

12-31-2008

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

Zaenal Fanani
Universitas Airlangga

Rheni Afriana Hanif
STIE Mulia Dharma Pratama Palembang

Bambang Subroto
Universitas Brawijaya

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jaki>

Recommended Citation

Fanani, Zaenal; Hanif, Rheni Afriana; and Subroto, Bambang (2008) "PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KONFLIK PERAN, DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*: Vol. 5: Iss. 2, Article 1.

DOI: 10.21002/jaki.2008.07

Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jaki/vol5/iss2/1>

This Article is brought to you for free and open access by the Faculty of Economics & Business at UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia by an authorized editor of UI Scholars Hub.

Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia

Volume 5 - Nomor 2, Desember 2008

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

Zaenal Fanani

Universitas Airlangga Surabaya

Rheny Afriana Hanif

STIE Mulia Dharma Pratama Palembang

Bambang Subroto

Universitas Brawijaya Malang

fanani_unair@yahoo.com

Abstract

This research was aimed to examine and to obtain empirical evidence on audit structure, role conflict, and unclarity role toward auditor performance. This research was done in East Java. Retrieval of sample was done by using proportionate stratified random sampling based on two strata (partner and audit staff). Data collecting was carried out with questionnaire submitted directly and by airmail. Number of questionnaires distributed was 120 copies, but only 49 questionnaires returned (40,83%). Results show that audit structure and role conflict have significant effect on auditor performance, but unclarity role does not have significant effect on auditor performance.

Keywords: *audit structure, role conflict, unclarity role, auditor performance*

PENDAHULUAN

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 dan 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 *The Big 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 dikarakteristikkan 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).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Bamber et al. (1989). Alasan melakukan pengembangan dari penelitian Bamber et al. (1989) adalah karena (1) sebelumnya masih sedikit usaha yang telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran yang dialami oleh anggota profesional akuntansi publik dan pengaruhnya terhadap kinerja (Bamber et al. 1989); (2) penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan—yaitu dapat mendorong efektivitas, dapat mendorong efisiensi, dapat mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas (Bowrin 1998)—sehingga diduga dapat meningkatkan kinerja auditor; (3) efek potensial dari konflik peran dan ketidakjelasan peran sangatlah rawan, baik bagi individual maupun organisasi, dalam pengertian konsekuensi emosional seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan kinerja yang lebih rendah.

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, berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten antara penelitian Bamber et al. (1989), Fried (1998), dan Viator (2001). Hasil penelitian yang dilakukan Bamber et al. (1989), Fried (1998), dan Viator (2001) menunjukkan bahwa struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Ketiga, penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Bamber et al. (1989) yaitu sesuai dengan yang disarankan oleh Bamber et al. (1989) untuk melakukan penelitian tentang pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja personel audit.

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.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi. Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan—yaitu mendorong efektivitas, mendorong efisiensi, mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas—sehingga diduga dapat meningkatkan kinerja auditor. Peneliti yang telah mengkaji struktur audit terhadap kinerja auditor diantaranya adalah Bamber et al. (1989). Hasil penelitian Bamber et al. (1989) menunjukkan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor, sebaliknya kantor akuntan publik yang tidak menggunakan struktur audit memiliki potensi meningkatnya konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf auditnya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu—seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja—sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor telah dilakukan oleh Khoo dan Sim (1997), Fried (1998), dan Fisher (2001).

Khoo dan Sim (1997) meneliti tentang konflik auditor dengan membahas latar belakang konflik peran auditor dan *me-review* secara empiris masalah lingkungan audit di Korea. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab utama dari konflik auditor di Korea adalah inkonsistensi peranan struktural, konflik peran dan jarak pengharapan. Hasil survei menunjukkan bahwa auditor di Korea mengalami konflik peran yang signifikan, sehingga dalam bekerja mereka cenderung berkompromi dengan motif ekonomi dan kurang memperhatikan etika profesional. Akibatnya, kinerja tidak menjadi perhatian utama. Fried (1998)—yang menguji pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai perusahaan industrial Israel—menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh pada level kinerja yang lebih rendah. Sedangkan Fisher (2001) menyampaikan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

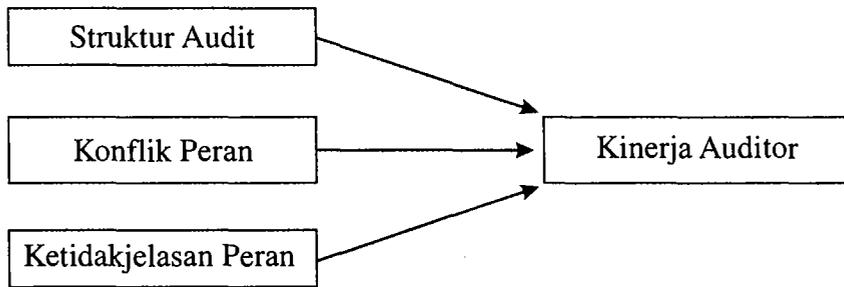
Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Fried (1998) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sementara itu Viator (2001) melakukan penelitian terhadap asosiasi akuntansi formal dan informal tentang tekanan peran dan pengaruhnya terhadap hasil pekerjaan. Berbeda dengan hasil penelitian Fried (1998), hasil penelitian Viator menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya. Sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan perumusan hipotesis di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Model Penelitian

Model yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja}_i = b_0 + b_1 \text{Struktur}_i + b_2 \text{Konflik}_i + b_3 \text{Peran}_i + e$$

Di mana:

Kinerja	= kinerja auditor
b_0	= nilai <i>intercept</i>
b_1 - b_3	= koefisien regresi
Struktur	= struktur audit
Konflik	= konflik peran
Peran	= ketidakjelasan peran
e	= <i>error</i> (variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model)

Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan pemahaman yang lebih spesifik terhadap variabel-variabel penelitian ini, maka variabel-variabel tersebut didefinisikan secara operasional pada Tabel 1.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Sumber
1.	Kinerja Auditor (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang 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.	Kalbers dan Fogarty (1995)
2.	Struktur Audit (X_1)	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)
3.	Konflik Peran (X_2)	Suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja	Rizzo et al. (1970)
4.	Ketidajelasan peran (X_3)	Tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan	Rizzo et al. (1970)

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Jawa Timur sesuai dengan Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAI pada tahun 2003. Jumlah auditor dari KAP tersebut adalah sebanyak 597 orang yang terdiri dari 102 *partner* dan 495 staf audit. Staf audit tersebut terbagi atas 175 staf audit senior dan 320 staf audit junior.

Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Pemilihan sampel didasarkan pada dua strata, yaitu *partner* dan staf audit. Sampel yang dipilih yaitu 20% dari populasi, terdiri dari 21 *partner* dan 99 staf audit yang terbagi atas 35 staf audit level senior atau *supervisor* dan 64 level junior. Pemilihan sampel yang didasarkan pada kriteria merupakan auditor yang bekerja pada seluruh Kantor Akuntan Publik yang ada di Jawa Timur sesuai dengan Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAI pada tahun 2003.

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 120 kuesioner, 30 kuesioner diantaranya diserahkan secara langsung dan 90 dikirimkan melalui pos. Dari 120 kuesioner yang disebar, hanya 52 kuesioner yang kembali atau hanya 43,33% dari total kuesioner yang disebar. Dari 52 kuesioner, 28 kuesioner diantaranya diserahkan secara langsung, dan 24 kuesioner respon melalui pos. Dari 52 kuesioner, ada 3 responden yang mengisi tidak lengkap sehingga jumlah sampel menjadi 49 orang responden. Rincian jumlah sampel dan tingkat pengembaliannya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2
Rincian Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian

Aktifitas	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	120
Kuesioner yang mendapat respon	52
Kuesioner yang tidak dikembalikan (tidak direspon)	68
Tingkat pengembalian $(52/120) \times 100\%$	43,33 %
Kuesioner yang tidak lengkap	3
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	49

Sumber: Data primer (diolah)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Pengujian instrumen penelitian—baik dari segi validitas maupun reliabilitasnya terhadap 49 responden—menunjukkan bahwa hasil instrumen penelitian yang digunakan adalah valid, di mana nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 (Masrun dalam Sugiono 2002) dan koefisien keandalannya (*Cronbach Alpha*) lebih besar dari 0,6 (Sekaran 2003).

Hasil Pengujian *Non Response Bias*

Dari 49 kuesioner yang dapat diolah, 29 dikategorikan sebagai kuesioner yang dikembalikan awal (*early response*) dan 20 kuesioner dikategorikan yang datang akhir (*late response*) dan dianggap sebagai kelompok *non response*. Adapun karakteristik responden yang dibandingkan adalah struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan kinerja auditor. Hasil pengujian dengan *t-test* menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara dua kelompok respon tersebut.

Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Pengujian *independent t-test* Untuk Mengetahui Perbedaan Rata-Rata: Respon Awal dan Akhir

Variabel	Mean		t-value	p
	Awal	Akhir		
Struktur Audit (X_1)	16,48	14,85	0,866	0,392
Konflik Peran (X_2)	22,79	21,50	0,757	0,453
Ketidakjelasan Peran (X_3)	19,93	18,45	0,905	0,371
Kinerja Auditor (Y)	21,34	21,05	0,153	0,879

Sumber: Data primer (diolah)

t-tabel 5 % = 2,013

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil dari perhitungan *Kolmogorof-Smirnov Test* sudah menunjukkan distribusi yang normal pada model yang digunakan dengan nilai probabilitasnya sebesar 0,797 ($0,797 > 0,10$) sehingga bisa dilakukan regresi dengan model linear berganda.

Uji Non-Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji gleijser. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa antara variabel (struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran) dengan *absolut residual* (absu) tidak terjadi heteroskedastisitas, ditunjukkan dengan t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} .

Uji Non-Kolinieritas Ganda (Multicollinearity)

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk variabel (struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran) tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Data dan Interpretasi

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu melalui pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Tabel 4 menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel struktur audit (X_1) dan negatif untuk konflik peran (X_2),

sedangkan untuk variabel ketidakjelasan peran (X_3) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Tabel 4
Hasil Regresi Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,772			
Struktur (X_1)	0,269	2,125*	0,039	Signifikan
Konflik (X_2)	-0,763	-4,477*	0,000	Signifikan
Peran (X_3)	-0,042	-0,290	0,773	Tidak Signifikan
R		= 0,915		
R Square		= 0,836		
F hitung		= 76,685		
F table		= 2,087		
Sign. F		= 0,000		
a		= 0,05 (%)		

Signifikan pada level 5 %, t-tabel 5 % = 2,013

Sumber: Data primer (diolah)

Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

Struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,125. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($2,125 > 2,013$) dan koefisien regresi sebesar 0,269. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_1 tidak ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Penelitian ini mendukung pendapat Bamber et al. (1989) yang melakukan penelitian dengan sampel 121 manajer KAP, di mana hasilnya menyatakan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor. Sebaliknya, kantor akuntan publik yang tidak menggunakan struktur audit memiliki potensi meningkatkan konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf auditnya.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Studi ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara konflik peran terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -4,477.

Nilai ini lebih kecil dari t tabel ($-4,477 < -2,013$) dengan koefisien regresi sebesar $-0,763$. Dengan demikian, pengujian menunjukkan H_2 tidak ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran—yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja—secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini mendukung penelitian Fried (1998), Fisher (2001), dan Viator (2001).

Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan t hitung sebesar $-0,290$. Nilai ini lebih besar dari t tabel ($-0,290 > -2,013$). Dengan demikian, pengujian menunjukkan H_3 ditolak, yang berarti bahwa hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. .

Hasil temuan ini tidak mendukung temuan Fried (1998) yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh pada level kinerja yang lebih rendah. Tetapi penelitian ini mendukung hasil temuan Fisher (2001) dan Viator (2001). Fisher (2001) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan Viator (2001) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan.

Pada penelitian ini, ditolaknya hipotesis ini mungkin disebabkan karena kebanyakan responden adalah auditor pemula yang memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat (0–2 tahun) dan usia yang relatif muda, sehingga belum merasakan ketidakjelasan peran.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Studi ini dilakukan di Jawa Timur pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik sesuai dengan Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAI pada tahun 2003, baik level *partner*, *supervisor*, maupun staf audit. Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, dapat disusun suatu kesimpulan sebagai berikut:

- a. Struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

- b. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran—yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja—secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Ketidajelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena kebanyakan responden adalah auditor pemula yang memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat (0–2 tahun) dan usia yang relatif muda, sehingga belum merasakan ketidakjelasan peran. Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang mungkin dapat melemahkan hasilnya. Beberapa keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a. Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan di Jawa Timur, sehingga hasil penelitian ini terbatas generalisasinya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas daerah survei, sehingga hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara umum.
- b. Variabel yang mempengaruhi kinerja pada penelitian ini terbatas pada faktor internal saja, yaitu struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor, di mana kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal misalnya struktur perusahaan, sistem pengendalian, dan perilaku setiap individu. Faktor eksternal misalnya ketidakpastian lingkungan dan tingginya tingkat persaingan.
- 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. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode gabungan antara evaluasi bawahan terhadap atasan dan evaluasi atasan terhadap bawahannya, agar hasil penelitian yang dilakukan bisa digeneralisasi dalam upaya memberikan dukungan empiris terhadap teori yang diajukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bamber, E. Michael, Doug Snowball, and Richard M. Tubbs. "Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity." *The Accounting Review* LXIV, no.2 (1989).

- Bowrin, Anthony R. "Review and Synthesis of Auditing Structure Literature." *Journal of Accounting Literature* 17 (1998): 40-71.
- Fisher, Richard T. "Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance." *Journal of Behavioral Research In Accounting* 13 (2001): 143-171.
- Fried, Yitzhak. "The Interactive Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Performance." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (1998).
- Goldwasser. "The Plaintiffs' Bar Discusses Auditor Performance." *Journal of CPA* (1993).
- Kalbers, L. and P.T. Fogarty. "Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors." *Journal of Auditing* 14, no.1(Sarasota: Spring 1995): 64.
- Khoo, Chi Mo and Soeg Sim. "On The Role Conflict of Auditors In Korea." *Journal of Accounting, Auditing & Accountability* 12, no.2 (1997): 206-219.
- Peterson, Mark F. and Peter B. Smith. "Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21 Nation Study." *Journal of Management Academy* 38, no. 2 (1995): 429.
- Rizzo, J., R. House, and S. Lirtzman. "Role Conflict and Ambiguity In Complex Organizations." *Administrative Science Quarterly* (June 1970): 150-163.
- Sekaran, Uma. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 4th*. New York: John Willey&Sons Inc., 2003.
- Tsai, Ming Tien and Chia Mei Shis. "The Influence of Organizational and Personal Ethic On Role Conflict Among Marketing Manager: An Empirical Investigation." *Journal of Management International* 22, no.1 (2005): 54-62.
- Viator, Ralph E. "The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring With Role Stress and Related Job Outcomes." *Accounting Organizations and Society* 26 (2001): 73-93.
- Yunilma. "Persepsi Auditor Tentang Pengaruh Struktur Audit dan Prinsip Organisasi terhadap Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran, Serta Konsekuensinya." Tesis, Program Pascasarjana Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2000.

LAMPIRAN KUISIONER PENELITIAN

A. Struktur Audit

Petunjuk: Dimohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut, dengan memberikan tanda silang pada angka pilihan:

1 = Sangat Tidak Rinci 3 = Cukup 5 = Sangat Rinci
 2 = Tidak Rinci 4 = Rinci

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
1	Seberapa rinci prosedur atau aturan pelaksanaan audit yang dimiliki.	1	2	3	4	5
2	Seberapa rinci petunjuk atau intruksi mengenai apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan tugas audit.	1	2	3	4	5

Untuk pertanyaan berikut, anda diminta untuk memilih:

1= Tidak Pernah 3 = Kadang-kadang 5 = Sangat Sering
 2 = Pernah 4 = Sering

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
3	Dalam melaksanakan tugas audit, seberapa sering anda harus mengikuti koordinasi kerja yang telah ditetapkan kantor akuntan publik tempat anda bekerja.	1	2	3	4	5
4	Dalam melaksanakan tugas audit, seberapa sering anda harus mengikuti keputusan yang telah ditetapkan kantor akuntan publik tempat anda bekerja.	1	2	3	4	5
5	Dalam melaksanakan tugas audit, seberapa sering anda menggunakan sekumpulan alat-alat (media transformasi seperti komputer) dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi.	1	2	3	4	5

Sumber: Kuesioner ini diadopsi dari Yunilma (2000)

B. Konflik Peran

Petunjuk: Dimohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut, dengan memberikan tanda silang pada angka pilihan:

1 = Sangat Tidak Setuju 3 = Netral 5 = Sangat Setuju
 2 = Tidak Setuju 4 = Setuju

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
1	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama.	1	2	3	4	5
2	Saya pernah melanggar peraturan atau kebijakan untuk menyelesaikan suatu penugasan.	1	2	3	4	5
3	Saya menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain.	1	2	3	4	5

4	Saya melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh seseorang ataupun oleh orang lain.	1	2	3	4	5
5	Saya melaksanakan hal-hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya.	1	2	3	4	5
6	Saya menerima penugasan didukung material dan sumber daya yang tidak cukup untuk melaksanakannya.	1	2	3	4	5
7	Saya menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja (sumber daya manusia) yang tidak cukup untuk melakukannya.	1	2	3	4	5

Sumber: Kuesioner ini diadopsi dari Rizzo et al. (1970)

C. Ketidakjelasan Peran

Petunjuk: Dimohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut, dengan memberikan tanda silang pada angka pilihan:

1 = Sangat Tidak Setuju 3 = Netral 5 = Sangat Setuju
 2 = Tidak Setuju 4 = Setuju

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
1	Rencana dan tujuan saya di kantor akuntan publik ini sangat jelas.	1	2	3	4	5
2	Saya mengetahui cara membagi waktu saya untuk kantor akuntan publik ini.	1	2	3	4	5
3	Saya mengetahui tanggung jawab saya di kantor akuntan publik ini.	1	2	3	4	5
4	Saya mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan kantor akuntan publik ini dari saya.	1	2	3	4	5
5	Saya paham benar wewenang saya di kantor akuntan publik ini.	1	2	3	4	5
6	Deskripsi jabatan saya sangat jelas menunjukkan apa yang harus dikerjakan di kantor akuntan publik ini.	1	2	3	4	5

Sumber: Kuesioner ini diadopsi dari Rizzo et al. (1970)

D. Kinerja Auditor

Petunjuk: Dimohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut, dengan memberikan tanda silang pada angka pilihan:

1 = Sangat Tidak Setuju 3 = Netral 5 = Sangat Setuju
 2 = Tidak Setuju 4 = Setuju

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
1	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu priode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain.	1	2	3	4	5
2	Saya selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan.	1	2	3	4	5
3	Hasil pekerjaan saya selalu dinilai sangat bagus.	1	2	3	4	5
4	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit.	1	2	3	4	5
5	Saya menilai kinerja saya paling tinggi dibandingkan dengan auditor yang lain yang setingkat dengan saya.	1	2	3	4	5
6	Hasil pekerjaan saya menyebabkan saya dihargai oleh teman-teman saya.	1	2	3	4	5
7	Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan saya.	1	2	3	4	5

Sumber: Kuesioner ini diadopsi dari Kalbers dan Fogarty (1995)