanumihardja & Rekan	10	0	10
KAP Indra, Sumijono & Rekan	10	0	10
KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Rekan	10	1	9
KAP Armen, Budiman & Rekan	10	0	10
Jumlah	95	6	89
Persentase	100%	6.31%	93.69%

Sumber data : Diolah peneliti (2016)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa partisipasi responden penelitian ini sebesar 93.69%, dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji empiris (statistik) untuk mengukur pengaruh antara variabel independen yaitu struktur audit (X1) konflik peran (X2) dan ketidakjelasan peran (X3) terhadap kinerja auditor (Y).

4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin peneliti membagi menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Pada tabel 4.2 dapat dilihat persentase responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut :

Tabel 4.2

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	61	81,3	81,3	81,3
	Wanita	14	18,7	18,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber Data : Output SPSS (2016)

Berdasarkan data responden diatas, dapat diketahui bahwa 61 responden atau 81.3% jumlahnya adalah pria, dan sisanya 14 responden atau 18.7% jumlahnya adalah wanita. Secara keseluruhan rata-rata auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Selatan yang peneliti teliti adalah berjenis kelamin pria, karena memiliki persentase sebesar 81.3%.

4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, peneliti membagi menjadi 4 kategori, yaitu: kurang dari 25 tahun, antara 26 sampai 35 tahun, antara 36 sampai 45 tahun, dan di atas 45 tahun. Hal ini dapat dilihat dengan persentase usia sehingga akan dapat rata-rata keseluruhan usia responden sebagai berikut :

Tabel 4.3

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 Th	4	5,3	5,3	5,3
26-35 Th	49	65,3	65,3	70,7
36-45 Th	22	29,3	29,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber Data : Output SPSS (2016)

Berdasarkan data responden di atas, 4 responden atau 5.3% berusia dibawah 25 tahun, 49 responden atau 65.3% berusia antara 26 sampai 35 tahun, 22 responden atau 29.3% berusia antara 36 sampai 45 tahun, dan tidak ada responden yang berusia diatas 45 tahun. Secara keseluruhan, rata-rata auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia 26 sampai 35 tahun.

4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Peneliti membagi kategori ini dalam empat bagian gelar akademik tertinggi yang dimiliki oleh responden yaitu : D3, Strata 1, Strata 2, dan Strata 3. Dari kuesioner yang disebar peneliti, dapat diketahui hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.4

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	4	5,3	5,3	5,3
S1	65	86,7	86,7	92,0

S2	6	8,0	8,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber Data : Output SPSS (2016)

Berdasarkan data responden, terlihat bahwa 4 responden atau 5.3% memiliki gelar D3. 65 responden atau 86.7% memiliki gelar Strata 1, 6 responden atau 8.0% memiliki gelar Strata 2 dan tidak ada responden yang memiliki gelar Strata 3. Secara keseluruhan rata-rata memiliki gelar akademik Strata 1.

4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Jabatan di Kantor Akuntan Publik

Berdasarkan jabatan di Kantor Akuntan Publik, peneliti membagi menjadi 5 kategori yaitu : jabatan auditor magang, junior auditor, senior auditor, manager, dan partner. Dari kuesioner yang disebar peneliti dapat dilihat persentase jabatan responden ditabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Jabatan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Vali	Auditor	3	4,0	4,0	4,0
d	Magang				
	Junior	62	82,7	82,7	86,7
	Auditor				
	Manager	3	4,0	4,0	90,7
	Partner	2	2,7	2,7	93,3
	Senior	5	6,7	6,7	100,0
	Auditor				
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber Data : Output SPSS (2016)

Berdasarkan data responden diatas, terlihat bahwa 3 responden atau 4.0% memiliki jabatan sebagai auditor magang, 62 responden atau 82.7% memiliki jabatan sebagai junior auditor, 3 responden atau 4.0% memiliki jabatan sebagai manager, 2 responden atau 2.7% memiliki jabatan sebagai partner dan 5 responden atau 6.7% memiliki jabatan sebagai senior auditor. Secara keseluruhan rata-rata responden memiliki jabatan sebagai junior auditor.

4.1.6 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan masa kerja yang dimiliki auditor, peneliti membagi menjadi 4 kategori yaitu : kurang dari 1 tahun, antara 1 sampai 3 tahun, 3 sampai 5 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Hal ini dapat dilihat dari persentase masa kerja auditor sehingga akan

dapat rata-rata keseluruhan masa kerja auditor yang dapat dilihat dari tabel 4.6 sebagai berikut:

Table 4.6

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Thn	3	4,0	4,0	4,0
1-3 Thn	67	89,3	89,3	93,3
3-5 Thn	5	6,7	6,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber Data : Output SPSS (2016)

Berdasarkan data responden di atas, terlihat bahwa 3 responden atau 4.0% memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 67 responden atau 89.3% memiliki masa kerja antara 1 sampai 3 tahun, 5 responden atau 6.7% memiliki masa kerja 3 sampai 5 tahun dan 3 responden atau 3.4% memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Secara keseluruhan rata-rata responden memiliki masa kerja antara 1 sampai 3 tahun.

4.1.7 Hasil Jawaban Responden

Adapun hasil tabulasi jawaban responden untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel Struktur Audit (X1), Konflik Peran (X2), Ketidakjelasan Peran (X3) dan Kinerja Auditor (Y) disajikan pada lampiran 2, 3, 4, dan 5.

4.2 Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk dikatakan reliable apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,60. Berikut ini hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 22.0.

a. Uji Reliabilitas Variabel Struktur Audit (X1)

Tabel 4.7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,885	,887	4

Sumber : Output SPSS (2016)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* 0.885 > 0.60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel struktur audit adalah reliable, artinya bahwa hasil pengukuran variabel struktur audit adalah konsisten.

b. Uji Reliabilitas Variabel Konflik Peran (X2)

Tabel 4.8

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,731	,736	4

Sumber : Output SPSS (2016)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* 0.731 > 0.60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel konflik peran adalah reliable, artinya bahwa hasil pengukuran variabel konflik peran adalah konsisten.

c. Uji Reliabilitas Variabel Ketidakjelasan Peran (X3)

Tabel 4.9

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,673	,675	4

Sumber : Output SPSS(2016)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* 0.673 0.60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel ketidakjelasan peran adalah reliable, artinya bahwa hasil pengukuran variabel ketidakjelasan peran adalah konsisten.

d. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Auditor (Y)

Tabel 4.10

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,681	,679	3

Sumber : Output SPSS(2016)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* 0.681 0.60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel kinerja auditor adalah reliable, artinya bahwa hasil pengukuran variabel kinerja auditor adalah konsisten.

4.2.2 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada proyek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh data yang valid.

Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan dalam penelitian untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Pearson Product Moment)* dan *Corrected Item-Total Correlation* (Joko Sulisty, 2002:40). Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk $df = n-k-1$. Dalam penelitian ini $df = 75 - 3 - 1$ atau $df = 71$ dengan $\alpha = 0.05$ didapat r_{tabel} sebesar 0.227. Jika r_{hitung} (per item) lebih besar dari r_{tabel} berarti pernyataan tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas untuk r_{hitung} (per item) dapat dilihat dalam hasil output SPSS pada pada kolom *Correctedd Item Total* seperti yang disajikan sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Struktur Audit (X1)

Tabel 4.11

Item-Total Statistics
STRUKTUR AUDIT

	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
P1	,773	0,227	valid
P2	,698	0,227	valid
P3	,850	0,227	valid
P4	,688	0,227	valid

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Correctedd Item Total Statistic* (r_{hitung}) untuk masing-masing item atau butir pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0.227, sehingga dapat disimpulkan bahwa 4 pernyataan untuk variabel struktur audit adalah valid.

b. Uji Validitas Variabel Konflik Peran (X2)

Tabel 4.12

**Item-Total Statistics
KONFLIK PERAN**

	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
P1	,675	0,227	valid
P2	,560	0,227	valid
P3	,510	0,227	valid
P4	,368	0,227	valid

Sumber : Output SPSS(2016)

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Correctedd Item Total Statistic* (r_{hitung}) untuk masing-masing item atau butir pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0.227, sehingga dapat disimpulkan bahwa 4 pernyataan untuk variabel konflik peran adalah valid.

c. Uji Validitas Variabel Ketidakjelasan Peran (X3)

Tabel 4.13

**Item-Total Statistics
KETIDAKJELASAN PERAN**

	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
P1	,457	0,227	valid
P2	,513	0,227	valid
P4	,497	0,227	valid

Sumber : Output SPSS(2016)

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Correctedd Item Total Statistic* (r_{hitung}) untuk masing-masing item atau butir pernyataan

nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0.227, sehingga dapat disimpulkan valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor (Y)

Tabel 4.14

**Item-Total Statistics
KINERJA AUDITOR**

	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
P1	,555	0,227	valid
P2	,555	0,227	valid
P3	,382	0,227	valid

Sumber : Output SPSS(2016)

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Correctedd Item Total Statistic* (r_{hitung}) untuk masing-masing item atau butir pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0.227, sehingga dapat disimpulkan bahwa 3 pernyataan untuk variabel kinerja auditor adalah valid.

4.2.3 Transformasi Data Ordinal ke Interval

Setelah memenuhi syarat uji validitas dan reliabilitas data, tahap berikutnya adalah mengubah data ordinal ke data interval. Pengubahan ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan acuannya adalah $T_i = 50 + 10 (x_i - x) / s$ Hasil transformasi data ordinal ke interval untuk masing masing variabel disajikan pada lampiran 6, 7, 8, dan 9.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi terhadap variabel-variabel penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik . Tujuannya adalah agar data yang digunakan layak dijadikan sumber pengujian dan dapat dihasilkan kesimpulan yang benar. Uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal (Joko Sulisty, 2002:50). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Normalitas dapat diketahui dengan melihat tabel *One-Sample Kolmogorov - Smirnov Test* pada kolom *Asymp Sig (2-tailed)* yaitu jika p value (sig) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diambil dari populasi terdistribusi normal. Berdasarkan hasil output SPSS untuk uji normalitas data dapat dilihat dari Tabel 4.15 di bawah ini :

Tabel 4.15

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1_Struktur Audit	X2_Konfl ikPeran	X3_Ketid akjelasan Peran	Y_Kinerja Auditor
N		75	75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	199,9987	200,0020	149,9999	150,0013
	Std. Deviation	34.57488	29.86991	23.35788	23.40918
Most Extreme Differences	Absolute	,277	,271	,199	,216
	Positive	,277	,271	,199	,216
	Negative	-,216	-,182	-,188	-,184
Test Statistic		.277	.271	.199	.216
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071	.092	.063	.142

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber : Output SPSS(2016)

Dari tabel di atas diperoleh hasil Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variable Struktur Audit (X1) = 0.071 > 0.05, Konflik Peran (X2) = 0.092 > 0.05, Ketidajelasan Peran (X3) = 0.063 > 0.05 dan Kinerja Auditor (Y) = 0.142 > 0.05, maka dapat disimpulkan data yang diambil dari populasi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari output SPSS pada nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Berdasarkan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dan bila menggunakan VIF, nilai yang terbentuk harus kurang dari 10. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1_StrukturAudit	,337	2,970
X2_KonflikPeran	,334	2,994
X3_KetidajelasanPeran	,934	1,070

a. Dependent Variable: Y_KinerjaAuditor

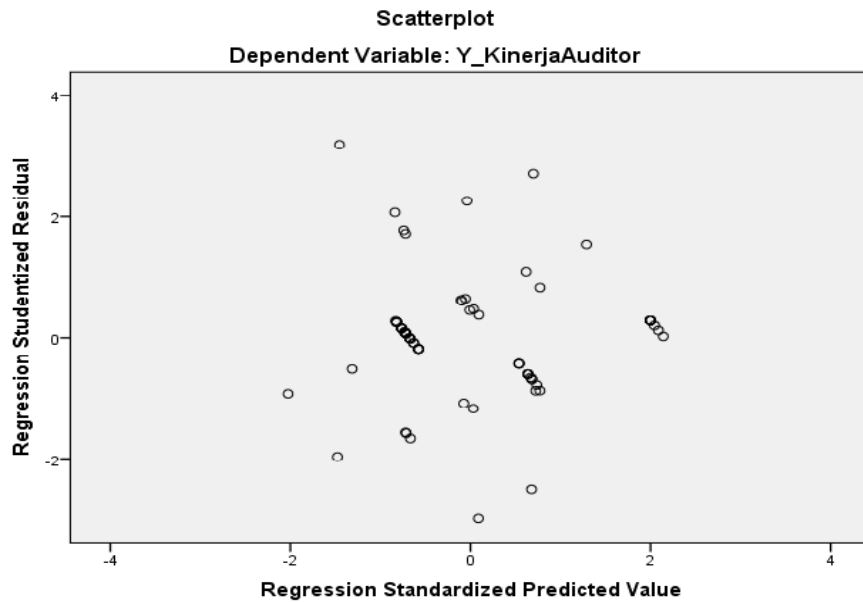
Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran adalah lebih kecil dari 10, dan nilai *tolerance*

diatas 10% sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai. Untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak pada model regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Gambar 4.1



Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Auto Korelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji *Durbin-Watson* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.

- b. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik *Durbin Watson* yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

Berdasarkan tabel statistik *Durbin Watson*, dengan signifikansi 0.05 dan jumlah data $(n) = 75$, serta $k = 3$ (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1.5432 dan dU sebesar 1.7092. Untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi dalam model regresi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,873 ^a	,762	,751	11,66979	1,775

- a. Predictors: (Constant), X3_KetidajelasanPeran, X1_StrukturAudit, X2_KonflikPeran
- b. Dependent Variabel: Y_Kinerja Auditor

Dari hasil output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1.775 terletak antara dU dan $(4-dU)$, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Korelasi

Untuk menganalisa korelasi antara variabel struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dapat dilihat dari hasil output SPSS pada tabel 4.18 sebagaiberikut :

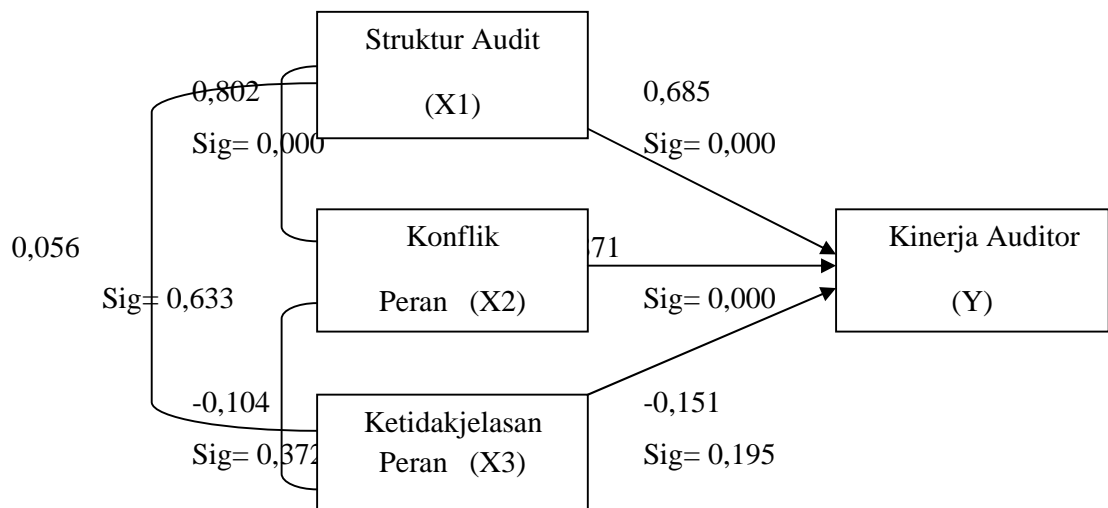
Tabel 4.18

Correlations					
		X1_StrukturAudit	X2_KonflikPeran	X3_KetidakjelasanPeran	Y_KinerjaAuditor
X1_StrukturAudit	Pearson Correlation	1	,802**	,056	,685**
	Sig. (2-tailed)		,000	,633	,000
	N	75	75	75	75
X2_KonflikPeran	Pearson Correlation	,802**	1	-,104	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000		,372	,000
	N	75	75	75	75
X3_KetidakjelasanPeran	Pearson Correlation	,056	-,104	1	-,151
	Sig. (2-tailed)	,633	,372		,195
	N	75	75	75	75
Y_KinerjaAuditor	Pearson Correlation	,685**	,871**	-,151	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,195	
	N	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Agar mempermudah interpretasi, maka data tersebut di atas akan disajikan bentuk model path analysis sebagai berikut:

Gambar 4.2



Berdasarkan gambar path analysis di atas, selanjutnya peneliti melakukan interpretasi hubungan masing-masing variabel penelitian yaitu sebagai berikut :

a. Hubungan Struktur Audit (X1) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Hubungan struktur audit terhadap kinerja auditor diperoleh hasil sebesar 0.685 dengan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Angka ini menunjukkan struktur audit memiliki korelasi yang kuat yaitu sebesar 68.50% terhadap kinerja auditor.

b. Hubungan Konflik Peran (X2) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Hubungan konflik peran terhadap kinerja auditor sebesar 0.871 dengan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Angka ini menunjukkan konflik peran memiliki korelasi yang sangat kuat yaitu sebesar 87.10% terhadap kinerja auditor.

c. Hubungan Ketidakjelasan Peran (X3) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Hubungan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor sebesar -0,151 dengan signifikan sebesar $0.195 < 0.05$. Angka ini menunjukkan ketidakjelasan peran memiliki korelasi yang sangat lemah yaitu sebesar 0% terhadap kinerja auditor.

d. Hubungan Struktur Audit (X1) Terhadap Konflik Peran (X2)

Hubungan struktur audit terhadap kinerja auditor sebesar 0.802 dengan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Angka ini menunjukkan struktur audit memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap Konflik Peran yaitu sebesar 80.20%. Dengan asumsi/re-teori struktur audit mempunyai peranan cukup penting terhadap konflik peran.

e. Hubungan Struktur Audit (X1) Terhadap Ketidakjelasan Peran (X3)

Hubungan struktur audit terhadap ketidakjelasan peran sebesar 0.056 dengan signifikan sebesar $0.633 > 0.05$. Angka ini menunjukkan struktur audit memiliki korelasi yang sangat lemah

terhadap ketidakjelasan peran yaitu sebesar 5%. Dengan asumsi/re-teori struktur audit mempunyai peranan kurang penting terhadap ketidakjelasan peran.

f. Hubungan Konflik Peran (X2) Terhadap Ketidakjelasan Peran (X3)

Hubungan konflik peran terhadap ketidakjelasan peran sebesar -0.104 dengan signifikansi sebesar $0.372 > 0.05$. Angka ini menunjukkan konflik peran memiliki korelasi yang sangat lemah terhadap ketidakjelasan peran yaitu sebesar 0%. Dengan asumsi/re-teori konflik peran kurang mempunyai peranan penting terhadap ketidakjelasan peran.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara individual masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan analisis regresi berganda

Dengan menggunakan *Statistical Package For The Social Science* (SPSS) 22.0 for Windows diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut :

Tabel 4.19

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,484	13,439		1,747	,085
X1_StrukturAudit	-,011	,068	-,016	-,157	,876
X2_KonflikPeran	,687	,079	,877	8,746	,000
X3_KetidajelasanPeran	-,059	,060	-,059	-,978	,331

a. Dependent Variable: Y_KinerjaAuditor

Dari tabel 4.19 di atas dapat diketahui model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = + 1X_1 + 2X_2 + 3X_3 + \text{atau}$$

$$Y = 23.484 - 0.011X_1 + 0.687X_2 - 0.059X_3 +$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 23.484 artinya, jika struktur audit (X1) konflik peran (X2) dan ketidakjelasan peran (X3) nilainya 0 maka kinerja auditor (Y) sebesar 23.484.
- b. Nilai koefisiensi regresi variabel struktur audit (X1) sebesar -0.011 dengan tingkat signifikan 0.876 > 0.05, artinya

bahwa jika struktur audit bernilai 0, maka terjadi penurunan kinerja auditor sebesar -0.011.

- c. Koefisien regresi pada variabel konflik peran (X2) sebesar 0.687 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga berpengaruh positif, artinya bahwa setiap peningkatan konflik peran sebesar 1, maka terjadi peningkatan kinerja auditor sebesar 0.877.
- d. Koefisien regresi variabel ketidakjelasan peran (X3) sebesar -0.059 dengan tingkat signifikansi $0.331 > 0.05$ artinya bahwa ketidakjelasan peran bernilai 0, maka terjadi penurunan kinerja auditor sebesar -0.059.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor secara parsial dan simultan dapat dilakukan dengan menggunakan hasil output SPSS sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Untuk mengetahui variabel independen apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel

independen dengan variabel dependen atau sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0.05 / 2 = 0.025$ dengan derajat kebebasan $(df) = n - k - 1 = 75 - 3 - 1 = 71$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1.994, sedangkan t_{hitung} dapat dilihat dari hasil output SPSS pada tabel coefficient sebagai berikut table 4.20:

Tabel 4.20

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,484	13,439		1,747	,085
	X1_StrukturAudit	-,011	,068	-,016	-,157	,876
	X2_KonflikPeran	,687	,079	,877	8,746	,000
	X3_KetidajelasanPeran	-,059	,060	-,059	-,978	,331

a. Dependent Variable: Y_KinerjaAuditor

1. Struktur Audit (X1) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Pada tabel 4.20 coefficients diperoleh nilai t_{hitung} untuk X1 variabel Struktur Audit sebesar -0.157 sedangkan nilai t_{tabel}

1,994 dengan nilai signifikansi $0,876 > 0,05$. maka dapat diketahui $t_{hitung} -0,157 < t_{tabel} 1,994$ atau dengan kata lain hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak, kesimpulannya yaitu struktur audit (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).

2. Konflik Peran(X2) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Dari hasil output diperoleh nilai t_{hitung} untuk X2 Konflik peran sebesar 8.746 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.994 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. maka dapat diketahui $t_{hitung} 8,746 > t_{tabel} 1,994$ atau dengan kata lain hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima , kesimpulannya yaitu variable konflik peran X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variable Kinerja Auditor (Y).

3. Ketidakjelasan Peran (X3) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Dari hasil output diperoleh nilai t_{hitung} untuk ketidakjelasan peran (X3) sebesar -0.978 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.994 dengan nilai signifikansi $0,331 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} -0,978 < t_{tabel} 1,994$, atau dengan kata lain hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Kesimpulannya bahwa variable ketidakjelasan peran (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja auditor (Y).

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu struktur audit (X1) dan konflik peran (X2) dan ketidakjelasan peran (X3) terhadap variabel terikat, kinerja auditor (Y). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana F_{hitung} diperoleh dari hasil Output SPSS dalam Anova, sedangkan F_{tabel} diperoleh dari tabel df penyebut = $n-k-1 = 75-3-1 = 71$, df pembilang = $k = 2$, yaitu $F_{tabel} = 2.734$. Hasil Output SPSS untuk F_{hitung} di sajikan pada Tabel 4.21 berikut :

Tabel 4.21

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	30882,160	3	10294,053	75,589	,000 ^b
Residual	9669,069	71	136,184		
Total	40551,228	74			

a. Dependent Variable: Y_KinerjaAuditor

b. Predictors: (Constant), X3_KetidajelasanPeran, X1_StrukturAudit, X2_KonflikPeran

Dari hasil output diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 75.589 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.734 maka dapat diketahui $F_{hitung} 75.589 > 2.734$ atau dengan kata lain hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya bahwa terbukti struktur audit (X1), konflik peran

(X2) dan ketidakjelasan peran (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap (Y) Kinerja Auditor.

4.3.4 Uji Adjusted R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 (0 ≤ R2 ≤ 1). Jika nilai R2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika *Adjusted R2* bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2009:87). Koefisien determinasi adalah kuadrat dari nilai korelasi pada tabel Model Summary output SPSS yang dikalikan dengan 100%. Hasil output SPSS yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,873 ^a	,762	,751	11,66979	1,775

- c. Predictors: (Constant), X3_KetidajelasanPeran, X1_StrukturAudit, X2_KonflikPeran
- d. Dependent Variabel: Y_Kinerja Auditor

Sumber: Output SPSS (2016)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat besar R sebesar 0,873, memiliki R square atau koefisien determinasi sebesar 0,762.

Dari hasil perhitungan diatas sebesar 76,2%, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen meliputi struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran mempengaruhi kinerja auditor, sedangkan sisanya sebesar 23,8 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh simultan sebesar 76,2% menunjukkan ini berarti dengan semakin adanya struktur audit yang baik, menghindari konflik peran dan ketidakjelasan peran maka kinerja auditor yang dihasilkan semakin baik/memadai.

4.4 Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Struktur Audit (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur audit tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan hasil koefisien menunjukkan bahwa nilai sig > 0.05

yaitu sebesar 0.876. dapat disimpulkan bahwa walaupun struktur audit merupakan hal yang penting yang harus di terapkan pada Kantor Akuntan Publik namun pada penelitian ini auditor dalam melaksanakan tugasnya belum melaksanakan prosedur atau aturan pelaksanaan audit, belum melaksanakan petunjuk atau intruksi dalam pelaksanaan audit, belum mematuhi keputusan yang ditetapkan dan penggunaan media komputer dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegritas.

Keadaan ini juga didukung dari beberapa fakta yang berhubungan dengan responden dalam penelitian ini. Pertama dilihat dari pengalaman auditor dalam melaksanakan audit, dimana hampir semua pengalaman audit bagi auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini kurang dari 3 tahun, sehingga para auditor belum benar-benar mengerti dalam hal penentuan hasil kinerja yang baik. Hal ini yang menjadi pengaruh responden dalam pengisian jawaban pernyataan didalam kuesioner yang disebar oleh peneliti. Kedua yaitu auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini kebanyakan merupakan auditor level junior sehingga kurang menganggap penting pada kinerja yang harus dihasilkan. Namun lain hal nya dengan senior auditor yang menganggap bahwa kinerja auditor merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan audit.

Dalam landasan teori bab 2, diterangkan bahwa struktur audit mungkin tidak fleksibel dalam lingkungan audit yang tidak teratur karena staf audit pada kantor akuntan publik yang terstruktur kurang bisa beradaptasi dibandingkan dengan staf audit pada kantor akuntan publik yang tidak terstruktur.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Zaenal Fanani *et.al* pada tahun 2008. Penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Fanani *et.al* menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, dibuktikan dengan melihat nilai sig < 0.05 yaitu 0.039.

4.4.2 Konflik Peran (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor karena nilai sig < 0.05 yaitu 0.000. Artinya konflik peran pada auditor berupa sumber daya manusia, mengesampingkan aturan, kegiatan yang tidak perlu dan arahan yang tidak jelas sangat mempengaruhi kinerja auditor dalam pelaksanaan audit.

Kinerja auditor merupakan hal yang sangat di perhatikan oleh klien dan publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Apabila seorang auditor mengalami konflik peran maka kinerjanya akan terganggu, karena konflik peran dapat menimbulkan

ketegangan kerja, ketidaknyamanan dalam bekerja, menurunkan motivasi kerja, penurunan kepuasan kerja, menyebabkan terjadinya perpindahan kerja, menimbulkan ketegangan psikologis, mempengaruhi kesehatan mental maupun fisik, serta dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zaenal Fanani *et.al* pada tahun 2008. Bahwa konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, dibuktikan dengan melihat nilai sig < 0.05 yaitu 0.000.

4.4.3 Ketidakjelasan Peran (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan pengujian koefisien menunjukkan bahwa nilai sig > 0.05 yaitu sebesar 0.331. Artinya auditor dalam melaksanakan tugasnya belum paham dengan wewenang, belum mengetahui bagaimana tanggung jawab, serta kejelasan tujuan dan cakupan pada pekerjaannya sebagai auditor.

Keadaan ini juga didukung dari beberapa fakta yang berhubungan dengan responden dalam penelitian ini. Pertama dilihat dari pengalaman auditor dalam melaksanakan audit, dimana hampir semua pengalaman audit bagi auditor yang menjadi responden

dalam penelitian ini kurang dari 3 tahun, dan berada pada level junior yang kebanyakan belum merasakan ketidakjelasan peran.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zaenal Fanani *et.al* pada tahun 2008. Penelitian yang dilakukan Zaenal Fanani *et.al* (2008) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Kesimpulan ini dibuktikan dengan melihat nilai sig yaitu sebesar $0.773 > 0.05$.

4.4.4 Struktur Audit (X1), Konflik Peran (X2), dan Ketidakjelasan Peran (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor sebesar 0.762 dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya Struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 76,2% terhadap kinerja auditor, sedangkan sisanya sebesar 23.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian, antara lain profesionalisme, kompetensi, independensi, etika profesi, pengalaman, dan lain sebagainya juga turut mempengaruhi kinerja

auditor, dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

Demi menghasilkan kinerja auditor yang baik, adanya struktur audit di setiap kantor akuntan publik dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya agar lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Bila kantor akuntan publik tidak memiliki struktur audit yang baku, auditor cenderung melaksanakan tugasnya tanpa pedoman sehingga menimbulkan konflik peran. Untuk itu penting menerapkan struktur audit yang baik karena struktur audit akan memudahkan komunikasi, auditor senior pada kantor akuntan publik yang terstruktur memiliki sistem komunikasi yang cukup baik. Apabila komunikasi ini berjalan dengan baik maka konflik peran dan ketidakjelasan pada auditor tidak akan terjadi.

4.4.5 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, tidak bisa dipungkiri bahwa terdapat keterbatasan di dalamnya. Berikut ini peneliti bermaksud untuk menjelaskan keterbatasan-keterbatasan yang dialami diantaranya :

- a. Keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian, dimana penelitian ini dimulai pada bulan November 2015 sampai dengan bulan Januari 2016 pada tahap penyusunan operasional

variabel, pengumpulan bahan teori untuk tinjauan pustaka, pengumpulan jurnal, pengumpulan data dari responden, dan pengolahan data dan analisa data.

- b. Tingkat partisipasi responden yang masih kurang responsif, khususnya dari sisi waktu pengembalian hasil jawaban kuesioner yang cenderung lambat.
- c. Pengukuran kinerja pada penelitian ini terbatas pada metode evaluasi diri sendiri, sehingga kemungkinan responden yang baru bekerja pada KAP masih belum bisa mengukur kinerjanya sendiri.
- d. Kurangnya pengawasan dalam pengisian kuesioner, maka perlu adanya dilakukan wawancara kepada responden sehingga data yang dihasilkan valid dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, dapat disusun suatu kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

a. Struktur Audit (X1) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Struktur Audit terhadap kinerja auditor. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dimana nilai t_{hitung} untuk X1 variabel Struktur Audit sebesar -0.157 sedangkan nilai t_{tabel} 1,994 dengan nilai signifikansi $0,876 > 0,05$. Maka dapat diketahui $t_{hitung} -0,157 < t_{tabel} 1,994$. Artinya bahwa walaupun struktur audit merupakan hal yang penting yang harus diterapkan pada Kantor Akuntan Publik namun pada penelitian ini auditor dalam melaksanakan tugasnya belum melaksanakan prosedur atau aturan pelaksanaan audit belum melaksanakan petunjuk atau instruksi dalam pelaksanaan audit, belum mematuhi keputusan yang ditetapkan dan penggunaan media komputer dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegritas. Oleh karena itu

hal ini perlu di perhatikan agar auditor dapat melaksanakan tugas sesuai prosedur dan aturan.

b. Konflik Peran (X2) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Adanya pengaruh yang signifikan antara konflik peran terhadap kinerja auditor. Hal ini di buktikan dengan hasil penelitian dimana nilai t_{hitung} untuk X2 Konflik peran sebesar 8.746 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.994 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$. maka dapat diketahui t_{hitung} 8.746 $> t_{tabel}$ 1.994. Artinya konflik peran pada auditor berupa sumber daya manusia, mengesampingkan aturan, kegiatan yang tidak perlu dan arahan yang tidak jelas sangat mempengaruhi kinerja auditor dalam pelaksanaan audit. Kinerja auditor merupakan hal yang sangat di perhatikan oleh klien dan publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Apabila seorang auditor mengalami konflik peran maka kinerjanya akan terganggu, karena konflik peran dapat menimbulkan ketegangan kerja, ketidaknyamanan dalam bekerja, menurunkan motivasi kerja, penurunan kepuasan kerja, menyebabkan terjadinya perpindahan kerja, menimbulkan ketegangan psikologis, mempengaruhi kesehatan mental maupun fisik, serta dapat menurunkan kinerja auditor.

c. Ketidakjelasan Peran (X3) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Struktur Audit terhadap kinerja auditor. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dimana nilai t_{hitung} untuk ketidakjelasan peran (X3) sebesar -0.978 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.994 dengan nilai signifikansi $0,331 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} -0,978 < t_{tabel} 1,994$. Artinya auditor dalam melaksanakan tugasnya belum paham dengan wewenang, mengetahui bagaimana tanggung jawab, serta kejelasan tujuan dan cakupan pada pekerjaannya sebagai auditor.

5.1.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Bedasarkan uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor sebesar 0.762 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 76,2% terhadap kinerja auditor, sedangkan sisanya sebesar 23.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian. antara lain profesionalisme,

kompetensi, independensi, etika profesi, pengalaman, dan lain sebagainya yang turut mempengaruhi kinerja auditor.

5.2 Saran

Saran penelitian ada dua hal, yaitu penelitian lanjutan (pengembangan ilmu) dan saran untuk kebijakan manajerial (kegunaan ilmu).

5.2.1 Untuk penelitian lanjutan (Pengembangan Ilmu)

Hasil penelitian ini hanya dapat mengidentifikasi pengaruh struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran secara simultan sebesar 0.762 dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya Struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 76,2% terhadap kinerja auditor, sedangkan sisanya sebesar 23.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian. hal ini sangat menarik dilakukan penelitian lanjutan untuk membuktikan dugaan tersebut dengan responden yang lebih besar. Namun harapan peneliti pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan penelitian ini di antaranya:

- a. Melakukan penelitian dalam lingkup yang lebih luas dengan waktu yang cukup banyak sehingga dapat diperoleh data yang lebih baik dan hasil analisa yang akan jauh lebih akurat.
- b. Responden yang diambil sebagai sampel jumlahnya harus lebih besar dari sampel penelitian ini, sehingga proses

interaksi atau penghilangan butir pernyataan karena nilainya masih dibawah nilai *product moment* dalam mengolah data ordinal ke interval memberikan pengaruh signifikan terhadap pengolahan data, analisis data dan interpretasi hasil.

- c. Melanjutkan dan mengulang kembali penelitian tentang pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran agar dapat diperoleh bukti empiris tambahan apakah ketiga variabel tersebut mempunyai korelasi yang saling mempengaruhi.
- d. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mendapatkan data berupa wawancara dari beberapa auditor yang menjadi responden penelitian agar bisa mendapatkan data yang lebih nyata bisa keluar dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mungkin yang lebih sempit atau kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

5.2.2 Untuk Kepentingan Manajerial

Hasil penelitian ini merupakan bukti empiris yang menunjukkan hasil analisis pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran sebesar 76.20% terhadap kinerja auditor. Namun walaupun terdapat hubungan lebih dari 50% antara variabel-variabel penelitian tersebut, peneliti masih menemukan kekurangan-kekurangan yang perlu disarankan untuk kebijakan manajerial, pengembangan ilmu pengetahuan di Perguruan Tinggi Swasta dan pihak-pihak lain untuk digunakan sebagai bahan referensi yaitu:

- a. Dari hasil penelitian ini diketahui dari ketiga faktor yang diduga mempengaruhi kinerja auditor, ternyata hanya satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu konflik peran sedangkan dua faktor yaitu struktur audit dan ketidakjelasan peran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.
- b. Dengan diketahuinya konflik peran yang dapat mempengaruhi kinerja auditor, maka auditor harus lebih memiliki sikap yang profesional, menjalankan pengendalian birokrasi organisasi sesuai dengan norma, aturan, dan etika agar kinerja auditor yang dihasilkan tidak terganggu dengan timbulnya konflik peran yang dapat memperburuk kinerja.

- Agoes, Sukrisno. 2004. Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik. Edisi Ketiga Jilid 1. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Alvin A Arens, Amir Abadi Jusuf, Mark S. Beasley, Randal J. Elder. 2012. Jasa Audit dan Assurance (Pendekatan Terpadu). Buku 1. Salemba Empat. Jakarta
- Delistiana, Nursofi. 2012. Analisis Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Komitmen organisasi, dan Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Auditor. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Fanani, Zaenal. Rheny Afriana. Bambang Subroto. 2008. Pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia: Vol.5,No.2
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., Robert Konopaske. *Organizations, behavior structure processes, Twelfth Edition*. Mc Graw Hill. Singapore. 2006
- Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hutami, Gartiria. 2011. Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang
- Institut Akuntan Publik Indonesia, 2001, Standar Profesional Akuntan Publik, Penerbit Salemba Empat
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior. Seventh Edition. Mc. Graw-Hill. International Edition. New York. 2007*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama. Bandung
- Mulyadi. 2006. Auditing buku satu. Salemba Empat. Jakarta
- Nimran, Umar. 2004. Perilaku Organisasi. Cetakan Ketiga. Citra Media.

Surabaya.

Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian. Kencana. Jakarta

Nugroho, Agung Hery. 2004. Pengaruh Konflik Peran dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. Semarang

Patelli, Lorenzo. *Behavioral Responses to Measurement Diversity in Individual Incentive Plans: Role Conflict, Role Ambiguity, and Model-of-Man*. 2007

Pramesti, Getut. 2015. Kupas Tuntas Data Penelitian SPSS 22. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta

Robbins, Stephen P. And Timoty A. Judge. *Organizational Behavior, Person International Edition*. Upper Saddle River. New Jersey 07458. 2009

Sasono, Eko. 2004. Mengelola Stress Kerja. Fokus Ekonomi Vol 3 No.2

Soetopo, Hendyat. 2010. Perilaku Organisasi. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta

Sulistyo, Joko. 2002. 6 Hari Jago SPSS 17. Penerbit Cakrawala. Yogyakarta

Trisnarningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Universitas Pembangunan Nasional. Jawa Timur

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Winardi, J. 2007. Manajemen perilaku organisasi cetakan ke 2. Kencana Perdana Media Group. Jakarta

Yunilma. 2000. Persepsi auditor tentang pengaruh struktur audit dan prinsip organisasi terhadap konflik peran dan ketidakjelasan peran serta konsekuensinya. Thesis. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta

Yustrianthe, Rahmawati Hanny. 2008. *Pengaruh Flexible work arrangement terhadap role conflict, role overload, Reduced personal accomplishment, job satisfaction dan intention to stay*. Jurnal bisnis dan akuntansi: vol.10,no.3

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Fitriah
Tempat/tanggal lahir : Jakarta / 03 Agustus 1993
Agama : Islam
Alamat : Jl. Rawapapan rt 012/ rw 006 Bintaro sektor 1
Pesanggrahan Jakarta Selatan
Telepon / HP : 08777 597 4946
Email : fitriahtombo@gmail.com

B. PENDIDIKAN

- | | |
|--|-----------------|
| 1. TK Kejora | Tahun 1997-1999 |
| 2. SDN 013 Pagi Bintaro | Tahun 1999-2005 |
| 3. SMPN 178 Jakarta | Tahun 2005-2008 |
| 4. SMKN 6 Jakarta | Tahun 2008-2011 |
| 5. S1 Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia | Tahun 2012-2016 |

A. LATAR BELAKANG KELUARGA

1. Ayah : Nissin
2. Ibu : Ropiah
3. Alamat : Jl. Gelatik atas No. 40 rt 010/rw009 Rengas,
Ciputat Timur, Tangerang Selatan
4. Telepon (HP) : 021-97685346

Lampiran I Kuesioner Penelitian

DATA RESPONDEN

Nama :

Umur : tahun

Jenis kelamin :

Jabatan :

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dengan memberi tanda *checklist* ().

KETERANGAN

- SS** : Jika anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut
- S** : Jika anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut
- KS** : Jika anda **Kurang Setuju** dengan pernyataan tersebut
- TS** : Jika anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
- STS** : Jika anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut.

STRUKTUR AUDIT

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Penilaian atas prosedur yang baik dapat menunjang kinerja para auditor					
2	Auditor harus memiliki penilaian atas petunjuk pelaksanaan tugas					
3	Untuk menunjang sturktur yang baik auditor wajib mematuhi semua keputusan yang ditetapkan					
4	Penggunaan mendia komputer dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegritas mampu menunjang sturktur yang lebih baik					

KONFLIK PERAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam pelaksanaan tugas audit, harus didukung material dan sumberdaya manusia yang baik agar kinerja yang diberikan dapat maksimal					
2	Seorang auditor sebaiknya tidak melanggar peraturan atau kebijakan dalam melaksanakan audit					
3	Melaksanakan hal hal yang tidak dilakukan seperti biasa dalam pelaksanaan audit dapat menimbulkan konflik.					
4	Arahan yang di sampaikan atasan harus dicerna dengan baik, apabila arahan tidak jelas makan auditor harus dapat mempertimbangkan sebelum melaksanakannya.					

KETIDAKJELASAN PERAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya harus yakin dengan seberapa besar wewenang yang saya miliki dan saya mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan.					
2	Auditor yang baik harus mempunyai tujuan yang jelas untuk pekerjaannya dan mengetahui bahwa perlunya membagi waktu dengan tepat.					
3	Seorang auditor harus mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah jelas					
4	Seorang auditor harus mengetahui cakupan dari pekerjaan dan bagaimana kinerjanya dievaluasi.					

KINERJA AUDITOR

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas kerja saya sebagai auditor yang baik dapat dilihat dari mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh keterampilan serta pengetahuan yang saya miliki					
2	Kuantitas kerja yang baik dapat dilihat dari jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan saya.					
3	Dalam pelaksanaan tugasnya auditor harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.					

Lampiran II Jawaban Responden Variabel X₁

n	P1	P2	P3	P4
1	5	5	5	5
2	4	4	4	4
3	4	4	4	4
4	5	4	4	4
5	4	5	4	4
6	4	4	4	5
7	4	4	4	4
8	5	4	5	5
9	4	4	4	4
10	5	5	4	3
11	3	4	4	4
12	5	5	4	5
13	4	4	4	4
14	5	5	5	5
15	4	4	4	4
16	5	5	5	5
17	5	5	5	5
18	4	4	4	4
19	4	4	4	4
20	4	4	4	4
21	4	4	4	4
22	5	5	5	5
23	4	4	4	4
24	4	4	4	5
25	5	5	5	5
26	5	5	5	5
27	4	4	4	4
28	5	5	5	5
29	4	4	4	4
30	5	3	5	4
31	4	4	4	4
32	5	5	5	5
33	5	5	5	5
34	5	5	5	5
35	5	5	5	5
36	5	5	5	5
37	5	5	5	5
38	5	5	5	5

39	5	5	5	5
40	5	5	5	5
41	5	5	5	5
42	4	4	4	4
43	5	5	5	5
44	5	5	5	5
45	5	5	4	4
46	4	4	4	4
47	4	4	4	4
48	4	4	4	4
49	4	4	4	4
50	4	4	4	4
51	4	4	4	4
52	4	4	4	4
53	4	4	4	4
54	4	3	4	5
55	4	4	4	4
56	4	4	4	4
57	4	4	4	4
58	4	4	4	4
59	4	4	4	4
60	5	5	4	4
61	4	4	4	4
62	5	4	4	5
63	5	4	4	4
64	4	4	4	4
65	5	4	4	4
66	5	5	5	5
67	5	5	5	5
68	5	4	4	5
69	4	4	4	5
70	4	4	4	4
71	4	4	4	5
72	4	5	4	4
73	4	4	4	4
74	4	4	4	4
75	4	4	4	4

Lampiran III Jawaban Responden Variabel X₂

n	P1	P2	P3	P4
1	5	5	5	5
2	4	4	4	4
3	5	5	4	4
4	4	4	4	4
5	4	4	5	5
6	5	5	4	4
7	4	4	4	4
8	4	4	5	4
9	4	4	4	4
10	5	4	4	4
11	4	4	3	3
12	5	4	5	4
13	4	4	4	4
14	5	4	4	5
15	4	4	4	4
16	5	5	5	5
17	5	5	5	5
18	4	4	4	4
19	4	5	4	4
20	4	4	4	4
21	4	4	4	5
22	5	5	5	5
23	4	4	4	4
24	4	4	5	4
25	5	5	5	5
26	5	5	5	5
27	4	4	4	4
28	5	4	5	5
29	4	4	4	4
30	4	4	4	5
31	4	4	4	4
32	5	5	4	4
33	5	5	4	4
34	5	5	4	4
35	5	5	4	4
36	5	5	4	4
37	5	5	4	4
38	5	5	4	4

39	5	5	4	4
40	5	5	4	4
41	5	5	4	4
42	5	5	4	4
43	5	5	5	5
44	5	5	5	2
45	4	4	4	3
46	4	4	4	4
47	4	4	4	4
48	4	4	4	4
49	4	4	4	4
50	4	4	4	4
51	4	4	4	4
52	4	4	4	4
53	4	4	4	4
54	4	4	4	3
55	4	4	4	4
56	4	4	4	4
57	4	5	4	4
58	4	4	4	4
59	4	4	4	4
60	4	4	4	4
61	4	4	4	4
62	4	4	4	4
63	4	4	3	4
64	4	4	4	4
65	5	4	5	4
66	5	5	5	5
67	5	5	5	5
68	4	4	4	5
69	4	4	5	4
70	4	4	4	4
71	4	4	4	4
72	4	4	4	4
73	4	4	4	4
74	4	4	4	4
75	4	4	4	4

Lampiran IV Jawaban Responden Variabel X₃

n	P1	P2	P3	P4
1	4	3	4	4
2	4	3	4	3
3	4	4	4	4
4	5	5	4	4
5	3	3	4	3
6	4	4	4	4
7	3	3	5	3
8	4	5	4	4
9	4	4	4	5
10	4	3	4	2
11	4	3	4	4
12	4	5	4	4
13	4	4	3	5
14	4	3	4	2
15	4	3	4	4
16	4	4	4	4
17	4	4	4	4
18	4	4	4	4
19	4	4	4	3
20	4	4	4	4
21	4	3	4	4
22	4	4	4	4
23	4	3	3	3
24	4	4	4	4
25	3	3	5	3
26	4	4	4	4
27	4	4	4	4
28	4	4	4	4
29	5	5	4	4
30	4	4	3	4
31	5	5	4	4
32	5	5	4	4
33	5	4	5	5
34	4	4	4	4
35	4	4	4	4
36	4	3	4	4
37	4	4	5	3
38	4	4	4	4

39	5	5	4	4
40	4	4	3	4
41	4	3	4	2
42	4	3	4	4
43	4	3	3	3
44	4	4	3	4
45	5	5	4	4
46	3	3	3	3
47	4	4	3	4
48	3	3	5	3
49	4	5	4	4
50	4	4	4	5
51	3	5	4	4
52	4	4	3	3
53	4	4	4	4
54	4	4	3	3
55	3	3	3	3
56	3	4	5	4
57	4	4	3	5
58	4	4	4	4
59	4	3	4	4
60	5	4	4	5
61	3	5	4	4
62	4	4	4	4
63	4	4	4	4
64	5	4	4	5
65	3	4	4	4
66	4	4	4	4
67	4	4	4	4
68	4	4	4	4
69	4	4	4	3
70	4	4	4	4
71	4	4	4	4
72	4	4	3	4
73	3	4	4	4
74	5	4	5	5
75	4	4	5	4

Lampiran V Jawaban Variabel Y

n	P1	P2	P3
1	5	5	5
2	4	4	4
3	4	4	4
4	4	4	4
5	5	4	5
6	4	4	5
7	4	4	4
8	4	4	4
9	4	4	4
10	4	4	5
11	3	3	4
12	4	5	5
13	4	4	4
14	5	5	5
15	4	4	4
16	5	5	5
17	5	5	5
18	4	4	4
19	4	3	5
20	4	3	4
21	5	4	5
22	5	5	5
23	4	4	4
24	4	5	4
25	5	5	5
26	5	5	5
27	4	4	4
28	5	5	5
29	4	4	4
30	5	4	4
31	4	4	4
32	4	4	5
33	4	4	5
34	4	4	5
35	4	4	5
36	4	4	5
37	4	4	5
38	4	4	5

39	4	4	5
40	4	4	5
41	4	4	5
42	4	5	4
43	5	5	5
44	2	4	5
45	3	3	4
46	4	4	4
47	4	4	4
48	4	4	4
49	4	4	4
50	4	4	4
51	4	4	4
52	4	4	4
53	4	4	4
54	3	4	4
55	4	4	4
56	4	3	4
57	4	4	5
58	4	5	4
59	4	4	4
60	4	4	5
61	4	3	4
62	4	5	4
63	4	4	5
64	4	4	4
65	4	4	5
66	5	5	5
67	5	5	5
68	5	4	4
69	4	4	5
70	4	4	4
71	4	4	4
72	4	4	4
73	4	4	4
74	4	4	4
75	4	4	4

Lampiran VI Transformasi Data Ordinal ke Interval Variabel X₁

n	TP1	TP2	TP3	TP4	VARIABEL X1
1	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
2	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
3	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
4	60,93	43,49	43,19	42,31	189,91
5	41,86	62,27	43,19	42,31	189,62
6	41,86	43,49	43,19	61,54	190,08
7	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
8	60,93	43,49	64,48	61,54	230,44
9	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
10	60,93	62,27	43,19	23,07	189,46
11	22,79	43,49	43,19	42,31	151,77
12	60,93	62,27	43,19	61,54	227,93
13	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
14	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
15	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
16	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
17	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
18	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
19	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
20	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
21	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
22	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
23	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
24	41,86	43,49	43,19	61,54	190,08
25	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
26	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
27	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
28	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
29	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
30	60,93	24,71	64,48	42,31	192,43
31	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
32	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
33	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
34	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
35	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
36	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
37	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
38	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22

39	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
40	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
41	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
42	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
43	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
44	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
45	60,93	62,27	43,19	42,31	208,69
46	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
47	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
48	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
49	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
50	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
51	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
52	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
53	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
54	41,86	24,71	43,19	61,54	171,3
55	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
56	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
57	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
58	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
59	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
60	60,93	62,27	43,19	42,31	208,69
61	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
62	60,93	43,49	43,19	61,54	209,15
63	60,93	43,49	43,19	42,31	189,91
64	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
65	60,93	43,49	43,19	42,31	189,91
66	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
67	60,93	62,27	64,48	61,54	249,22
68	60,93	43,49	43,19	61,54	209,15
69	41,86	43,49	43,19	61,54	190,08
70	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
71	41,86	43,49	43,19	61,54	190,08
72	41,86	62,27	43,19	42,31	189,62
73	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
74	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84
75	41,86	43,49	43,19	42,31	170,84

Lampiran VII Transformasi Data Ordinal ke Interval Variabel X₂

n	TP1	TP2	TP3	TP4	VARIABEL X₂
1	62,87	64,05	67,2	66,4	260,52
2	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
3	62,87	64,05	45,7	47,48	220,09
4	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
5	42,33	42,98	67,2	66,4	218,92
6	62,87	64,05	45,7	47,48	220,09
7	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
8	42,33	42,98	67,2	47,48	199,99
9	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
10	62,87	42,98	45,7	47,48	199,02
11	42,33	42,98	24,19	28,56	138,06
12	62,87	42,98	67,2	47,48	220,53
13	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
14	62,87	42,98	45,7	66,4	217,95
15	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
16	62,87	64,05	67,2	66,4	260,52
17	62,87	64,05	67,2	66,4	260,52
18	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
19	42,33	64,05	45,7	47,48	199,56
20	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
21	42,33	42,98	45,7	66,4	197,41
22	62,87	64,05	67,2	66,4	260,52
23	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
24	42,33	42,98	67,2	47,48	199,99
25	62,87	64,05	67,2	66,4	260,52
26	62,87	64,05	67,2	66,4	260,52
27	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
28	62,87	42,98	67,2	66,4	239,45
29	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
30	42,33	42,98	45,7	66,4	197,41
31	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
32	62,87	64,05	45,7	47,48	220,09
33	62,87	64,05	45,7	47,48	220,09
34	62,87	64,05	45,7	47,48	220,09
35	62,87	64,05	45,7	47,48	220,09
36	62,87	64,05	45,7	47,48	220,09
37	62,87	64,05	45,7	47,48	220,09
38	62,87	64,05	45,7	47,48	220,09

39	62,87	64,05	45,7	47,48	220,09
40	62,87	64,05	45,7	47,48	220,09
41	62,87	64,05	45,7	47,48	220,09
42	62,87	64,05	45,7	47,48	220,09
43	62,87	64,05	67,2	66,4	260,52
44	62,87	64,05	67,2	9,63	203,76
45	42,33	42,98	45,7	28,56	159,56
46	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
47	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
48	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
49	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
50	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
51	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
52	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
53	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
54	42,33	42,98	45,7	28,56	159,56
55	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
56	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
57	42,33	64,05	45,7	47,48	199,56
58	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
59	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
60	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
61	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
62	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
63	42,33	42,98	24,19	47,48	156,98
64	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
65	62,87	42,98	67,2	47,48	220,53
66	62,87	64,05	67,2	66,4	260,52
67	62,87	64,05	67,2	66,4	260,52
68	42,33	42,98	45,7	66,4	197,41
69	42,33	42,98	67,2	47,48	199,99
70	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
71	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
72	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
73	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
74	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49
75	42,33	42,98	45,7	47,48	178,49

Lampiran VII Transformasi Data Ordinal ke Interval Variabel X₃

n	TP1	TP2	TP4	VARIABEL X3
1	50,25	35,77	52,43	138,45
2	50,25	35,77	37,24	123,26
3	50,25	51,7	52,43	154,38
4	69,03	67,63	52,43	189,09
5	31,47	35,77	37,24	104,48
6	50,25	51,7	52,43	154,38
7	31,47	35,77	37,24	104,48
8	50,25	67,63	52,43	170,31
9	50,25	51,7	67,62	169,57
10	50,25	35,77	22,05	108,07
11	50,25	35,77	52,43	138,45
12	50,25	67,63	52,43	170,31
13	50,25	51,7	67,62	169,57
14	50,25	35,77	22,05	108,07
15	50,25	35,77	52,43	138,45
16	50,25	51,7	52,43	154,38
17	50,25	51,7	52,43	154,38
18	50,25	51,7	52,43	154,38
19	50,25	51,7	37,24	139,19
20	50,25	51,7	52,43	154,38
21	50,25	35,77	52,43	138,45
22	50,25	51,7	52,43	154,38
23	50,25	35,77	37,24	123,26
24	50,25	51,7	52,43	154,38
25	31,47	35,77	37,24	104,48
26	50,25	51,7	52,43	154,38
27	50,25	51,7	52,43	154,38
28	50,25	51,7	52,43	154,38
29	69,03	67,63	52,43	189,09
30	50,25	51,7	52,43	154,38
31	69,03	67,63	52,43	189,09
32	69,03	67,63	52,43	189,09
33	69,03	51,7	67,62	188,35
34	50,25	51,7	52,43	154,38
35	50,25	51,7	52,43	154,38
36	50,25	35,77	52,43	138,45
37	50,25	51,7	37,24	139,19
38	50,25	51,7	52,43	154,38

39	69,03	67,63	52,43	189,09
40	50,25	51,7	52,43	154,38
41	50,25	35,77	22,05	108,07
42	50,25	35,77	52,43	138,45
43	50,25	35,77	37,24	123,26
44	50,25	51,7	52,43	154,38
45	69,03	67,63	52,43	189,09
46	31,47	35,77	37,24	104,48
47	50,25	51,7	52,43	154,38
48	31,47	35,77	37,24	104,48
49	50,25	67,63	52,43	170,31
50	50,25	51,7	67,62	169,57
51	31,47	67,63	52,43	151,54
52	50,25	51,7	37,24	139,19
53	50,25	51,7	52,43	154,38
54	50,25	51,7	37,24	139,19
55	31,47	35,77	37,24	104,48
56	31,47	51,7	52,43	135,6
57	50,25	51,7	67,62	169,57
58	50,25	51,7	52,43	154,38
59	50,25	35,77	52,43	138,45
60	69,03	51,7	67,62	188,35
61	31,47	67,63	52,43	151,54
62	50,25	51,7	52,43	154,38
63	50,25	51,7	52,43	154,38
64	69,03	51,7	67,62	188,35
65	31,47	51,7	52,43	135,6
66	50,25	51,7	52,43	154,38
67	50,25	51,7	52,43	154,38
68	50,25	51,7	52,43	154,38
69	50,25	51,7	37,24	139,19
70	50,25	51,7	52,43	154,38
71	50,25	51,7	52,43	154,38
72	50,25	51,7	52,43	154,38
73	31,47	51,7	52,43	135,6
74	69,03	51,7	67,62	188,35
75	50,25	51,7	52,43	154,38

Lampiran IX Transformasi Data Ordinal ke Interval Variabel Y

n	TP1	TP2	TP3	VARIABEL Y
1	66,4	66,4	61,21	194,01
2	47,48	47,48	41,2	136,15
3	47,48	47,48	41,2	136,15
4	47,48	47,48	41,2	136,15
5	66,4	47,48	61,21	175,08
6	47,48	47,48	61,21	156,16
7	47,48	47,48	41,2	136,15
8	47,48	47,48	41,2	136,15
9	47,48	47,48	41,2	136,15
10	47,48	47,48	61,21	156,16
11	28,56	28,56	41,2	98,31
12	47,48	66,4	61,21	175,08
13	47,48	47,48	41,2	136,15
14	66,4	66,4	61,21	194,01
15	47,48	47,48	41,2	136,15
16	66,4	66,4	61,21	194,01
17	66,4	66,4	61,21	194,01
18	47,48	47,48	41,2	136,15
19	47,48	28,56	61,21	137,24
20	47,48	28,56	41,2	117,23
21	66,4	47,48	61,21	175,08
22	66,4	66,4	61,21	194,01
23	47,48	47,48	41,2	136,15
24	47,48	66,4	41,2	155,07
25	66,4	66,4	61,21	194,01
26	66,4	66,4	61,21	194,01
27	47,48	47,48	41,2	136,15
28	66,4	66,4	61,21	194,01
29	47,48	47,48	41,2	136,15
30	66,4	47,48	41,2	155,07
31	47,48	47,48	41,2	136,15
32	47,48	47,48	61,21	156,16
33	47,48	47,48	61,21	156,16
34	47,48	47,48	61,21	156,16
35	47,48	47,48	61,21	156,16
36	47,48	47,48	61,21	156,16
37	47,48	47,48	61,21	156,16
38	47,48	47,48	61,21	156,16

39	47,48	47,48	61,21	156,16
40	47,48	47,48	61,21	156,16
41	47,48	47,48	61,21	156,16
42	47,48	66,4	41,2	155,07
43	66,4	66,4	61,21	194,01
44	9,63	47,48	61,21	118,32
45	28,56	28,56	41,2	98,31
46	47,48	47,48	41,2	136,15
47	47,48	47,48	41,2	136,15
48	47,48	47,48	41,2	136,15
49	47,48	47,48	41,2	136,15
50	47,48	47,48	41,2	136,15
51	47,48	47,48	41,2	136,15
52	47,48	47,48	41,2	136,15
53	47,48	47,48	41,2	136,15
54	28,56	47,48	41,2	117,23
55	47,48	47,48	41,2	136,15
56	47,48	28,56	41,2	117,23
57	47,48	47,48	61,21	156,16
58	47,48	66,4	41,2	155,07
59	47,48	47,48	41,2	136,15
60	47,48	47,48	61,21	156,16
61	47,48	28,56	41,2	117,23
62	47,48	66,4	41,2	155,07
63	47,48	47,48	61,21	156,16
64	47,48	47,48	41,2	136,15
65	47,48	47,48	61,21	156,16
66	66,4	66,4	61,21	194,01
67	66,4	66,4	61,21	194,01
68	66,4	47,48	41,2	155,07
69	47,48	47,48	61,21	156,16
70	47,48	47,48	41,2	136,15
71	47,48	47,48	41,2	136,15
72	47,48	47,48	41,2	136,15
73	47,48	47,48	41,2	136,15
74	47,48	47,48	41,2	136,15
75	47,48	47,48	41,2	136,15



ACHMAD, RASYID, HISBULLAH & JERRY
Registered Public Accountants
Cabang Jakarta - Indonesia

NLUKAP No. 558/KM 1/2007 & 1248/KM 1/2009
Member of : Nozaki Japan Certified Public Accountant Firm



SURAT KETERANGAN

No : 113/S-KET/ARHJ-CJKT/RTS/XII/2015

Dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Fitriah
No. IndukMahasiswa/I : 041202503125037
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
Universitas Satya Negara Indonesia (USNI)

Adalah benar nama tersebut diatas telah menyebar kuesioner di Kantor Akuntan Publik Achmad, Rasyid, Hisbullah dan Jerry, guna untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) dan selesai pada tanggal 15 Desember 2015.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,



Hisbullah Husin, Ak.,CA., CPA

NRAP: AP0093

Jakarta, 15 Desember 2015

SURAT KETERANGAN
No. 1124/KET/RTS-SCK/XII/2015

Dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Fitriah

No. Induk Mahasiswa : 041202503125037

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Adalah benar nama tersebut diatas telah menyebar kuesioner di Kantor Akuntan Publik Indra, Sumijono dan Rekan, guna untuk penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran & Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor**". Dan telah selesai pada tanggal 15 Desember 2015.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,

KAP Indra, Sumijono & Rekan





S. MANNAN, ARDIANSYAH & REKAN
REGISTERED PUBLIC ACCOUNTANTS
SIU KAP Nomor: KEP-93/KM.1/2012

Member of
INTEGRA INTERNATIONAL

Jakarta, 15 Desember 2015

Nomor : 171 /SM.01 /XII /2015
Lampiran : -
Hal : Izin Penyebaran Kuesioner

Kepada Yth,
Universitas Satya Negara Indonesia
Jl. Arteri Pondok Indah No. 11
Jakarta Selatan 12240

Dengan Hormat,

Dengan ini kami menyatakan bahwa KAP S. Mannan, Ardiansyah & Rekan telah menerima kuesioner penelitian yang telah disebarakan oleh mahasiswa yang atas nama :

Nama : Fitriah
NIM : 041202503125037
Fak/Program Studi : Ekonomi / Akuntansi

Harapan kami, hasil kuesioner penelitian dengan judul skripsi "*Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*" ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kantor Akuntan Publik
S. Mannan, Ardiansyah & Rekan



Endah Kartikaningsih
Kepala Administrasi

Head Office
Alamanda Tower Lt. 2-G
Jl. TB Simatupang Kav. 23-24 Cilandak Barat-Jakarta Selatan
Tel : (021) 2966 1548, 2966 1549
Fax : (021) 2966 1550

Branch
• Komp. Perkantoran Pulo Gebang Permai Blok F2B Cakung, Jakarta 13950
Tel : (021) 4870 5911, 4870 1917, Fax : (021) 4870 1917
• Jl. Rawa Bumbu Raya B-G Pasar Minggu
Tel : (021) 7883 2340, Fax : (021) 7883 2340

SURAT KETERANGAN

Jakarta, 16 Desember 2015
No : 896/HBR/Sket/XII/2015
Lamp :-
Hal : Keterangan Penyebaran Kuesioner

Kepada Yth,
Universitas Satya Negara Indonesia (USNI)
Jl. Arteri Pondok Indah No. 11
Jakarta Selatan 12240

Dengan hormat,
Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Fitriah

NIM : 041202503125037

Prog. Studi : Akuntansi-S1

Benar telah melakukan permohonan data untuk bahan skripsi dengan cara penyebaran kuesioner di Kantor Akuntan Publik "Hananta Budianto & Rekan" guna untuk menyusun skripsi Program Studi S-1 dengan topik "*Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,
KANTOR AKUNTAN PUBLIK
HANANTA BUDIANTO & REKAN

Hananta Budianto, SE., Ak., CPA
Manager Audit

SURAT KETERANGAN

No. 133.SK.K/HIS.HT.XII- 2015

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Satya Negara Indonesia Fakultas Ekonomi, dengan ini menerangkan bahwa :

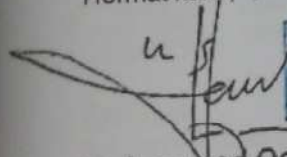

Nama : Fitriah
NIM : 041202503125037

Benar adanya telah menyebarkan kuesioner di Kantor Akuntan Publik Hertanto, Sidik Dan Indra untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor**" kuesioner telah selesai kami isi dan telah kami serahkan kembali kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

Jakarta, 16 Desember 2015

Hormat kami,

Muhammad Qosasih
Division Support and Services



HERMAN DODY TANUMIHARDJA & REKAN
CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS

IU No. KEP-256/KM.5/2004

Nomor : 052/KET-P/HDT-DH/XII/2015

Jakarta, 17 Desember 2015

Kepada Yth,
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
Jakarta

Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Dengan hormat,

Bersama surat ini kami menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Fitriah**

NIM : **041202503125037**

Program Studi : **Akuntansi**

Adalah benar adanya telah menyebarkan kuesioner pada kantor Akuntan Publik kami, dan telah di isi serta di serahkan kembali kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,

HERMAN DODY TANUMIHARDJA & REKAN
Registered Public Accounting Firm

Zulfivanti
Sekretaris Partner

Kebayoran Center Blok A No. 3
Jl. Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12240
Telp. : (62-21) 7266730, 7266732 Fax. : (62-21) 7266732
Email : hdt@cbn.net.id



Armen, Budiman & Rekan
Registered Public Accountants

Gedung Graha Seti Lt. 1
Jl. KH. Abdullah Syafe'i, Kav. A 20
Gedung Peluru - Tebet
Jakarta 12830

Mail : PO Box 4071/JKTJ 13040 Operating License
Tel : (021) 8355335/63 KEP-3/KM.1/2008
Fax : (021) 8355565
Email : auditea@cbn.net.com

Jakarta, 17 Desember 2015

Kepada Yth,
Universitas Satya Negara Indonesia (USNI)
Jakarta
Di tempat

Kami yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Fitriah
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
Semester : VII (Tujuh)
NIM : 041202503125037

Adalah benar telah menyebarkan kuesioner sehubungan dengan skripinya yang berjudul "**Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran & Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor**" Dan telah kami isi dan serahkan kembali kepada mahasiswi bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KAP Armen Budiman & Rekan


(Armen, L Daulay)



KRISNAWAN, BUSRONI, ACHSIN, & ALAMSYAH
Certified Public Accountants
License No. KEP-1081/KM.1/2010

SURAT KETERANGAN

No.: SK.A/15.018013/AKK.1

Menerangkan bahwa,

Nama : Fitriah
NIM : 041202503125037
Fakultas : Ekonomi / Akuntansi (S-1)

Telah menyebarkan kuesioner di Kantor Akuntan Publik Krisnawan, Busroni, Achsin & Alamsyah dalam rangka penelitian survey yang berjudul "*Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*" Kuesioner tersebut telah selesai kami isi dan telah kami serahkan kembali kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 Desember 2015

**Kantor Akuntan Publik
Krisnawati, Busroni, Achsin & Alamsyah**




Drs. A. Krisnawan Budipracoyo, Ak, CPA
Pemimpin Rekan

Head Office:

Patra Office Tower 18th Floor, Suite 1835 JI. Gatot Subroto Kav. 32-34 Jakarta 12950
Phone: (021) 5290-0212 Fax: (021) 5290-0506 E-Mail: kapkbaa@yahoo.com
Branch: Malang & Mataram

Drs. DANNY SUGHANDA

Registered Public Accountant

Wisma Siaga Blok I, Lantai 2
Jl. Siaga I No. 1, Pasar Minggu
Jakarta 12510

Phone : (021) 7981786, 7983744

Fax : (021) 7983744

E-mail : dannyughanda@cbn.net.id

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Satya Negara Indonesia Fakultas Ekonomi, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Fitriah
NIM : 041202503125037
Fakultas : Ekonomi / Akuntansi (S-1)

Benar adanya telah menyebarkan kuesioner di Kantor Akuntan Publik Drs. Danny Sughanda dalam rangka penelitian survey, yang berjudul "*Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*" Kuesioner tersebut telah selesai kami isi dan telah kami serahkan kembali kepada Mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Jakarta, 18 Desember 2015

Hormat kami

Wili Sumarno



Jakarta, 18 Desember 2015

Nomor :
Lampiran : -
Hal : Izin Penyebaran Kuesioner

Kepada,
Universitas Satya Negara Indonesia
Jl. Arteri Pondok Indah No. 11
Jakarta Selatan 12240

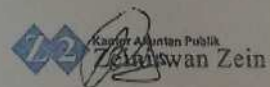
Dengan Hormat,

Dengan ini kami menyatakan bahwa KAP Zeinirwan Zein telah menerima kuesioner penelitian dengan judul skripsi "***Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor***" yang telah di sebarakan oleh mahasiswa yang atas nama :

Nama : Fitriah
NIM : 041202503125037
Fak/Program Studi : Ekonomi / Akuntansi

Harapan kami, hasil kuesioner penelitan ini dapat bermanfaat untuk menunjang perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang akuntansi – audit dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

KAP Zeinirwan Zein



(A. Rahman)

SURAT KETERANGAN

No: 066/SK/XII/15

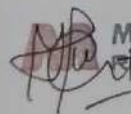
Nama : Fitriah
NIM : 041202503125037
Fakultas : Ekonomi
Universitas : UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
Perihal : Surat Menyebarkan Kuesioner
Judul : *"Pengaruh Struktur Audit, Konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja Auditor"*

Adalah benar pernah menyebarkan kuesioner di KAP Rama Wendra (Mc Millan Woods).

Demikian surat keterangan ini dibuat agar digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 28 Desember 2015

Hormat kami,

 **McMillan Woods**
RAMA WENDRA

Hanna Jeanne

HRD