
PENGARUH KONFLIK PERAN (*ROLE CONFLICT*), KETIDAKJELASAN PERAN (*ROLE AMBIGUITY*), DAN STRUKTUR AUDIT (*AUDIT STRUCTURE*) TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI MEDAN

Elvina Lase^{1*} Arie Pratania Putri² dan Aremi Evanta Tarigan³

^{1,2,3}Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

Jalan Sekip Simpang Sikambing Medan, Indonesia

*Corresponding Email: elvinalase@gmail.com

Diterima: Mei 2019; Direvisi: Agustus 2019; Dipublikasikan: September 2019

ABSTRACT

In this study will be tested the effect of role conflict, role ambiguity and audit structure on auditor performance. Respondent used in this study were auditors at Public Accountant Office in Medan city. The method used to determine the sample in the study was random sampling. Test results partially indicate that role conflict and role ambiguity do not have a significant influence on auditor performance while the audit structure has positive and significant effect on the performance of auditors. Simultaneous testing by independent variable role conflict, role ambiguity, and audit structure have a significant effect on auditor performance variables. While the coefficient of determination (R^2) shows that 15.7% of the independent variables role conflict (X_1), role ambiguity (X_2), and audit structure (X_3) can explain the dependent variable auditor performance (Y) and remaining 84.3% is other variable not observed in this study.

Keywords: *Role Conflict; Role Ambiguity; Audit Structure; Auditor Performance*

ABSTRAK

Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan struktur audit terhadap kinerja auditor. Responden yang digunakan di penelitian ini adalah para auditor di Kantor Akuntan Publik di kota Medan. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian adalah pengambilan sampel secara acak. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor sedangkan struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para auditor. Pengujian secara simultan oleh variabel bebas konflik peran, ketidakjelasan peran, dan struktur audit berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja auditor. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 15,7% variabel bebas yaitu konflik peran (X_1), ketidakjelasan peran (X_2), dan struktur audit (X_3) bisa menjelaskan variabel terikat kinerja auditor (Y) dan sisanya 84,3% merupakan variabel lainnya yang tidak diamati di penelitian ini.

Kata Kunci: *Konflik Peran; Ketidakjelasan Peran; Struktur Audit; Kinerja Auditor*

PENDAHULUAN

Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat para auditor bekerja dan melimpahkan jasa mereka secara profesional. Jasa profesional seorang akuntan publik telah ditetapkan menurut SPAP (Standar Profesional Akuntan Publik) yang ada. Jasa-jasa yang biasanya dilimpahkan bermacam-macam sesuai dengan kebutuhan para pihak yang membutuhkan jasa ini salah satunya berupa jasa pemeriksaan (audit), jasa akuntansi dan telaah (*review*) dan jasa-jasa lain.

Suatu KAP (Kantor Akuntan Publik) yang berkualitas bisa dinilai melalui kinerja para auditor dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka secara kompeten. Kinerja auditor sangat memberikan perhatian utama, bagi para pelanggannya (klien) maupun masyarakat. Hal ini dilakukan untuk menilai hasil audit yang dilaksanakn oleh para auditor telah sesuai atau belum. Kinerja seorang auditor yang dinilai baik sangat dibutuhkan karena dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat tentang profesi seorang akuntan. Sehingga peran seorang akuntan publik sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja auditornya.

Auditor sering mengalami konflik peran (*role conflict*) dalam melaksanakan tugasnya yang bisa memberikan dampak buruk maupun baik terhadap kinerjanya. *Role conflict* bisa terjadi ketika seorang individu atau auditor sedang berhadapan dengan perilaku yang bertentangan dengan pola pikir ataupun nilai dari dampak adanya dua peran atau lebih dan harus dijalankan dalam waktu bersamaan maka seorang individu akan mengalami kesulitan melakukan pekerjaannya dalam proses pengambilan suatu keputusan. Tekanan konflik peran (*role conflict*) dapat menjadi semakin besar dengan menimbulkan hal-hal yang mengganggu kenyamanan yang secara menyeluruh dapat memberikan dampak penurunan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang bisa memberikan nilai buruk atas kinerja seorang auditor secara menyeluruh yang pada akhirnya akan meningkatkan kecenderungan meninggalkan kantor akuntan publik atau perusahaan tempat auditor bekerja dan menurunkan komitmen suatu organisasi.

Selain variabel *role conflict*, auditor-auditor sangat sering berhadapan dengan sifat ketaksaan peran yang biasa disebut juga dengan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Individu yang mengalami ketaksaan peran dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja auditor sehingga tugas yang harus diselesaikan tidak begitu efektif yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja individu atau auditor tersebut. Para auditor sering mengalami ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) akibatnya seringkali hanya mendapat sedikit informasi yang diperlukan dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) bisa mengakibatkan tingkat kepastian berkurang dan keyakinan akan informasi-informasi yang telah didapatkan apakah saat terjadinya pemeriksaan informasi yang diperoleh telah sesuai dengan kebenarannya dan saling berkaitan serta bisa berdampak kepada auditor karena adanya tekanan dan menurunnya kinerja auditor.

Para auditor juga sering mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya karena dapat memengaruhi kinerja dari auditor itu sendiri. Agar kegiatan audit dapat tercapai dan menghasilkan kinerja auditor yang memuaskan maka harus dilakukan secara teratur. Struktur audit (*audit structure*) sangat diperlukan oleh auditor senior dalam mengarahkan kepada auditor junior untuk menyelesaikan tugas apa yang wajib dilaksanakannya dan diselesaikan. Semua auditor harus memahami pengetahuan mengenai *audit structure* yang telah ditetapkan untuk membantu dan memudahkan tugas auditor dalam mengaudit. Karena tanpa pengetahuan dalam melaksanakan tugas audit, seorang auditor pemula atau junior biasanya akan merasa sangat susah dan rumit dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Penerapan pendekatan *audit structure* ini berhubungan dengan proses pelaksanaan arus kerja, tanggung jawab yang ada dalam berinteraksi, dan kecakapan dalam melakukan adaptasi

sehingga apa yang diharapkan auditor senior terhadap staf auditnya bisa memberikan efek positif bagi kinerja para auditor yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, ini dilakukan karena mempunyai tujuan dalam memperoleh bukti empiris yang berhubungan dengan pengaruh konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan struktur audit (*audit structure*) terhadap kinerja auditor (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di kota Medan).

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik Peran (*Role Conflict*)

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa konflik peran terjadi karena adanya ketidaksesuaian dan perbedaan sikap dan perilaku nilai sosial pribadi seorang pegawai dan nilai persepsi dalam mencapai tujuan yang diperankan. Wolfe *et al.* (1962) dalam Azhar (2013) berpendapat bahwa suatu tekanan yang terjadi secara keseluruhan baik dari dua ataupun lebih kelompok atas ketaatan terhadap suatu kelompok dalam menaati peraturan kelompok yang bertolak belakang yang dapat memberikan kesulitan atau ketidakpastian bisa dikatakan mengalami konflik peran.

Torang (2014) berpendapat bahwa konflik akan terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh faktor internal, yaitu perbedaan tujuan dan kebutuhan, ambisi pribadi, miskomunikasi, tidak saling percaya, ketidakpuasaan, kondisi struktur, kepemimpinan, dan interaksi personal. Adapun faktor eksternalnya perkembangan tentang ilmu pengetahuan dan teknologi, usaha dalam meningkatkan kebutuhan, kemampuan dalam menyesuaikan hidup dan peraturan pemerintah, munculnya pesaing, tingkat keamanan, dan keadaan ekonomi rakyat (Wahyudi, 2015).

Rizzo *et al.* (1970) dalam Rosally dan Jogi (2015), dalam mengukur variabel konflik peran (*role conflict*) dapat menggunakan indikator-indikator yang terbagi atas tiga, yaitu dua perintah yang bertentangan dan diberikan dalam satu waktu, tugas yang diberikan dengan kelengkapan material dan sumber daya, dan melaksanakan pekerjaan dengan lebih dari satu kelompok.

Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Munandar (2014) menjelaskan bahwa ketidakjelasan peran dialami oleh seorang pekerja apabila ia menerima informasi yang sangat minim dalam menyelesaikan tugas dan sulit memahami ataupun keinginan yang diharapkan tidak sesuai dengan kenyataan yang berhubungan dengan peran itu. Wiguna (2014) menyatakan bahwa individu yang merasakan tekanan ketidakjelasan peran biasanya akan mendapat dampak menurunnya kesehatan jasmani dan psikisnya yang mengakibatkan tugas seorang auditor menjadi terhambat ataupun tertunda.

Everly dan Girdano (1980) dalam Munandar (2014) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mengakibatkan seseorang mengalami ketaksaan peran (*role ambiguity*), yaitu tidak jelasnya objek ataupun maksud dari suatu pekerjaan, tidak jelasnya kewajiban yang diberikan dalam menyelesaikan tugas, proses kerja yang diberikan tidak jelas, ketaksaan atas apa yang diinginkan oleh orang lain, dan kurangnya umpan balik, atau pekerjaan yang diberikan kurang meyakinkan. Ciri-ciri ketaksaan peran (*role ambiguity*) dialami oleh seorang individu adalah peran yang diperankannya tidak jelas, tidak mengetahui dengan jelas kepada siapa ia bertanggung jawab, dan kurangnya otoritas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Nimran, 2004).

Fanani *et al.* (2008) dalam Rosally dan Jogi (2015) berpendapat bahwa untuk mengukur indikator ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) terbagi atas dua, yaitu pemahaman terhadap arah tujuan dalam suatu organisasi dan prosedur atas kebijakan, kedaulatan, dan posisi atas pekerjaan.

Struktur Audit (*Audit Structure*)

Bowrin (1998) dalam Winidiantari dan Widhiyani (2015) menyatakan bahwa struktur audit merupakan pendekatan yang digunakan untuk memberikan kemudahan dalam melaksanakan tugas audit secara keseluruhan yang memiliki karakter khusus melalui langkah-langkah audit dengan menggunakan alat dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam menyelesaikan tugas. Hyatt dan Prawitt (2001) dalam Prajitno (2012) menyatakan bahwa struktur audit diterapkan berdasarkan kebijakan secara menyeluruh dan dilaksanakan dengan kejujuran, langkah-langkah dan material yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan akan memberikan pengaruh dalam proses pengambilan keputusan bagi para pengguna laporan agar dapat menjadi bukti dan penilaian atas pendapat dalam proses pemeriksaan.

Mardiasmo (2009) menyatakan secara umum, struktur audit memiliki beberapa faktor yang terdiri atas, tahapan dalam pemeriksaan, bagian-bagian dari setiap tahapan dalam mengaudit, sasaran utama bagi setiap bagian, dan pencapaian tujuan pada tugas-tugas yang diberikan. Bowrin (1998) dalam Fanani *et al.* (2008) berpendapat bahwa struktur audit yang diterapkan dapat memberikan beberapa manfaat, yaitu dapat memberikan efektivitas dan efisiensi dalam pemeriksaan, dan menurunkan tingkat litigasi pada Kantor Akuntan Publik.

Fanani *et al.* (2008) dalam Gayatri dan Suputra (2016), untuk mengukur indikator variabel struktur audit (*audit structure*) terbagi atas lima yang terdiri dari prosedural, instruksi, koordinasi, pengawasan dan fasilitas.

Kinerja Auditor (*Auditor Performance*)

Hoy dan Miskel (1987) dalam Wahyudi (2015) menyatakan bahwa arti performansi kerja sebagai kecakapan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab atas sikap yang disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian serta motivasi kerja yang diberikan. Pencapaian kinerja dapat diraih dengan semaksimal mungkin apabila auditor atau kelompok auditor memiliki keahlian dalam mengefektifkan dan memanfaatkan kemampuan, tindakan, dan ketangkasan. Veitzhal (2009) dalam Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu performansi atas hasil kerja yang diberikan perusahaan atau suatu organisasi kepada pekerjanya dengan upaya mencapai tujuan bersama dengan perilaku nyata karyawannya.

Timple (1992) dalam Mangkunegara (2012) berpendapat bahwa kinerja memiliki dua penjelasan faktor, yaitu salah satunya faktor dari dalam atau internal yang berhubungan langsung dengan perilaku dan moral seseorang seperti hasil kerja yang dinilai baik disebabkan karena memiliki keahlian khusus dan jiwa kerja keras. Adapun faktor dari luar atau yang sering disebut eksternal ini sering berhubungan dengan sekitar seperti lingkungan yang bisa merupakan tindakan sesama karyawan, sifat dan kepribadian, hubungan antara manajer dengan staff dibawahnya, sumber daya dalam kerja dan suasana dalam organisasi.

Rachmawati (2008) menyatakan bahwa adapun manfaat evaluasi dari kinerja adalah sebagai berikut dapat menaikkan performansi kerja, memberikan hasil kerja secara umum yang lebih wajar, penugasan tempat bagi para staf, memberikan penataran dan pengarahan, memberikan prospek pada karier, penataan para pekerja, kurangnya informasi dokumen yang diperoleh, kesalahan dalam pembagian tugas, kesempatan dalam melaksanakan pekerjaan dengan adil dan jujur, dan mengatasi masalah dari lingkungan diluar pekerjaan. Kasmir (2016) menyatakan bahwa adapun tujuan dari kinerja, yaitu untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompensasi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan dengan bawahan, budaya kerja dan menerapkan sanksi.

Sulton (2010) dalam Gayatri dan Suputra (2016) menyatakan bahwa adanya lima indikator dalam mengukur variabel terikat yaitu kinerja auditor (*auditor performance*) terdiri dari peningkatan kapasitas kerja, peningkatan kompetensi dalam pencapaian tujuan kegiatan, pengevaluasian terhadap apa saja yang diperoleh melalui atasan, pengukuran seberapa baik hubungan dengan pelanggan, dan cara pengaturan suatu kegiatan baik dari segi waktu maupun biaya.

Teori Variabel Bebas Konflik Peran (*Role Conflict*) Berpengaruh Terhadap Variabel Terikat Kinerja Auditor (*Auditor Performance*)

Konflik peran akan timbul karena adanya konflik dalam sistem pengawasan organisasi yang bertolak belakang dengan tata cara, ketentuan, sikap perilaku, dan independensi secara kompeten.

Fanani *et al.* (2008) menyatakan bahwa suatu hal yang mengganggu kegiatan dan dapat memberikan efek negatif pada motivasi kerja dikarenakan memiliki pengaruh buruk yang dapat mengakibatkan seseorang terkena konflik peran dengan munculnya ketidaknyamanan dalam bekerja dan rasa tidak puas akan pekerjaan yang dapat memperburuk hasil kinerja seorang auditor dengan menyeluruh. Viator (2001) menyatakan bahwa hasil kerja yang buruk dan perilaku karyawan bisa dipengaruhi karena seseorang dihadapi dengan konflik peran (*role conflict*). Hanna dan Firnanti (2013) berpendapat bahwa tidak terdapat pengaruh konflik peran terhadap performansi kerja seorang auditor.

Teori Variabel Bebas Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*) Berpengaruh Terhadap Variabel Terikat Kinerja Auditor (*Auditor Performance*)

Seseorang terkena dampak ketidakjelasan peran ketika kenyataan di masa depan terhadap suatu pekerjaan tidak sesuai dengan proses yang telah ditetapkan karena tidak cukupnya keterangan tentang suatu kegiatan dan tidak ada kebijakan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat meningkatkan ketidakpuasan dalam menyelesaikan tugasnya.

Rebele dan Michaels (1990) dalam Fisher (1995) mengemukakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif kuat terhadap kinerja, sedangkan ditemukan tidak ada asosiasi antara konflik peran dengan kinerja. Selanjutnya, tingkat organisasi maupun auditor juga dibutuhkan pencapaian prestasi ditemukan untuk memoderasi hubungan ini. Agustina (2009) menyatakan bahwa seorang auditor akan mengalami peran yang tidak jelas secara umum dapat meningkatkan kinerja yang baik, ketidakjelasan peran berpengaruh negatif secara signifikan terhadap hasil kinerja seorang auditor. Hanif (2013) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap peformansi kerja auditor.

Teori Variabel Bebas Struktur Audit (*Audit Structure*) Berpengaruh Terhadap Variabel Terikat Kinerja Auditor (*Auditor Performance*)

Seorang auditor junior yang memiliki pemahaman minim terhadap struktur audit dalam menjaga komunikasi dalam langkah-langkah menyelesaikan kegiatan, hak yang diterima, dan berhubungan sosial dengan sesama rekan maupun lingkungan sekitar, biasanya akan kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Gayatri dan Suputra (2016) menyatakan bahwa penerapan suatu struktur dalam kegiatan audit dapat memberikan dampak yang baik kepada hasil kerja auditor dalam menyelesaikan pekerjaan audit. Putra dan Ariyanto (2012) menyatakan bahwa Kantor Akuntan Publik yang menerapkan proses pemeriksaan (audit) yang dilakukan secara teratur dan lengkap sesuai apa yang diarahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat memberikan suatu pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja yang baik dari si

auditor. Alfianto dan Suryandari (2015) berpendapat bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan variabel struktur audit terhadap hasil kerja seorang auditor.

Teori Variabel Bebas Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Struktur Audit Berpengaruh Terhadap Variabel Terikat Kinerja Auditor

Agustina (2009) menyatakan bahwa variabel konflik peran dan ketidakjelasan peran secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan pada *auditor performance*. Rosally dan Jogi (2015) menyatakan bahwa ketidakpastian (ketidakjelasan) peran dan konflik peran memiliki pengaruh simultan pada kinerja seorang auditor. Variabel bebas struktur audit dan konflik peran memiliki pengaruh secara simultan dengan kinerja auditor dan signifikan (Fanani, 2008).

Dari hasil penjabaran diatas kesimpulan yang dapat diambil adalah konflik peran dan ketidakjelasan (ketaksaan) peran yang menurun serta struktur audit (*audit structure*) yang meningkat akan meningkatkan kinerja dari auditor yang dihasilkan sedangkan dengan meningkatnya variabel bebas konflik peran dan ketidakjelasan (ketaksaan) peran serta menurunnya struktur audit (*audit structure*) akan menurunkan variabel terikat yaitu kinerja auditor yang dihasilkan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini ada salah satu metode yang dapat digunakan adalah metode yang berdasarkan pemahaman ideologi, yang diterapkan pada penentuan populasi dan suatu sampel penelitian tertentu ini biasanya disebut dengan metode pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2006). Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari sumbernya dengan hasil asli, yaitu data primer yang cara pengambilan datanya melalui survei dengan penyebaran kuesioner. Di penelitian ini teknik yang dipilih untuk pengambilan suatu sampel adalah dengan pengambilan sampel yang dilakukan dengan acak (*random sampling*). *Likert* merupakan skala yang akan digunakan di penelitian ini untuk mengukur sikap dan pendapat setiap individu. Untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang sudah ditentukan maka diperlukan instrumen suatu penelitian, dan menganalisis data angka yang dapat menghasilkan informasi secara statistik. Analisis data dengan teknik pengukuran variabel independennya dan variabel terikat dapat menggunakan cara analisis regresi linear ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Pengujian validitas biasanya dipergunakan dalam suatu penelitian untuk melihat apakah suatu kuesioner dapat diterima dengan logis dan bisa dipastikan dengan jelas (Ghozali, 2017). Hasil pengujian instrumen penelitian ini untuk menghitung nilai korelasi (*pearson correlation*). Butir-butir pernyataan akan dinyatakan valid jika nilai *pearson correlation* suatu pernyataan sangat dekat dengan angka 1 yang memiliki total skornya dengan nilai diatas 0,361. Jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 30 pernyataan. Disini dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas di penelitian ini menunjukkan indikator dari setiap pernyataan yang ada pada setiap variabel bebas dan variabel terikat semuanya memiliki nilai diatas 0,361 yang dimana hasil ini menyatakan pernyataan dari setiap indikator pada semua variabel telah dinyatakan valid.

Ghozali (2017) mengemukakan bahwa alat yang digunakan untuk melihat kebenaran dan kenyataan dari suatu pernyataan yang diambil dari masing-masing indikator variabel yaitu reliabilitas. Suatu instrumen penelitian dinyatakan real atau reliabilitas pada saat setiap variabel memiliki nilai diatas 0,7 dari nilai *Cronbach's Alpha* yang ada. Dapat kita lihat bahwa Tabel 1 seluruh variabel dari kuesioner yang diteliti telah sesuai dengan syarat

reliabilitas yang ditentukan.

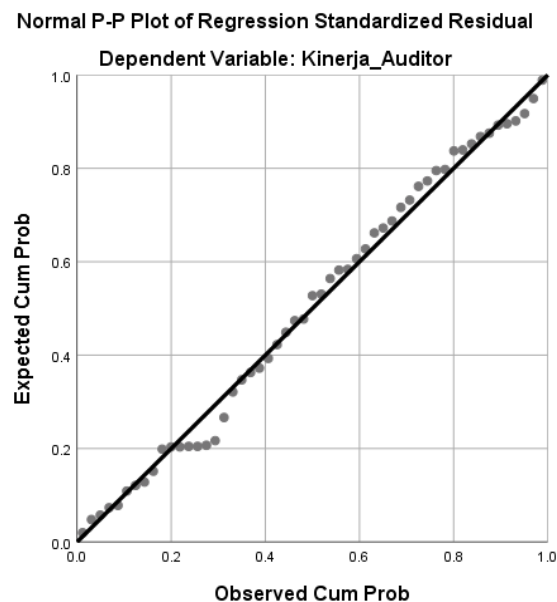
Tabel 1. Hasil Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
1	Konflik Peran(X_1)	0,743	Reliabel
2	Ketidakkjelasan Peran(X_2)	0,775	Reliabel
3	Struktur Audit(X_3)	0,831	Reliabel
4	Kinerja Auditor(Y)	0,827	Reliabel

Hasil Pengujian Normalitas

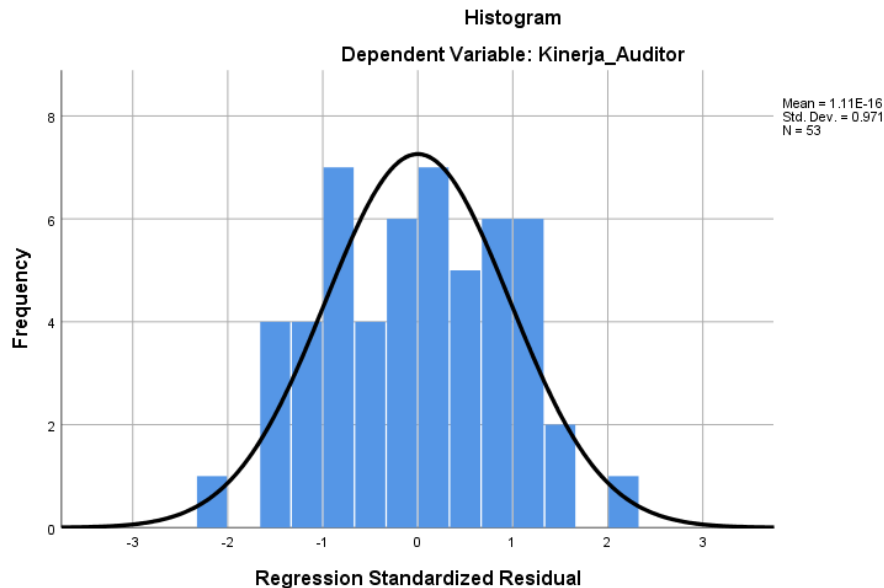
Biasanya uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk melihat apakah sebuah data dan grafik pada penelitian regresi memiliki bentuk yang normal ataupun wajar bisa juga grafik atau diagram dari data menunjukkan bentuk yang tidak wajar dengan apa yang telah ditentukan (Ghozali, 2017). Uji secara parsial maupun uji secara simultan dapat diasumsikan dengan mengikuti nilai yang telah dinyatakan normal. Jadi untuk jumlah sampel yang kecil tidak boleh melanggar asumsi yang telah ditentukan karena pengujian secara statistik bisa menjadi tidak valid. Dalam pengujian ini ada terbagi menjadi 2 cara untuk pendeteksian apakah residual tersebut telah dinyatakan normal atau belum yang terdiri atas analisis berupa grafik dan uji yang dilakukan secara statistik.

Pada analisis grafik yang dilakukan dapat dilihat bahwa grafik histogram dan grafik normal plot. Grafik normal plot dapat dilihat dari diagram yang bergambar titik-titik yang biasanya harus tersebar secara merata disekitaran garis lurus diagonal dan mengikuti garis tersebut agar uji ini dinyatakan telah mengikuti asumsi yang telah ditetapkan yaitu normalitas.



Gambar 1. Diagram Pencar Normalitas

Bentuk suatu kurva pada histogram dengan keseimbangan yang sama antara kiri dan kanan kurva dengan kata lain tidak boleh lebih mengarah ke kiri dan ke kanan maka ini dapat dikatakan bahwa grafik tersebut berbentuk normal. Hasil olah data SPSS pada hasil penelitian ini menunjukkan histogram menyebar membagi dua sama rata kiri dan kanan sehingga data menunjukkan berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Histogram Hasil SPSS

Data akan dinyatakan telah sesuai dengan asumsi normalitas jika nilai dari *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan nilai probabilitas (Asymp.sig (*two-tailed*)) melebihi 0,05. Dalam tabel 2 penelitian ini menunjukkan hasil pengujian ini dinyatakan telah berdistribusi normal dengan nilai dari *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan Asymp.sig (*two-tailed*) yaitu 0,200 melewati angka yang telah ditetapkan senilai 0,05.

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* Test

Unstandardized Residual		
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,56276663
Most Extreme Differences	Absolute	0,092
	Positive	0,092
	Negative	-0,052
Test Statistic		0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Agar sebuah gambar dapat dengan mudah dianalisis maknanya, diambil kesimpulannya dan dideskripsikan maka perlu adanya pengujian secara analisis statistik deskriptif.

Berdasarkan tabel 3 variabel konflik peran (X_1) dengan sampel sebanyak 53 responden memiliki rata-rata sebesar 28,01 satuan dengan nilai paling rendah menunjukkan angka 24 satuan dan menunjukkan nilai tertinggi ditunjukkan pada angka 30 satuan, serta penyimpangan (deviasi) standar 1,886 satuan. Variabel ketidakjelasan peran (X_2) dengan sampel sebanyak 53 responden memiliki rata-rata sebesar 17,30 satuan dengan angka paling rendah senilai 14 satuan dan nilai yang ditunjukkan tertinggi adalah 20 satuan, serta standar suatu penyimpangan (deviasi) 1,600 satuan. Variabel struktur audit (X_3) dengan sampel sebanyak 53 responden memiliki rata-rata sebesar 43,83 satuan dengan nilai yang paling rendah ditunjukkan pada angka 39 satuan dan nilai paling tinggi senilai 47 satuan, serta standar penyimpangan (deviasi) 1,847 satuan. Variabel kinerja auditor (Y) dengan sampel sebanyak 53 responden memiliki rata-rata sebesar 44,66 satuan dengan angka paling rendah

adalah senilai 40 satuan dan angka tertinggi dengan nilai 49 satuan, serta standar penyimpangannya 1,753 satuan.

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Nilai Min.	Nilai Max.	Rata-Rata	Std. Deviation
Konflik_peran(X ₁)	53	24	30	28,01	1,886
Ketidakjelasan Peran(X ₂)	53	14	20	17,30	1,600
Struktur_Audit(X ₃)	53	39	47	43,83	1,847
Kinerja Auditor(Y)	53	40	49	44,66	1,753

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan salah satu uji yang digunakan dalam penelitian karena memiliki tujuan untuk mengukur apakah ada ditemukannya hubungan/korelasi diantara variabel-variabel *independent* yang digunakan didalam ini (Ghozali, 2017). Jika ada hubungan diantara variabel *independent* yang satu dengan variabel *independent* satunya lagi maka data yang dihasilkan terkena multikolinieritas maka data tersebut harus diobati dengan beberapa cara statistik. Salah satu cara untuk melihat apakah ada terjadinya korelasi/hubungan diantara variabel bebas (*independent*) maka dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai dari *Tolerance*. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 dan nilai dari *Tolerance* < 0,10 dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan ataupun korelasi yang terjadi diantara variabel bebas yang menyatakan hasil terjadi multikolinieritas, tetapi jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan nilai dari *Tolerance* > 0,10 maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak adanya hubungan/korelasi antar variabel bebas yang menunjukkan hasil tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* variabel Konflik Peran (X₁) dengan nilai 0,762, variabel Ketidakjelasan Peran (X₂) dengan nilai 0,792, dan variabel Struktur Audit (X₃) dengan nilai 0,953. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel Konflik Peran (X₁) 1,312, variabel Ketidakjelasan Peran (X₂) 1,263, dan variabel Struktur Audit (X₃) 1,049. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas sebab nilai yang ditunjukkan *Tolerance* > 0,10 dan nilai dari VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10.

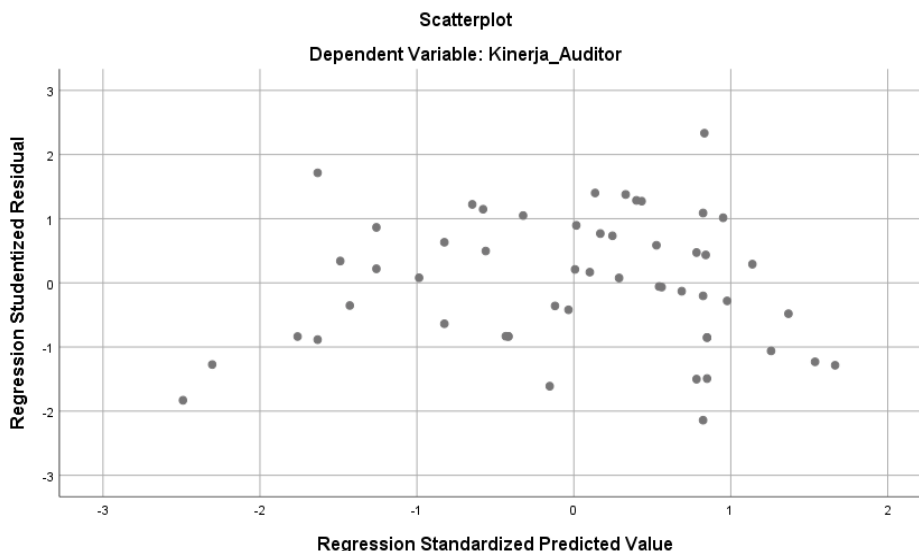
Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konflik_peran(X ₁)	0,762	1,312
Ketidakjelasan Peran(X ₂)	0,792	1,263
Struktur_Audit(X ₃)	0,953	1,049

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dalam sebuah penelitian jika ada terjadi suatu kesamaan pada varians residual dan varians pada pengamatan tidak berubah maka dapat disebut homoskedastitas, sedangkan apabila varians pada pengamatan yang dilakukan tidak tetap maka dapat disimpulkan terjadinya heteroskedastisitas. dan jika berbeda maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebuah model penelitian yang baik adalah model yang tidak terkena heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari gambar *Scatterplot* dimana ada banyak titik yang tidak boleh mengumpul jadi satu bagian atau bisa dibilang harus menyebar satu sama lainnya dan titik harus berada diatas angka 0 yang berada di sumbu y (*Regression Studentized Residual*) dengan begitu dapat ditarik

kesimpulan bahwa model ini dapat dipakai untuk memperkirakan variabel *independent*, yaitu kinerja auditor.



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas ada juga uji yang harus dilakukan yaitu uji-glejser yang dapat dilihat jika variabel independen tingkat kepercayaannya berada diatas 5% atau 0,05 atas *probability* signifikan, dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya heteroskedastisitas. Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel konflik peran (X_1) tingkat signifikansinya bernilai $0,419 > 0,05$ atau 5%, variabel ketidakjelasan peran (X_2) dengan nilai $0,095 > 0,05$ atau 5%, dan variabel struktur audit (X_3) menunjukkan nilai sebesar $0,901 > 0,05$ atau 5%. Dari hasil ini disimpulkan bahwa variabel bebas pada penelitian ini memenuhi syarat dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Pengujian Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	-3,143	3,698		-0,850	0,399
Konflik_peran(X_1)	0,058	0,072	0,130	0,816	0,419
Ketidakjelasan Peran(X_2)	0,141	0,083	0,266	1,705	0,095
Struktur Audit(X_3)	0,008	0,065	0,018	0,125	0,901

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Sebelum melakukan pengujian hipotesis ada baiknya jika dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu dalam menganalisis data yang diteliti dengan menggunakan metode yang telah ditentukan dalam penelitian ini, yaitu metode analisis statistik. Pengujian ini dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji apakah hipotesis atau dugaan sementara dari pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari tiga dalam penelitian ini terhadap variabel bebas (*dependent*) yang diuji secara parsial. Berdasarkan tabel 6, dapat dituliskan bahwa persamaan yang ada pada pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Auditor} = 30,382 - 0,115 \text{ Konflik Peran} - 0,101 \text{ Ketidakjelasan Peran} + 0,439 \text{ Struktur Audit} + e$$

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel *independent* konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan struktur audit (*audit structure*) berpengaruh terhadap variabel *dependent* kinerja auditor (*auditor performance*) studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di kota Medan. Dari persamaan tersebut, apabila nilai dari variabel bebas (konflik peran, ketidakjelasan peran dan struktur audit) adalah nol, maka nilai kinerja auditor adalah 30,382.

Variabel konflik peran (X_1) memiliki hubungan negatif terhadap variabel terikat kinerja auditor yang dimana kenaikan setiap satu satuan pada variabel bebas konflik peran akan mengalami penurunan terhadap kinerja auditor senilai 0,115 satuan.

Variabel ketidakjelasan peran (X_2) memiliki hubungan negatif terhadap variabel terikat kinerja auditor dimana kenaikan setiap satu satuan pada variabel bebas ketidakjelasan peran dapat mengalami penurunan terhadap kinerja auditor senilai 0,101 satuan.

Variabel struktur audit (X_3) memiliki hubungan positif terhadap variabel terikat kinerja auditor yang dimana pada setiap kenaikan satu satuan variabel bebas struktur audit akan mengalami peningkatan terhadap kinerja auditor dengan nilai 0,439 satuan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	30,382	6,993		4,344	0,000
	Konflik peran(X_1)	-0,115	0,136	-0,124	-0,847	0,401
	Ketidakjelasan Peran(X_2)	-0,101	0,157	-0,093	-0,647	0,520
	Struktur Audit(X_3)	0,439	0,124	0,463	3,549	0,001

Hasil Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Ghozali (2017) menyatakan bahwa suatu variasi variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat dengan nilai yang telah ditentukan koefisien determinasinya adalah nol atau satu penjelasan ini digunakan dalam penelitian untuk mengukur koefisien determinasi hipotesis. Kemampuan variasi variabel bebas terbatas dalam menerangkan tentang variasi variabel terikat jika angka pada koefisien determinasi hipotesisnya kecil, sedangkan variasi variabel bebas dapat menjelaskan seluruh hal yang berkaitan dan diperlukan untuk memperkirakan variasi dari variabel terikat yang biasanya angka dari koefisien determinasi hipotesisnya dekat dengan nilai satu.

Dari tabel 7 di bawah dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi hipotesis adalah 0,157. Dari hasil di bawah dapat dilihat bahwa seluruh variasi variabel bebas (konflik peran, ketidakjelasan peran dan struktur audit) mampu memberikan penjelasan yang cukup tentang informasi dari variasi variabel terikat (kinerja auditor) dengan nilai 15,7%. Adapun sisa variasi variabel lain senilai 84,3% yang tidak ada dicantumkan ataupun digunakan di penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,454 ^a	0,206	0,157	1,60990

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis yang secara simultan artinya uji yang dilakukan secara bersama-sama dan biasanya untuk melihat dan membuktikan apakah terdapat pengaruh secara

bersamaan dari seluruh variabel bebas atau *independent* terhadap variabel terikatnya atau *dependent*.

Pada tabel 8 dibawah diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,230 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,230 > 2,79$) dan signifikannya senilai ($0,010 < 0,05$). Dari hasil pengujian secara simultan ini dapat diterima dan diambil simpulan bahwa variabel *independent*, yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran, dan struktur audit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja auditor studi empiris pada KAP di kota Medan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,890	3	10,963	4,230	0,010 ^b
	Residual	126,996	49	2,592		
	Total	159,887	52			

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Ghozali (2017) menyatakan bahwa seberapa jauhkah suatu variabel *independent* secara individual/parsial memberikan pengaruh terhadap variasi variabel *dependent*. Pengujian secara parsial/individual biasanya disebut juga dengan uji-t.

Pada tabel 9, nilai yang diperoleh dari t_{hitung} variasi variabel konflik peran (X_1) senilai -0,847, dimana nilai dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,847 < 2,009$) dengan signifikan ($0,401 > 0,05$). Hasil penelitian dapat menunjukkan tidak ada pengaruh konflik peran (*role conflict*) secara parsial dan secara signifikan terhadap variabel kinerja auditor studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

Nilai dari variasi variabel ketidakjelasan peran (X_2) dengan t_{hitung} senilai -0,647 dimana nilai dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,647 < 2,009$) dengan signifikan ($0,520 > 0,05$). Hasil dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak ada terdapat pengaruh ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) secara parsial dan signifikan terhadap variasi variabel kinerja auditor studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

Nilai dari t_{hitung} pada variasi variabel struktur audit (X_3) senilai 3,549 dimana nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,549 > 2,009$) dengan signifikan ($0,001 < 0,05$). Hasil dari pengujian dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang besar struktur audit (*audit structure*) secara parsial dan secara signifikan terhadap variasi variabel kinerja auditor studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
	Konflik peran	-0,115	0,136	-0,124	-0,847	0,401
	Ketidakjelasan Peran	-0,101	0,157	-0,093	-0,647	0,520
	Struktur Audit	0,439	0,124	0,463	3,549	0,001

Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*) Terhadap Kinerja Auditor (*Auditor Performance*)

Hasil dari penelitian variabel konflik peran (*role conflict*) ini dapat diketahui bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan dan parsial pada variabel kinerja auditor (*auditor performance*). Dari hasil yang didapatkan pada penelitian ini tidak sama dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Fanani *et al.* (2008) yang menyatakan bahwa dengan nilai yang signifikan terdapat pengaruh yang negatif pada variabel konflik peran terhadap kinerja auditor. Viator (2001) menyatakan bahwa adanya dampak negatif yang timbul pada *role conflict* yang menghasilkan adanya pengaruh negatif juga terhadap kinerja yang menurunkan hasil kerja dan perilaku karyawan. Penelitian Hanna dan Firmanti (2013) mendukung penelitian ini yang berpendapat bahwa setiap auditor akan melaksanakan pekerjaannya dengan menjaga sikap jujur dan tanggung jawab yang baik walau sebenarnya auditor tersebut sedang mengalami konflik pada peran yang sedang dijalankan pada dirinya, auditor akan tetap berusaha melawan konflik tersebut yang membuat diri seorang auditor tidak terpengaruh dengan konflik peran yang dapat menurunkan kinerjanya sebagai auditor.

Konflik peran (*role conflict*) tinggi belum tentu bisa menurunkan kinerja auditornya dalam menyelesaikan tugas yang dihasilkannya. Setiap auditor memilih untuk menjaga sikap dalam bekerja dan selalu tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus dihasilkan dalam pencapaian peningkatan kinerjanya padahal bisa saja auditor tersebut sedang mengalami konflik dalam perannya. Oleh karena itu, jika setiap auditor dapat mengontrol konflik peran (*role conflict*) dalam dirinya yang sedang dialaminya dengan memegang teguh profesionalisme seorang auditor yang memiliki kewajiban dalam menghasilkan kinerjanya yang baik sebagai auditor, ini juga akan meningkatkan kepercayaan pada publik.

Pengaruh Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*) Terhadap Kinerja Auditor (*Auditor Performance*)

Dari penelitian yang dihasilkan memperlihatkan bahwa secara individual/parsial variabel ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja auditor studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hanif (2013) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan ketidakjelasan peran secara individual terhadap kinerja dari auditor. Adapun penelitian terdahulu yang tidak mendukung hasil dari penelitian ini yang diteliti oleh Gunawan dan Ramdan (2012) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran menghasilkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap performansi kerja auditor, hal ini dapat menimbulkan dampak negatif yang dikarenakan seorang auditor merasa kurang jelas atas pekerjaan dan arahan yang diberikan mengenai informasi dalam menyelesaikan tugas pemeriksaannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rebele dan Michaels (1990) dalam Fisher (1995) berpendapat bahwa adanya pengaruh kuat ketidakjelasan peran yang negatif terhadap hasil kerja.

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja seorang auditor, artinya ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang tinggi belum tentu bisa menghasilkan hasil kerja seorang auditor yang buruk ini biasanya dapat disebabkan karena adanya pengaruh dari responden yang ada dalam penelitian ini. Responden yang didapatkan dalam penelitian ini belum begitu lama bekerja sebagai auditor dengan pengalaman dan pengetahuan yang masih minim dalam mengaudit mungkin saja masih bekerja dalam kurun waktu 1 tahun, ini merupakan waktu yang sangat singkat dan umur dari setiap responden masih tergolong muda yang biasanya disebut dengan auditor junior atau pemula dan akan sangat jarang terkena dampak ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), biasanya auditor seniorlah yang sering mengalami ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) ini namun hal ini dapat diatasi jika auditor memiliki pengalaman kerja dalam audit selama beberapa tahun, memiliki sikap terampil dan keahlian yang cukup untuk menghasilkan kinerja seorang auditor yang tinggi.

Pengaruh Struktur Audit (*Audit Structure*) Terhadap Kinerja Auditor (*Auditor Performance*)

Dalam penelitian ini variabel *independent* struktur audit (*audit structure*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor secara parsial studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Penelitian yang tidak sejalan adalah penelitian dari Alfianto dan Suryandari (2015) berpendapat bahwa tidak adanya pengaruh terhadap kinerja seorang auditor melalui variabel struktur audit. Dari hasil ini bisa terjadi akibat karena ketergantungan dalam menyelesaikan kegiatan yang telah diarahkan sesuai struktur audit yang telah ditetapkan dalam penerimaan tugas mengaudit. Penelitian ini sama atau mendukung dengan penelitian sebelumnya, yaitu Gayatri dan Suputra (2016) berpendapat bahwa adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor yang berasal dari penerapan struktur audit secara signifikan dan parsial dalam menyelesaikan tugas pemeriksaan yang dapat meningkatkan hasil kerja audit yang dinilai baik. Ini juga didukung dengan penelitian terdahulu, yaitu Putra dan Ariyanto (2012) menyatakan bahwa setiap Kantor Akuntan Publik yang menerapkan langkah-langkah dalam melaksanakan pemeriksaan audit yang teratur, rapi dan rinci. Hal yang bisa diambil dari hasil ini adalah untuk memberitahukan bahwasannya adanya pengaruh yang positif secara parsial penerapan struktur di dalam KAP bisa meningkatkan kinerjanya saat proses pelaksanaan tugas audit.

Dari hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini bahwa struktur audit (*audit structure*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja auditor, artinya struktur audit (*audit structure*) mempengaruhi kinerja dari auditor yang dihasilkan. Sangat diutamakan sekali dalam suatu Kantor Akuntan Publik untuk menerapkan struktur audit untuk memberikan kemudahan tentang langkah atau cara audit, keefektifan dan kelancaran dalam bertugas, memantau agar tidak terjadinya kecurangan dan perselisihan setiap sumber daya manusia yang ada di dalamnya, tidak melakukan perbedaan pada pelayanan yang diberikan di kantor yang tujuan dari semua ini penting karena dapat memberikan hasil kualitas dari kinerja seorang auditor menjadi lebih baik dan meningkat. Jika suatu Kantor Akuntan yang tidak menerapkan struktur audit, maka seorang auditor yang tidak mendapat instruksi dan tidak punya pegangan atau acuan untuk menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaannya maka hal yang akhirnya akan terjadi adalah memberi dampak negatif kepada Kantor Akuntan Publik karena memiliki kualitas hasil kerja yang tidak begitu baik yang mengakibatkan menurunnya kinerja auditor secara keseluruhan.

Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*), Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*), dan Struktur Audit (*Audit Structure*) Terhadap Kinerja Auditor (*Auditor Performance*)

Hasil penelitian yang dilakukan secara bersamaan atau simultan (uji-F) menunjukkan bahwa secara simultan konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan struktur audit (*audit structure*) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor (*auditor performance*) studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fanani *et al.* (2008) berpendapat bahwa secara simultan kinerja auditor dipengaruhi oleh struktur audit dan konflik peran secara bersamaan. Rosally dan Jogi (2015) menyatakan bahwa kinerja auditor dipengaruhi secara bersamaan/simultan oleh konflik peran dan ketidakjelasan peran. Hasil yang mendukung penelitian ini salah satunya ialah penelitian Wiguna (2014) berpendapat bahwa variabel independen yaitu konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) menghasilkan pengaruh yang sangat signifikan secara simultan/bersamaan terhadap variabel yang terikat yaitu kinerja auditor.

SIMPULAN

Dari penjelasan sebelumnya yang telah dijabarkan dalam hasil penelitian ini, maka bisa diambil kesimpulan atas hasil ini. Kinerja seorang auditor tidak dipengaruhi oleh konflik peran secara signifikan studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di kota Medan. Ini berarti konflik yang terjadi pada peran (*role conflict*) yang dialami auditor dalam melakukan dua peran dalam suatu waktu yang bersamaan atau melaksanakan dua pekerjaan yang bertentangan tidak mempengaruhi kinerja auditor. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) tidak memiliki pengaruh yang secara signifikan pada kinerja auditor yang studi empirisnya di Kantor Akuntan Publik kota Medan. Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang di dalam dirinya sedang merasakan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) seperti tidak jelas akan tugas dan wewenang yang harus dilaksanakan ini tidak akan timbul pengaruh pada kinerja seorang auditor. Struktur audit (*audit structure*) dalam hasil yang telah diuji ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditornya studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di kota Medan. Dari hasil penelitian variabel bebas yang ketiga ini dapat dinyatakan bahwa penggunaan pendekatan struktur audit (*audit structure*) yang rinci dan sistematis sangat membantu seorang auditor junior dalam melakukan tugasnya sesuai dengan efektivitas, efisiensi dan dapat mengurangi litigasi pada Kantor Akuntan Publik tempat auditor melaksanakan pekerjaannya yang dapat membantu memberikan hasil kinerja auditor yang memuaskan. Seorang auditor yang apabila dalam menyelesaikan tugas audit atau pemeriksaan yang diberikan dengan menggunakan kerjasama dan komunikasi yang selalu terjalin dengan sesama sumber daya manusia yang ada dan telah ditetapkan pada Kantor Akuntan Publik tempat ia bekerja maka peningkatan atas kinerja bagi auditor akan menjadi tinggi dan dinilai sangat teratur. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas dan kesimpulan yang telah diambil maka adapun saran yang dapat diberikan untuk para peneliti lain. Untuk para peneliti selanjutnya maka hasil pengujian dari variabel-variabel pada penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan referensi ataupun acuan untuk penelitian tentang variasi variabel kinerja auditor (*auditor performance*), dengan menambahkan atau mengganti sejumlah variabel *independent* atau bebas, dan dapat juga ditambahkan dengan variabel *moderating*, variabel *intervening* yang berguna untuk memperluas tentang pengetahuan terhadap variabel-variabel *independent* lain yang dapat memberikan pengaruh positif dan meningkatkan variabel *dependent* atau terikat yang dapat memperkuat kinerja seorang auditor. Peneliti selanjutnya juga diharapkan melakukan survei dengan perluas daerah surveinya, sehingga hasil yang didapatkan dalam penelitian selanjutnya lebih luas, akurat, dan saksama lagi tentang apa sajakah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang auditor. Melalui hasil penelitian ini peneliti sebelumnya juga dapat menggunakan atau mengubah variabel independen lainnya seperti *Locus of Control*, Komitmen Organisasi, Independensi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan bagi para auditor yang diharapkan agar tetap menerapkan struktur audit, terutama koordinasi antara auditor senior dan staf audit yang junior. Auditor juga sebaiknya mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku pada Kantor Akuntan Publik tempat auditor melimpahkan jasanya serta menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab yang telah diberikan kepada auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik *Big Four* di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*. 1 (1) : 40 - 69.
- Al Azhar L. 2013. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor”, *Jurnal Ekonomi*. 21 (4) : 1 - 15.

- Alfianto, Sandy dan Dhini Suryandari. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*. 4 (1) : 1 - 15.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif dan Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 5 (2) : 139 - 155.
- Fisher, R.T. 2001. Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction & Performance. *Tesis*. New Zealand : Lincoln University
- Gayatri, Komang Dyah Putri dan I.D.G. Dharma Suputra. 2016. Pengaruh Struktur Audit, Tekanan Waktu, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 15 (2) : 1366 - 1391.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : BPF – Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Hendra dan Zulfitriy Ramdan. 2012. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. *Binus Business Review*, 3 (2) : 825 - 839.
- Hanif, Rheny Afriana. 2013. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*. 21 (3) : 1 - 14.
- Hanna, Elizabeth dan Friska Firmanti. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 15 (1) : 13 - 28.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Nimran, Umar. 2016. *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo : CV. Citra Media.
- Prajitno, Sugiarto. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Akuntan Publik di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 14 (3) : 181 - 192.
- Putra, I Gede Bandar Wira dan Dodik Ariyanto. 2012. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, dan Role Stress terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Rizzo, J., R. House, and S.Lirtzman. 1970. Role Conflict and Ambiguity In Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*,.150 - 163.
- Rosally, Catherina dan Yulius Jogi. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review*. 3 (2) : 31 - 40.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Viator, Ralph E. 2001. The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring with Role Stress and Related Job Outcomes. *Accounting, Organizations and Society*. 26 : 73 – 93.

Elvina Lase, Arie Pratania Putri dan Aremi Evanta Tarigan : Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*), Ketidajelasan Peran (*Role Ambiguity*), Dan Struktur Audit (*AuditStructure*) Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Medan

Wahyudi. 2015. *Manajemen Konflik dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Bandung : CV. Alfabeta.

Wiguna, Meilda. 2014. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 11 (2) : 503 - 519.

Winidiantari, Putu Nita dan Ni Luh Sari Widhiyani. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidajelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 12 (1) : 249 – 264.