

# **ROLE CONFLICT, ROLE AMBIGUITY, INDEPENDENSI DAN KINERJA AUDITOR (STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA)**

**Bahtiar Effendi**

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Matana  
E-mail: bahtiar.effendi@matanauniversity.ac.id

## ***Abstract***

*This study aims to examine the effect of role conflict, role ambiguity, and auditor independence on auditor performance. This type of research is quantitative research. The sampling technique was purposive sampling with a sample of 35 respondents from 14 Public Accounting Firms in the Jakarta. The data analysis technique used in this study is a multiple linear regression using the IBM SPSS Statistics version 24 program. The results show that: role conflict does not affect auditor performance, role ambiguity does not affect auditor performance, and auditor independence do not affect auditor performance.*

**Keywords:** Role Conflict, Role Ambiguity, Independence, audit.

## **1. Pendahuluan**

Profesi yang memiliki peranan penting dalam pembentukan kepercayaan masyarakat salah satunya adalah profesi akuntan publik, dalam hal ini masyarakat mengharapkan agar opini yang diberikan oleh akuntan publik berdasarkan pada kenyataan laporan keuangan baik dilakukan secara *substantive test* maupun *compliance test*.

Kinerja auditor ialah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur dalam menilai apakah pekerjaan yang dilakukan seorang auditor baik atau sebaliknya (Hanif, 2013). Menurut Fanani.dkk (2007) kondisi kinerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja auditor dan dapat berpengaruh terhadap kepercayaan masyarakat kepada auditor sebagai pihak yang independen dalam melakukan pengauditan laporan keuangan.

Namun, pada kenyataannya kondisi kerja yang kurang kondusif dijalani oleh para auditor, dimana tingginya krisis moral yang ada di dunia kerja, hal ini dibuktikan dengan banyaknya kasus pelanggaran kode etik akuntansi, seperti di Indonesia yang baru terjadi yaitu kasus Sunprima Nusantara Pembiayaan Finance yang berdampak pada dihapusnya dua Akuntan Publik (AP) dan satu Kantor Akuntan Publik (KAP) yang melakukan audit atas laporan keuangan PT Sunprima Nusantara Pembiayaan ([SNP Finance](#)) dari daftar auditor OJK. Dua AP tersebut adalah AP Marlinna dan AP Merliyana Syamsul yang tergabung dalam KAP Satrio, Bing, Eny dan Rekan (Deloitte Indonesia). AP dan KAP yang akan mengaudit jasa keuangan haruslah auditor resmi yang terdaftar di OJK. Dengan sanksi pembatalan pendaftaran, otomatis AP dan KAP dimaksud tidak dapat melakukan proses audit jasa keuangan.

Fenomena yang berkembang dimasyarakat perihal kelalaian kinerja auditor diantaranya kasus pembekuan izin dari beberapa akuntan publik, seperti pembekuan akuntan

publik James Pardomuan Sitorus selama 6 (enam) bulan, dengan alasan belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA) - Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit & pembekuan akuntan publik A. Krisnawan Budipracoyo, pemmpin KAP selama 18 (delapan belas) bulan dengan alasan bahwa : (1). AP memberikan jasa audit umum atas laporan keuangan tidak melalui KAP dan melalui KAP yang telah dicabut tzinnya. (2). AP A. Krisnawan Budipracoyo belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA) - Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). (3). Terdapat 8 Laporan Auditor Independen (LAI) yang ditandatangani oleh AP A. Krisnawan Budipracoyo tidak didukung dengan kertas kerja.

Selanjutnya, pembekuan Akuntan Publik Hans Burhanuddin Makarao Pemimpin Kantor Akuntan Publik Dra.Ellya Noorlisyati & Rekan Cabang Palembang untuk jangka waktu 3 bulan dengan alasan bahwa Akuntan Publik tersebut belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA) – Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) & Pembekuan Akuntan Publik Meilina Pangaribuan Pemimpin KAP DRA. Meilina Pangaribuan, M.M. di Medan untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan dengan alasan belum sepenuhnya mematuhi kode etik profesi dan belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA) – Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Serta Pembekuan Akuntan Publik Drs. Arthawan Santika, Ak., M.M., CPA untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan dengan alasan bahwa Akuntan Publik Drs. Arthawan Santika, Ak., M.M., CPA belum sepenuhnya mematuhi peraturan perundangundangan tentang Akuntan Publik dalam hal terdapat 5 (lima) laporan auditor independen yang tidak didukung kertas kerja. Pada kasus – kasus diatas, menunjukkan bahwa kinerja auditor masih kurang sempurna, penyebab dari permasalahan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, konflik peran (*role conflict*), ketidakpastian peran (*role ambiguity*) dan independensi auditor yang mulai berkurang.

Konflik peran (*role conflict*) adalah gejala psikologis yang timbul akibat suatu kondisi adanya 2 tugas yang berbeda yang diterima pada saat bersamaan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan berdampak menurunkan kinerja auditor.

Ketidakpastian peran (*role ambiguity*) adalah suatu kondisi dimana auditor bekerja pada system pembagian kerja yang tidak jelas, sehingga mendapat hasil kerja yang kurang maksimal, karena menyebabkan stress bagi auditor saat bekerja.

Penelitian sebelumnya membuktikan pengaruh negatif *role conflict & role ambiguity* (Rizkia 2012; Azizah 2015) terhadap kinerja auditor, namun pada beberapa pengujian juga ditemukan hasil yang tidak berpengaruh (Gunawan dan Ramdan 2010; Hanna dan Friska 2013; Putra 2013). Serta pada penelitian (Merawati & Paryati, 2017) *role conflict* berpengaruh negatif, sedangkan *role ambiguity* tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Independensi ialah sikap mental auditor yang jujur dalam mempertimbangkan fakta – fakta secara obyektif dan tidak memihak siapapun dalam mengambil keputusan. Sebagai auditor hal ini sangat penting, karena merupakan salah satu dari kode etik profesi seorang auditor.

## 2. Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

**Teori Peran.** Lubis (2014:50) menyatakan bahwa peran dapat digambarkan secara sederhana sebagai bagian dari orang yang saling berinteraksi. Menurut penelitian (Agustima, 2009) Teori peran ialah penekanan sifat individual sebagai perilaku sosial yang mempelajari tingkah laku sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat. Dalam penelitian (Rizkia 2012) peranan social mencerminkan hak, tugas, kewajiban, dan perilaku yang sesuai dengan orang memegang posisi tertentu dalam konteks social tertentu. Peran membedakan perilaku dari yang menjabat posisi organisasi tertentu dan berfungsi menyatukan kelompok dengan menyediakan spesialisasi dan fungsi koordinasi. Peran menggambarkan kedudukan seseorang

dalam sistem sosial memahami hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang diberikan padanya (Rizkia 2012). Berdasarkan dari banyaknya peran yang harus dialami oleh auditor, maka teori peran digunakan untuk menganalisis setiap hubungan dalam interaksi sosial yang melibatkan auditor.

**Role conflict.** Sebagai seorang auditor pasti sering menghadapi berbagai macam konflik dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebuah perintah yang bertentangan dengan etika profesional banyak membuat dilema para auditor dalam mengambil sebuah keputusan. Role conflict dapat juga dikatakan sebagai konflik peran. Role conflict dapat diartikan adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan. Konflik peran dapat menyebabkan adanya rasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan dan dapat menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif pada perilaku individu seperti timbulnya ketegangan dalam bekerja banyak terjadinya perpindahan pekerjaan dan penurunan dalam kepuasan kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. (Fanani dkk, 2008).

**Role ambiguity.** Role Ambiguity dikenal dengan ketidakjelasan peran. Apabila seorang auditor bekerja dengan pembagian peran yang tidak jelas, maka hasil yang dicapai akan tidak maksimal. Role ambiguity dapat menimbulkan stress dalam bekerja dan dapat menghalangi auditor dalam melaksanakan tugasnya. 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 (Muh. Akbar, 2017: 27).

**Independensi.** Independensi menunjukkan sikap mental seorang auditor yang jujur dalam mempertimbangkan fakta-fakta secara obyektif dan tidak memihak dalam mengambil keputusan. Menurut Carey dalam Mautz yang dikutip oleh (Nurul Arifah, 2012: 15) mendefinisikan independensi akuntan publik dari segi integritas dan hubungannya dengan pendapat akuntan atas laporan keuangan. Independensi meliputi: Kepercayaan terhadap diri sendiri yang terdapat pada beberapa orang profesional, hal ini merupakan bagian integritas profesional. Selanjutnya definisi lain, merupakan istilah penting yang mempunyai arti khusus dalam hubungannya dengan pendapat akuntan publik atas laporan keuangan.

**Keterkaitan Role Conflict Terhadap Kinerja Auditor.** Konflik peran (*role conflict*) ialah suatu konflik yang timbul akibat proses pengembalian brokrasi organisasi yang tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Fenomena ini terjadi karena adanya dua perintah yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaannya hanya satu perintah saja, sehingga perintah yang lain terabaikan (Kristina 2014). Peristiwa ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja sekaligus berdampak pada menurunnya kinerja auditor. Dalam penelitian Merawati.dkk (2017) dan Kustiani (2009) menyatakan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Maka dapat dirumuskan hipotesis :  
H<sub>1</sub> : Konflik peran (*role conflict*) berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

**Keterkaitan Ketidakpastian Peran (Role Ambiguity) Terhadap Kinerja Auditor.** Ketidakpastian peran (*role ambiguity*) adalah situasi yang terjadi ketika individu tidak mendapat informasi yang cukup untuk menyelesaikan perannya di suatu organisasi (Rizkia, 2012). Penyebab peristiwa ini terjadi yaitu tidak adanya informasi yang disampaikan oleh seseorang dan kurangnya pengetahuan mengenai peran yang telah diberikan kepadanya. Sehingga seseorang tidak mengetahui perannya dengan baik dan tidak menjalankan perannya sesuai dengan diharapkan (Gratia, 2014) dan berdampak pada mereka yang tidak efisien dan terarah dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja auditor.

Penelitian Rizkia (2012), Azizah (2015), dan Friska (2013) menemukan ketidakpastian peran (*role ambiguity*) berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Maka dapat dirumuskan hipotesis:

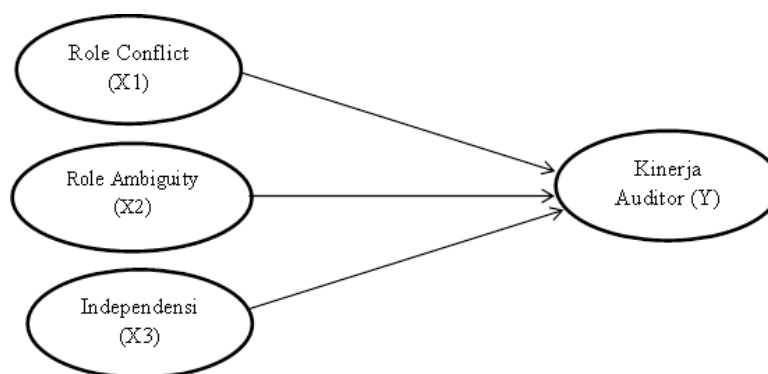
H<sub>2</sub> : Ketidakpastian peran (*role ambiguity*) berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

**Keterkaitan Independensi Terhadap Kinerja Auditor.** Independensi ialah sikap mental auditor yang jujur dalam mempertimbangkan fakta – fakta secara obyektif dan tidak memihak siapapun dalam mengambil keputusan. Sebagai auditor hal ini sangat penting, karena merupakan salah satu dari kode etik profesi seorang auditor. Dalam penelitian Nuraini (2016) independensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Dengan sikap independensi yang tinggi, maka auditor akan mampu memaparkan opini dan hasil auditnya dengan sebenar-benarnya, tidak ada benturan kepentingan dari pihak manapun. Sehingga auditor tersebut akan dipercaya oleh masyarakat. Dengan semakin meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap auditor tersebut maka sejalan dengan meningkatnya kinerja dari auditor tersebut. Sehingga dirumuskan hipotesis:

H<sub>3</sub> : Independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tinjauan literatur dan pengembangan hipotesis di atas, maka paradigma penelitian dapat disusun sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

### 3. Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta. Adapun Sampel pada penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta. Metode yang digunakan adalah penelitian yang bertujuan (*Purposive sampling*) dengan teknik berdasarkan pertimbangan (*judgement sampling*) yaitu tipe pemilihan sampel yang tidak acak yang informasinya didapatkan dengan pertimbangan tertentu (sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian) (Nur Indriantoro & Bambang Supomo, 2008:131) dengan berbagai kriteria sebagai berikut : (1) Sampel penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Jakarta berdasarkan *Directory* Kantor Akuntan Publik 2010 yang didirikan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2) Akuntan publik yang bekerja di KAP Jakarta, yang mempunyai Nomor Register AK maupun tidak, dan pernah melaksanakan pekerjaan dibidang *auditing*.

Penelitian ini dilakukan terhadap para akuntan publik (auditor) yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta. Di dalamnya terdapat KAP kelas kecil, menengah, maupun *big four*. Auditor yang berpartisipasi dalam penelitian ini meliputi partner, senior auditor, dan junior auditor. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara

melalui penyebaran kuesioner penelitian melalui *e-mail*, dan melalui pengiriman *link* di media sosial seperti *Whatsapp*, dan *Line* melalui perantara kepada responden yang bekerja di KAP di wilayah Jakarta. Penyebaran dan pengembalian kuesioner di mulai tanggal 03 Desember – 06 Desember 2018. Peneliti mengambil sampel sebanyak 14 KAP dari keseluruhan KAP yang berada di wilayah Jakarta. Responden yang didapatkan dari hasil penyebaran selama periode tersebut adalah 35 responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel *role conflict* (X1), *role ambiguity* (X2) dan independensi (X3) terhadap kinerja auditor (Y). Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja auditor
A	=	Konstanta
$\beta_1$	=	Koefisien regresi dari variabel X1 ( <i>role conflict</i> )
X1	=	<i>role conflict</i>
$\beta_2$	=	Koefisien regresi dari variabel X2 ( <i>role ambiguity</i> )
X2	=	<i>Role ambiguity</i>
$\beta_3$	=	Koefisien regresi dari variabel X3 (independensi)
X3	=	Independensi
e	=	Standar error.

**Variabel Dependen.** Variable dependen dalam penelitian adalah kinerja auditor yang diprosikan melalui kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, berpartisipasi dalam usulan konstruktif, meningkatkan prosedur audit, penilaian kinerja diri sendiri, penghargaan dari pihak lain, mempertahankan dan memperbaiki hubungan klien (Zaenal Fanani *et al.*, 2007).

**Variabel Independen.** Terdapat tiga variabel independen dalam penelitian, yaitu *role conflict*, *role ambiguity*, dan independensi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja auditor di KAP Jakarta.

**Role conflict (X1).** *Role conflict* adalah situasi yang muncul ketika individu dihadapkan pada lebih dari satu ekspektasi dan salah satu pihak yang berkepentingan menyebabkan pemenuhan ekspektasi dengan pihak lainnya menjadi sulit atau mustahil, diukur menggunakan instrument penelitian dari Azizah (2015) dengan skala likert 1-4 poin.

**Role ambiguity (X2).** *Role ambiguity* adalah situasi yang terjadi ketika individu kekurangan informasi yang cukup untuk menyelesaikan perannya yang mungkin disebabkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan, diukur menggunakan instrument penelitian dari Azizah (2015) dengan skala likert 1-4 poin.

**Independensi (X3).** Independensi adalah sikap mental auditor yang jujur dalam mempertimbangkan fakta – fakta secara obyektif dan tidak memihak siapapun dalam mengambil keputusan, diukur menggunakan instrument penelitian dari Nuraini (2016) dengan skala likert 1 – 4 poin.

Adapun pengukuran lengkap dapat disampaikan dalam Tabel 1 mengenai operasionalisasi variabel berikut ini:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran
Role Conflict (X <sub>1</sub> ) (Zaenal Fanani et al., 2007)	1. Melakukan pekerjaan yang sama dalam dua kelompok atau lebih	1	Interval
	2. Tidak pernah melanggar peraturan atau Kebijakan	2	
	3. Menerima beberapa permintaan untuk melakukan pekerjaan yang saling Bertentangan	3	
	4. Melakukan hal-hal yang dapat diterima	4	
	5. Melaksanakan hal-hal yang dilakukan seperti biasanya	5	
	6. Melaksanakan penugasan didukung material dan sumberdaya yang cukup	6	
	7. Menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja yang cukup	7	
Role Ambiguity (X <sub>2</sub> ) (Zaenal Fanani et al., 2007)	1. Rencana dan tujuan sangat jelas	8	Interval
	2. Mengetahui cara membagi waktu	9	
	3. Mengetahui tanggung jawabnya	10	
	4. Mengetahui apa yang diharapkan dari Dirinya	11	
	5. Paham dengan wewenangnya	12	
	6. Deskripsi jabatan sangat jelas	13	
Indepensi (Agoes, 2004)	1. Independen senyatanya ( <i>Independence in fact</i> )	14	Interval
	2. Independen dalam penampilan ( <i>Independence in appearance</i> )	15	
Kinerja Auditor (Y) (Zaenal Fanani et al., 2007)	1. Kuantitas pekerjaan	28	Interval
	2. Kualitas pekerjaan	29	
	3. Berpartisipasi dalam usulan Konstruktif	30	
	4. Meningkatkan prosedur audit	31	
	5. Penilaian kinerja diri sendiri	32	
	6. Penghargaan dari pihak lain	33	
	7. Mempertahankan dan memperbaiki hubungan klien	34	

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Deskripsi responden berdasarkan posisi terakhir.** Responden yang didapatkan dari penelitian ini, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 19 orang atau sebesar 54,29% menduduki posisi sebagai senior auditor. Responden yang menduduki jabatan sebagai junior auditor sebanyak 16 orang atau sebesar 45,71% sesuai yang ditunjukkan dalam tabel 2 berikut ini:



**Tabel 2.** Hasil Uji Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Junior Auditor	16	45,7	45,7	45,7
	Senior Auditor	19	54,3	54,3	54,3
	Total	35	100,0	100,0	100,0

**Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir.** Semua responden berpendidikan terakhir adalah strata 1 (S1) dengan jumlah 35 responden atau 100%. Tabel 3 di bawah ini menjelaskan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir.

**Tabel 3.** Hasil Uji Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	35	100,0	100,0	100,0

**Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai auditor.** Mayoritas responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang atau 85,71% berusia 20 – 25 tahun, kemudian 4 orang responden atau 11,42% berusia 25 – 30 tahun, dan 1 orang responden atau 2,85% berusia 30 – 35 tahun. Penjelasan lebih lengkap disampaikan pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Responden Berdasarkan Lama Bekerja Sebagai Auditor

Pengalaman sebagai Auditor		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	11	31,4	31,4	31,4
	1 - 2 tahun	6	17,1	17,1	48,6
	2 - 5 tahun	16	45,7	45,7	94,3
	5 - 10 tahun	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Statistik Deskriptif.** Statistik deskriptif menjelaskan mengenai karakteristik data seperti nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari data yang digunakan.

**Tabel 5.** Statistik Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Auditor	3,3476	,55626	35
Role Conflict	2,1286	,75091	35
Role Ambiguity	4,1486	,44017	35
Independensi	3,9000	,74558	35

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan jumlah sample penelitian (N) adalah 35 orang Auditor KAP di Wilayah Jakarta periode tahun 2018. Variabel *role conflict* memiliki rata-rata nilai sebesar 2,1286. Selanjutnya variabel *role ambiguity* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,1486 dan terakhir variabel independensi memiliki rata-rata 3,9000.

**Uji Validitas.** Uji validitas berfungsi untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Suatu model dikatakan valid apabila tingkat signifikansinya dibawah 0,05% maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Tabel 6,7, 8 dan 9 berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang di lakukan dalam penelitian ini, yaitu *role conflict*, *role ambiguity*, independensi, dan kinerja auditor dengan 35 responden.

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas *Role Conflict*

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.(2 Tailed)	Keterangan
3	1	0,00**	Valid
4.	0,644	0,00**	Valid

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas *Role Ambiguity*

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.(2 Tailed)	Keterangan
6.	0,597**	0,00**	Valid
7.	0,833**	0,00**	Valid
8	0,827**	0,00**	Valid
9	0,834**	0,00**	Valid
10.	0,674**	0,00**	Valid

**Tabel 8.** Hasil Uji Validitas Independensi

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.(2 Tailed)	Keterangan
11.	0,844**	0,00**	Valid
12.	0,877**	0,00**	Valid
13.	0,798**	0,00**	Valid
14.	0,835**	0,00**	Valid



**Tabel 9.** Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.(2 Tailed)	Keterangan
15.	0,609**	0,00**	Valid
16.	0,803**	0,00**	Valid
17.	0,795**	0,00**	Valid
18.	0,754**	0,00**	Valid
19.	0,777**	0,00**	Valid
20.	0,555**	0,00**	Valid

**Uji Reliabilitas.** Uji reabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,6. Tabel 10,11,12 dan 13 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 10.** Hasil Uji Reliabilitas *Role Conflict*

Reliability Statistics	
ronbach's Alpha	N of Items
,782	2

**Tabel 11.** Hasil Uji Reliabilitas *Role Ambiguity*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,788	5

**Tabel 12.** Hasil Uji Reliabilitas Independensi

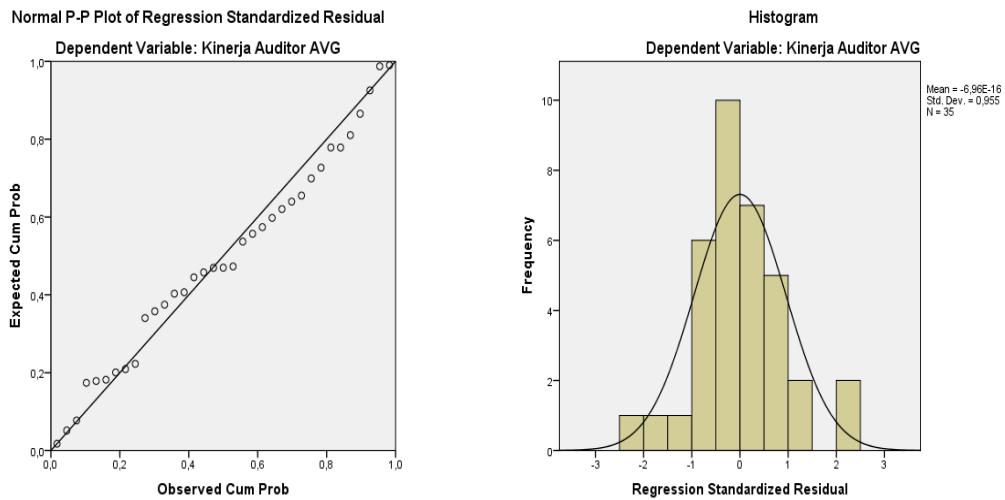
Reliability Statistics	
ronbach's Alpha	N of Items
,859	4

**Tabel 13.** Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Auditor

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,815	6

### Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 14 dan Gambar 2 di bawah ini dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hal ini bisa dilihat dari titik-titik mengikuti garis diagonal dalam grafik *p-plott* dan grafik histogram berbentuk lonceng ideal tanpa adanya kemiringan ke kanan dan ke kiri.

**Tabel 14.** Hasil Uji Normalitas**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas

## Uji Multikolinearitas

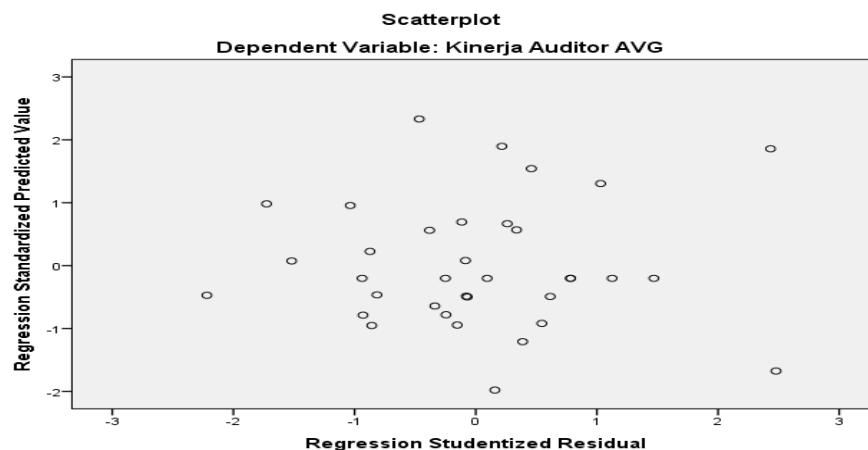
**Tabel 15.** Hasil Uji MultikolinearitasCoefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,666	,817		,815	,421		
Role Conflict AVG	,093	,114	,126	,820	,419	,980	1,020
Role AmbiguityAVG	,438	,220	,346	1,990	,055	,765	1,308
Independensi AVG	,171	,130	,229	1,317	,197	,764	1,309

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor AVG

Berdasarkan Tabel 15 di atas, dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari pengujian multikolinieritas dikarenakan nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10.

## Uji Heteroskedastisitas.

**Tabel 16.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat terbebas dari heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan data tersebar secara merata dan tidak membentuk pola pada *scatterplot*.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 17.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,531 <sup>a</sup>	,282	,213	,49358

a. Predictors: (Constant), Independensi AVG, Role Conflict AVG, Role AmbiguityAVG

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor AVG

Tabel 17 di atas menggambarkan bahwa *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan Independensi memiliki pengaruh sebesar 53,1 % terhadap kinerja auditor, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

### Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 18.** Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,666	,817		,815	,421
	Role Conflict AVG	,093	,114	,126	,820	,419
	Role AmbiguityAVG	,438	,220	,346	1,990	,055
	Independensi AVG	,171	,130	,229	1,317	,197

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) pada tabel 18 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa: **Pertama**, nilai pada variabel *role conflict* ( $X_1$ ) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,93 dengan nilai signifikan 0,419 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis pertama ditolak. Hal ini berarti variabel *role conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. **Kedua**, nilai pada variabel ketidakpastian peran (*role ambiguity*) ( $X_2$ ) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,438 dengan nilai signifikan 0,55 lebih besar

dari 0,05, sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal ini berarti variabel ketidakpastian peran (*role ambiguity*) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. **Ketiga**, nilai pada variabel independensi ( $X_3$ ) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,171 dengan nilai signifikan 0,197 lebih besar dari 0,05, Hal ini berarti variabel independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

## 5. Simpulan dan Saran

**Simpulan.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *role conflict*, *role ambiguity* dan independensi terhadap kinerja auditor KAP di Wilayah Jakarta periode tahun 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role conflict*, *role ambiguity* dan independensi tidak mempengaruhi kinerja auditor KAP di Wilayah Jakarta.

**Saran.** Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel dengan menguji faktor eksternal dari auditor yang dapat diduga mempengaruhi kinerja auditor, seperti *fee audit*. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas sampel seperti auditor pemerintahan (BPK atau BPKP) dan tahun periode penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, Nurul. (2015). Pengaruh Ketidaktepatan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi, dan Tekanan Anggaran Waktu (*Time Budget Pressure*) Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Perwakilan BPKP RI Propinsi Jawa Tengah). *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Fanani, Z., Rhena A. H & Bambang, S. (2007). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidaktepatan Peran Terhadap Kinerja Auditor. Universitas Indonesia.
- Gratia, A. A. (2014). Pengaruh Gaya Hidup Sehat Terhadap *Psychological Well-Being* dan Dampaknya Pada Auditor di KAP (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY). *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Hanif, A. R. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakpastian Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, 21.
- Hanna, E. & Firnanti, F. (2013). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15, 13-28.
- Lubis, A.I. (2014). *Akuntansi Keprilakuan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Paramitha, M. N. (2014). Pengaruh Gaya Hidup Sehat Untuk Mengatasi *Turnover Intentions* Yang Terjadi di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 13(25).
- Rizkia, P. (2012). Pengaruh *Healthy Lifestyle*, *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* dimediasi oleh *Job Burnout* dan *Psychological Well-Being* (Studi Empiris pada Auditor Internal di Kementrian RI). *Symposium Nasional 18*. Medan. IAI.
- Rahmawati. (2011). Pengaruh *Role Stressor* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri.
- Merawati & Prayati. (2017). *Healthy Lifestyle*, *Role Stressor* dan Gaya Kepemimpinan: Studi Empiris Kinerja Auditor Pemerintah. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 2(1).
- Nuraini, Listiya. (2016). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo), *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta.