AKUNTANSI PAJAK DEWANTARA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
JURNAL.USTJOGJA.AC.ID

PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta)

Teguh Erawati[1]*
Maria Sofia Deran Sada[2]

Program Studi Akuntansi,Fakultas Ekonomi
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
*email: eradimensiarch@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of audit structure, role conflict, unclear role and work motivation on auditor performance at the Public Accountant Office in Yogyakarta. To test the hypothesis in this study used primary data using the purposive sampling method. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with auditor performance as the dependent variable (Y) and audit structure, role conflict, role ambiguity and work motivation as independent variables (X). The results of this study state that audit structure variables have a positive effect on auditor performance, role conflict has a negative effect on auditor performance, role ambiguity has a negative effect and work motivation has a positive effect on auditor performance.

INFO ARTIKEL

Diterima: 2020-01-11
Direview: 2019-01-22
Disetujui: 2019-03-14
Terbit: 2020-06-02

Keyword:
auditor performance; audit structure; role conflict; role ambiguity; work motivation

PENDAHULUAN

Adanya tuntutan untuk menjamin kebenaran laporan keuangan yang telah dibuat oleh manajemen sehingga diperlukan jasa yang dilakukan oleh pihak profesional untuk menilai kebenaran laporan keuangan tersebut. Akuntan publik merupakan profesi yang dipercaya sebagai pihak independen untuk mengaudit suatu laporan keuangan (Wisesa, 2012 dalam Putu Nita, 2015). Kinerja auditor menjadi salah satu perhatian pengguna laporan keuangan dalam tugasnya untuk mengaudit dan menghasilkan informasi bagi pihak yang berkepentingan, jika kualitas informasi yang diberikan semakin kompeten berarti auditor tersebut memiliki kinerja yang baik.

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu Goldwasser (1993) dalam Hanif (2013) 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 atau hasil kerja yang dapat dilaksanakan oleh seorang auditor sesuai target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan seorang auditor dan kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana sebagai salah satu penunjang pekerjaan. Ketiga, yaitu ketepatan waktu merupakan

ketepatan waktu yang disediakan untuk menyelesaiakn suatu pekerjaan.

Struktur audit adalah langkah pendekatan secara sistematis pekerjaan audit yang memiliki karakteristik proses dri prosedur rangkaian logis dan memakai sekumpulan alat serta kebijakan audit yang tertata untuk mempermudah seorang auditor menjalankan tugas auditnya (Bowrin, 1998 dalam Putu Nita, 2015). Pendekatan struktur audit juga berhubungan dengan total waktu pelaksanaan audit yang lebih lama, di mana menggunaan 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 dalam Hanif, 2013).

Faktor berikut yang mempengaruhi kinerja auditor adalah konflik peran. Seorang auditor seringkali dihadapkan oleh potensial konflik peran dalam menjalankan tugasnya. Konflik peran juga sangat berhubungan dengan penyimpangan hasil dan sikap pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya rendahnya kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kecenderungan meninggalkan perusahaan dan mengurangi komitmen organisasi. Konflik peran (role conflict) timbul karena adaya dua perintah yang berbeda dan diterima secara bersamaan dan pelaksanaan hanya atas salah satu perintah saja yang akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain (Wolfe dan Snoke, dalam Ismarhadi,2016).

Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kinerja auditor adalah ketidakjelasan peran. Ketidakjelasan peran merupakan kurang memadainya informasi yang diterima oleh seseorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya (Wiguna, 2014 dalam Ismarhadi, 2016). Auditor mengalami ketidakjelasan peran yang muncul akibat tidak cukupnya informasi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Ketidakjelasan peran juga bisa mengurangi tingkat kepastian apakah informasi yang diperoleh dalam pemeriksaan telah objektif dan relevan serta dapat menyebabkan auditor mengalami tekanan dan penurunan kepuasan kerja (Koustelios, 2004 dalam L, A. A, 2013).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja auditor adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang bertugas untuk mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan dalam lingkup pekerjaannya. Seorang auditor harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga bisa membantu meningkatkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Secara umum motivasi kerja diartikan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Husin, 2016).

Rumusan masalah:

a. Apakah struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
b. Apakah konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor?
c. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor?
d. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?

Teori Auditing

Teori auditing merupakan tuntutan untuk melaksanakan audit yang bersifat normatif, artinya dalam melakukan audit seorang auditor menerapkan prosedur audit sesuai dengan standar yang diterima oleh umum. Untuk menetapkan standar, diperlukan konsep yang mendasarinya sehingga standar tersebut dapat diterapkan dalam prosedur yang digunakan pada audit. Standar auditing merupakan suatu pengukur kualitas dan tujuan sehingga tetap sama atu jarang berubah. Sedangkan prosedur audit adalah metode-metode atau teknik-teknik rinci untuk melaksanakan standar sehingga prosedur akan berubah bila lingkungan auditnya berubah.

Teori peran

Teori peran merupakan penekanan sifat individual sebagai perilaku sosial yang mempelajari perilaku sosial sesuai dengan posisi yang ditempati dimasyarakat. Dengan demikian kajian tentang teori peran tidak terlepas dari definisi peran dan berbagai istilah perilaku didalamnya. Peran juga dapat mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggungjawab yang menyertainya. Untuk dapat berinteraksi satu sama lain, orang-orang memerlukan cara tertentu guna mengantisipasi perilaku orang lain. Peran melakukan fungsi ini dengan sistem sosial. Seorang memiliki peran baik didalam pekerjaan maupun diluar itu. Masing-masing peran mengharuskan perilaku yang berbeda-beda. Dalam lingkungan pekerjaan sendiri seorang karyawan mungkin memiliki lebih dari satu peran, seorang karyawan bisa berperan sebagai bawahan, anggota serikat pekerja, dan wakil dalam panitia keselamatan kerja.

Teori path goal leadership

Robbibd dan judge (2009) dalam Kristina (2014) menyatakan bahwa teori path goal leadership adalah bahwa merupakan tugas atasan untuk memberikan informasi dan dukungan yang dibutuhkan kepada para bawahan agar mereka bisa mencapai berbagai tujuan yang sudah ditetapakn.

Struktur Audit

Struktur audit merupakan suatu pendekatan secara sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikkan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor dalam melakukan audit (dalam Putu Nita, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Tri Suhartanti (2016) yang menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas makan hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Konflik Peran

Konflik peran menurut Putu Nita (2015) adalah pencapaian berbeda dari harapan pihak yang bertentangan juga perbedaan diantara kredibilits peran dengan harapan dari pihak yang berbeda. Konflik peran bisa terjadi ketika individu menghadapi harapan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Penelitian Hanif (2013) juga mengatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

Ketidakjelasan peran

Ketidakjelasan peran merupakan kesenjangan pemahaman, ketidakpastian dan ketidakjelasan tentang apa yang harus dikerjakan seseorang individu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Seorang auditor dapat mengalami ketidakjelasan peran apabila terjadi kesenjangan antara jumlah informasi yang didapat oleh seseorang dengan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya dengan tepat Syafariah (2017). Penelitian yang dilakukan oleh Maria menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3 : Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan upaya dan dorongan dalam diri manusia yang bekerja mengaktifkan, memberi daya serta memberi dorongan dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam lingkup pekerjaanya**.** Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Badaeni,2013:77). Penelitian yang dialakukan oleh L, A (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan bahwa:

H4 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sebelum mengembangkan instrumen penelitian, peneliti mendefinisi operasionalkan variabel dan

mencari indikatornya. Kemudian peneliti membuat item pertanyaan dalam kuesioner sesuai dengan indikator yang ada. Karena instrumen dikembangkan oleh peneliti maka harus dilakukan pilot test. Dari hasil pilot test dapat disimpulkan bahwa instrumen valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mendpatkan data penelitian. Pemberian skor menggunakan skala likert 1-5. Peneliti menggunakan beberapa item peryataan negatif, dimana skornya harus dibalik, yaitu 5-1. Pernyataan negatif ini digunakan untuk memastikan keseriusan responden dalam mengisi kuesioner.

a. Kinerja Auditor
   Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Menurut instrumen yang dikembangkan oleh Maria (2108) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor adalah:
   1. Kemampuan
   2. Komitmen profesi
   3. Motivasi
   4. Kepuasan kerja

b. Struktur Audit
   Struktur audit adalah alat atau susunan prosedur untuk membantu auditor melakukukan kegiatan audit. Struktur audit disusun sedemikian rupa kemudian dilaksanakan sehingga kegiatan audit tercapai. Menurut instrumen yang dikembangkan oleh Hanif (2013) indikator yang digunakan untuk mengukur struktur audit adalah:
   1. Prosedural
   2. Instruksi
   3. Pengawasan

c. Konflik Peran
   Konflik peran adalah kemunculan dua (atau lebih) penyampai peran secara bersamaan yang saling bertentangan. Menurut instrumen yang digunakan oleh Yulianto (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur konflik peran adalah:
   1. Peran
   2. Harapan peran

d. Ketidakjelasan Peran
   Ketidakjelasan peran dapat adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap prilaku yang dilakukan. Menurut instrumen yang digunakan oleh Maria (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur ketidakjelasan peran adalah:
   1. Tujuan
   2. Pembagian waktu dan tanggungjawab
   3. Wewenang
   4. Deskripsi jawaban

e. Motivasi Kerja
   Motivasi kerja adalah alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sebagai seorang karyawan. Menurut Amirullah (2015:193) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perlilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut instrumen yang digunakan oleh Fitriyanto (2013) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah:
   1. Kemauan
   2. Tanggungjawab
   3. Kewajiban
   4. Tujuan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling.*

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang dibagikan kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Yogyakarta.

Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berbentuk asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu variabel atau lebih (Sugiyono, 2012 dalam Oktia, 2014:32). Dalam penelitian ini jenis hubungannya adalah hubungan linear karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada didalam kuesioner. Validitas dalam penelitian ini diukur dengan *coeficient corelation produk moment pearson* yaitu menghitung korelasi antara nilai atau skor yang ada pada setiap butir pertanyaan dengan total nilai atau skor (Ghozali, 2001 dalam Maria, 2018).

Uji Reliabilitas

Alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila dapat menunjukan derajat konsistensi yang sama jika diterapkan berulang-ulang pada kesempatan yang berlainan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha.* Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas variabel dapat dikatakan reliabel jika koefisien variabelnya >0,6

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendapatkan hasil uji multikolinearitas dengan melihat *Variance Inflation Faktor*(VIF). Bila VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas, begitu juga sebaliknya jika VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas.

Model Analisis Data

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi linear berganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut, maka dirumuskan persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \beta4X4 + \varepsilon$$

y : *Kinerja Auditor*
α : *Konstanta*
β1, β2, β3, β4 : *Koefisien Regresi*
x1 : *Struktur Audit*
x2 : *Konflik Peran*
x3 : *Ketidakjelasan Peran*

x4 *: Motivasi Kerja*
ε *: Standar error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas dibuktikan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini karena r hitung > r tabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa setiap butir pernyataan dinyatakan reliabel. Hal ini karena setiap butir pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Struktur Audit	44	12	41	28.77	9.313
Konflik Peran	44	22	35	29.91	4.487
Ketidakjelasan Peran	44	20	59	51.18	8.105
Motivasi Kerja	44	21	66	48.77	11.276
Kinerja Auditor	44	21	85	46.23	18.615
Valid N (listwise)	44				

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa struktur audit memiliki rata-rata 28.77 dengan deviasi standar 9.313. Rata-rata konflik peran 29.91 dengan devisiasi standar 4.487. Rata-rata ketidakjelasan peran 51.18 dengan standar devisiasi 8.105. Rata-rata motivasi kerja 48.77 dengan devisiasi standar 11.276. Selanjutnya kinerja auditor memiliki rata-rata 46.23 dengan standar devisiasi sebesar 18.615.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters(a,b)	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	13.76904233
Most Extreme Differences	*Absolute*	.106
	Positive	.106
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.705
Asymp, Sig. (2-tailed)		.702

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2. diatas, hasil penelitian dinyatakan terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukan dengan nilai *kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,705 dan nilai signifikasi sebesar 0,702 yang berarti lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	**VIF**
(*constant*)		
Struktur Audit	0,859	1.164
Konflik Peran	0,792	1.262
Ketidakjelasan Peran	0,728	1.373
Motivasi Kerja	0,817	1.224

a. Dependent Variabel: Kinerja Auditor
Sumber: data primer diolah,2019

Berdasarkan pada tabel 3. dapat dilihat bahwa variabel struktur audit memilki nilai *tolerance* sebesar 0,859 dan nilai VIF sebesar 1.164. Variabel konflik peran memilki nilai *tolerance* sebesar 0,792 dan nilai VIF sebesar 1.262. Variabel ketidakjelasan peran memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,728 dan nilai VIF 1.373. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,817 dan nilai VIF 1.224. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *tolerance* >0,10 dan nilai VIF <10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(*constant*)	3.437	19.941		.172	.864
	X1	.366	.282	.217	1.296	.203
	X2	-.029	.610	-.008	-.048	.962
	X3	-.119	.352	-.061	-.337	.738
	X4	.124	.239	.089	.521	.606

a.Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4. diatas, dapat diketahui bahwa variabel struktur audit memiliki nilai signifikansi 0,203. Nilai signifikansi dari variabel konflik peran sebesar 0,962. Nilai signifikansi variabel ketidakjelasan peran 0,738 dan nilai signifikan dari variabel motivasi kerja 0,606. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi dari masing-masing variabel > 0,05.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6747.507	4	1686.877	8.070	.000[b]
	Residual	8152.221	39	209.031		
	Total	14899.727	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Konflik Peran, Struktur Audit, Ketidakjelasan Peran
Sumber: data primer diolah,2019

Berdasarkan tabel 5. diatas, uji simultan (Uji F) menyatakan bahwa keempat variabel independen berpengaruh signifikan sebesar 0,000. Nilai F hitung dalam penelitian ini adalah 8.070 yang berada diatas nilai F tabel, yaitu 2.61. dengan demikian maka keempat variabel independen, yaitu struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap variabel dependen kinerja auditor.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673[a]	.453	.397	14.458

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Konflik Peran, Struktur Audit, Ketidakjelasan Peran
Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 6. diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,397 atau 39,7%. Hal ini menunjukan bahwa struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja auditor sebesar 39,7% sedangkan sisanya 60,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Statistik t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.081	18.050		4.492	.000
	Struktur Audit	.790	.255	.395	3.095	.004
	Konflik Peran	-1.257	.552	-.303	-2.278	.028
	Ketidakjelasan Peran	-.843	.319	-.367	-2.643	.012
	Motivasi Kerja	.474	.216	.287	2.194	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor
Sumber: Data primer diolah, 2019

a. Hipotesis 1: Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor
Hipotes 1 yang diajukan dalam penelitia ini adalah struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Hasil uji hipotesis diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 serta nilai t hitung 3,095 > t tabel 2,022. Hasil tersebut menunjukan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

b. Hipotesis 2: Pengaruh konflik Keran Terhadap Kinerja Auditor
Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Hasil uji hipotesis diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 < 0,05 serta nilai t hitung -2,278 < t tabel 2,022. Hasil tersebut menunjukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

c. Hipotesis 3: Pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor
Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini adalah ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Hasil uji hipotesis diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0,012 < 0,05 serta nilai t hitung – 2,643 < t tabel 0,022. Hasil tersebut menunjukan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

d. Hipotesis 4: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor
Hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Hasil uji hipotesis diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0,034 < 0,05 serta nilai t hitung 2.194 > dari t tabel

2,022. Hasil tersebut menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: a) struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, b) konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, c) ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

REFERENSI

Azizah, N. (2015). Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi, dan Tekanan Anggaran Waktu (Time Budget Pressure) Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*.

Anton Panjaitan, B. J. (2014). Pengaruh Motivasi, Stres dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol.3 No.1 Juni 2014: 1-18*

Artikel ini telah tayang di Tribunjogja.com,Yogya dengan judul Kasus XT Square Terganjal Auditor Keuangan, http://jogja.tribunnews.com/2016/03/28/kasus-xt-square-terganjal-auditor-keuangan.

Badeni. (2013). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Catherina Rosally, Y. J. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Akuntansi Bisnis Universitas Kristen Petra*, *3*(2), 31–40.

Hanif, R. A. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kmapus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru*, *21*(September), 1–15.

Husin, B. U. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Inspektorat Kota Kendari). *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggaara*, 28–32.

Ismarhadi, M. I. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Independensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, *3*(1), 56. https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666

Kadek Arya Adi Putra, D. A. (2016). Gaya Kepemimpinan, Pemahaman *Good Governance, Locus Of* Control, Struktur Audit dan Komitmen Organisasi. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali*, *14*, 340–370.

Kristina. (2014). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya).

Komang Alit Trijayanti, Nyoman Ari Surya Darmawan, G. A. Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali). *Jurusan Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia*, *3*(1).

Komang Dyah Putri Gayatri, I. G. . D. S. (2016). Pengaruh Struktur Audit, Tekanan Waktu, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*, *15*(2), 1366–1391.

L, A. A. (2013). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus Of Control* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam). *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru*, *21*(4), 1–15. Retrieved from http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/2047/2011%0A

Maria Tokan, I.S. (2018). Penagruh Independensi Auditor, Kompleksitas Tugas, Pemahaman *Good Governance*, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.*

Meita Trisnawati, B. I. D. N. (2015). Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran pada Kinerja Auditor dengan Struktur Audit sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. ISSN.*

Ni Putu Eka Ratna Sari, I. K. S. (2016). Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tekanan Waktu sebagai Pemoderasi. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas*

Udayana (Unud), Bali, Indonesia, *15*(2), 1392–1421.

Nuraini, L. (2016). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo). *Program Studi Akuntansi Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, *3*(1), 56. https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666

Oktia Erma, V. S. (2018). Pengaruh *Locus Of Control*, Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa*.

Putu Nita Winidiantari, N. L. S. W. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali*, *12*(1), 249–264.

Sandy Alfianto, D. S. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekononi Universitas Negeri Semarang, Indonesia*, *4*(1), 1–9. https://doi.org/ISSN 2252-6765

Stefani Fransiska, L. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Fee Audit Terhadap Kualitas Audit. *Skripsi, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.*

Suryana, F. H. (2013). *Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Konflik Peran dan Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor*.

Subagyo F. W. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Akuntansi, 2(1), 1-6.

Syafariah, Z. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran pada Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan D.I Yogyakarta). *Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, (6), 67–72.

Timbul Sinaga, M. S. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen Medan & Staf BPK RI Alumni Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen, Medan*, *17*(1), 75–83.

Tri Suhartanti, Pupung Purnamasari, H. G. (2016). Pengaruh Struktur Audit, Gaya Kepemimpinan, dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Prodi Akuntansi Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Bandung*, *5*(2), 139–155.

Yulianto, R. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Trurnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Vaariabel Intervening (Studi Empiris pada Kryaewan BPJS Kesehatan D.I. Yogyakarta). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, (6), 67–72.