

---

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

**Rheny Afriana Hanif**

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.*

*Penelitian ini dilakukan di Jawa Timur dengan responden auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik Jawa Timur sesuai dengan Directory Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAI. Pengambilan sample dilakukan dengan tehnik proportionate stratified random sampling yang didasarkan pada dua strata yaitu partner dan staf audit. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disampaikan secara langsung dan sebagian melalui surat (mail survey). Jumlah kuesioner yang disebarkan adalah 120 eksemplar namun hanya 49 kusioner yang kembali. Analisis data untuk penguji hipotesis dilakukan dengan regresi berganda.*

*Hasi penelitian menunjukkan bahwa struktur audit dan konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, namun ketidakjelasan peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.*

**Kata Kunci : Struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, kinerja auditor.**

**PENDAHULUAN**

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam 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 : *Pertama*, kualitas kerja yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor.

*Kedua*, 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. *Ketiga*, ketepatan waktu yaitu ketepatan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan.

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, Rite Aid hampir semua 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 yaitu pada kasus PT. Kimia Farma Tbk, terjadinya *overstated* pada laba bersih. Setidaknya hal ini bisa menjadi pembelajaran bersama bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia dengan lebih meningkatkan kinerja mereka.

Untuk menanggapi kondisi yang kurang kondusif tersebut maka penelitian ini akan meneliti pengaruh struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Bamber, *et al.* (1989). Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh struktur audit terhadap konflik peran dan ketidakjelasan peran. Hasilnya menunjukkan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit merasakan konflik peran dan ketidakjelasan yang lebih rendah. Dalam penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa faktor-faktor yang diindikasikan menimbulkan konflik peran dan ketidakjelasan peran seperti koordinasi aliran kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi, kemampuan auditor dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja dan berpendapat bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit dapat meningkatkan kinerja auditornya.

### **Konflik Peran**

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. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara pengharapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Tsai dan Shis, 2005). Konflik peran juga berhubungan dengan adanya perbedaan kepentingan atau pertentangan akibat adanya tekanan peraturan (Robbins, 2002).

---

Auditor menghadapi konflik peran ketika melaksanakan tugasnya sering menerima dua perintah sekaligus. Perintah pertama datangnya dari KAP atau kode etik profesi, sementara yang lainnya berasal dari klien. Apabila seorang profesional bertindak sesuai dengan kode etik dan KAP maka auditor tersebut dapat menjadi auditor yang baik. Sebaliknya jika mengikuti prosedur yang ditentukan oleh klien, maka integritas dari auditor tersebut perlu dipertanyakan. Dalam penelitian Bamber, *et al.* (1989) terdapat beberapa faktor yang diindikasikan menimbulkan konflik peran seperti koordinasi aliran kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi, dan kemampuan auditor dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Menurut Shepherd dan Fine (1994) skala dari Rizzo, House dan Litzman atau yang dikenal dengan RHL paling sering digunakan untuk mengukur konflik peran. RHL membuat skala tersebut dalam penelitiannya yang dilakukan pada tahun 1970. Konflik peran dibagi ke dalam dua bagian yaitu *interrole conflict* dan *intrarole conflict*. *Interrole conflict* berhubungan dengan konflik yang terjadi antara satu kelompok dengan kelompok lain. Sementara itu *intrarole conflict* adalah konflik antara seseorang dengan orang lain.

Konflik peran seringkali dipandang mempunyai konotasi negatif terhadap kepuasan pegawai dan kinerja (Fisher, 2001 dan Fried, 1998). Penelitian yang dilakukan oleh Fisher (2001) menunjukkan bahwa konflik peran secara negatif berpengaruh terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja. Fried (1998) melakukan penelitian pada 359 pegawai di Israel. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Konflik peran juga dapat berhubungan dengan variabel struktural dan antar pribadi.

Investigasi tekanan peran dalam lingkungan kerja homogen memberikan bukti empiris sangat berharga tentang bagaimana variabel struktural dan interpersonal berinteraksi untuk mempengaruhi konflik peran yang dialami. Konflik peran tidak berhubungan dengan variabel struktural atau interpersonal dalam lingkungan produksi/manufacturing, dan hanya variabel interpersonal dalam lingkungan penelitian dan pengembangan (Nicholson dan Gooh, 1983).

Konflik peran dianggap sebagai variabel penting yang mempengaruhi perilaku. Penelitian yang berusaha menyelidiki hubungan kontrol terhadap konflik peran yang dialami oleh wakil pemasaran dilakukan oleh Chonco (1982). Hasil menunjukkan bahwa konflik peran yang dialami oleh wakil penjualan ternyata tidak menurun ketika lingkup kontrol lebih besar. Hasil tersebut memberikan dukungan terhadap hipotesis bahwa kontrol yang lebih luas dapat menimbulkan konflik peran dalam pekerjaan penjualan.

---

### **Ketidakjelasan Peran**

Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas/ pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Rizzo, *at al.* (1970) dalam Bamber, *et al.* (1989) mendefinisikan ketidakjelasan peran "... berkaitan dengan (1) Prediktabilitas hasil atau respon terhadap perilaku seseorang..., dan (2) Eksistensi atau kejelasan perilaku yang dibutuhkan, seringkali dalam bentuk input dari lingkungan, dimana akan berfungsi untuk memandu perilaku dan memberikan pengetahuan mana perilaku yang tepat atau tidak ada.

Ketidakjelasan peran menurut Robbins (2002) terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan "tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan". *Job description* yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap ketidakjelasan peran. Menurut Shepherd dan Fine (1994) skala dari Rizzo, House dan Litzman atau yang dikenal dengan RHL paling sering digunakan untuk mengukur ketidakjelasan peran. Ketidakjelasan peran dibagi menjadi tiga bagian yaitu ketidakjelasan pertanggungjawaban, ketidakjelasan ketentuan, dan ketidakjelasan *role-sender*. Ketidakjelasan pertanggungjawaban mengukur seberapa besar ketidakjelasan peran terjadi bila dikaitkan dengan tanggung jawab seseorang. Ketidakjelasan ketentuan mengukur tentang seberapa jelas ketentuan-ketentuan disampaikan kepada pegawai. Ketidakjelasan *role sender* mengukur tentang bagaimana kesamaran *role-sender* terjadi.

### **Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor**

Pendekatan 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). Struktur audit meliputi sifat, keluasan, dan waktu audit. Struktur audit membantu auditor senior dalam memberikan perintah kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan.

Struktur audit harus menentukan secara rinci prosedur audit yang diperlukan untuk mencapai tujuan audit. Fungsi struktur audit meliputi petunjuk mengenai apa yang harus dilakukan dan instruksi bagaimana hal tersebut harus diselesaikan, alat-alat untuk melakukan koordinasi, pengawasan, pengendalian audit, dan alat-alat untuk penilaian kualitas kerja yang dilaksanakan. Dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi audit, kantor akuntan publik mulai menggunakan struktur audit dalam pelaksanaan auditnya sehingga *decision-maker* akan lebih memfokuskan pada informasi yang relevan dengan masalah audit (Bamber, *et al.* 1989).

Pendekatan struktur audit juga berhubungan dengan total waktu pelaksanaan audit yang lebih lama, di mana menggunakan lebih banyak sumberdaya dan input. Namun ketika ada kejadian yang tidak terantisipasi, maka perusahaan yang menggunakan pendekatan struktur audit lebih mampu beradaptasi secara cepat sehingga waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian menjadi lebih singkat (Bamber dan Snowball, 1988).

Setiap staf audit harus memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku karena tanpa pengetahuan tersebut staf audit cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki dan komunikasi dan kemampuan beradaptasi sehingga penggunaan pendekatan struktur audit diharapkan dapat meningkatkan kinerja auditor menjadi lebih baik (Bamber, *et al.* 1989)

Penelitian Bamber *et al.* (1989) menyatakan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor dan sebaliknya kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit memiliki potensi meningkatnya konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf auditnya. Stuart (2001) melakukan penelitian terhadap bagaimanakah pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor pada kompleksitas tugas tinggi dan rendah.

Hasil yang diperoleh menunjukkan struktur audit tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor tergantung interaksi antara kompleksitas tugas dengan struktur audit yang digunakan dalam penerimaan audit. Untuk tugas analitis yang tidak terlalu kompleks, auditor dari perusahaan yang menggunakan struktur audit dan tidak menggunakan struktur audit menunjukkan kinerja yang sepadan. Sebaliknya, pada tugas yang relatif kompleks, maka auditor dari perusahaan yang tidak menggunakan struktur audit jauh berada di bawah perusahaan yang menggunakan struktur audit.

### **Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor**

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara pengharapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Tsai dan Shis, 2005). Konflik peran juga berhubungan dengan adanya perbedaan kepentingan atau pertentangan akibat adanya tekanan peraturan (Robbins, 2002).

Pengaruh konflik peran sangat besar, tidak hanya bagi individu tapi juga perusahaan. Bagi individu, konsekuensinya dapat dirasakan dengan tingginya tekanan dalam pelaksanaan tugas, rendahnya kepuasan kerja, kinerja yang buruk. Sedangkan bagi perusahaan, dapat dilihat dengan rendahnya kualitas, semakin tingginya pergantian pekerja, dan menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Khoo dan Sim (1997) meneliti tentang konflik auditor dengan membahas latar belakang konflik peran auditor dan mereview secara empiris masalah lingkungan audit di Korea. Tujuan penelitian ini adalah mengukur konflik peran auditor dan meneliti perilaku auditor dalam proses audit dan pengharapan yang muncul baik pada manajer ataupun pihak ketiga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab utama dari konflik auditor di Korea adalah inkonsistensi peranan struktural, FES, dan jarak pengharapan. Hasil survey menunjukkan bahwa auditor di Korea mengalami konflik peran yang signifikan sehingga dalam bekerja mereka cenderung berkompromi dengan motif ekonomi dan kurang memperhatikan etika profesional sehingga kinerja tidak menjadi perhatian utama.

Fried (1998) menguji pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai perusahaan industrial Israel menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh pada level kinerja yang lebih rendah. Fischer (2001) menyampaikan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja. Sebaliknya Puspa dan Rianto (1999) yang meneliti tentang tipe lingkungan pengendalian organisasi, orientasi profesional dan pengaruh konflik peran terhadap kinerja dan tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya konflik peran yang dialami tidak mempengaruhi kinerja.

### **Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor**

Bamber, *et.al* (1989) mendefinisikan ketidakjelasan peran sebagai tidak adanya "... prediktabilitas hasil atau respon terhadap perilaku seseorang..., dan eksistensi atau kejelasan perilaku yang dibutuhkan, seringkali dalam bentuk input dari lingkungan, di mana akan berfungsi untuk memandu perilaku dan memberikan pengetahuan mana perilaku yang tepat atau tidak ada. Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas/ pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Peterson dan Smith, 1995). Ketidakjelasan peran menurut Robbins (2002) terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan "tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan". *Job description* yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap ketidakjelasan peran.

Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif di banding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Fried (1998) menguji pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai perusahaan industrial Israel menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh pada level kinerja yang lebih rendah. Fisher (2001) yang mengkaji pengaruh antara peranan stress dan dua variabel hasil pekerjaan auditor eksternal yaitu kepuasan kerja dan kinerja.

---

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja. Namun sebaliknya, Viator (2001) melakukan penelitian terhadap asosiasi akuntansi formal dan informal pada tekanan peran dan pengaruhnya terhadap hasil pekerjaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Jawa Timur sesuai dengan Directory Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAI. 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 tehnik *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Dimana dalam pemilihan sampel ini 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/supervisor dan 64 level junior.

Dimana dalam pemilihan sampel ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

1. Sampel merupakan auditor yang bekerja pada seluruh Kantor Akuntan Publik yang ada di Jawa Timur yang sesuai dengan Directory Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAI.
2. Seluruh auditor yang melakukan audit.
3. Baik partner maupun staf audit.
4. Seluruh staf audit baik level senior/supervisor maupun junior.

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah data primer yaitu kuesioner yang disampaikan secara langsung dan sebagian melalui surat (*mail survey*). Metode ini dipilih karena dapat menjangkau daerah yang luas, mampu merahasiakan identitas responden, dan memberikan kesempatan berpikir responden sebelum menjawab pertanyaan. Jumlah kuesioner yang disebarkan adalah 120 eksemplar.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Data Demografi Responden**

Auditor yang disurvei adalah yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Jawa Timur sesuai dengan Directory Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAI. Jumlah kuesioner yang disebarkan 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. Menurut Roscoe dalam Sekaran (2003) ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah cocok untuk hampir semua penelitian. Dari 52 kuesioner, 28 kuesioner diantaranya yang diserahkan secara langsung dan 24 kuesioner respon melalui pos.

### **Hasil Pengujian Instrumen dan *Non Response Bias***

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner**

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 49 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besar dari 0.3 (Masrun dalam Sugiono, 2002) dan koefisien keandalannya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0.6 (Sekaran 2003)

#### **Pengujian Asumsi Klasik**

Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Dalam penelitian ini digunakan empat buah alat uji yaitu :

#### **Uji Normalitas**

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu (Dajan, 1986). Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel.

Hasil pengujian untuk membuktikan distribusi normal pada model yang digunakan. Tampak 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-Autokorelasi**

Asumsi autokorelasi didefinisikan sebagai terjadinya korelasi diantara data pengamatan, dimana munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya (Gujarati,1997).

Adanya suatu autokorelasi bertentangan dengan salah satu asumsi dasar dari regresi berganda yaitu tidak adanya korelasi diantara galat acaknya. Artinya jika ada autokorelasi maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh kurang akurat.

Untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji *Durbin-Watson* yang bisa dilihat dari hasil uji regresi berganda. Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi autokorelasi jika nilai dari uji *Durbin Watson* mendekati dua atau lebih. Berdasarkan hasil perhitungan DW dengan menggunakan regresi menunjukkan bahwa ada korelasi serial diantara disturbance terms, sehingga variabel tersebut tidak independen (autokorelasi) yang ditunjukkan dengan  $du < dw < 4-du$  ( $1.67 < 1.941 < 2.33$ ).

### Uji Non-Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heteroskedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas (Gujarati, 1997).

Untuk menguji tidak terjadinya heterosdastisitas dilakukan dengan melakukan uji glejser. *Rule of thumb* yang digunakan adalah bila nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel atau nilai probabilitas  $< 0.1$  berarti terjadi heterosdastisitas namun sebaliknya apabila nilai t hitung lebih kecil dibandingkan dengan t tabel atau nilai probabilitas  $> 0.1$  maka akan terjadi homoskedastisitas

### Uji Non-Kolinieritas Ganda (*Multicolinearity*)

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

### Analisis Data dan Interpretasi

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui pengaruh struktur audit (X1), konflik peran (X2), ketidakjelasan peran (X3) terhadap kinerja auditor (Y).

Variabel tergantung pada regresi ini adalah Kinerja auditor (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Variabel struktur audit (X1), konflik peran (X2), dan ketidakjelasan peran (X3). Model regresi berdasarkan hasil analisis adalah :

$$Y = 0.772 + 0.269X_1 + 0.763X_2 - 0.042X_3 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada variabel struktur audit (X1) dan konflik peran (X2) sedangkan untuk variabel ketidakjelasan peran (X3) tidak menunjukkan angka yang signifikan. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1.  $b_0 = 0.772$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran ( $X_1, X_2, \text{ dan } X_3 = 0$ ), maka kinerja auditor (Y) akan meningkat sebesar 0.772 kali. Dalam arti kata kinerja auditor akan meningkat sebesar 0.772 kali sebelum atau tanpa adanya yang tercermin pada pada variabel struktur audit dan variabel konflik peran, ( $X_1, X_2, \text{ dan } X_3 = 0$ )

2.  $b_1 = 0.269$

Nilai parameter atau koefisien regresi  $b_1$  ini menunjukkan bahwa setiap variabel struktur audit meningkat 1 kali, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0.269 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja auditor dibutuhkan variabel struktur audit sebesar 0.269, dengan asumsi variabel yang lain tetap ( $X_2 \text{ dan } X_3 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*.

3.  $b_2 = 0.763$

Nilai parameter atau koefisien regresi  $b_2$  ini menunjukkan bahwa setiap variabel konflik peran (dalam kondisi tidak mengalami konflik peran) meningkat 1 kali, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0.763 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja auditor dibutuhkan variabel konflik peran (dalam kondisi tidak mengalami konflik peran) sebesar 0.763 dengan asumsi variabel yang lain tetap ( $X_1 \text{ dan } X_3 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*.

4.  $b_3 = -0.042$

Nilai parameter atau koefisien regresi  $b_3$  ini menunjukkan bahwa setiap variabel ketidakjelasan peran (dalam kondisi tidak mengalami ketidakjelasan peran) meningkat 1 kali, maka kinerja auditor akan menurun sebesar 0.042 kali atau dengan kata lain setiap penurunan kinerja auditor dibutuhkan variabel ketidakjelasan peran (dalam kondisi tidak mengalami ketidakjelasan peran) sebesar 0.042, dengan asumsi variabel yang lain tetap ( $X_1 \text{ dan } X_2 = 0$ ) atau *Ceteris Paribus*.

Untuk menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F. Tampak dari tabel 10 besarnya  $F_{hitung} = 76.685$ . Nilai ini lebih besar dari F tabel ( $76.685 > 2.196$ ), ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari variabel struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan uji t.

## a. Variabel Struktur audit (X1)

Variabel Struktur audit (X1) memiliki nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 2.125. Nilai ini lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (2.125 > 1.675). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_{a_1}$  tidak ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel struktur audit berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

## b. Variabel konflik peran (X2)

Variabel konflik peran (X2) memiliki nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar 4.477. Nilai ini lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (4.477 > 1.675). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_{a_2}$  tidak ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

## c. Variabel ketidakjelasan peran (X3)

Variabel ketidakjelasan peran (X3) memiliki nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar -0.290. Nilai ini lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (-0.290 > -1.675). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_{a_3}$  ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel ketidakjelasan peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas adalah yang diwakili oleh variabel struktur audit (X1), konflik peran (X2), dan ketidakjelasan peran (X3) berpengaruh secara serentak terhadap kinerja auditor (Y), namun secara parsial hanya struktur audit (X1) dan konflik peran (X2) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (Y) sedangkan untuk ketidakjelasan peran (X3) tidak berpengaruh signifikan.

Untuk menunjukkan variabel bebas manakah yang paling dominan mempengaruhi pemberdayaan dengan melihat nilai  $t$  yang paling besar. Dari lampiran dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel konflik peran (X2) yang ditunjukkan dengan nilai Koefisien Beta terbesar yaitu sebesar 0.118. Hipotesis ini didukung oleh Arief (1993) yaitu: untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linear, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*.

Setelah dilakukan pengujian model, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan perhitungan korelasi untuk mengukur ketepatan garis regresi dalam menjelaskan variasi nilai variabel independen. Hasil analisis korelasi yang diperoleh dari *output* regresi (lampiran) mengkorelasi pengaruh yang diwakili oleh variabel struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor diperoleh nilai  $R^2 = 0.836$ . Angka ini menunjukkan bahwa variasi nilai kinerja auditor yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 83.6% sedangkan sisanya, yaitu 16.4%, dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan model.  $R$  sebesar 0.915 artinya pengaruh antara variabel struktur audit (X1), konflik peran (X2), dan ketidakjelasan peran (X3) terhadap kinerja auditor adalah sangat kuat.

### **Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor**

Struktur audit berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan yaitu: dapat mendorong efektivitas, dapat mendorong efisiensi, dapat mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumberdaya manusia, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

### **Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor**

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

### **Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor**

Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas/ pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif di banding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini tidak berhasil mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pada penelitian ini, ditolaknya hipotesis diduga karena ketidakjelasan peran yang dilaporkan oleh responden dalam penelitian ini saling meniadakan. Dengan arti kata, sebagian responden melaporkan adanya pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja sedangkan sebagian lainnya melaporkan tidak adanya pengaruh antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja. Selain itu, mungkin juga 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 hal ini mungkin disebabkan mereka sudah merasakan senang dapat bekerja pada kantor akuntan publik tersebut jika dikaitkan dengan semakin sulitnya lapangan kerja saat ini.

---

**KESIMPULAN**

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 Directory Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAI baik itu partner, supervisor, maupun staf audit. Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan dapat disusun suatu kesimpulan inti mengenai hasil uji hipotesis. Kesimpulan inti hasil uji hipotesis studi ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama, bahwa struktur audit berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bamber *et al.* (1989) namun tidak konsisten dengan hasil temuan Stuart (2001).
2. Penelitian ini berhasil mendukung hipotesis kedua, bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Fried (1998); Fischer (2001) dan Viator (2001), sebaliknya tidak konsisten dengan hasil temuan puspa dan rianto (1999).
3. Hasil penelitian ini tidak berhasil mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran yang muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas/ pekerjaan yang dirasakan auditor belum tentu dapat menurunkan kinerja mereka. Ditolaknya hipotesis ini diduga karena ketidakjelasan peran yang dilaporkan oleh responden dalam penelitian ini saling meniadakan. Dengan arti kata, sebagian responden melaporkan adanya pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja sedangkan sebagian lainnya melaporkan tidak adanya pengaruh antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja. Selain itu, mungkin juga 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 hal ini mungkin disebabkan mereka merasa puas dan bangga karena telah diberi kepercayaan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil temuan Viator (2001), sebaliknya tidak konsisten dengan hasil penelitian Fried (1998) dan Fisher (2001).

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arif, Sritua. 1993. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, UI Press, Jakarta.
- Bamber, E. Michael dan Doug Snowball, 1988, An Experimental Studi Of The Effect Of Audit Structure In Uncertain Task Environment, *Journal of The Accounting Review*, Volume 53, No. 3 pg. 490
- Bamber, E. Michael, Doug Snowball, dan Richard M. Tubbs, 1989, Audit Structure And Its Relation To Role Conflict And Role Ambiguity, *The Accounting Review*, Volume LXIV No.2
- Bamber, E. Michael, Linda Smith Bamber, dan Michael P Schoderbek, 1993, Audit Structure And Other Determinants Of Audit Report Lag: An Empirical Analysis, *Journal of Auditing Research*, Volume 12 pg: 1, 23
- Bowrin, Anthony R., 1998, Review And Synthesis Of Auditing Structure Literature, *Journal of Accounting literature*, volume 17, p: 40-71
- Dajan, Anto, 1986, *Pengantar Metode Statistik*, Jakarta: LP3ES
- Fisher, Richard T., 2001, Role Stress, The Type A Behavior Pattern, And External Auditor Job Satisfaction And Performance, *Journal of Behavioral Research In Accounting*, Volume 13, P: 143-171
- Fried Yitzhak, 1998, The Interactive Effect Of Role Conflict And Role Ambiguity On Job Performance, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*
- Gujarati, Darmodar, 1997, *Ekonometrika Dasar*, diterjemahkan oleh Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hertenstein, Julie H. dan Marjoris B Platt, 1999, Performance Measures And Management Control In New Product Development, *Journal of American Accounting Association*, Volume 14 No. 3, P: 303-323
- James, Kevin L., 2003, Effects Of Internal Audit Structure On Perceived Financial Statement Fraud Prevention, *Journal of Accounting Horizon*, volume 17, No. 4, p: 315-327
- Jusup, Al. Haryono, 2001, *Auditing*, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Khoo, Chi Mo dan Soeg Sim, 1997, On The Role Conflict of Auditors In Korea, *Journal of Accounting, Auditing & Accountability*, Volume 12 No. 2 P: 206-219
- Leeuw, Frans L.,1996, Performance Auditing, New Public Management And Performance Improvement, Questioning And Answer, *Journal of Accounting, Auditing and Accountably*, Volume 9 N0 2 pp” 92-102
- Peterson, Mark, F dan Peter B. Smith, 1995, Role Conflict, Ambiguity, And Overload : A 21 Nation Study, *Journal of Management Academy*. volume 38, No. 2 Pg 429

- Robbins, Stephen P., 2002, *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa, Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Schroeder, Richard G., Alan Reinstein dan Bill N Schwartz, 1996, Audit Technology Structure's Effect On Probabilistic Judgment, *Journal of Managerial Auditing*, Volume 11 No.3, p: 17-24
- Schweiger Irmgard dan Glenn E. Sumners, 1994, Optimizing The Value Of Performance Appraisal, *Journal of Managerial Auditing*, Volume 9 No. 8 p: 3-7
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, Fourth Edition, New York: John Willey&Sons, Inc.
- Smith, Malcolm, Brenton Fledler, dan Joanne Kestel, 2001, Structure Versus Judgment In The Audit Process : A Test Of Kinney's Classification, *Journal of Managerial Auditing*, Volume 16 No 1, p: 40-49
- Stuart, Irish, 2001, The Influence of Audit Structure On Auditor Performance In High And Low Complexity Task Setting, *Journal of Behavioral Research In Accounting*, Volume 11, 2001
- Tsai, Ming Tien, dan Chia Mei Shis, 2005, The Influence Of Organizational And Personal Ethic On Role Conflict Among Marketing Manager : An Empirical Investigation, *Journal of Management International*, Volume 22 No.1 p: 54-62
- Wilson, John P. dan Steven Western, 2000, Performance Appraisal - An Obstacle To Training And Development, *Journal of European Industrial Training*.