



**PENGARUH KETIDAKJELASAN 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

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh
**NURUL AZIZAH
7211411060**

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 16 Juni 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi

Drs. Fachrurrozie, M.Si.
NIP. 196206231989011001

Dosen Pembimbing



Indah Anisykurlillah, SE., M.Si., Akt., CA
NIP. 197508212000122001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 14 Agustus 2015

Penguji I

Drs. Sukirman, M.Si

NIP. 196706111991031003

Penguji II

Dhini Suryandari, SE., M.Si., Ak

NIP. 198212142008122001

Penguji III

Indah Anisykurlillah, SE., M.Si., Akt., CA

NIP. 197508212000122001

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Wahyono, M.M

NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Mei 2015



Nurul Azizah

7211411060

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

*“Permudahkan dan jangan mempersulit dan jadikan suasana yang tenang
jangan menakut-nakuti”*

(HR. Muslim)

“Orang sabar takakan dikecewakan oleh Allah”

(AA Gym)

*“Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang
yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya
mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran”*

(QS. Al-Asr: 1-2)

Persembahan :

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, skripsi ini penulis persembahkan untuk:

- ✚ Almamaterku, Universitas Negeri Semarang yang telah memberiku ilmu dan pengetahuan.
- ✚ Teman-teman Kos Wisma Rani yang telah senantiasa menghabiskan waktu bersama.
- ✚ Teman-teman KKN Alternatif Kecamatan Wedung, senang bisa kenal kalian semua dan terima kasih telah memberikan pengalaman yang tidak bisa dilupakan bersama kalian.

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur marilah kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, sehingga penulis diberi kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Ketidakjelasan 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)”.

Penulis menyadari bahwasanya skripsi ini tidak dapat tersusun dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M. M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan kebijakannya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi dengan baik.
3. Drs. Fachrurrozie, M.Si, Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian.
4. Indah Anisykurlillah, SE., M.Si., Akt., CA, selaku Dosen Pembimbing yang membimbing penulis dengan memberikan cinta, semangat, sabar, dan motivasi hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Drs. Kusmuriyanto, M.Si, selaku Dosen Wali Akuntansi A 2011 yang telah mendampingi penulis mulai dari awal hingga akhir studi di Universitas Negeri Semarang.
6. Drs. Sukirman, M.Si, selaku dosen penguji skripsi I yang telah membimbing dan memberi masukan, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Dhini Suryandari, SE., M.Si., Ak, selaku dosen penguji skripsi II yang telah membimbing dan memberi masukan, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan bantuan, bimbingan, pengetahuan, pengarahan, dan ilmu untuk penulis selama menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
9. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah membantu penulis selama menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
10. Seluruh auditor di Kantor Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah yang telah membantu selama proses penelitian.
11. Ayah Mustakim, SE., Mama Sri Sunarti, Kak Alim Mustofa, dan Adikku Fadhillah Azizah yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya.
12. Sahabat seperjuangan Trias, Maya, Opi, dan Fita yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
13. Teman seperjuangan Akuntansi A 2011, tetap semangat dan terima kasih telah memberikan kenangan yang sangat indah dan manis.

14. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan dan keikhlasan yang diberikan mendapat balasan dan limpahan rahmat dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak di masa yang mendatang.

Semarang, Juli 2015

Nurul Azizah
NIM 7211411060

ABSTRAK

Azizah, Nurul. 2015. "Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi, dan Tekanan Anggaran Waktu (*Time Budget Pressure*) terhadap Kinerja Auditor". Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Indah Anisykurlillah, SE., M.Si., Akt., CA.

Kata Kunci: Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisme, Tekanan Anggaran Waktu (*Time Budget Pressure*), Kinerja Auditor.

Kinerja auditor adalah hasil dari pelaksanaan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh seorang auditor berdasarkan kemampuan, tanggung jawab, dan keobyektifan dalam melaksanakan audit. Penelitian ini berdasarkan teori motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu terhadap kinerja auditor.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Sampel dalam penelitian ini yaitu 150 auditor. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda menggunakan *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 2.1.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran, konflik peran dan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Variabel ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor.

Saran bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi, pendidikan, serta memperluas ruang lingkup penelitian. Dan juga disarankan menggunakan metode wawancara secara langsung untuk memperoleh data yang lebih berkualitas.

ABSTRACT

Azizah, Nurul. 2015. "The Effect of Role Ambiguity, Role Conflict, Professionalism, Organizational Culture, and Time Budget Pressure on Auditor Performance". Skripsi. Accounting Department. Economic Faculty. Semarang State University. Advisor Indah Anisykurlillah, SE., M.Si., Akt., CA.

Keywords: Role Ambiguity, Role Conflict, Professionalism, Organizational Culture, Time Budget Pressure, Auditor Performance.

Auditors' performance is the result of implementation and work responsibilities which is performed by an auditor based on the ability, responsibility, and objectivity in the auditing. This study is based on the theory of motivation. This study aims to determine the effect of role ambiguity, role conflict, professionalism, organizational culture and time budget pressure on the auditors' performance.

This population and sample are auditors who work at The Representative Offices of BPKP of Central Java Province. This study uses sensus technique. There are 150 auditors for the sample. Questioner method is for collecting data. *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) version 2.1 of multiple linier regressions is used for analyzing data.

The results indicates role ambiguity, role conflict and professionalism have no effect on auditors' performance. While organizational culture and time budget pressure have positive impacts for the auditors' performance. Variable of role ambiguity, role conflict, professionalism, organizational culture and time budget pressure are simultaneously influenced on the auditors' performance.

Suggestions for next researchers are adding other variables such as motivation, education and expanding the range of the study. Also, it is advised using direct interview for the method in order to get better data quality.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Teori Motivasi	14
2.1.2 Kinerja Auditor	19
2.1.3 Ketidakjelasan Peran	22
2.1.4 Konflik Peran	24
2.1.5 Profesionalisme	26
2.1.6 Budaya Organisasi	29
2.1.7 Tekanan Anggaran Waktu	31

2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis.....	37
2.3.1 Hipotesis Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu Secara Simultan terhadap Kinerja Auditor	37
2.3.2 Hipotesis Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor	37
2.3.3 Hipotesis Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor	38
2.3.4 Hipotesis Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor	39
2.3.5 Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor	40
2.3.6 Hipotesis Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kinerja Auditor	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	46
3.2 Jenis dan Sumber Data	46
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	47
3.3.1 Populasi	47
3.3.2 Sampel	47
3.3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	48
3.4 Metode Pengumpulan Data	52
3.5 Metode Analisis Data	53
3.5.1 Statistik Deskriptif Responden	53
3.5.2 Statistik Deskriptif Variabel	53
3.6 Pengujian Kualitas Data	59
3.6.1 Uji Reliabilitas	59
3.6.2 Uji Validitas	60
3.7 Uji Asumsi Klasik	61
3.7.1 Uji Normalitas Data	61
3.7.2 Pengujian Multikolinearitas	62
3.7.3 Pengujian Heteroskedastisitas	62
3.8 Uji Hipotesis	63

3.8.1 Uji Parsial (uji-t)	63
3.8.2 Uji Simultan	64
3.8.3 Analisis Regresi	65
3.8.4 Koefisien Determinan	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Hasil Penelitian.....	67
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	67
4.1.2 Deskripsi Responden	68
4.1.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel	72
4.1.4 Hasil Uji Kualitas Data	84
4.1.4.1 Uji Reliabilitas	84
4.1.4.2 Uji Validitas	85
4.1.5 Hasil Uji Normalitas Data	86
4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik	88
4.1.6.1 Hasil Uji Multikolinearitas	88
4.1.6.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	90
4.1.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	90
4.1.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	92
4.1.7.3 Hasil Uji Analisis Regresi	93
4.1.7.4 Hasil Uji Koefisien Determinan	95
4.2 Pembahasan	96
4.2.1 Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu Secara Simultan terhadap Kinerja Auditor	96
4.2.2 Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor	99
4.2.3 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor	100
4.2.4 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor	101
4.2.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor	103
4.2.6 Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kinerja Auditor	104

BAB V PENUTUP.....	106
5.1. Simpulan.....	106
5.2. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Kategori Variabel Kinerja Auditor	54
Tabel 3.2 Kategori Variabel Ketidakjelasan Peran	55
Tabel 3.3 Kategori Variabel Konflik Peran	56
Tabel 3.4 Kategori Variabel Profesionalisme	57
Tabel 3.5 Kategori Variabel Budaya Organisasi	58
Tabel 3.6 Kategori Variabel Tekanan Anggaran Waktu	59
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner	67
Tabel 4.2 Data Statistik Responden	69
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif	72
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja Auditor	74
Tabel 4.5 Kategori Variabel Kinerja Auditor	75
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Indikator Ketidakjelasan Peran	75
Tabel 4.7 Kategori Variabel Ketidakjelasan Peran	76
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Indikator Konflik Peran	77
Tabel 4.9 Kategori Variabel Konflik Peran	78
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Indikator Profesionalisme	79
Tabel 4.11 Kategori Variabel Profesionalisme	80
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Indikator Budaya Organisasi	81
Tabel 4.13 Kategori Variabel Budaya Organisasi	82
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Indikator Tekanan Anggaran Waktu	82
Tabel 4.15 Kategori Variabel Tekanan Anggaran Waktu.....	83
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas	84
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Variabel.....	85
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Normalitas	87
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
Tabel 4.21 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial	90
Tabel 4.22 Hasil Uji Signifikansi Simultan	92

Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Berganda	93
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinan	95
Tabel 4.25 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Keseluruhan	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Motivasi Prestasi Kerja	15
Gambar 2.2 Model Kerangka Berpikir	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	87
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	114
Lampiran 2 Data Statistik Identitas Responden	121
Lampiran 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel	125
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Ketidajelasan Peran	127
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Konflik Peran	128
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme	129
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	130
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Tekanan Anggaran Waktu	131
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Auditor	132
Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas Data	133
Lampiran 11 Hasil Uji Asumsi Klasik	134
Lampiran 12 Hasil Uji Hipotesis	136
Lampiran 13 Surat Ijin Penelitian	138
Lampiran 14 Surat Persetujuan Izin Riset Penelitian	139

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, permasalahan hukum terutama berkaitan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dengan segala praktiknya seperti penyalahgunaan wewenang, penyuapan, pemberian uang pelicin, pungutan liar, pemberian imbalan atas dasar kolusi dan nepotisme serta penggunaan uang negara untuk kepentingan pribadi telah menjadi perhatian masyarakat dan dianggap sebagai suatu hal yang lazim terjadi dinegara ini. Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapaisecara hemat, efisien, dan efektif.

Secara garis besar fungsi pemeriksaan di Indonesia dipisahkan menjadi dua yaitu auditor eksternal dan auditor internal. Auditor eksternal pemerintah diimplementasikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang dibentuk sebagai perwujudan pasal 23E UUD 1945. Auditor internal pemerintah diimplementasikan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) dan badan

pengawas internal di setiap departemen yaitu Inspektorat Jendral (IRJEN). Peneliti memilih auditor pemerintah yang bekerja di Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) perwakilan Jawa Tengah sebagai sampel penelitian.

BPKP adalah aparat pengawasan intern pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. BPKP melakukan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan Negara atas kegiatan tertentu yang meliputi kegiatan yang bersifat lintas sektor, kegiatan kebendaharaan umum Negara berdasarkan penetapan oleh menteri keuangan selaku Bendahara Umum Negara, dan kegiatan lain berdasarkan penugasan dari Presiden. Audit yang dilakukan oleh BPKP terdiri atas audit kinerja dan audit dengan tujuan tertentu.

Dalam melakukan fungsi audit, BPKP melakukan audit eksternal diantaranya pemeriksaan terhadap proyek-proyek yang dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan untuk pelaksanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan, dan desentralisasi; pemeriksaan khusus (audit investigasi) untuk mengungkapkan adanya indikasi praktik Tindak Pidana Korupsi (TPK) dan penyimpangan lain sepanjang itu membutuhkan keahlian dibidangnya, dan pemeriksaan terhadap pemanfaatan pinjaman dan hibah luar negeri. Tentunya dalam melakukan tugasnya tersebut, auditor BPKP harus melakukan pemeriksaan berdasarkan kode etik dan standar audit. Kode etik dimaksudkan untuk menjaga perilaku auditor

dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan Standar Audit dimaksudkan untuk menjaga mutu hasil audit yang dilaksanakan auditor. Dengan adanya aturan tersebut, masyarakat atau pengguna laporan dapat menilai sejauh mana auditor pemerintah telah bekerja sesuai dengan standar dan etika yang telah ditetapkan (Sukriah dkk, 2009). Dalam menjalankan fungsi audit eksternal tersebut, maka BPKP perlu didukung oleh kinerja auditornya. Auditor memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pemeriksaan. Oleh karena itu seorang auditor harus mampu menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman. Fungsi audit akan efektif dan optimal apabila kinerja auditor ditentukan oleh perilaku auditor tersebut.

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja.

Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesi auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relative dibandingkan

dengan teman seprofesi lainnya. Kinerja BPKP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor, apabila kinerja auditor baik maka kinerja BPKP tempat auditor bekerja juga akan baik.

Dalam berita yang dimuat di media elektronik (metrojateng.com, 12 Agustus 2014) eks Kapolres Tegal sebut Laporan BPKP Jateng cacat hukum. Agustinus Hardiyanto sebagai Mantan Kepala Kepolisian Resor (Kapolres) Tegal keberatan atas Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Jawa Tengah. Keberatan atas dua hal yaitu mengenai jumlah kerugian negara di LHP dan soal kewenangan auditor. Kerugian negara menurut Agustinus adalah Rp 256.000.000,00. Bukan sebesar Rp 4.890.000.000,00 sesuai dakwaan Jaksa. Kemudian soal kewenangan BPKP Jateng dipaparkan Agustinus, tidak mempunyai wewenang melakukan audit. Seharusnya audit dilakukan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), disebutkan bahwa LHP BPKP Jateng cacat hukum.

Selain kasus diatas, ada juga kasus lain yang juga dimuat di media elektronik dok.joglosemar.co (13 Januari 2014). Pada kasus ini bahwa Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Mega Bintang Surakarta mempraperadilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Jateng karena tak kunjung selesai mengaudit kasus dugaan korupsi APBD Surakarta sebesar Rp 10.000.000.000,00 untuk Persis Solo. Seperti diketahui, kasus itu dilaporkan ke Polresta Surakarta sejak 2009 silam. Pengacara yang juga Sekretaris LBH Mega Bintang, Arif Sahudi sudah

mengirimkan surat untuk meminta kejelasan kepada BPKP itu dua minggu lalu, tapi sejauh ini tidak ada tanggapan. Makanya tempuh jalur hukum dengan praperadilan, agar diketahui sejauh mana hasil audit yang dilakukan BPKP.

Arif menilai temuan dari BPKP yang menerangkan bahwa kasus tersebut bukan ranah keuangan negara, tidaklah benar. Sebab dana bantuan itu jelas-jelas sumbangan dari Pemkot Surakarta melalui dana APBD 2007. Arif hanya meminta klarifikasi saja, bahwa BPKP mengatakan itu bukan keuangan negara atau daerah. Padahal sudah jelas itu dana sumbangan dari pemerintah. Arif juga mengklaim jika kasus tersebut harusnya bukan ranah BPKP, tapi ranah dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Dari beberapa kasus, dapat disimpulkan bahwa kasus yang melibatkan BPKP perwakilan Jawa Tengah dikarenakan audit yang dilakukan BPKP tidak memenuhi standar pekerja audit dan dianggap tidak menggunakan standar operasional (SOP) dalam melakukan audit. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian di Kantor Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah dikarenakan masih kurang baiknya kinerja auditor pemerintah yang menyebabkan terjadinya beberapa kasus melibatkan Kantor Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah. Permasalahan yang melibatkan BPKP Perwakilan Jawa tengah tersebut setidaknya bisa diatasi dengan cara mempertegas informasi tugas peran/pekerjaan auditor agar tidak terjadi ketidakjelasan peran, mengurangi konflik peran, bersikap profesionalisme yang tinggi,

mengikuti budaya organisasi yang ada dalam perusahaan dan memanfaatkan tekanan anggaran waktu yang sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja dari auditor yang bekerja di BPKP tersebut.

Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian ini mencoba mengkaji mengenai ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pemerintah. Alasan peneliti menggunakan variabel independen yaitu ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu karena pada penelitian-penelitian sebelumnya masih terdapat perbedaan hasil penelitian dan faktor internal maupun faktor eksternal yang mempengaruhi. Ketidakjelasan peran adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Fanani *et al*, 2008). Agustina (2009) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan, metoda-metoda untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal, dan/atau konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu.

Auditor seringkali hanya memiliki sedikit informasi yang memadai untuk melakukan pekerjaannya atau apa saja yang menjadi tanggung jawabnya dalam perannya saat itu. Selain itu, seringkali auditor bekerja tanpa banyak arahan dari supervisor dan menghadapi situasi-situasi baru seperti klien baru, industri baru, dan area teknik yang baru (Jones *et al.*, 2010).

Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka (Fanani *et al*, 2008). Tang dan Chang (2010) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran yang tinggi dapat mengurangi kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya untuk bekerja dengan efektif. Penelitian Agustina (2009) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh pada kinerja auditor.

Auditor memiliki dua peran yaitu sebagai anggota profesi yang harus bertindak sesuai dengan kode etik dan hukum, dan sebagai seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dengan sistem pengendalian yang berlaku. Peran ganda tersebut menyebabkan auditor sering berada pada posisi yang bertentangan. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani dkk., 2008). Penelitian Fanani *et al*, (2008), Agustina (2009), Widyastuti (2011) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh pada kinerja auditor, semakin besar konflik peran yang dialami oleh auditor maka semakin rendah kinerja auditor tersebut.

Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari hasil kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sikap

profesionalisme seorang auditor sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan perusahaan. Menurut Hudiwinarsih (2010) sikap profesional sering dinyatakan dalam literatur, profesionalisme berarti bahwa orang bekerja secara profesional. Sedangkan menurut penelitian Friska (2012) profesionalisme berarti bahwa auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan, sebagai seorang yang professional, auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran.

Menurut Mulyadi dan Kanaka (2002:28), auditor independen ialah auditor professional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Profesi auditor merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar pendidikan tertentu. Salah satu tugas auditor dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan. Tanggung jawab pemeriksa dalam Pendahuluan Standar Pemeriksaan SPKN menyatakan pemeriksa harus mempertahankan profesionalisme dalam melayani kepentingan publik.

Selain ketidakjelasan peran, konflik peran, dan profesionalisme, faktor yang mempengaruhi kinerja auditor ada budaya organisasi. Agar karyawan dapat bekerja optimal dan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan, budaya organisasi yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif perlu dikembangkan. Peran lingkungan juga

sangat dibutuhkan yang memiliki fungsi memperkuat organisasi beserta perangkat kerjanya, menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, memberi standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan oleh setiap orang yang ada di organisasi, memadu dan membentuk sikap dan perilaku pegawai.

Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif. Hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan yaitu masalah budaya itu sendiri, karena selalu berhubungan dengan kehidupan didalam perusahaan. Menurut penelitian Trisnaningsih (2007) budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu tekanan anggaran waktu. Masalah waktu merupakan hal yang sering dihadapi oleh para auditor dan menjadi kendala serius bagi auditor dalam menjalankan tugasnya. Auditor yang menghadapi tekanan waktu dapat merespon dalam dua cara yaitu dengan

bekerja lebih keras, atau semakin efisien dalam menggunakan waktu. Meskipun tekanan waktu dipandang dapat menurunkan kinerja, namun apabila alokasi waktu dilakukan dengan tepat justru berfungsi sebagai mekanisme kontrol dan suatu indikator keberhasilan bagi kinerja auditor dan kantor akuntan publik (Rustiarini, 2014).

Tekanan waktu didefinisikan sebagai kendala yang timbul karena keterbatasan waktu atau keterbatasan sumberdaya yang dialokasikan dalam melaksanakan penugasan. Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya tekanan waktu adalah persaingan *fee*, kemampuan laba perusahaan, dan keterbatasan personil (Rustiarini, 2014).

Sesungguhnya permasalahan mengenai dampak tekanan waktu bagi kinerja auditor masih menjadi perdebatan dalam beberapa literatur. Hasil penelitian Coram *et al.* (2003) dalam Rustiarini (2014) menemukan bahwa alokasi waktu yang terbatas menyebabkan 63 persen auditor senior di Australia melakukan tindakan-tindakan yang mengurangi kualitas audit, meskipun sebagian dari auditor tersebut melakukan tugas audit yang berisiko rendah. Penelitian Fitriany *et al.* (2011) menemukan bahwa tekanan waktu tidak berpengaruh pada kepuasan auditor. Sedangkan penelitian Arisinta (2013) tekanan anggaran waktu mempunyai pengaruh terhadap kualitas audit. Tekanan anggaran waktu dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan prosedur audit.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah hasil penelitian selanjutnya akan sama atau berbeda apabila dilakukan penelitian dengan lokasi yang berbeda. Penelitian ini menggunakan variabel kinerja auditor sebagai variabel dependen, peneliti ingin membuktikan apakah variabel ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu berpengaruh pada kinerja auditor pada Kantor Perwakilan BPKP RI Propinsi Jawa Tengah. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik mengambil judul penelitian mengenai “**Pengaruh Ketidakjelasan 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)**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
5. Apakah tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap kinerja auditor?

6. Apakah ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor.
5. Untuk mengetahui pengaruh tekanan anggaran waktu terhadap kinerja auditor.
6. Untuk mengetahui pengaruh ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu secara simultan terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi banyak pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu, terutama dalam bidang akuntansi keperilakuan dan

auditing mengenai kinerja auditor dan juga diharapkan dapat dipakai sebagai acuan riset-riset mendatang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan adalah dapat memberikan gambaran dan informasi mengenai pengaruh ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu terhadap kinerja auditor pada Kantor Perwakilan BPKP RI Propinsi Jawa Tengah sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Motivasi

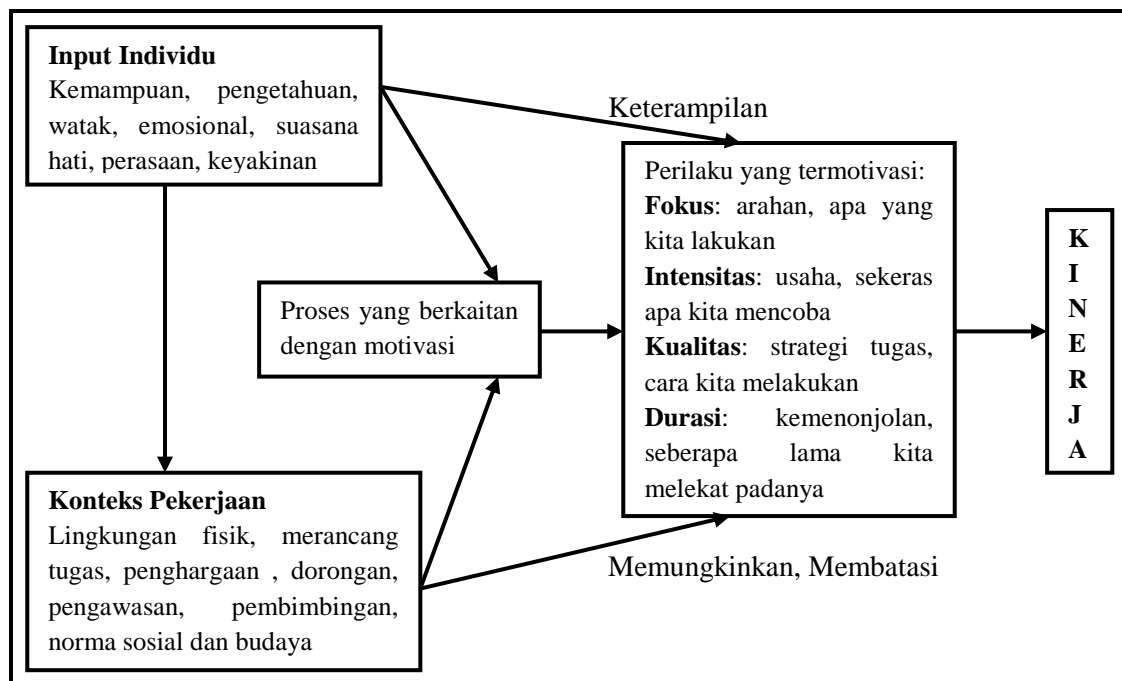
Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Setiawan dan Ghozali, 2006). Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu yang sering dinyatakan dengan formula:

$$***Performance = f (ability x motivation)***$$

Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya kinerja terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai kinerja terbaik (Setiawan dan Ghozali, 2006).

Model motivasi prestasi kerja menyatakan bahwa input individu dan konteks pekerjaan adalah dua kategori kunci dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Para karyawan membawa kemampuan, pengetahuan, watak, dan ciri, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai dalam pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, tugas yang

diselesaikan, pendekatan organisasi terhadap pengakuan, penghargaan, pengawasan, bimbingan, dan budaya organisasi. Kedua kategori tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi satu sama lain dan berkaitan dengan motivasi.



Gambar 2.1

Model Motivasi Prestasi Kerja

Sumber: Kreitner dan Kinicki, 2003

Terdapat empat kesimpulan penting dari gambar di atas:

1. Motivasi berbeda dengan perilaku. Motivasi melibatkan suatu proses psikologis untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seorang individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Perilaku mencerminkan sesuatu yang dapat kita lihat atau dengar. Hasil motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan,

strategi yang dipilih. Usaha yang sesungguhnya atau kemenonjolan adalah hasil motivasi yang berkaitan dengan perilaku langsung.

2. Perilaku dipengaruhi oleh lebih dari sekedar motivasi. Perilaku juga dipengaruhi oleh input individu dan faktor konteks pekerjaan.
3. Perilaku berbeda dengan kinerja. Kinerja mencerminkan suatu akumulasi perilaku yang muncul dari waktu ke waktu dalam seluruh konteks. Kinerja juga mencerminkan suatu standar eksternal yang biasanya ditetapkan oleh organisasi.
4. Motivasi diperlukan, tetapi bukan merupakan satu-satunya kontributor yang mencukupi kinerja. Kesimpulan bahwa kinerja dipengaruhi oleh input individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku motivasi yang sesuai.

Kesimpulan dari berbagai pernyataan di atas bahwa motivasi merupakan kekuatan penggerak dalam diri individu yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan. Setiap orang dimotivasi oleh kebutuhan dan keinginannya yang akan terwujud dalam bentuk suatu tingkah laku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Pada hakekatnya perilaku manusia berorientasi pada tujuan, karena itu perilaku manusia didasarkan pada kebutuhan atau keinginan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Tahapan yang perlu diperhatikan dalam perilaku menurut Djarkasih (2003) yaitu:

- 1) Perilaku yang timbul karena adanya sesuatu sebab atau keinginan

- 2) Perilaku yang diarahkan kepada tujuan
- 3) Perilaku ada yang dapat diukur
- 4) Perilaku memiliki motivasi

Motivasi pegawai ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi pegawai sehingga berpengaruh pada perilaku individu yang bersangkutan. Motivator yang dimaksud bisa beraneka ragam, baik yang berasal dari diri sendiri (*internal*) maupun dari luar diri sendiri (*eksternal*). Menurut Sagir (1958) unsur-unsur penggerak motivasi meliputi:

- 1) prestasi
- 2) penghargaan
- 3) tantangan
- 4) tanggung jawab
- 5) pengembangan
- 6) keterlibatan
- 7) kesempatan

Teori Maslow (1954) menjelaskan suatu hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia di mana kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) telah terpuaskan. Hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow (1954) adalah sebagai berikut:

- 1) **Kebutuhan fisiologis** (*psychological needs*): kebutuhan fisik seperti rasa lapar, haus, perumahan, pakaian dan lain sebagainya.
- 2) **Kebutuhan keamanan** (*safety needs*): kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan atau pemecatan.
- 3) **Kebutuhan sosial** (*social needs*): kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
- 4) **Kebutuhan penghargaan** (*esteem needs*): kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
- 5) **Kebutuhan aktualisasi diri** (*self-actualization needs*): kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, untuk mengembangkan diri semaksimal mungkin, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok dengan dirinya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat karyawan

bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

Robbins dan Judge (2008) dalam Linggar (2012) menyatakan untuk memotivasi profesional, berikan karyawan proyek-proyek menantang. Berikan karyawan otonomi untuk mengikuti minat mereka dan persilahkan karyawan untuk menyusun pekerjaan dalam cara-cara yang mereka anggap produktif. Berikan juga karyawan penghargaan berupa peluang-peluang pendidikan (pelatihan, workshop, konferensi) yang memungkinkan karyawan tetap mengikuti perkembangan profesi dan berikan pengakuan (uang dan status) untuk menciptakan jalan karir.

Peneliti menggunakan teori ini untuk mengetahui unsur-unsur penggerak motivasi dalam meningkatkan kinerja auditor sebagai profesional. Motivasi juga diharapkan dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan kinerja auditor dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat tercapai kepuasan kerja.

2.1.2 Kinerja Auditor

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa: “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*

(prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (1998: 11) dalam Trisnaningsih (2007) 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 disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Dalam Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor yang dikembangkan oleh Larkin (1990), yaitu :

1. Kemampuan (*ability*), yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan dan faktor usia.
2. Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya.
3. Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

4. Kepuasan kerja yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan bergantung pada kinerja orang-orang yang berada di dalamnya. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005).

Sebagaimana dikemukakan oleh Wibowo (2007:2) pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah hasil dari pelaksanaan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh seorang auditor berdasarkan kemampuan, tanggung jawab dan keobyektifan dalam melaksanakan audit.

2.1.3 Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) termasuk dalam *roles stres*, ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan peranannya dengan cara yang memuaskan (Agustina 2009). Dalam Fanani *et al* (2008) menyatakan bahwa 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.

Dalam Agustina (2009) bahwa ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan – harapan pekerjaan, metoda-metoda untuk memenuhi harapan – harapan yang dikenal, dan/atau konsekuensi dari kinerja atau peran tertentu. Ketidakjelasan peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan.

Ketidakjelasan peran muncul karena kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan (Cahyono, 2008). Ketidakjelasan peran dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak

mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu (Munandar, 2008). Menurut teori peran, ketidakjelasan peran berkepanjangan dapat mendorong terjadinya ketidakpuasan kerja, mengurangi rasa percaya diri, dan menghambat kinerja pekerjaan.

Ketidakjelasan peran didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas. Seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran apabila mereka merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan (Ramadhan 2011). Ketidakjelasan peran merupakan faktor yang dapat menimbulkan stres kerja, karena hal tersebut dapat menghalangi seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakjelasan peran menurut Afriana (2013) terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan”. *Job description* yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap ketidakjelasan peran.

Dari keseluruhan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran adalah suatu keadaan dimana informasi suatu peran/pekerjaan yang dimiliki seorang pegawai kurang jelas untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas – tugas atau pekerjaan

yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Ketidakjelasan ini adalah akibat kekacauan yang terjadi dalam pendelegasian tanggung jawab kerja. Banyak pekerjaan tidak mempunyai deskripsi kerja tertulis dan ketika auditor diberitahu apa yang harus dilakukan, instruksinya tidak jelas.

2.1.4 Konflik Peran

Auditor sering dihadapkan oleh potensial konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Perintah yang bertentangan dengan etika professional membuat dilema karena individu harus memilih salah satunya untuk dilaksanakan. Konflik peran menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja akan menurun. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Fanani *et al*, 2008).

Konflik peran terjadi ketika seseorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan. Auditor menghadapi konflik peran ketika melaksanakan tugasnya sering menerima dua perintah sekaligus. Perintah pertama datangnya dari KAP atau kode etik profesi, sementara yang lainnya berasal dari klien. Apabila seorang profesional bertindak sesuai dengan kode etik dan KAP maka auditor tersebut dapat menjadi auditor yang baik. Sebaliknya jika mengikuti

prosedur yang ditentukan oleh klien, maka integritas dari auditor tersebut perlu dipertanyakan.

Menurut Luthans (2006), seseorang akan mengalami konflik peran jika memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Menurut Yustrianthe (2008), konflik peran terjadi ketika seorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan. Konflik peran yang terjadi pada seseorang akan menyebabkan timbulnya stress yang dapat merusak dan merugikan dalam pencapaian tujuan seseorang. Apabila stres terjadi secara terus-menerus dan berkepanjangan, maka akan menyebabkan timbulnya *reduced personal accomplishment*, pada akhirnya akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan atau institusi yang rendah.

Menurut Munandar (2008), konflik peran timbul jika seorang karyawan mengalami adanya:

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
2. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.

4. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

Dari beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran adalah suatu keadaan yang muncul ketika auditor merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Konflik peran juga bisa timbul akibat adanya pertentangan tugas dan tanggung jawab, tugas bukan bagian pekerjaan, tuntutan yang bertentangan, dan antara nilai dan keyakinan pribadi bertentangan saat melakukan pekerjaan.

2.1.5 Profesionalisme

Seorang auditor bisa dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi standar-standar kode etik yang telah ditetapkan oleh IAI, antara lain:

- a) Prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh IAI yaitu standar ideal dari perilaku etis yang telah ditetapkan oleh IAI seperti dalam terminologi filosofi
- b) Peraturan perilaku seperti standar minimum perilaku etis yang ditetapkan sebagai peraturan khusus yang merupakan suatu keharusan
- c) Interpretasi peraturan perilaku tidak merupakan keharusan, tetapi para praktisi harus memahaminya

- d) Ketetapan etika seperti seorang akuntan publik wajib untuk harus tetap memegang teguh prinsip kebebasan dalam menjalankan proses auditnya, walaupun auditor dibayar oleh kliennya

Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak” (Herawaty dan Yulius, 2010). Menurut pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan.

Menurut Mulyadi (2008:25) adapun indikator profesionalisme yang dapat menjadi tolak ukur yaitu:

1. Pendidikan formal

Akuntan harus sarjana Fakultas Ekonomi Perguruan Tinggi Negeri atau mempunyai ijazah yang disamakan yang telah dipertimbangkan di tangan panitia Ahli Persamaan Ijazah Akuntan, hal ini dapat sebagai hal yang utama yang dijalani seorang auditor untuk dapat melaksanakan tugasnya.

2. Pelatihan teknis

Standar umum yang pertama mensyaratkan akuntan publik harus menjalani pelatihan teknis yang cukup dalam praktik akuntansi dan prosedur audit setelah menjalani pendidikan formal sebagai akuntan yang diatur dalam UU No.34 tahun 1954.

3. Pengalaman kerja

Setelah menempuh pendidikan formal dan pelatihan teknis, pemerintah mensyaratkan pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik agar dapat meningkatkan kinerja auditor.

Putra (2012) mendefinisikan profesionalisme merupakan suatu kemampuan yang dilandasi pengetahuan dan dedikasi dalam melaksanakan tugas sesuai etika profesional yang ada. Menurut Rahma (2012) profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak.

Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme itu adalah sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya sesuai etika profesional yang ada agar tercapainya kinerja.

2.1.6 Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi yang diturunkan dari pengertian “*corporate culture*” merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan digunakan sebagai filosofi kerja karyawan. Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu terhadap perusahaan lain (Trisnaningsih, 2007).

Menurut Robbins (1996) dalam Lawalata dkk (2011) mengidentifikasi ada tujuh karakteristik primer yang merupakan hakikat dari budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and task taking*)

Sejauh mana organisasi mendorong para karyawan untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian ke hal yang rinci (*attention to detail*)

Sejauh mana organisasi mengharapkan para karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil (*outcome orientation*)

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang (*people orientation*)

Sejauh mana keputusan manajemen menghasilkan efek pada orang-orang didalam organisasi.

5. Orientasi tim (*team orientation*)

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukan individu-individu.

6. Keagresifan (*aggressiveness*)

Sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya, bukannya bersantai.

7. Kemantapan (*stability*)

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Menurut Hofstede dalam Trisnaningsih (2007) bahwa budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Menurut penelitian Hanna (2013) definisi budaya organisasi adalah suatu system nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam perusahaan. Selain dipahami, seluruh jajaran meyakini sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak perusahaan.

Edgar Schein dalam John. M (2006:44) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan,

atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu aturan yang ada dalam organisasi/perusahaan sebagai pedoman bagi seluruh pegawai/karyawan organisasi/perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi/perusahaan.

2.1.7 Tekanan Anggaran Waktu

Tekanan anggaran waktu merupakan suatu kondisi ketika auditor diberikan batasan waktu dalam mengaudit. Auditor harus bisa mengalokasikan waktu secara tepat karena berhubungan dengan biaya audit yang harus dibayar klien. Apabila waktu audit menjadi lebih lama maka akan berdampak pada biaya audit yang semakin besar. Tekanan waktu didefinisikan sebagai kendala yang timbul karena keterbatasan waktu atau keterbatasan sumberdaya yang dialokasikan dalam melaksanakan penugasan (Rustiarini, 2014).

Keberadaan *time budget pressure* ini memaksa auditor untuk menyelesaikan tugas secepatnya atau sesuai dengan anggaran waktu yang

telah ditetapkan. *Time budget pressure* juga merupakan alat yang sangat penting bagi auditor senior untuk mengukur efisiensi staf dan menetapkan untuk setiap langkah dari perjanjian kerja apakah kerja audit mengalami kemajuan pada tingkat yang memuaskan.

Time budget pressure adalah tekanan untuk menyelesaikan suatu penugasan/pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan bagi seorang auditor. Tekanan tersebut akan selalu ada bahwa atas promosi atau kesuksesan profesional yang akan dipengaruhi oleh mampu tidaknya seorang akuntan bekerja secara tepat untuk memenuhi waktu yang telah di anggarkan. Auditor yang membutuhkan waktu lebih lama dari waktu normal untuk suatu tugas akan menimbulkan dampak buruk di mata managernya dalam hal ini akan menghambat kemajuan kinerja seorang auditor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	Rezki Wulan Ramadhanty (2013)	Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor pada KAP di DIY	Regresi sederhana	Pengalaman, otonomi dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
				ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2.	I Gede Bandar Wira Putra (2012)	Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, dan Role Stress terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali	Regresi linier berganda	Independensi dan struktur audit secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Konflik peran secara signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja auditor. Sedangkan profesionalisme dan ketidakjelasan peran tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.
3.	Kompiang Martina Dinata Putri (2013)	Pengaruh Independensi , Profesionalisme, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali	Regresi linier berganda	Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
4.	Sri Trisnaningsih (2007)	Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh	Regresi berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Pemahaman

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
		Pemahaman <i>Good Governance</i> , Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor		good governance dan budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor.
5.	Rheny Afriana Hanif (2013)	Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor	Analisis regresi berganda	Struktur audit dan konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
6.	Lidya Agustina (2009)	Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor	Regresi linier berganda	Konflik peran (role conflict), ketidakjelasan peran (role ambiguity), dan kelebihan peran (role overload) memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor junior. Konflik peran (role conflict), ketidakjelasan peran (role ambiguity), dan kelebihan peran (role overload) memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja auditor junior. Konflik peran (role conflict), ketidakjelasan peran
				terhadap kepuasan kerja auditor junior. Konflik peran (role conflict), ketidakjelasan peran (role ambiguity), dan kelebihan peran (role overload) memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja auditor junior. Konflik peran (role conflict), ketidakjelasan peran

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
				<p>(role ambiguity), dan kelebihan peran (role overload) secara parsial memberikan pengaruh negatif.</p> <p>Konflik peran (role conflict), Konflik peran (role conflict), ketidakjelasan peran (role ambiguity), dan kelebihan peran (role overload) secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasankerja auditor junior.</p> <p>Konflik peran (role conflict), ketidakjelasan peran (role ambiguity), dan kelebihan peran (role overload) secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja auditor junior.</p>
7.	Elizabeth Hanna (2013)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor	Regresi linier berganda	<p>Struktur audit, ketidakjelasan peran, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.</p> <p>Konflik peran, pemahaman good governance dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.</p>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
8.	Ni Wayan Rustiarini (2013)	Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja	Regresi linear berganda	Kompleksitas tugas dan tekanan waktu tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Sedangkan sifat kepribadian yang berpengaruh pada kinerja auditor.
9.	Fitriany, dkk (2011)	Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor dan Hubungannya dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor	SEM	Pada KAP Kecil, hanya gaya kepemimpinan consideration yang berpengaruh terhadap kepuasan auditor. Pada KAP Menengah, tidak ada faktor yang signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja auditor. KAP Besar, gaya kepemimpinan consideration dan structure punya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Kompleksitas tugas dan time budget pressure tidak mempengaruhi kepuasan kerja auditor di semua jenis KAP.
10.	Zaenal Fanani, dkk (2008)	Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor	Analisis regresi	Struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Konflik peran berpengaruh negatif

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
				dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu secara Simultan terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis ini menguji secara bersama (simultan) variabel ketidakjelasan peran (X1), konflik peran (X2), profesionalisme (X3), budaya organisasi (X4), dan tekanan anggaran waktu (X5) berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dalam melakukan analisis dengan lebih dari dua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.3.2 Pengaruh antara Ketidakjelasan Peran dengan Kinerja Auditor

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas – tugas atau pekerjaan

yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Ketidakjelasan peran merupakan kesenjangan pemahaman, ketidakpastian, dan ketidakjelasan apa yang harus dilakukan seseorang individual dalam melakukan pekerjaannya.

Ketidakjelasan peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerjaan, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Hanif (2013) menyimpulkan bahwa ketidakjelasan peran tidak pengaruh terhadap kinerja auditor. Adanya ketidakjelasan peran dalam suatu kantor atau perusahaan, dapat membuat kinerja auditor menjadi kurang optimal dalam menangani kliennya, sehingga dapat menurunkan kinerja seorang auditor. Penelitian yang dilakukan Fanani *et al* (2008) mengungkapkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian:

H2 : Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

2.3.3 Pengaruh Konflik Peran dengan Kinerja Auditor

Untuk seorang auditor, tingkat stress yang dirasakan akan sangat besar karena profesi ini mempunyai derajat keahlian pada suatu spesialisasi bidang tertentu. Tekanan kerja seseorang auditor dalam melaksanakan audit bukan

hanya untuk kepentingan klien semata melainkan juga untuk berdiri atas landasan kepercayaan masyarakat.

Konflik peran timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Menurut Fanani *et al* (2008) konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain.

Hasil penelitian Agustina (2009) dan Putra (2012) menyatakan konflik peran memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor junior. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian:

H3 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

2.3.4 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Tanggung jawab pemeriksa dalam Pendahuluan Standar Pemeriksaan SPKN menyatakan pemeriksa harus mempertahankan profesionalisme dalam melayani kepentingan publik. Dengan demikian, pelaksanaan pemeriksaan keuangan dengan sikap profesional akan meningkatkan kinerja auditor BPKP RI. Profesionalisme berarti bahwa auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya

dengan kesungguhan dan kecermatan. Seperti dalam penelitian Putra (2012) mendefinisikan profesionalisme merupakan suatu kemampuan yang dilandasi pengetahuan dan dedikasi dalam melaksanakan tugas sesuai etika profesional yang ada.

Menurut Rahma (2012) profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme itu adalah sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya sesuai etika professional yang ada agar tercapainya kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadika (2014) menunjukkan bahwa variabel profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun dalam penelitian Cahyasumirat (2006) dan Putri (2013) menyatakan bahwa pengabdian pada profesi dan kewajiban sosial mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian:

H4 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Budaya organisasi adalah sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumberdaya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan. Peran budaya organisasi adalah sebagai sarana untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang patut dan tidak patut dikerjakan,

bagaimana mengalokasikan sumber daya. Budaya organisasi diprediksi menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi di masa mendatang. Budaya yang merosot akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi.

Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat.

Budaya organisasi mendorong timbulnya keinginan bagi seorang karyawan dalam bertindak di organisasi yang ia naungi. Budaya organisasi mendorong karyawan untuk bertindak melakukan pekerjaannya sesuai aturan yang tertulis maupun tidak tertulis dalam organisasi. Karyawan akan memiliki rasa ingin unggul dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini akan meningkatkan nilai kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Hanna (2013) meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Hanna (2013) menunjukkan budaya organisasi mempengaruhi kinerja auditor. Auditor yang berperilaku sesuai budaya yang

diterapkan dan dianut bersama dalam melaksanakan pengauditan dan aktivitas guna tercapainya tujuan organisasi. Auditor yang dapat mencapai tujuan organisasi akan meningkatkan kinerja auditor tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian:

H5 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.3.6 Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kinerja Auditor

Tekanan anggaran waktu suatu keadaan di mana auditor mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja, untuk menyelesaikan audit pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sebagaimana dalam penelitian Wahyudi, dkk (2011) mengungkapkan bahwa batasan waktu memang ada/telah terjadi dan justru berdampak negatif terhadap kinerja auditor.

Tekanan anggaran waktu menyebabkan stress individual yang muncul akibat tidak seimbangnya tugas dan waktu yang tersedia serta mempengaruhi etika professional melalui sikap, nilai, perhatian, dan perilaku auditor. Fitriany (2011), menemukan bahwa tekanan anggaran waktu menemukan bahwa tekanan waktu tidak berpengaruh pada kepuasan kerja auditor dan perilaku disfungsional yang dapat menurunkan kualitas audit.

Hasil penelitian Rustiarini (2013) menunjukkan bahwa tekanan waktu dari pihak manajemen merupakan faktor utama yang dapat mengurangi kualitas audit dan kinerja auditor. Penelitian Rustiarini (2013) menduga bahwa tekanan waktu akan mengurangi kinerja auditor karena adanya alokasi

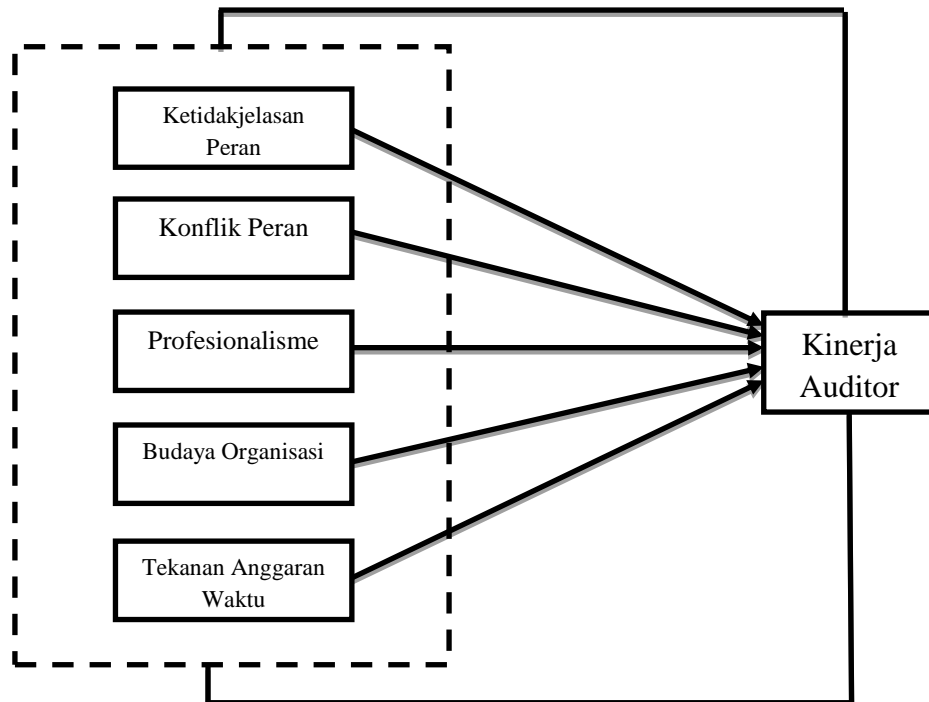
waktu yang terbatas menyebabkan auditor tidak menguji beberapa transaksi yang seharusnya diuji dan mengumpulkan bukti transaksi yang lebih sedikit. Adanya pengurangan beberapa aktifitas justru mengurangi kualitas audit yang dihasilkan dan menurunkan kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian:

H6 : Tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

Berdasarkan uraian diatas, serta untuk pemahaman lebih baik mengenai variabel-variabel yang diduga mempengaruhi kinerja auditor antara lain ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi, dan tekanan anggaran waktu, maka penelitian ini menggunakan model kerangka pemikiran di bawah ini:

Gambar 2.2
Model Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka disusun hipotesis sebagai berikut:



H1 : Ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap kinerja auditor

H2 : Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

H3 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

H4 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

H5 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

H6 : Tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesa yang berupa hubungan atau pengaruh antar variabel. Pada penelitian ini, hubungan atau pengaruh yang diteliti meliputi ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi, dan tekanan anggaran waktu terhadap kinerja auditor Pemerintah di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Jawa Tengah.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data untuk penelitian ini diperoleh langsung melalui penggunaan daftar pertanyaan terstruktur (kuisisioner) yang berisi pertanyaan tentang ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi, tekanan anggaran waktu, dan kinerja auditor pemerintah yang dibagikan kepada 150 responden dari kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Jawa Tengah.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja di Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah berkedudukan di Ibu Kota Provinsi Jawa Tengah, Semarang. Jumlah auditor yang bekerja di Kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah adalah 150 auditor.

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Sensus yaitu mengumpulkan data dengan cara mencatat semua elemen yang diselidiki, jadi menyelidiki semua obyek, gejala, kejadian atau peristiwa. Berdasarkan teknik pengambilan sampel yang digunakan maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 150.

3.3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah bagaimana menentukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di lapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari responden bersifat kualitatif dikuantitatifkan, dimana jawaban diberi skor dengan menggunakan 5 (lima) point skala Likert, yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu: variabel independen (ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi, tekanan anggaran waktu) dan variabel dependen (kinerja auditor). Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, pendekatan operasional variabel untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah hasil dari pelaksanaan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh seorang auditor berdasarkan kemampuan, tanggung jawab dan keobyektifan dalam melaksanakan audit. Pengukuran

menggunakan 5 point skala Likert yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2007), yaitu:

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Efektivitas dan efisiensi kerja

2. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran adalah suatu keadaan dimana informasi suatu peran/pekerjaan yang dimiliki seorang pegawai kurang jelas untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pengukuran menggunakan 5 point skala Likert yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator yang telah dikembangkan oleh Hanna dan Firmanti (2013), yaitu:

1. Mengetahui pasti wewenang yang dimiliki
2. Mengetahui pasti arah dan tujuan pekerjaan
3. Mengetahui pasti alokasi waktu kerja
4. Mengetahui secara jelas pertanggung jawaban yang dimiliki
5. Mengetahui pasti apa yang diharapkan
6. Mendapatkan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan

3. Konflik Peran

Konflik peran adalah suatu keadaan yang muncul ketika auditor merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Pengukuran menggunakan 5 point skala Likert yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Hanna dan Firnanti (2013), yaitu:

1. Sumber daya manusia
2. Mengesampingkan aturan
3. Kegiatan yang tidak perlu
4. Arahan yang tidak jelas
5. Kecukupan wewenang

4. Profesionalisme

Profesionalisme adalah sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya sesuai etika professional yang ada agar tercapainya kinerja. Pengukuran menggunakan 5 point skala Likert yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Variabel profesionalisme diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Wahyudi dan Aida (2006), yaitu:

1. Pengabdian pada profesi

2. Kewajiban sosial
3. Kemandirian
4. Hubungan dengan sesama profesi
5. Keyakinan terhadap profesi

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu aturan yang ada dalam organisasi/perusahaan sebagai pedoman bagi seluruh pegawai/karyawan organisasi/perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi/perusahaan. Pengukuran menggunakan 5 point skala Likert yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Chasanah (2008), yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi ke keluaran
4. Orientasi ke orang
5. Orientasi ke team
6. Keagresifan
7. Stabilitas

6. Tekanan Anggaran Waktu

Tekanan anggaran waktu adalah tekanan untuk menyelesaikan suatu penugasan/pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan bagi seorang auditor. Pengukuran menggunakan 5 point skala Likert yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Variabel tekanan anggaran waktu diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Lusiarini (2009), yaitu:

1. Ketepatan waktu
2. Pemenuhan target
3. Dengan waktu yang ditentukan
4. Kelonggaran waktu audit
5. Beban yang ditanggung dengan keterbatasan waktu

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui *survey* menggunakan kuesioner. Kuesioner digunakan dalam rangka mendapatkan informasi akan hal-hal yang berkaitan langsung dengan variabel-variabel penelitian. Kuesioner diberikan secara langsung kepada auditor yang bekerja di Kantor Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah. Pengumpulan data kuesioner dilakukan dengan teknik *personally administered questionnaires*, yaitu kuesioner disampaikan dan dikumpulkan langsung oleh peneliti.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Statistik Deskriptif Responden

Analisis ini dilakukan untuk memberikan informasi mengenai demografi responden. Informasi ini berupa umur, jenis kelamin, lama bekerja, latar belakang pendidikan, kedudukan atau jabatan dan jumlah auditor yang diteliti. Data diperoleh melalui isian data responden yang dibagikan. Data yang diperoleh akan disortir sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Setelah itu, data akan dianalisis secara deskriptif.

3.5.2 Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, *kurtosis* (puncak distribusi) dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2013). Analisis ini digunakan untuk mempermudah dalam memahami pengukuran indikator-indikator dalam setiap variabel yang diungkapkan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah meliputi ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi, dan tekanan anggaran waktu.

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel kinerja auditor, dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Menetapkan skor maksimum = 7 (jumlah soal) x 5 (skor maks.) = 35
2. Menetapkan skor minimum = 7 (jumlah soal) x 1 (skor min.) = 7
3. Menetapkan rentang kelas = 35 (skor maks.) – 7 (skor min.) = 28
4. Menetapkan banyaknya kelas = jumlah skala *Likert* yang digunakan = 5
5. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang kelas} + 1}{\text{Banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(35 - 7) + 1}{5} = 5,8$$

Maka panjang kelas interval variabel kinerja auditor adalah 5,8 dan dibulatkan menjadi 6. Jenjang kriteria yang digunakan ditampilkan dalam tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
Kategori Variabel Kinerja Auditor

No	Interval	Kategori
1	31-36	Sangat Tinggi
2	25-30	Tinggi
3	19-24	Sedang
4	13-18	Rendah
5	7-12	Sangat Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2015

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel ketidakjelasan peran, dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Menetapkan skor maksimum = 6 (jumlah soal) x 5 (skor maks.) = 30
2. Menetapkan skor minimum = 6 (jumlah soal) x 1 (skor min.) = 6
3. Menetapkan rentang kelas = 30 (skor maks.) – 6 (skor min.) = 24
4. Menetapkan banyaknya kelas = jumlah skala *Likert* yang digunakan = 5
5. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang kelas} + 1}{\text{Banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(30 - 6) + 1}{5} = 5$$

Maka panjang kelas interval variabel ketidakjelasan peran adalah 5. Jenjang kriteria yang digunakan ditampilkan dalam tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2
Kategori Variabel Ketidakjelasan Peran

No	Interval	Kategori
1	26-30	Sangat Jelas
2	21-25	Jelas
3	16-20	Sedang
4	11-15	Rendah
5	6-10	Sangat Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2015

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel konflik peran, dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Menetapkan skor maksimum = 5 (jumlah soal) x 5 (skor maks.) = 25
2. Menetapkan skor minimum = 5 (jumlah soal) x 1 (skor min.) = 5
3. Menetapkan rentang kelas = 25 (skor maks.) – 5 (skor min.) = 20
4. Menetapkan banyaknya kelas = jumlah skala *Likert* yang digunakan = 5
5. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang kelas} + 1}{\text{Banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(25 - 5) + 1}{5} = 4,2$$

Maka panjang kelas interval variabel konflik peran adalah 4,2 dan dibulatkan menjadi 5. Jenjang kriteria yang digunakan ditampilkan dalam tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.3
Kategori Variabel Konflik Peran

No	Interval	Kategori
1	23-27	Sangat Tinggi
2	18-22	Tinggi
3	13-17	Sedang
4	8-12	Rendah
5	3-7	Sangat Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2015

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel profesionalisme, dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Menetapkan skor maksimum = 9 (jumlah soal) x 5 (skor maks.) = 45
2. Menetapkan skor minimum = 9 (jumlah soal) x 1 (skor min.) = 9
3. Menetapkan rentang kelas = 45 (skor maks.) – 9 (skor min.) = 36
4. Menetapkan banyaknya kelas = jumlah skala *Likert* yang digunakan = 5
5. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang kelas} + 1}{\text{Banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(45 - 9) + 1}{5} = 7,4$$

Maka panjang kelas interval variabel profesionalisme adalah 7,4 dan dibulatkan menjadi 8. Jenjang kriteria yang digunakan ditampilkan dalam tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3.4
Kategori Variabel Profesionalisme

No	Interval	Kategori
1	41-48	Sangat Tinggi
2	33-40	Tinggi
3	25-32	Sedang
4	17-24	Rendah
5	9-16	Sangat Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2015

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel budaya organisasi, dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Menetapkan skor maksimum = 8 (jumlah soal) x 5 (skor maks.) = 40
2. Menetapkan skor minimum = 8 (jumlah soal) x 1 (skor min.) = 8
3. Menetapkan rentang kelas = 40 (skor maks.) – 8 (skor min.) = 32
4. Menetapkan banyaknya kelas = jumlah skala *Likert* yang digunakan = 5
5. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang kelas} + 1}{\text{Banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(40 - 8) + 1}{5} = 6,6$$

Maka panjang kelas interval variabel budaya organisasi adalah 6,6 dan dibulatkan menjadi 7. Jenjang kriteria yang digunakan ditampilkan dalam tabel 3.5 di bawah ini:

Tabel 3.5
Kategori Variabel Budaya Organisasi

No	Interval	Kategori
1	36-42	Sangat Baik
2	29-35	Baik
3	22-28	Sedang
4	15-21	Buruk
5	8-14	Sangat Buruk

Sumber: Data primer diolah, 2015

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel tekanan anggaran waktu, dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Menetapkan skor maksimum = 5 (jumlah soal) x 5 (skor maks.) = 25
2. Menetapkan skor minimum = 5 (jumlah soal) x 1 (skor min.) = 5
3. Menetapkan rentang kelas = 25 (skor maks.) – 5 (skor min.) = 20
4. Menetapkan banyaknya kelas = jumlah skala *Likert* yang digunakan = 5
5. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang kelas} + 1}{\text{Banyaknya kelas}}, \text{ maka } P = \frac{(25 - 5) + 1}{5} = 4,2$$

Maka panjang kelas interval variabel tekanan anggaran waktu adalah 4,2 dan dibulatkan menjadi 5. Jenjang kriteria yang digunakan ditampilkan dalam tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3.6
Kategori Variabel Tekanan Anggaran Waktu

No	Interval	Kategori
1	23-27	Sangat Tinggi
2	18-22	Tinggi
3	13-17	Sedang
4	8-12	Rendah
5	3-7	Sangat Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2015

3.6 Pengujian Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument dalam kuisioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti.

3.6.1 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *coefficient cronbach's alpha*. *Cronbach's alpha* merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antar item yang paling populer dan merupakan indeks konsistensi reliabilitas yang

cukup sempurna, semakin tinggi koefisien alpha, berarti semakin baik pengukuran suatu instrument.

Kriteria pengujian uji reliabilitas menurut Ghazali (2013) adalah sebagai berikut:

- a. $\text{Alpha} > 0,7$ konstruk (variabel) memiliki reliabilitas
- b. $\text{Alpha} < 0,7$ konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas

3.6.2 Uji Validitas

Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*), yaitu dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikansi 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 5%) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 5%) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

3.7 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas dan heteroskedastisitas serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal. Pengujian asumsi klasik dilakukan agar nilai parameter model penduga yang digunakan dinyatakan valid. Uji penyimpangan asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. (Ghozali, 2013)

3.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *Normal Probability Plot*. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah

uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan melihat nilai rasio *kurtosis* dan *skewness* dari residual.

3.7.2 Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Salah satu cara untuk mendeteksi kolonier dilakukan dengan mengkorelasikan antar variabel independen dan apabila korelasinya signifikan antar variabel independen tersebut maka terjadi multikolinieritas. Setelah model terbebas dari asumsi klasik regresi, langkah selanjutnya dengan melakukan uji hipotesis.

Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau Variance Inflation Factor (VIF), sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

3.7.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Pada saat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (*Scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*). Jika graik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan *Uji Glejser* dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Jika hasilnya lebih besar dari t-signifikansi ($\alpha=5\%$) maka tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (uji-t)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi, tekanan anggaran waktu) secara individu atau parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja auditor). Apabila nilai *probability t* < 0,05 maka

Ha diterima, sedangkan jika nilai *probability t* $> 0,05$ maka Ha ditolak. (Ghozali, 2013).

3.8.2 Uji Simultan (uji F)

Uji simultan merupakan pengujian terhadap signifikansi model secara simultan atau bersama-sama. Uji simultan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel independen (ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi, tekanan anggaran waktu) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (kinerja auditor). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F kritis (F tabel) dengan F hitung yang terdapat pada tabel *analysis of variance*.

Untuk menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika F hitung $<$ F tabel, maka Ho diterima artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independen (ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi, tekanan anggaran waktu) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja auditor).
- b. Jika F hitung $>$ F tabel, maka Ho ditolak dan Ha (hipotesis alternatif) diterima artinya secara simultan dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen (ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi, tekanan anggaran waktu) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja auditor).

3.8.3 Analisis Regresi

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS 2.1 (*Statistical Packages for Social Science*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara kinerja auditor sebagai variabel dependen dengan variabel independen (ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi, tekanan anggaran waktu). Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja auditor

α = Konstanta

$\beta_1.. \beta_5$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X1 = Ketidakjelasan peran

X2 = Konflik peran

X3 = Profesionalisme

X4 = Budaya organisasi

X5 = Tekanan anggaran waktu

e = Standar *error*

3.8.4 Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (*Goodness of Fit*). Nilai

koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2013)

Kelemahan menggunakan koefisien determinan adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Ketidakjelasan 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)”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ketidakjelasan peran, konflik peran, profesionalisme, budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor.
2. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya ketidakjelasan peran yang dimiliki seorang auditor, maka tidak mempengaruhi kinerja auditor tersebut.
3. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya konflik peran yang dimiliki auditor, maka tidak mempengaruhi kinerja auditor tersebut.
4. Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan tingginya profesionalisme yang dimiliki seorang auditor, maka tidak mempengaruhi kinerja auditor tersebut.

5. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan tinggi budaya organisasi yang diterapkan di tempat auditor bekerja dan menjalankan profesinya, maka semakin baik kinerja auditor tersebut.
6. Tekanan anggaran waktu berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tekanan anggaran waktu yang diberikan seorang auditor dalam melaksanakan tugas auditnya, maka semakin baik kinerja auditor tersebut.

5.2 Saran

Penelitian ini masih mempunyai banyak keterbatasan, berikut beberapa saran dari peneliti yang mungkin bisa membantu penelitian selanjutnya:

1. Pada penelitian ini, peneliti hanya menggunakan populasi dan sampel dari auditor di Kantor Perwakilan BPKP Propinsi Jawab Tengah saja, sebaiknya penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan melibatkan auditor dari kantor perwakilan se-Jateng dan se-Indonesia.
2. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode wawancara secara langsung untuk memperoleh data yang lebih berkualitas.
3. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel yang berasal dari faktor internal seperti motivasi, pendidikan dan lain-lain untuk mengetahui lebih hubungan terhadap kinerja 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)”. Dalam *Jurnal Akuntansi*, Volume 1 No.1. Hal 40-69 Bandung: Universitas Kristen Maranatha.
- Arisinta, Octaviana. 2013. "Pengaruh Kompetensi, Independensi, Time Budget Pressure, dan Audit Fee terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya”. Dalam *Majalah Ekonomi*, Volume 23 No.3.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC)”. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Cahyono, Dwi. 2008. “Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran, dan Konflik Peran sebagai Mediasi antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah”. *Tesis*, tidak dipublikasikan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Eks Kapolres Tegal Sebut Laporan BPKP Jateng Cacat Hukum.*
<http://metrojateng.com/2014/08/12/eks-kapolres-tegal-sebut-laporan-bpkp-jateng-cacat-hukum/> (12 Februari 2015)
- Fanani, Zaenal, Hanif, R. A, dan Subroto, B. 2008. “Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor”. Dalam *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 5 No. 2. Hal 139-155 Surabaya: Universitas Airlangga.
- Fitriany, Gani, L., Siregar, S.V., Marganingsih, A., & Anggraita, V. 2011. “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor dan Hubungannya dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor”. Dalam *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 8 No. 2. Hal 171-196 Jakarta: Universitas Indonesia.
- Friska, Novanda. 2012. “Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas”. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson James, L. 2000. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cacatan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hanif, Rheny Afriana. 2013. "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor". Dalam *Jurnal Ekonomi*, Volume 21 No.3. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Hanna, Elizabeth, dan Friska Firmanti. 2013. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor". Dalam *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Volume 15 No.1. Hal 13-28 STIE Triasakti.
- Hartono, Rudi. 2014. *Mega Bintang Praperadilan BPKP Jateng*. <http://dok.joglosemar.co/baca/2014/01/13/mega-bintang-praperadilan-bpkp-jateng.html> (12 Februari 2015)
- Herawaty, Arleen, dan Yulius Kurnia Susanto. 2010. "Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, dan Etika Profesi terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik". Dalam *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Volume 11 No.1.
- Hudiwinarsih, Gunasti. 2010. "Auditors' Experience, Competency, and Their Independency as The Influencial Factors in Professionalism". Dalam *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura*, Volume 13 No.3. Hal 253-264.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Jatnika, Achmad Grahadi. 2010. "Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu dan Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Di Bandung". *Skripsi*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Jones, Ambrose et al. 2010. *Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting*. *Behavioral Research In Accounting* 22:21-41.
- Kurniawan, Nur, Muhammad Rizki, dan Andri Prastiwi. 2011. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)". *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Kusuma, Novanda Friska Bayu Aji. 2012. "Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas". Dalam *Kajian Pendidikan & Akuntansi Indonesia*.
- Kreiner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maulana, Ichwan. 2012. "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru Dan Batam)". Dalam *Jurnal Ekonomi*. Universitas Riau.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi dan Kanaka Puradiredja. 1998. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Putra, Bandar Wira, dan I. Gede. 2012. "Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, dan *Role Stress* terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali". Dalam *Jurnal Akuntansi*. Bali: Universitas Udayana.
- Putri, K. M. D., & Suputra, I. D. G. 2013. "Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali". Dalam *Jurnal Akuntansi*. Bali: Universitas Udayana.
- Rahma, Ferdigita. 2012. "Pengaruh Profesionalisme, Etika Proefsi, Tingkat Pendidikan, Independensi Auditor, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali". *Skripsi*. Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Ramadika, Adhitio Pratama, Azwir Nasir, dan Meilda Wiguna. 2014. "Pengaruh *Role Stress*, Gender, Struktur Audit dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau". Dalam *Jurnal Online*

- Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, Volume 1 No.2. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Ramadhanty, R. W. 2013. "Pengaruh Pengalaman Otonomi, Profesionalisme dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor pada KAP di DIY". Dalam *Jurnal Nominal*, Volume 2 No.2. Yogyakarta: UNY.
- Rosaputri, Rizki, dan Ahyar Yuniawan. 2012. "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates)". *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rustiarini, Ni Wayan. 2014. "Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja". Dalam *Makara Seri Sosial Humaniora*, Volume 17 No.2. Bali: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Setiawan, Ivan Aries dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Perilaku*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta.
- Sukriah, Ika. Akram dan Biana Adha Inapty. 2009. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan". Dalam *Simposium Nasional Akuntansi XII*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Tang, Yung-Tai dan Chang, Cheng-Hua. 2010. *Impact of Role Ambiguity and Role Conflict on Employee Creativity*. *African Journal of Business Management* 4: 869-881.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. "Independensi Auditor dan Komitmen sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor". Dalam *Simposium Nasional Akuntansi X, Unhas Makasar*. Surabaya: UPN.
- Wahyudi, Hendro, dan Aida Ainul Mardiyah. 2006. "Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Tingkat Materialitas dalam Pemeriksaan Laporan Keuangan". Dalam *Simposium Nasional Akuntansi IX Padang*.

- Wati, Elya, Lismawati Lismawati, dan Aprila Nila. 2010. "Pengaruh Independensinsi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)". Dalam *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyastuti, Tri dan Eti Sumiati. 2011. "Influence of Role Conflict, Role Ambiguity and Role Overload toward Auditors Performance". Dalam *Jurnal Akuntabilitas*, Volume 10 No.2. Universitas Pancasila.
- Wisesa, Ardhimas Linggar, dan Mutmainah Siti. 2012. "Pengaruh *Exercised Responsibility*, Pengalaman, Otonomi, dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor di Semarang". *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Yustrianthe, Rahmawati Hanny. 2008. "Pengaruh *Flexible Work Arrangement* terhadap *Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction* dan *Intention to Stay*". Dalam *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Volume 10 No.3. Hal 127-138 Jakarta: STIE YAI.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN



**PENGARUH KETIDAKJELASAN 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)

**Oleh :
Nurul Azizah**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015**

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Auditor Pemerintah

Di Kantor Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Azizah
NIM : 7211411060
Prodi : Akuntansi, S1
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Judul skripsi adalah **“Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi, dan Tekanan Anggaran Waktu (*Time Budget Pressure*) Terhadap Kinerja Auditor”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi bahan masukan yang bermanfaat dalam rangka penyusunan skripsi yang saya susun. Oleh karena itu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. **Kuesioner ini hanya untuk keperluan skripsi tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.**

Atas kerjasama yang baik dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi/menjawab kuesioner ini, kami sampaikan terimakasih.

Contact Person : 083 842 191 034 (Nurul Azizah)

Hormat Saya,

Nurul Azizah

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama* : (*boleh tidak diisi)
2. Jenis kelamin : (L)/(P)
3. Umur : tahun
4. Jabatan :
5. Pangkat/Golongan :
6. Masa Kerja : tahun..... bulan
7. Pendidikan terakhir: D3 S2
 S1 S3

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat umum mengenai kondisi di dalam instansi Saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara boleh Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) atau Sangat Setuju (SS) dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Kami ingin mengetahui seberapa jauh Saudara setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, dengan memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan yang tersedia sebagai berikut :

Penilaian :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

DAFTAR PERTANYAAN

KETIDAKJELASAN PERAN

Ketidakjelasan peran adalah suatu keadaan dimana informasi suatu peran/pekerjaan yang dimiliki seorang pegawai kurang jelas untuk mencapai hasil yang diinginkan.

No.	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Rencana dan tujuan kerja saya di kantor sangat jelas					
2.	Saya mengetahui cara membagi waktu kerja dan tanggung jawab saya untuk kantor ini					
3.	Saya mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan kantor ini dari saya					
4.	Saya mengetahui tanggung jawab saya di kantor ini					
5.	Saya paham benar wewenang saya di kantor ini					
6.	Deskripsi jabatan saya sangat jelas menunjukkan apa yang harus dikerjakan di kantor ini					

KONFLIK PERAN

Konflik peran adalah suatu keadaan yang muncul ketika auditor merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan.

No.	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama					
2.	Saya memiliki wewenang dalam mengambil keputusan untuk mengatasi masalah kerja					
3.	Saya menerima penugasan tanpa didukung sumber daya manusia yang cukup untuk melakukannya					
4.	Saya mengerjakan hal-hal yang menurut saya tidak perlu					
5.	Saya harus bekerja dibawah perintah atau instruksi yang tidak jelas					

PROFESIONALISME

Profesionalisme adalah sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya sesuai etika professional yang ada agar tercapainya kinerja.

No.	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Melaksanakan tugas pengauditan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki					
2.	Memegang teguh profesi sebagai auditor yang profesional					
3.	Profesi auditor merupakan pekerjaan yang penting bagi masyarakat					
4.	Anda tidak pernah melakukan penarikan diri dari tugas yang diberikan					
5.	Anda akan memberikan pendapat yang benar dan jujur atas laporan keuangan suatu perusahaan					
6.	Anda akan memberikan hasil audit atas laporan keuangan sesuai fakta di lapangan					
7.	Anda bersedia menerima penilaian atas audit dari eksternal auditor lainnya terhadap organisasinya					
8.	Antara Anda dan auditor eksternal lainnya sering melakukan tukar pendapat					
9.	Anda bekerja sesuai standar profesi yang telah ditetapkan					

BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi adalah suatu aturan yang ada dalam organisasi/perusahaan sebagai pedoman bagi seluruh pegawai/karyawan organisasi/perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi/perusahaan.

No.	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam bekerja saya dituntut untuk berpikir inovatif					
2.	Saya selalu dituntut untuk berani mengambil resiko dalam bekerja					

3.	Setiap kali melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail					
4.	Sejauh ini saya merasa bahwa organisasi di kantor lebih mengutamakan pada hasil dan keluaran					
5.	Sejauh ini saya merasa bahwa keputusan-keputusan yang diambil organisasi ikut mempertimbangkan dampak dari keluarannya kepada pegawainya					
6.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecerendungan mengutamakan kinerja team					
7.	Setiap orang yang bekerja pada organisasi ini lebih agresif dan kompetitif daripada santai					
8.	Pekerjaan yang ada selalu menekankan pada kestabilan daripada pertumbuhan					

TEKANAN ANGGARAN WAKTU

Tekanan anggaran waktu adalah tekanan untuk menyelesaikan suatu penugasan/pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan bagi seorang auditor.

No.	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam pengerjaan tugas, Anda selalu menyelesaikan sebelum waktu yang telah ditetapkan					
2.	Dengan waktu yang telah ditentukan, tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya					
3.	Anda mampu memenuhi target waktu yang telah ditentukan					
4.	Dengan waktu yang ada, masih mempunyai waktu beristirahat sejenak					
5.	Anda merasa beban pekerjaan berat ditambah dengan adanya pembatasan waktu yang ada					

KINERJA AUDITOR

Kinerja auditor adalah hasil dari pelaksanaan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh seorang auditor berdasarkan kemampuan, tanggung jawab, dan keobyektifan dalam melaksanakan audit.

No.	Pertanyaan/Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Hasil kerja yang Anda lakukan membuat Anda dihargai auditor lain					
2.	Hasil kerja yang Anda lakukan dalam satu periode melebihi rata-rata auditor lain					
3.	Kemampuan Anda melaksanakan pekerjaan utama adalah baik					
4.	Anda dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu					
5.	Pengetahuan Anda berkaitan dengan pekerjaan utama adalah baik					
6.	Anda berusaha dengan lebih keras daripada yang lain					
7.	Anda mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja sama dengan orang lain					

Lampiran 2

Data Statistik Identitas Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan	Golongan	Masa Kerja	Pendidikan
1	Perempuan	>50 tahun	Auditor Penyelia	III/D	26-30 tahun	D3
2	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Muda	III/D	>30 tahun	S1
3	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	III/C	>30 tahun	S1
4	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Pertama	III/D	21-25 tahun	S1
5	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	21-25 tahun	S1
6	Laki-laki	26-30 tahun	Audior Pelaksana	III/D	26-30 tahun	D3
7	Laki-laki	>50 tahun	Pengadministrasi Umum Tk.I	III/D	21-25 tahun	S1
8	Laki-laki	31-40 tahun	Auditor Penyelia	III/D	26-30 tahun	D3
9	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Pelaksana	III/D	21-25 tahun	D3
10	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	21-25 tahun	S1
11	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Pelaksana	III/D	21-25 tahun	S1
12	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Pelaksana	II/D	5-10 tahun	D3
13	Perempuan	26-30 tahun	Auditor Pelaksana	III/D	26-30 tahun	D3
14	Laki-laki	26-30 tahun	Auditor Pelaksana	II/D	5-10 tahun	S1
15	Laki-laki	26-30 tahun	Auditor Pelaksana	III/D	26-30 tahun	D3
16	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Muda	III/D	26-30 tahun	S1
17	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	IV/C	26-30 tahun	S1
18	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Madya	III/D	16-20 tahun	S1
19	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Penyelia	III/B	16-20 tahun	S1
20	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Pelaksana Lanjutan	IV/B	>30 tahun	D3
21	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Madya	III/D	21-25 tahun	S1
22	Laki-laki	41-50 tahun	Kepala Bidang Investigasi	III/B	16-20 tahun	S1
23	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Pelaksana Lanjutan	III/D	26-30 tahun	S1
24	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Penyelia	III/D	16-20 tahun	S1
25	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	26-30 tahun	S1
26	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Muda	III/C	21-25 tahun	S1
27	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Penyelia	III/D	>30 tahun	D3

28	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Penyelia	III/D	16-20 tahun	D3
29	Laki-laki	31-40 tahun	Auditor Muda	III/D	26-30 tahun	S2
30	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Muda	III/D	21-25 tahun	S1
31	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	26-30 tahun	S1
32	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Pertama	IV/C	21-25 tahun	S1
33	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Madya	III/D	>30 tahun	S2
34	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Madya	III/D	16-20 tahun	S1
35	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	16-20 tahun	S1
36	Laki-laki	31-40 tahun	Auditor Muda	IV/B	26-30 tahun	S1
37	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Madya	III/D	21-25 tahun	S1
38	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Madya	III/D	21-25 tahun	S1
39	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	26-30 tahun	S1
40	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Madya	III/C	11-15 tahun	S1
41	Laki-laki	31-40 tahun	Auditor Muda	IV/C	26-30 tahun	S1
42	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Madya	III/D	11-15 tahun	S1
43	Perempuan	31-40 tahun	Auditor Muda	II/D	5-10 tahun	S1
44	Perempuan	26-30 tahun	Auditor Pelaksana	III/D	21-25 tahun	D3
45	Perempuan	31-40 tahun	Auditor	III/D	26-30 tahun	S1
46	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Penyelia	III/C	16-20 tahun	D3
47	Laki-laki	31-40 tahun	Auditor Muda	III/D	21-25 tahun	S1
48	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Muda	III/D	16-20 tahun	S1
49	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	IV/C	26-30 tahun	S1
50	Perempuan	>50 tahun	Auditor Madya	III/D	26-30 tahun	S1
51	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	26-30 tahun	S1
52	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	IV/B	26-30 tahun	S1
53	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Madya	IV/A	>30 tahun	S1
54	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Madya	III/D	11-15 tahun	S1
55	Perempuan	31-40 tahun	Auditor Muda	III/D	11-15 tahun	S1
56	Perempuan	31-40 tahun	Auditor Muda	III/C	11-15 tahun	S1
57	Perempuan	31-40 tahun	Auditor Muda	III/A	5-10 tahun	S1
58	Laki-laki	26-30 tahun	Auditor Pelaksana	III/D	26-30 tahun	D3
59	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Penyelia	III/D	11-15 tahun	D3
60	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Pertama	III/D	11-15 tahun	S1
61	Perempuan	41-50 tahun	Auditor	III/D	11-15 tahun	D3
62	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Pertama	III/D	11-15 tahun	S1
63	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Penyelia	III/D	11-15 tahun	S1

64	Perempuan	26-30 tahun	Auditor Muda	III/D	11-15 tahun	D3
65	Laki-laki	26-30 tahun	Auditor Pelaksana Lanjutan	III/A	5-10 tahun	D3
66	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Pertama	III/D	21-25 tahun	S1
67	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Penyelia	III/D	21-25 tahun	D3
68	Perempuan	31-40 tahun	Auditor Muda	III/C	11-15 tahun	D3
69	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Pertama	III/D	26-30 tahun	S1
70	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Pertama	III/D	21-25 tahun	S1
71	Perempuan	41-50 tahun	Auditor	IV/A	>30 tahun	S1
72	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Muda	III/D	21-25 tahun	S1
73	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor	III/D	11-15 tahun	S1
74	Laki-laki	31-40 tahun	Auditor	III/D	11-15 tahun	S3
75	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Penyelia	III/D	11-15 tahun	D3
76	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Pertama	III/D	11-15 tahun	S1
77	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Madya	III/D	26-30 tahun	S1
78	Perempuan	31-40 tahun	Auditor Pertama	III/B	5-10 tahun	S1
79	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	III/C	16-20 tahun	S1
80	Perempuan	26-30 tahun	Auditor	II/D	5-10 tahun	D3
81	Laki-laki	31-40 tahun	Auditor	III/B	5-10 tahun	S2
82	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Pertama	III/B	16-20 tahun	S1
83	Perempuan	31-40 tahun	Auditor Pertama	III/C	11-15 tahun	D3
84	Perempuan	31-40 tahun	Auditor Muda	III/C	11-15 tahun	S1
85	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Pertama	III/C	11-15 tahun	S1
86	Laki-laki	31-40 tahun	Auditor Muda	III/D	11-15 tahun	S1
87	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	16-20 tahun	S2
88	Perempuan	>50 tahun	Auditor Madya	IV/A	26-30 tahun	S1
89	Perempuan	31-40 tahun	Auditor Penyelia	III/C	11-15 tahun	D3
90	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Madya	IV/A	>30 tahun	S1
91	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Penyelia	III/D	21-25 tahun	D3
92	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Pertama	III/D	26-30 tahun	S1
93	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	21-25 tahun	S2
94	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Penyelia	III/D	26-30 tahun	D3
95	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Madya	III/D	21-25 tahun	S1
96	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Pertama	III/D	26-30 tahun	S1
97	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Madya	IV/A	26-30 tahun	S2
98	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Muda	III/D	26-30 tahun	S1

99	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Pelaksana Lanjutan	III/B	21-25 tahun	D3
100	Laki-laki	26-30 tahun	Auditor Pelaksana	III/A	5-10 tahun	D3
101	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Madya	IV/C	16-20 tahun	S2
102	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Madya	IV/B	21-25 tahun	S1
103	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	26-30 tahun	S1
104	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Madya	IV/A	16-20 tahun	S1
105	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Madya	IV/B	21-25 tahun	S1
106	Laki-laki	31-40 tahun	Auditor Muda	III/D	21-25 tahun	S1
107	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	21-25 tahun	S1
108	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	21-25 tahun	S1
109	Laki-laki	26-30 tahun	Auditor Pelaksana Lanjutan	III/A	5-10 tahun	D3
110	Perempuan	31-40 tahun	Auditor Pertama	III/B	11-15 tahun	S1
111	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Madya	IV/A	>30 tahun	S1
112	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Muda	III/D	11-15 tahun	D3
113	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	III/C	11-15 tahun	S1
114	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Madya	IV/A	26-30 tahun	S1
115	Perempuan	>50 tahun	Auditor Muda	III/D	26-30 tahun	S1
116	Perempuan	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	16-20 tahun	S1
117	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	21-25 tahun	S2
118	Laki-laki	26-30 tahun	Auditor Pelaksana	II/D	5-10 tahun	D3
119	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Madya	IV/A	5-10 tahun	S1
120	Laki-laki	41-50 tahun	Auditor Muda	III/D	16-20 tahun	S2
121	Perempuan	>50 tahun	Auditor Madya	IV/C	26-30 tahun	S2
122	Laki-laki	>50 tahun	Auditor Madya	IV/C	>30 tahun	S1
123	Laki-laki	31-40 tahun	Auditor	III/D	21-25 tahun	D3

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Ketidakjelasan Peran

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	123	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	123	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KEP1	4,2276	,61154	123
KEP2	4,2195	,52066	123
KEP3	4,1057	,58412	123
KEP4	4,1707	,53878	123
KEP5	4,0894	,52804	123
KEP6	4,0650	,53927	123

Inter-Item Correlation Matrix

	KEP1	KEP2	KEP3	KEP4	KEP5	KEP6
KEP1	1,000	,537	,506	,528	,444	,452
KEP2	,537	1,000	,543	,625	,554	,620
KEP3	,506	,543	1,000	,645	,607	,655
KEP4	,528	,625	,645	1,000	,666	,639
KEP5	,444	,554	,607	,666	1,000	,814
KEP6	,452	,620	,655	,639	,814	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KEP1	20,6504	5,213	,586	,375	,897
KEP2	20,6585	5,276	,701	,513	,877
KEP3	20,7724	4,997	,722	,537	,874
KEP4	20,7073	5,078	,764	,596	,867
KEP5	20,7886	5,135	,756	,700	,868
KEP6	20,8130	5,039	,782	,726	,864

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,8780	7,223	2,68751	6

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Konflik Peran

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	123	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	123	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,846	,840	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KOP1	3,4309	,89700	123
KOP2	3,5854	,87709	123
KOP3	2,5122	1,01113	123
KOP4	2,3496	,96652	123
KOP5	2,3902	,99700	123

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOP1	10,8374	9,826	,596	,412	,829
KOP2	10,6829	11,186	,346	,203	,886
KOP3	11,7561	8,170	,829	,724	,762
KOP4	11,9187	8,649	,774	,730	,780
KOP5	11,8780	8,649	,740	,770	,789

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,2683	13,985	3,73963	5

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	122	99,2
	Excluded ^a	1	,8
	Total	123	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,860	,877	9

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36,9754	12,603	3,55003	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PROF1	4,1230	,53902	122
PROF2	4,2295	,47737	122
PROF3	4,0820	,59738	122
PROF4	3,9918	,67415	122
PROF5	4,1967	,50843	122
PROF6	4,2131	,46762	122
PROF7	4,0820	,56904	122
PROF8	3,7951	,73786	122
PROF9	4,2623	,54247	122

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PROF1	32,8525	10,209	,610	,475	,843
PROF2	32,7459	10,257	,693	,646	,837
PROF3	32,8934	10,377	,486	,299	,855
PROF4	32,9836	10,033	,495	,270	,856
PROF5	32,7787	9,975	,738	,686	,832
PROF6	32,7623	10,100	,768	,716	,832
PROF7	32,8934	9,765	,707	,566	,833
PROF8	33,1803	10,595	,305	,187	,881
PROF9	32,7131	9,876	,714	,570	,833

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	123	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	123	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,836	,848	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BO1	4,1626	,43181	123
BO2	3,9350	,55427	123
BO3	4,0894	,57271	123
BO4	3,8211	,67790	123
BO5	3,8211	,79992	123
BO6	4,0976	,57850	123
BO7	3,7967	,72383	123
BO8	3,4715	,80292	123

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	27,0325	11,015	,545	,451	,824
BO2	27,2602	10,210	,634	,538	,810
BO3	27,1057	10,374	,559	,385	,818
BO4	27,3740	10,187	,490	,332	,827
BO5	27,3740	9,252	,590	,439	,816
BO6	27,0976	9,892	,698	,540	,802
BO7	27,3984	9,356	,651	,496	,805
BO8	27,7236	9,726	,478	,306	,833

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31,1951	12,765	3,57280	8

Lampiran 8

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Tekanan Anggaran Waktu

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	123	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	123	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,748	,768	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TAW1	3,4634	,85212	123
TAW2	3,8293	,64918	123
TAW3	3,7886	,65602	123
TAW4	3,4390	,85071	123
TAW5	3,4634	,88051	123

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TAW1	14,5203	4,612	,633	,465	,654
TAW2	14,1545	5,361	,623	,534	,673
TAW3	14,1951	5,240	,661	,546	,660
TAW4	14,5447	4,955	,522	,390	,700
TAW5	14,5203	5,875	,236	,067	,811

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,9837	7,655	2,76685	5

Lampiran 9

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Auditor

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	123	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	123	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,860	,867	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KA1	3,7967	,68902	123
KA2	3,4065	,73370	123
KA3	3,8699	,58617	123
KA4	3,8537	,64887	123
KA5	3,9431	,56250	123
KA6	3,6260	,78300	123
KA7	3,9268	,60287	123

Item-Total Statistics

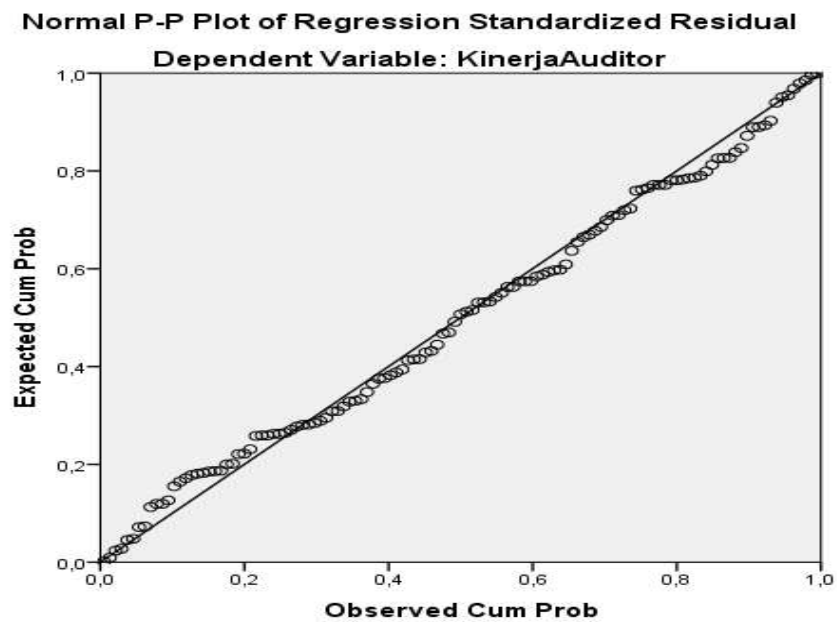
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	22,6260	8,761	,597	,501	,844
KA2	23,0163	8,328	,663	,539	,835
KA3	22,5528	8,757	,741	,585	,826
KA4	22,5691	8,854	,621	,451	,841
KA5	22,4797	9,088	,669	,535	,836
KA6	22,7967	8,704	,510	,485	,861
KA7	22,4959	8,941	,657	,539	,837

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26,4228	11,672	3,41647	7

Lampiran 10

Hasil Uji Normalitas Data

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,47250156
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,046
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,597
Asymp. Sig. (2-tailed)		,868

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 11

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

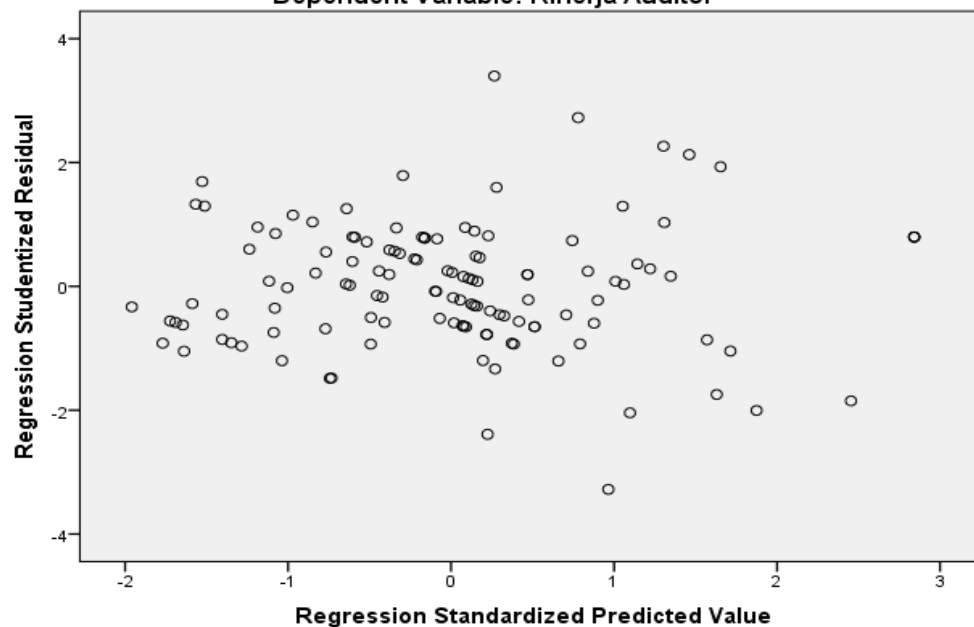
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,156	2,633		1,958	,053		
1							
Ketidajelasan Peran	-,066	,121	-,052	-,543	,588	,492	2,034
Konflik Peran	-,017	,062	-,019	-,274	,785	,968	1,034
Profesionalisme	,145	,092	,151	1,577	,117	,489	2,045
Budaya Organisasi	,263	,100	,275	2,630	,010	,408	2,450
Tekanan Anggaran Waktu	,532	,103	,431	5,178	,000	,647	1,544

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Auditor



Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2,453	1,580		-1,553	,123		
1 Ketidakjelasan Peran	,100	,073	,174	1,376	,171	,492	2,034
Konflik Peran	-,024	,037	-,058	-,646	,519	,968	1,034
Profesionalisme	,051	,055	,117	,926	,356	,489	2,045
Budaya Organisasi	,009	,060	,020	,145	,885	,408	2,450
Tekanan Anggaran Waktu	,003	,062	,006	,055	,956	,647	1,544

a. Dependent Variable: ABSRESID

Lampiran 12

Hasil Uji Hipotesis

**Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,156	2,633		1,958	,053
	Ketidakjelasan Peran	-,066	,121	-,052	-,543	,588
	Konflik Peran	-,017	,062	-,019	-,274	,785
	Profesionalisme	,145	,092	,151	1,577	,117
	Budaya Organisasi	,263	,100	,275	2,630	,010
	Tekanan Anggaran Waktu	,532	,103	,431	5,178	,000

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678,198	5	135,640	21,278	,000 ^b
	Residual	745,818	117	6,375		
	Total	1424,016	122			

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

b. Predictors: (Constant), TekananAnggaranWaktu, KonflikPeran, Profesionalisme, KetidakjelasanPeran, BudayaOrganisasi

**Hasil Uji Analisis Regresi
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,156	2,633	
	Ketidakjelasan Peran	-,066	,121	-,052
	Konflik Peran	-,017	,062	-,019
	Profesionalisme	,145	,092	,151
	Budaya Organisasi	,263	,100	,275
	Tekanan Anggaran Waktu	,532	,103	,431

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

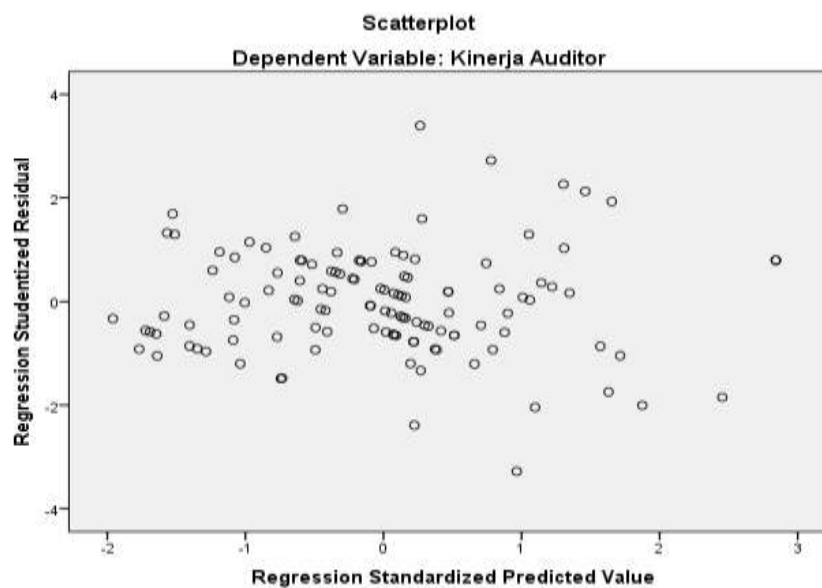
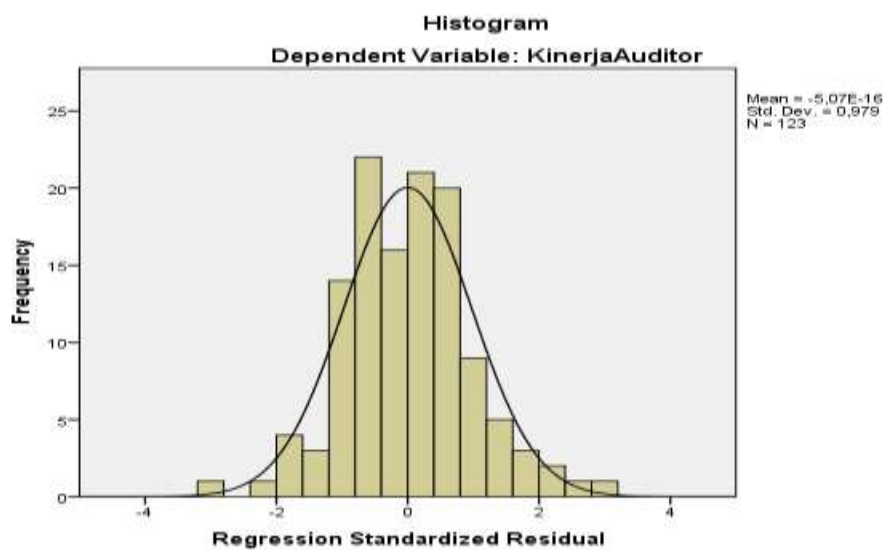
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,690 ^a	,476	,454	2,52478	,476	21,278	5	117	,000

a. Predictors: (Constant), TekananAnggaranWaktu, KonflikPeran, Profesionalisme, KetidakjelasanPeran, BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: KinerjaAuditor



Lampiran 13

Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI

Gedung C6, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang – 50229
Telp. +62248508015. Fax. +62248508015
Laman: <http://fe.unnes.ac.id> email: fe@unnes.ac.id

Nomor : 756 /UN37.1.7/PP/2015
Hal. : Ijin Penelitian

18 Maret 2015

Yth. : Kepala BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Tengah
Jl. Raya Semarang-Kendal Km.12
Semarang

Dengan hormat,

Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk kepentingan penyusunan Skripsi oleh mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Nurul Azizah
NIM : 7211411060
Jurusan/Jenjang : Akuntansi S1
Judul : "Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu (*Time Budget Pressure*) terhadap Kinerja Auditor"

Berkenaan dengan hal tersebut, mohon kiranya agar mahasiswa tersebut di atas dapat diijinkan untuk melaksanakan penelitian di Instansi yang Saudara pimpin.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

Penibantu Dekan Bid. Adm. Umum
Amir Mahmud, S. Pd, M. Si
NIP. 197212151998021001

Tembusan:
1. Dekan
2. Ketua Jurusan Akuntansi
di lingkungan Fakultas Ekonomi Unnes

FM-05-AKD-24

Lampiran 14

Surat Persetujuan Izin Riset Penelitian

NOTA DINAS
NOMOR ND- 45/PW11/TU/2015

Kepada : Para Kepala Bidang/ Subbag Prolap
 Dari : Kepala Bagian Tata Usaha
 Perihal : Kuesioner Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri (UNNES) Semarang, a.n. Nurul Azizah
 Lampiran : Satu berkas kuesioner

Sehubungan dengan surat Pembantu Dekan Bid. Adm.Umum Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Semarang Nomor 756/UN37.1.7/PP/2015 tanggal 18 Maret 2015 hal Permohonan Ijin Penelitian, bersama ini kami sampaikan kuesioner penelitian mahasiswa tersebut sebagai berikut :

No.	Bidang	Jumlah
1.	Bidang APD	40
2.	Bidang AN	25
3.	Bidang Investigasi	30
4.	Bidang IPP	40
5.	Subbag Prolap	15
Jumlah		150

Kami mengharapkan bantuan Saudara untuk memfasilitasi/membantu kelancaran pengisian kuesioner tersebut kepada para PFA/pegawai masing-masing bidang dan agar dikembalikan kepada kami paling lambat tanggal 30 Maret 2015 melalui Kasubbag Prolap.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 23 Maret 2015
 Plh. Kepala Bagian Tata Usaha

Widyatmono
 NIP 197702141998111001