

PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, STRUKTUR AUDIT, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PADA KINERJA AUDITOR

Putu Nita Winidiantari¹
Ni Luh Sari Widhiyani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: nitawinidiantari@yahoo.co.id / telp: +62 82 236 80 70 88

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja auditor menjadi perhatian pengguna laporan keuangan dalam tugasnya untuk mengaudit dan memastikan laporan keuangan yang telah dibuat sesuai dengan prinsip akuntansi yang berterima umum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja auditor pada KAP di Bali. Jumlah sampel yang digunakan 60 sampel. Metode pengumpulan data adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah konflik peran maupun ketidakjelasan peran tidak memiliki pengaruh pada kinerja auditor. Variabel lainnya yaitu struktur audit, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: auditor, kinerja, konflik peran, struktur audit, motivasi, ketidakjelasan peran, kepuasan kerja

ABSTRACT

Auditor performance concern users of financial statements in its duty to audit and ensure that the financial statements have been prepared in accordance with generally acceptable accounting principles. This study aims to influence of role conflict, role ambiguity, audit structure, motivation, job satisfaction on performance auditor in KAP in Bali. The samples used 60 samples. The method of data was a questionnaire. Analysis techniques used multiple linear regression analysis. The results describe the role conflict and role ambiguity does not have effect on the performance auditors. Other variables that audit structure, motivation, job satisfaction had positive impact in performance auditors.

Keywords: auditor, performance, role conflict, audit structure, motivation, role ambiguity, job satisfaction

PENDAHULUAN

Adanya tuntutan untuk menjamin kebenaran laporan keuangan yang telah dibuat manajemen sehingga diperlukan jasa yang dilakukan oleh pihak profesional untuk menilai kebenaran laporan keuangan tersebut. Akuntan publik merupakan profesi yang dipercaya sebagai pihak independen untuk mengaudit suatu laporan keuangan (Wisesa, 2012). Kinerja auditor menjadi perhatian pengguna laporan keuangan dalam tugasnya untuk mengaudit dan menghasilkan informasi bagi pihak yang berkepentingan, jika kualitas informasi yang diberikan semakin kompeten berarti auditor tersebut memiliki kinerja yang baik. Kinerja auditor ialah cerminan pekerjaan yang dijalani auditor untuk meraih hasil kerja yang baik agar tercapinya tujuan suatu organisasi. (Hanif, 2013).

Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik tengah mendapat sorotan dari berbagai pihak. Adanya kasus yang melibatkan akuntan publik atau auditor independen menjadi alasan mengapa profesi ini sangat dilematis (Ramadhanty, 2013). Skandal akuntansi yang pernah terjadi pada perusahaan di Indonesia yaitu kasus yang terjadi di PT Kimia Farma Tbk., terjadi *overstated* pada laba bersihnya. Melihat kasus-kasus yang menimpa akuntan publik saat ini, menjadikan pelajaran untuk dapat mengusir keraguan dari klien maupun pemakai laporan keuangan yang lain dengan cara lebih meningkatkan kredibilitas dan kinerja dari auditor tersebut.

Beban tugas yang berat dalam proses audit, auditor sering mendapatkan tekanan peran berupa konflik peran ataupun ketidakjelasan peran. Menurut Cahyono

dan Imam(2002) timbulnya konflik terjadi ketika perbedaan perintah yang bertolak belakang yang didapatkan seseorang secara langsung dan bersama yang mengakibatkan salah satu perintah tidak bias dijalankan. (Fanani,dkk. 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Fanani,dkk. (2008) menemukan bukti empiris variabel tekanan peran yaitu konflik peran memiliki pengaruh negatif pada kinerja auditor, konsisten dengan penelitian Yitzhak *et al* (1998), Agustina (2009), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Friska (2013) memperlihatkan variabel konflik peran tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Tekanan peran lainnya yang kerap dirasakan auditor adalah ketidakjelasan peran terjadi saat seseorang memiliki perasaan tidak jelas atas informasi yang dibutuhkan guna menuntaskan kewajiban dari pekerjaannya maupun tidak mendapatkan kejelasan tentang deskripsi tugas dan kewajiban pekerjaannya (Ramadhan, 2011). Ketika seorang auditor merasa tidak jelas atas pekerjaannya yang dilaksanakannya akan berdampak negatif kepada kinerja auditor tersebut menjadi kurang optimal dalam menangani tugas auditnya, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja dari seorang auditor tersebut. Adanya pengaruh dari ketidakjelasan peran terhadap kinerja seorang auditor didukung oleh penelitian. Rahmawati (2011), dan Fried (1998) menemukan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor, tetapi hasilnya berbeda dengan yang dilakukan oleh Wira Putra (2012), Wisesa (2012) yaitu ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Kinerja yang baik dapat dicapai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik pula, dengan bantuan struktur audit dalam Kantor Akuntan Publik mampu mengurangi beban pekerjaan dan kesalahan dalam mengaudit suatu laporan keuangan. Struktur audit adalah langkah pendekatan secara sistematis pekerjaan audit yang memiliki karakteristik oleh proses dari prosedur rangkaian logis, dan memakai kumpulan alat serta kebijakan audit yang tertata untuk mempermudah seorang auditor menjalankan tugas auditnya (Bowrin, 1998). Hasilnya memiliki persamaan dengan penelitian Bamber *et al* (1989). Namun penelitian Stuart (2001) mendapatkan hasil yang bertentangan.

Faktor individu memiliki peranan besar dalam memengaruhi kinerja seseorang sebagai individu maupun pekerjaan dalam suatu tim. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk berusaha mencapai tujuannya, dengan adanya motivasi akan mendorong individu lebih berprestasi dalam setiap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama,dkk. (2013) menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja auditor, karena motivasi ialah dorongan yang dimiliki individu untuk mencapai tujuannya sehingga memengaruhi perilaku seseorang dalam lingkungan kerjanya yang berimplikasi pada peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Dwilita dan Azhar (2011) dan Springer (2001).

Salah satu faktor individu yang memiliki pengaruh penting dalam memengaruhi kinerja seseorang selain motivasi adalah kepuasan kerja. Handoko (2002) menyatakan kepuasan kerja ialah kondisi yang bersifat emosional baik dalam keadaan yang senang maupun kurang menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam menilai pekerjaannya. Hal ini terlihat dari *feedback* yang baik dari seorang karyawan mengenai pekerjaannya dan semua keadaan kondisional di dalam lingkungan kerja. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian Sulton (2010) memaparkan seseorang yang mendapatkan puncak dari kepuasan kerja akan berpengaruh positif pada pekerjaan itu sendiri dan berpotensi meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini didukung Gautama S dan Muhammad (2010), dan Nugroho, dkk. (2008) bahwa kepuasan kerja menghasilkan arah pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Konflik peran oleh Amilin dan Dewi (2008) adalah pencapaiannya berbeda dari harapan pihak yang bertentangan juga perbedaan diantara kredibilitas peran dengan harapan dari pihak yang berbeda. Penelitian dilakukan Fisher (2001) menghasilkan variabel konflik peran memiliki pengaruh negatif pada kinerja auditor maupun kepuasan kerja auditor. Sehingga hipotesis adalah :

H₁: Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Menurut Robbins (2002) Ketidakjelasan peran adalah suatu keadaan yang terjadi jika seseorang tidak mendapatkan gambaran mengenai pekerjaannya. Agustina (2009), ketidakjelasan peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor.

H₂: Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Struktur audit merupakan langkah pendekatan secara sistematis pekerjaan audit yang memiliki karakteristik oleh proses dari prosedur audit dan memakai kumpulan alat serta kebijakan audit yang tertata untuk mempermudah seorang auditor menjalankan tugas auditnya (Bowrin,1998). Penelitian Wira Putra (2012) memaparkan KAP yang menerapkan struktur audit dapat membantu auditor dan berpengaruh positif dalam peningkatan kerja auditor.

H₃: Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan pendoron yang timbul dari dalam dan diluar diri seseorang (Chandra, 2006). Dwilita dan Azhar (2011) meneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor yang bekerja pada KAP di kota Medan.

H₄: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Kepuasan kerja adalah perwujudan perasaan yang positif atas pekerjaan yang telah dilakukan. Perilaku yang dicerminkan adalah moralitas, perilaku disiplin, dan prestasi (Sutrisno, 2009:75). Hasil penelitian yang dilakukan Gautama S dan Muhammad (2010) menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh parsial dan simultan antara kepuasan kerja dengan kinerja auditor. Hipotesis yang dapat ditarik adalah :

H₅: Kepuasan kerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dipandang sebagai perpaduan dari

pencapaian pekerjaan (hal yang harus di capai oleh seseorang) serta kompetensi (cara individu mendapatkannya) (Marwansyah, 2012:228).

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada KAP di Bali yang terdaftar sebagai member Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan terdapat dalam *Directory* KAP 2014. Objek penelitian mengenai pengaruh konflik peran, struktur audit, ketidakjelasan peran, motivasi, kepuasan kerja pada kinerja auditor pada KAP yang berlokasi di Provinsi Bali yang terdaftar sebagai anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2014.

Populasi adalah keseluruhan auditor yang bekerja di KAP Provinsi Bali yang terdata dalam Direktori IAPI tahun 2014. Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013:392). Adapun kriterianya sebagai berikut :

- 1) Auditor yang telah bekerja minimal selama satu tahun atau lebih dan pernah mengaudit laporan keuangan.
- 2) Auditor yang bekerja sebagai auditor senior, auditor junior manajer dan jabatan lainnya.

Metode yang digunakan adalah kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner yang disebarkan berupa daftar pernyataan kepada responden mengenai konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil jawaban kemudian dihitung menggunakan skala *Likert*.

Kuesioner disusun menggunakan lima alternatif jawaban yang kemudian dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban bagian tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner dilakukan pada sembilan Kantor Akuntan Publik di provinsi Bali. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 73 kuesioner dan hanya 65 kuesioner yang kembali. Hal ini dikarenakan terdapat satu Kantor Akuntan Publik yang sudah tidak beroperasi dan dua Kantor Akuntan Publik yang tidak bisa menerima kuesioner sejumlah auditornya.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai *pearson correlation*. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai *person correlation* terhadap skor total di atas 0,30 (Sugiyono, 2013:189). Hasil dari pengujian validitas di penelitian ini menunjukkan semua indikator pernyataan dalam variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja auditor memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,3 sehingga semua indikator tersebut sudah memiliki data yang valid. Hasil dari pengujian reliabilitas memaparkan bahwa keempat instrumen penelitian memiliki koefisien lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut reliabel.

Uji Normalitas, uji ini memiliki tujuan memperhitungkan variabel independen dan variabel dependen yaitu konflik peran (X_1), ketidakjelasan peran (X_2), struktur audit (X_3), motivasi (X_4), kepuasan kerja (X_5) dan kinerja auditor (Y) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji nilai signifikan sebesar 0,301

(0,301>0,05). Ini menandakan model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa nilai *tolerance* pada setiap variabel > dari 10 persen, dengan nilai VIF setiap variabel yang < 10%. Hal ini menandakan model regresi bebas dari masalah multikolinearitas. Pengujian ini dilaksanakan dengan menghitung nilai VIF dari setiap variabel bebas. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai sig. pada masing– masing variabel berada di atas 5 persen. Hal ini menunjukkan model regresi yang dipakai bebas heteroskedastisitas.

Pengujian ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan pengaruh tiap-tiap variabel. Adapun hasil ilah data dari uji regresi linier berganda dipaparkan pada Tabel1 :

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.721	4.201		0.886	0.38
Konflik Peran	-0.125	0,109	-0.07	-1.146	0.257
Ketidakjelasan Peran	-0,052	0,141	-0.025	-0.371	0.712
Struktur Audit	0.698	0,185	0.301	3.765	0
Motivasi	0.46	0.104	0.347	4.412	0
Kepuasan Kerja	0.466	0.101	0.341	4.604	0
Adjusted R Square					0,867
F Hitung					77,845
Sig. F					0,000

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan olah data maka persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = -0,125X_1 - 0,052X_2 + 0,698X_3 + 0,460X_4 + 0,466X_5 + e_i$$

Keterangan :

Y	= kinerja auditor
X ₁	= konflik peran
X ₂	= ketidakjelasan peran
X ₃	= struktur audit
X ₄	= motivasi
X ₅	= kepuasan kerja
e _i	= komponen pengganggu

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji koefisien determinasi didapatkan dari nilai *Adjusted R Square* adalah 0,867 yaitu 86,7 %, ini artinya 86,7 persen variasi kinerja auditor dipengaruhi oleh model yang dibentuk oleh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan selisih dari 86,7 persen yaitu sebesar 13,3 persen dijelaskan oleh faktor lainnya tidak dijelaskan dalam penelitian.

Hasil dari uji kelayakan model (Uji F) didapatkan nilai signifikan uji F yaitu sebesar $0,000 < 5$ persen. Hal ini berarti variabel bebas berpengaruh serempak pada variabel terikat pada tingkat signifikansi 5 persen.

1) Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor

Pada Tabel 1 dilihat bahwa tingkat signifikansi uji t untuk variabel konflik peran sebesar 0,257 maka tingkat signifikansi t adalah $0,257 > 0,05$ yang mana nilai signifikansi $>$ taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu 0,05. Hipotesis pertama H₁ menyatakan konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Artinya konflik peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesis pertama (H₁) tidak diterima.

Keadaan ini memaparkan konflik peran yang dihadapi auditor khususnya di provinsi bali tidak menimbulkan perasaan tertekan karena kantor akuntan publik di Bali mengaudit perusahaan dengan entitas kecil dengan auditor yang bekerja relatif sedikit sehingga dalam menjalankan tugas auditnya, masing-masing auditor sudah mengetahui jelas tugas yang akan dilaksanakannya dan bersikap profesional antar rekan kerjanya serta dapat menjaga kode etiknnya maupun integritasnya sehingga tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Hasil dari penelitian tentang konflik peran ini sejalan dengan penelitian Eriani (2010) dan Hanna dan Friska (2013) yang menyatakan konflik peran tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

2) Pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor

Hipotesis kedua H_2 memaparkan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian memaparkan bahwa nilai $\beta_2 = -0,052$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,712 yang lebih besar dari taraf nyata dalam penelitian ini. Artinya ketidakjelasan peran tidak berpengaruh pada kinerja auditor, maka hipotesis kedua (H_2) ditolak.

Kondisi ini menggambarkan bahwa pembagian tugas dan arus informasi dalam suatu tim audit di kantor akuntan publik di bali sudah jelas dan tidak terjadi ketimpangan dalam pembagian tugas dan wewenang yang diberikan sehingga tidak mengganggu kinerja auditor tersebut. Hasil ini sejalan dengan Fanani, dkk

(2008), Wisesa (2012) yang menyimpulkan ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor.

3) Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis ketiga H_3 menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil spss menunjukkan bahwa $\beta_3 = 0,698$ dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini. Artinya variabel struktur audit berpengaruh positif pada auditor, maka hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima.

Kondisi ini berarti dengan diterapkannya struktur audit di kantor akuntan publik bisa mempermudah pekerjaan auditor sehingga terjadi peningkatan kinerja auditor. Hasilnya sejalan dengan penelitian dari Wira Putra (2012), Hanif (2013), dan Fanani (2008).

4) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

H_4 menyatakan motivasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_4 = 0,460$ dengan tingkat signifikansi $0,000 <$ taraf nyata di penelitian ini. Artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, maka hipotesis keempat (H_4) dapat diterima. Kondisi ini menggambarkan dengan adanya motivasi, seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam penugasan auditnya dan berdampak pada peningkatan kinerja

auditor secara keseluruhan. Hasil ini didukung oleh penelitian Dwilita dan Azhar (2011) serta Sulton (2012).

5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis kelima H_5 menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan pada auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_4 = 0,460$ dengan tingkat signifikan adalah $0,000 < \text{taraf nyata}$ dalam penelitian. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, maka hipotesis kelima (H_5) dapat diterima.

Kondisi ini memperlihatkan jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor sehingga dengan otomatis ketika seorang auditor mengerjakan apa yang menjadi tanggungjawabnya akan terasa ringan dan semakin tingginya kepuasan kerja seorang auditor maka kinerjanya meningkat. Hasil ini konsisten dengan penelitian Gautama S dan Muhammad (2010) dan Mayani dan Supomo (2001).

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dijabarkan dalam penelitian ini memaparkan variabel konflik peran maupun ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kondisi ini dikarenakan KAP yang ada di Bali lebih banyak mengaudit perusahaan berskala besar dan memiliki jumlah auditor yang sedikit sehingga meminimalkan terjadinya konflik peran dan ketidakjelasan peran yang lebih sering ditemui pada KAP *Big Four* atau Kantor Akuntan Publik berukuran besar. Variabel lainnya yaitu struktur audit, motivasi, dan juga kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif

pada kinerja auditor, dengan adanya struktur audit yang baik maka akan memudahkan auditor bekerja sehingga kinerja auditor meningkat. Faktor individual yaitu motivasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting untuk memaksimalkan kinerja auditor, dengan adanya motivasi mendorong auditor untuk bekerja lebih baik dan jika memiliki kepuasan kerja yang maksimal akan menghasilkan laporan audit yang akurat serta reliabel sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor tersebut.

Saran yang diberikan dalam penelitian selanjutnya untuk menambahkan variable dependen lain, atau variable moderasi dan variable intervening yang dapat memperkuat atau memperlemah variabel dependen. Penelitian lainnya diharapkan untuk memperlebar ruang lingkup sampel selain di kantor akuntan public melainkan seperti BPK (Badan Pemeriksa Keuangan).

REFRENSI

- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian Pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik *Big Four* di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*. 1(1): h:40-69.
- Bowrin, Anthony R. 1998. Review And Synthesis of Auditing Structure Literature. *Journal of Accounting Literature*. Vol 12.
- Cahyono, Dwi, dan Imam Ghozali. 2002. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik. *Journal of Accounting Research*. 5(3): h:1-12.

- Dwilita, Handriyani dan Azhar Makhum. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. 3(1): h:23-36.
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif, Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Indonesia*. 5(2): h:139-155.
- Fisher, Richard T. 2001. Role Stress, The Type A Behavior Pattern, And External Auditor Job Satisfaction And Performance. *Journal of Behavioral Research In Accounting*. Volume 13.
- Fried, Yitzhak. 1998. The Interactive Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Mar 1998: pp:19-28.
- Gautama S, Ibnu dan Muhammad Arfan. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor: Studi Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. 3(2): h:195-205.
- Hanif, Rheny Afriana. 2013. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*. 21(3).
- Hanna, Eizabeth dan Friska Firnanti. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 15(1): h:13-28.
- Pratama Andi, Dandez Rifa dan Arie Frinola Minovia. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*. 1(1): h:1-15.
- Rahmawati. 2011. Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ramadhan, Syahril. 2011. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi*. 4(7): h:1-26.
- Ramadhanty, Rezki Wulan. 2013. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di DIY. *Jurnal Nominal Universitas Negeri Yogyakarta*. 2(2): h:61-75.

- Springer, Gary Jon. 2001. A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employee. *Journal of Global Business Issues*. 5(1): pp:29-43.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulton. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negri Syarif Hidayatutullah.
- Stuart, Irish. 2001. The Influence of Audit Structure On Auditor Performance In High and Low Complexity Task Setting. *Journal of Behavioral Research In Accounting*. Volume 11.
- Wira Putra, I Gede Bandar. 2012. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit dan *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Bali. *Jurnal Akuntansi*. 1(1): h:1-18.
- Wisesa, Ardhimas Linggar. 2012. Pengaruh *Exercised Responbility*, Pengalaman, Otonomi dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor di Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Yithzak, Fried, Haim Ailan Ben-David, Tiegs Robert B, Avital Natfali and Yeverechyahu Uri. 1998. The Interactive Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Performance *Journal of Occupational and Organitizing Psychology*. Mar 1998: pp:19-28