

Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran dan Ketidajelasan Peran Pada Kinerja Auditor KAP di Bali

Anak Agung Sagung Dea Saraswati¹
I Dewa Nyoman Badera²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email:deasaraswati28@gmail.com / Tlp. +6281337569471

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

ABSTRAK

Profesi seorang akuntan public memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan bisnis global saat ini. Peran tersebut berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, Kantor Akuntan Publik (KAP) membutuhkan auditor yang profesionalisme dan membutuhkan pengalaman agar mendapatkan hasil kinerja yang baik serta mengkaji faktor-faktor yang menurunkan kualitas kinerja auditor yaitu konflik peran dan ketidakjelasan peran. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja, konflik peran dan ketidakjelasan peran pada kinerja auditor. Metode Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukann dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, sehingga didapat jumlahh sampel sebanyak 51 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor, pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor, konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor dan ketidakjelasan peran berpengaruh positif pada kinerja auditors.

Kata kunci: *profesionalisme, pengalaman kerja, konflik peran dan ketidakjelasan peran.*

ABSTRACT

The profession of a public accountant holds a very important role in the development of global business today. The role associated with the tasks and responsibilities. As a company engaged in the fields of services, public accountant (KAP) requires the auditor's professionalism and need experience in order to get good performance results and examine the factors that degrade the quality of performance of Auditors that is a conflict of roles and role of obscurity. The purpose of this research is to know the influence of professionalism, work experience, the role conflict and role of obscurity on the performance of the auditor. Method of determination of the sample in this research dilakukann by using purposive sampling technique, so that the obtained sample jumlahh as much as 51 people. Data collection methods used in this research is a survey with questionnaire technique method. Yangg data analysis techniques were used to test the hypothesis in this study was multiple linear regression analysis with the help of the program SPSS. The results of the analysis show that the positive effect on the performance of the professionalism of Auditors, work experience the positive effect on the performance of the auditor, the role conflict of the negative effect on the

performance of the auditor and the role ambiguity of the influential role of positive on the performance of auditors.

Keywords: *professionalism, work experience, role conflict and role ambiguity.*

PENDAHULUAN

Kantor Akuntan Publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Akuntan Publik dalam menjalankan profesinya di atur oleh kode etik profesi. Peran penting dalam profesi seorang akuntan publik tersebut berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab. Muliani dkk (2015) Dalam kinerja auditor, auditor memiliki tanggung jawab dalam pemberian opini dan kebenaran atas laporan keuangan. Oleh karena itu, banyak sorotan ke arah akuntan publik dikarenakan keterlibatan auditor independen dengan berbagai kasus manipulasi pada laporan keuangan. Kasus-kasus kegagalan auditor yang terjadi, diawali dengan kasus jatuhnya Enron yang melibatkan Kantor Akuntan Publik (KAP) Arthur Andersen dan banyaknya kasus yang serupa terjadi di Indonesia dalam bentuk berbeda-beda (Christiyanto, 2014).

Kegagalan audit atas laporan keuangan di Indonesia yaitu PT Telkom yang melibatkan KAP “Eddy Pianto & Rekan” (Christiyanto, 2014). Adapun kasus terbaru KAP Purwantono, Suherman & Surja yakni Kantor akuntan publik mitra Ernst & Young’s (EY) yang dipublikasikan oleh Badan Pengawas Perusahaan Akuntan Publik AS (*Public Company Accounting Oversight Board/PCAOB*). Sepakat membayar denda kepada regulator Amerika Serikat senilai sekitar Rp 13,3 miliar, akibatnya gagal melakukan audit laporan keuangan pada kliennya seperti dikutip dari media online (www.tempo.com, 2016). Kasus ini membuktikan masih belum maksimal dan optimalnya peran seorang auditor sehingga menyebabkan rusaknya kepercayaan KAP

secara umum dan khususnya KAP dimana mereka bekerja dimata publik. Untuk meningkatkan kepercayaan klien kepada auditor, kantor akuntan publik harus lebih memperhatikan kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya. Kinerja auditor merupakan profesi yang didapat oleh seseorang auditors dalam menjalankan tugas-tugas yang dipercaya kepada nya tersebut atas kelincahan, pengalaman, dan ketaatan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Dalam menilai kinerja auditor, menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas, yaitu kemampuan (*ability*),komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja.

Kinerja memiliki 3 unsur menurut Goldwasser (1993) yaitu: kualitas kerja, yakni melakukan audit yang didasarkan dari kepandaian, dan ketrampilan, kuantitas pekerjaan yaitu sebanyak tugas yang pandai terselesaikan berdasarkan target yang disampaikan dan tepat waktu yaitu konsistem dalam menuntaskan tugas berlandaskan atas waktu yang telah disesuaikan. Oleh Karena itu, kemampuan auditor dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan dan kode etik yang akan menghasilkan kinerjanya dengan baik.

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang membutuhkan auditor yang proffesional.Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), profesionalisme adalah “tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi.” Proffesionalisme merupakan syarat yang paling utama bagi seorang auditor.Menurut Hudiwinarsih (2010) dalam Putri dan Suputra (2013) berarti seseorang yang bekerja dengan professionals. Sedangkan menurut Friska (2012)

profesionalisme adalah seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya dengan kesungguhan, kecermatan, terhindar dari kelalaian dan ketidakjujuran.

Professionalisme memiliki lima ukuran menurut Herawati dan Susanto (2009:4) adalah pengabdian pada profesi dapat dilihat dengan mempergunakan pengetahuan dan kecakapan. Kewajiban social yaitu wawasan berkenaan penting nya peranan profesi dan kegunaan di dapat dari sekitarnya maupun dalam pekerjaan yang diperoleh. Kemandirian dimaksudkan opini seseorang yang professional mengenai pertimbangan dengan tidak adanya tekanan pihak yang tidak berkepentingan. Kepercayaan terhadap peraturan profesi adalah yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang sesuai dengan pekerjaan mereka. Hubungan secara professional adalah ide utama dalam suatu pekerjaan, Melalui ikatan profesi ini untuk membangun kesadaran profesional.

Pengalaman bagi seorang auditor sangatlah berperan penting bagi keahlian seorang auditor. Susetyo (2009) menyatakam bahwa pengalaman kerja (*audite xperience*) dapat diukur dari tingkat jabatan dalam strukturs tempat bekerja, tahun lamanya bekerja, keahlian yang dimiliki auditors, dan pelatihan yang diikuti oleh auditors. Menurut Saputra dkk. (2016) Pengalaman kerja dalam pengauditan merupakan pengalaman auditor dalam melakukan audit yang dilihat dari segi lamanya bekerja sebagai auditor dan banyaknya tugas pemeriksaan yang telah dilakukan.

Menjalankan tugasnya kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh kondisi yaitu stress kerja. Menurut Wolfe dan Snoke (1962) dalam Agustina (2009) menyatakan bahwa konflik peran terjadi jika dalam menjalankan tugasnya mendapatkan dua atau tiga perintah yang berbeda-beda secara bersama-sama sehingga dalam melaksanakan satu perintah dapat terabaikannya perintah yang lain. Kondisi seperti ini muncul karena adanya instruksi yang bertentangan secara bersama dan melaksanakan salah satu instruksi saja akan menimbulkan terabaikannya instruksi yang lain (Fried 1998).

Tekanan peran lainnya kerap dirasakan auditor selain ketidakjelasan perans yang sangat berperan dalam pemeriksaan laporan keuangan suatu perusahaan. Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan dan melakukan pekerjaan dengan kurang baik sehingga kinerja nya menurun. Trisnawati (2015) menyatakan Ketidakjelasan peran dapat menimbulkan seseorang menjadi tidak tenang, tidak puas dan kinerja menurun. Seseorang yang merasakan adanya ketidakjelasan peran mengenai kebenaran dalam pekerjaannya, seperti kurangnya informasi atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas yang dikerjakan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan memberikan bukti empiris pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja, konflik peran dan ketidakjelasan peran pada kinerja auditor. Berdasarkan tujuan maka manfaat penelitian ini terdiri dari Manfaat teoritis yaitu diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja, konflik peran dan ketidakjelasan peran pada kinerja auditor. Manfaat Praktis yaitu memberikan informasi, bahan rujukan dan referensi serta sebagai pertimbangan auditor dalam

meningkatkan kinerja auditor. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan melaksanakan tugasnya.

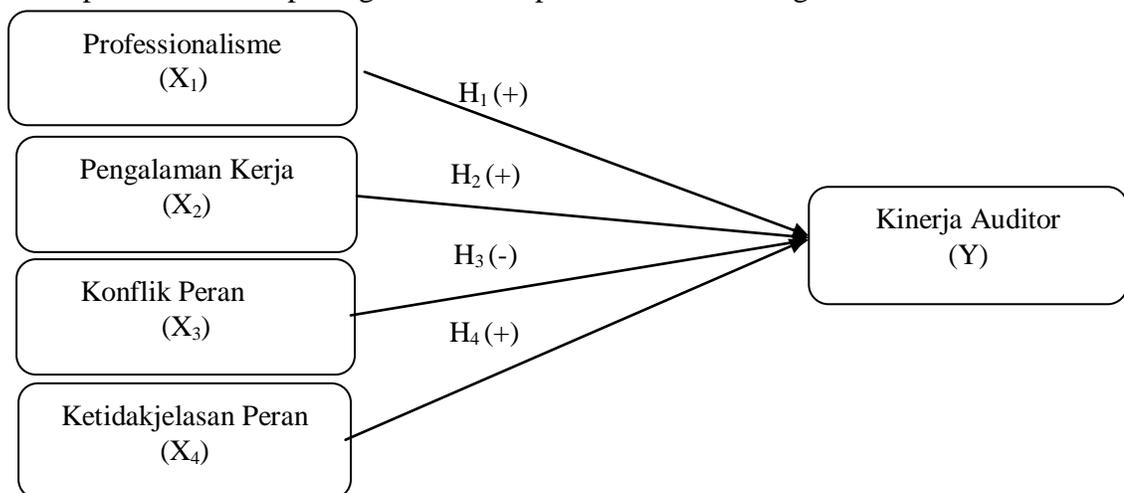
Kajian pustaka pada penelitian ini menggunakan teori keagenan dan teori peran. Teori keagenan menjelaskan bahwa hubunganagensi muncul ketika antara satu orang atau lebih (*principals*) yang melibatkan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa bagi mereka dan mendelegasikan wewenang.pengambilan keputusan kepada agent tersebut (Jensen dan Meckling,1976). Adanya konflik antara principal dan agent dalam teori keagenan yang dimana pihak manajemen lebih mengetahui kondisi perusahaan dibandingkan dengan pemilik perusahaan sehingga menimbulkan asimetri informasi. Kondisi ini memberikan kesempatan kepada manajemen untuk menggunakan informasi yang diketahuinya dengan memanipulasi laporan keuangan perusahaan sehingga kinerja mereka terlihat baik. Untuk mengurangi adanya kecurangan yang dilakukan pihak manajemen maka diperlukannya pengujian yang dilakukan oleh pihak ketiga yaitu auditor.

Seorang auditor harus memiliki sikap profesionalisme dan pengalaman kerja agar dalam menyelesaikan laporan keuangan mendapatkan hasil yang baik.Tetapi, dengan permintaan klien yang tidak sesuai dengan hasil kinerja auditor, maka akan muncul konflik peran serta ketidakjelasan peran mengenai ekspetasi pekerjaan atau tidak adanya kejelasan dalam tugas-tugas yang dikerjakan.

Teori peran (*role theory*) merupakan penekanan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang di tempati di

masyarakat Menurut Khan *et-al.* (1964) dalam Agustina (2009). Salah satu sumber stress yang dijumpai dalam suatu pekerjaan yaitu stress peran yang merupakan sebagai konflik peran dan ketidakjelasan peran Rosally dan Yulius Jogi (2015). Oleh karena itu, untuk terhindar dari konflik peran dan ketidakjelasan peran, Seseorang harus menjalankan suatu pekerjaan dengan harapan yang diinginkan.

Menurut Khan *et al.* (1964) dalam Agustina (2009), teori peran (*role theory*) merupakan peraturan dalam membimbing sifat perseorangan sebagai pelaku sosial yang mempelajari sikap atau sifat sesuai dengan tempatnya di masyarakat. Karyawan dalam suatu organisasi dihadapkan dengan peran manajemen yang dapat berpengaruh pada tekanan. Karyawan dalam sebuah organisasi dapat menghadapi suatu tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan melalui tekanan peran yang manajemen berikan (Pathak, 2012). Kerangka konseptual adalah suatu hubungan antara variable satu terhadap variable lainnya dari permasalahan yang ingin diteliti. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil penelitian Putri dan Suputra (2013) mengungkapkan bahwa seorang auditors dalam menyampaikan laporan audit tidak tepat waktu akan berakibat pada menurunnya sikap profesionalisme dari seorang auditors dan auditors telah gagal dalam menjaga sikap profesionalisme pekerjaan. Hal tersebut membuat profesionalisme dari seseorang auditors sangat berpengaruh terhadap kinerja auditors. Penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi dan Suputra (2015), dan Wedatama Temaja (2016) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditors. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₁: Profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Saputra (2008) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja pada kinerja auditor, hal ini berarti pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh auditor untuk meningkatkan kualitas serta prestasi kerja yang dihasilkan. Penelitian pendahulu terkait kinerja auditor juga telah dilakukan oleh Wisesa (2011), dimana dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₂: Pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Konflik peran merupakan suatu fenomena yang dialami oleh auditors yang muncul karena adanya syarat yang bertentangan sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja secara potensial bias menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan maka dari itu konflik peran

berpengaruh negatif pada kinerja auditor (Fanani dkk. 2008). Penelitian Eka Ratna Sari (2016) menyatakan bahwa kinerja auditor dipengaruhi secara negatif oleh konflik peran. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₃: Konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor.

Seseorang yang menghadapi ketidakjelasan peran dapat mengalami kecemasan, ketidakpuasan, serta kurang efektif dalam melaksanakan tugas dibanding orang lain sehingga kinerja menurun dan ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor (Fanani dkk. 2008). Pada Penelitian Trisnawati (2015) Ketidakjelasan peran mempengaruhi secara positif dan signifikan pada kinerja auditors, Hal ini bermakna semakin tidak jelas peran auditor maka semakin menurun kinerja auditors. Adapun penelitian Arianti (2015) juga mendukung hasil tersebut dan menyimpulkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₄: Ketidakjelasan peran berpengaruh positif pada kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk memahami pengaruh ataupun kaitan variable satu dengan lainnya (Sugiyono, 2014). Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Akuntans Publik (KAP) di Provinsi Bali yang terdaftar pada Direktori yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) pada tahun 2017. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah

pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja, konflik peran, dan ketidakjelasan peran pada kinerja auditors. Data diperoleh dari kuisioner yang disebar ke Kantor Akuntan Publik.

Variabel terikat atau *dependent variable* (Y) adalah faktor-faktor yang diamati peneliti untuk melihat variabel yang dipengaruhi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan suatu organisasi Fanani dkk.(2008). Dalam mengukur variabel yang digunakan Fanani dkk, (2008) yang terdiri dari 7 item pertanyaan.

Variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014: 59). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah profesionalisme, pengalaman kerja, konflik peran, dan ketidakjelasan peran. Profesionalisme merupakan sikap dari auditors melaksanakan audit sesuai dengan pedoman audits, menggunakan pertimbangan profesionalnya pelaksanaan dan pelaporan audit nya. Profesionalisme auditor di ukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian Friska (2012) yang meliputi: Pengabdian pada profesi, Kewajiban social, Kemandirian, Kepercayaan terhadap peraturan profesi, Hubungan dengan professional. Persepsi responden terhadap pertanyaan tersebut diukur dengan empat point skala *Likert* dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

Pengalaman Kerja dalam penelitian ini adalah pemahaman, tugas dan lamanya bekerja yang dimiliki seorang auditor, serta banyaknya mengikuti pelatihan dalam

menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam tentang audit. Dalam Putri dan Juliarsa (2014), semakin lama pengalaman audit seorang auditor maka semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkan. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel ini adalah lamanya bekerja dan banyaknya tugas pemeriksaan dengan total 7 item pertanyaan (Ramadhanty, 2013). Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan empat point skala *Likert* dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

Konflik peran adalah suatu permasalahan yang timbul karena mekanisme pengelolaan birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional (Hanna & Firnanti, 2013). Dalam mengukur variabel yang digunakan oleh Fajar Hadi (2010) yang terdiri dari 7 item pertanyaan. Persepsi responden terhadap pertanyaan tersebut diukur dengan empat point skala *Likert* dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

Ketidajelasan perans adalah kurangnya informasi yang dipunyai serta tidak adanya arahan dan kemahiran yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban, hubungan lain nya, dan ketidakpastian sanksi serta ganjaran pada tindakan yang dilakukan Rizzo *et al* (1970) dalam Fanani dkk. (2008). Variabel ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran diukur dengan menggunakan indikator yang digunakan oleh Rizzo *et al.* (1970) dalam Fanani dkk. (2008). Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan empat points skala *Likert* dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

Populasi adalah wilayah umum atau generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki standar tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan seluruh auditors yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali yang terdaftar IAPI. Jumlah auditors yang bekerja pada KAP di Provinsi Bali sebanyak 78 auditor. Daftar Jumlah auditor dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1.
Daftar Jumlah Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali Tahun 2017

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor (orang)
1	KAP I Wayan Ramantha	10
2	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cabang)	10
3	KAP K. Gunarsa	3
4	KAP Drs. Ketut Budiarta, Msi.	8
5	KAP Drs. Ketut Muliarta RM & Rekan	9
6	KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & Rekan	16
7	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	5
8	KAP Anaya & Darmayasa	10
9	KAP Budhananda Munidewi	7
Total		78

Sumber: Data diolah, 2017

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013:392). Metode Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan teknik kuesioners. Kuesioner yang disebarkan kepada auditor (Responden) ke kantor akuntan publik di Provinsi Bali. Hasil kuesioner diukur menggunakan skala Likert, pilihan jawaban responden akan diberi nilai dengan skala poin 4 sebagai skor tertinggi dengan skala poin 1 untuk skor terendah.

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka yang diukur dengan satuan hitung (Sugiyono, 2014:12). Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan dari hasil *scoring* dari jawaban para responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan. Memakai data primer yang merupakan data penelitian yang didapatkan langsung pada saat pengumpulan data (Sugiyono, 2014:129). Data primer di peroleh dengan menggunakan kuesioner yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari para responden.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis linier berganda adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh profesionalisme (X_1), pengalaman kerja (X_2), konflik peran (X_3), dan ketidakjelasan peran (X_4) pada kinerja auditor (Y). Model regresi linier berganda ditunjukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja auditor

α = Nilai konstanta

β_1 = koefisien regresi dari profesionalisme (X_1)

β_2 = koefisien regresi dari pengalaman kerja (X_2)

β_3 = koefisien regresi dari konflik peran (X_3)

β_4 = koefisien regresi dari ketidakjelasan peran (X_4)

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Pengalaman kerja

X_3 = Konflik peran

X_4 = Ketidakjelasan peran

e = Standar *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2.
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
Profesionalisme (X_1)	51	35,00	57,00	44,60	5,31443
Pengalaman Kerja (X_2)	51	16,00	25,00	20,70	2,39411
Konflik Peran (X_3)	51	8,00	25,00	15,35	3,78853
Ketidajelasan Peran (X_4)	51	11,00	23,00	17,37	2,48162
Kinerja Auditor (Y)	51	16,00	28,00	19,68	2,37899

Sumber : Data diolah, 2017

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa Variabel profesionalisme mempunyai nilai minimum sebesar 35,00 serta nilai maksimum sebesar 57,00. Nilai rata-rata 44,60 menunjukkan bahwa respondens menjawab pernyataan pada kuesioners cenderung setuju pada masing-masing items pernyataan berarti profesionalisme cenderung tinggi. Standar deviasi pada variable Profesionalisme yaitu sebesar 5,31. Hal tersebut menunjukkan standar penyimpangan data terhadap nilai rata-rata nya adalah 5,31.

Variable pengalaman kerja mempunyai nilai minimum sebesar 16,00 serta nilai maksimum sebesar 25,00. Nilai rata-rata 20,70 menerangkan respondens menjawab pernyataan pada kuesioners cenderung setuju pada masing-masing item pernyataan

berarti pengalaman kerja cenderung tinggi. Standar deviasi pada variabel Profesionalisme yaitu sebesar 2,39. Hal tersebut menunjukkan standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah 2,39.

Variable konflik peran memiliki nilai minimum sebesar 8,00 serta nilai maksimum sebesar 25,00. Nilai rata-rata 15,35 menunjukkan responden pada saat memberi jawaban kuesioner cenderung setuju pada masing-masing item pernyataan yang berarti konflik peran cenderung tinggi. Standar deviasi pada variable konflik peran yaitu sebesar 3,78. Hal tersebut menunjukkan standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya yaitu 3,78.

Variable ketidakjelasan peran memiliki nilai minimum sebesar 11,00 serta nilai maksimum sebesar 23,00. Nilai rata-rata 17,37 menunjukkan responden menjawab pernyataan pada kuesioner cenderung setuju pada masing-masing item pernyataan artinya ketidakjelasan peran cenderung tinggi. Standar deviasi pada variabel ketidakjelasan peran yaitu sebesar 2,48. Hal tersebut menunjukkan standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya yaitu 2,48.

Kinerja Auditor memiliki nilai minimum sebesar 16,00 serta nilai maksimum sebesar 28,00. Nilai rata-rata 19,68 menerangkan responden menjawab pernyataan pada kuesioner cenderung setuju pada masing-masing item pernyataan artinya kinerja auditor cenderung tinggi. Standar deviasi pada variable kinerja auditors yaitu sebesar 2,37. Hal tersebut menunjukkan standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya yaitu 2,37.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dapat di lihat bahwa seluruh indikator pernyataan dalam kuesioner memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30 sehingga indikator tersebut memenuhi syarat validitas data. Indikator pernyataan dalam kuisioner dengan variable Profesionalisme (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), Konflik Peran (X₃), Ketidajelasan Peran (X₄), Kinerja Auditor (Y) memiliki *pearsons correlations* yang lebih besar dari 0,30 sehingga indikator tersebut memenuhi syarat validitas data. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
Kinerja Auditor	Y ₁	0,682	Valid
	Y ₂	0,680	Valid
	Y ₃	0,675	Valid
	Y ₄	0,552	Valid
	Y ₅	0,781	Valid
	Y ₆	0,597	Valid
	Y ₇	0,441	Valid
Profesionalisme	X _{1.1}	0,341	Valid
	X _{1.2}	0,705	Valid
	X _{1.3}	0,559	Valid
	X _{1.4}	0,528	Valid
	X _{1.5}	0,690	Valid
	X _{1.6}	0,673	Valid
	X _{1.7}	0,793	Valid
	X _{1.8}	0,632	Valid
	X _{1.9}	0,573	Valid
	X _{1.10}	0,724	Valid
	X _{1.11}	0,600	Valid
	X _{1.12}	0,540	Valid
	X _{1.13}	0,856	Valid
	X _{1.14}	0,564	Valid
	X _{1.15}	0,738	Valid
Pengalaman Kerja	X _{2.1}	0,702	Valid
	X _{2.2}	0,645	Valid
	X _{2.3}	0,569	Valid
	X _{2.4}	0,522	Valid
	X _{2.5}	0,655	Valid
	X _{2.6}	0,598	Valid

	X _{2,7}	0,530	Valid
	X _{3,1}	0,678	Valid
	X _{3,2}	0,751	Valid
	X _{3,3}	0,823	Valid
Konflik Peran	X _{3,4}	0,865	Valid
	X _{3,5}	0,859	Valid
	X _{3,6}	0,887	Valid
	X _{3,7}	0,736	Valid
	X _{4,1}	0,820	Valid
	X _{4,2}	0,793	Valid
Ketidakjelasan Peran	X _{4,3}	0,608	Valid
	X _{4,4}	0,771	Valid
	X _{4,5}	0,769	Valid
	X _{4,6}	0,645	Valid

Sumber : Data diolah, 2017

Untuk menguji reabilitas pada penelitian ini digunakan teknik analisis data dengan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan komputer melalui SPSS. Uji reliabilitas dihitung menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70 maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel.-Nilai *Cronbach-Alpha* masing-masing variable pada penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Dimana variabel kinerja auditor memiliki cronbach's alpha sebesar 0,729, variabel profesionalisme sebesar 0,892, variabel pengalaman kerja sebesar 0,729, variabel konflik peran sebesar 0,905 dan variabel ketidakjelasan peran sebesar 0,821. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini reliabels dan dapat digunakan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai *probability asymp.sig (2-tailed)* yang dihasilkan > 0,05 maka data berdistribusi normal. Berdasarkan uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,062

> dari *level of significant* (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika nilai tolerance lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka model dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas (Ghozali, 2013:105). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *tolerances* variabel profesionalisme sebesar 0,733 dan nilai VIF sebesar 1,364, nilai *tolerances* variabel pengalaman kerja sebesar 0,800 dan nilai VIF sebesar 1,715, nilai *tolerances* variabel konflik peran sebesar 0,583 dan nilai VIF sebesar 1,250, nilai *tolerances* variabel ketidakjelasan peran sebesar 0,808 dan nilai VIF sebesar 1,238 masing-masing variabels lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat di nyatakan bahwa dalam regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah tingkat signifikan berada di atas 0,05 maka model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bahwa nilai signifikans variabel profesionalisme sebesar 0,056, variabel pengalaman kerja sebesar 0,507, variabel konflik peran sebesar 0,420 dan variabel ketidakjelasan peran sebesar 0,963 masing-masing variabels lebih besar dari 0,05 yang berarti model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja, konflik peran, dan ketidakjelasan peran pada kinerja auditor dikantor akuntan publik Provinsi Bali. Hasil regresi pada tabel 4 menunjukkan seberapa besar nilai signifikan dari semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat.

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,470	4,474		1,893	0,065
Profesionalisme (X ₁)	0,105	0,051	0,233	2,053	0,046
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,244	0,108	0,246	2,262	0,028
Konflik Peran (X ₃)	-0,198	0,080	-0,315	-2,471	0,017
Ketidakjelasan Peran (X ₄)	0,259	0,104	0,270	2,496	0,016
<i>Adjusted Rsquare</i>	0,527				
F Hitung	14,924				
Sig. F	0,000				

Sumber : Data diolah, 2017

$$Y = 8,470 + 0,105 X_1 + 0,244 X_2 - 0,198 X_3 + 0,259 X_4 + e$$

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 1 menunjukkan nilai dari uji F dalam penelitian sebesar 0,000 dengan signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya model regresi layak untuk digunakan.

Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini apabila di lihat dari nilai *Adjusted RSquare* adalah sebesar 0,527 artinya variabel independen (profesionalisme, pengalaman kerja, konflik peran dan ketidakjelasan peran) memberikan pengaruh

sebesar 52,7% untuk memprediksi variasi dari variabel dependen (kinerja auditor), sedangkan 47,3 % dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak di gunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi uji t untuk variabel pengaruh profesionalisme pada kinerja auditor sebesar 0,046 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,105. Hal tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini di terima. Dalam hal ini bahwa, semakins meningkat profesionalisme yang dimilikii auditors maka kinerja auditors akan meningkat dan sebaliknya jika profesionalisme yang dimiliki auditors rendah, maka kinerja auditor akan menurun. Hubungan antara professionalisme auditors serta kinerja, bilamana seorang auditors memiliki professionalisme yang tinggi maka kinerja nya akan meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan auditor akan dipercayaa dan diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat mendatangkan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 diperoleh nilai signifikansi uji t untuk variabel pengaruh pengalaman kerja pada kinerja auditor sebesar 0,028 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,244. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Dalam hal ini bahwa, semakin lama pengalamans kerja auditors maka kinerja auditor menjadi semakin meningkat, dan sebaliknya. Pengalaman auditors memiliki masalah penting yang berhubungan atau memiliki

kaitan dengan tingkat ketelitian auditor. Semakin lama auditor bekerja serta semakin sering menghadapi tugas yang kompleks maka semakin bertambah pengalaman dan pengetahuannya (Futri dan Juliarsa, 2014).

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 1 diperoleh nilai signifikansi uji t untuk variabel pengaruh konflik peran pada kinerja auditor sebesar 0,017 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar -0,198. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Dalam hal ini bahwa semakin meningkat konflik peran, maka kinerja auditor semakin menurun dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Konflik peran akan muncul ketika seorang auditor yang melaksanakan tugasnya dihadapkan dengan permintaan klien yang tidak sesuai dengan hasil yang dikerjakan. Apabila auditor bersikap profesional sesuai dengan kode etik dengan demikian ia akan berperan sebagai auditor yang baik. Sebaliknya, apabila auditor bertindak sesuai dengan peraturan perusahaannya, maka ia akan merasa bertindak secara tidak profesional.

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 1 diperoleh nilai signifikansi uji t untuk variabel pengaruh ketidakjelasan peran pada kinerja auditor sebesar 0,016 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,259. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh positif pada kinerja auditor, sehingga hipotesis ketiga ini diterima. Dalam hal tersebut, semakin jelas peran auditor maka kinerja auditor semakin meningkat. Seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran jika merasa tidak ada nya kejelasan yang berhubungan dengan realita pekerjaan,

seperti kurangnya informasi yang diperlukan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugasnya.

Implikasi dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu implikasi teoretis dan implikasi praktis. Implikasi Teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, mengenai pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja, konflik peran dan ketidakjelasan peran pada kinerja auditor. Terdapat bukti empiris bagi peneliti dalam pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja, konflik peran dan ketidakjelasan peran yang berhubungan dengan kinerja auditors. Hal ini didukung dengan adanya teori keagenan dan teori peran bahwa seorang auditor harus memiliki sikap profesionalisme dan pengalaman kerja yang akan terhindar dari adanya konflik dan ketidakjelasan dalam suatu pekerjaan. Sedangkan implikasi praktis dalam penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi klien dalam memilih auditor yang profesional dan berpengalaman untuk mengatasi timbulnya konflik peran dan ketidakjelasan peran dalam kinerja auditor saat menjalankan tugasnya. Serta bagi auditor agar tetap profesional dan memiliki pengalaman yang akan meningkatkan kinerja auditor.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Semakin meningkat profesionalisme maka kinerja auditor semakin meningkat pula. Pengalaman kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Semakin lama pengalaman

kerja maka kinerja auditor semakin meningkat pula. Konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Semakin meningkat konflik peran maka kinerja auditors semakin menurun. Ketidakjelasan peran berpengaruh positif pada kinerja auditors di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Semakin jelas peran auditor maka kinerja auditor semakin meningkat pula.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan bagi Kantor Akuntan Publik yaitu berkembangnya ekonomi suatu perusahaan dan persaingan yang menyebabkan kebutuhan jasa Kantor Akuntan Publik semakin tinggi. Maka dari itu Kantor Akuntan Publik disarankan mempertahankan profesionalisme, pengalaman kerja serta lebih bertindak profesional agar tidak terjadi konflik peran dan ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugasnya. Kantor Akuntan Publik sangat diharapkan mengajurkan pelatihan kepada para auditors untuk memperluas pemikiran kinerja para auditor. Bagi peneliti selanjutnya yaitu disarankan dapat memperluas bagian sampel tidak hanya auditors yang bekerja di KAP namun juga auditors yang bekerja di BPK (Badan Pemeriksa Keuangan).

REFRENSI

- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, Mei, Vol. 1, hlm. 40-69.
- Arianti, Heny. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Christiyanto, Dedy. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). *Jurnal*. Ekonomi Universitas Brawijaya.

- Eka Ratna Sari, Ni Putu. 2016. Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Tekanan Waktu Sebagai Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.15.No.2.Hal.1392-1421.
- Fajar Hadi Suryana. 2013. "Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Konflik Peran dan Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Fanani, Zaenal, Rhennys Afrianaa Haniff dan Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktural Audite, Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol 5.No.2 hal.139-155.
- Friska, Novanda. 2012. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi Dan pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Futri, Putu Septiani dan Gede Juliarsa. 2014. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol: 7 No: 2 Hal: 444-461.
- Goldwasser. 1993. The Plaintiffs' Bar Discusses Auditor Performance. *The CPA Journal* 63(10), pp: 48-52.
- Ghozalie, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hanna, Elizabeth dan Friska Firnanti. 2013. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, Juni, Vol. 15, No. 1, hlm 13-28.
- Herawati dan Susanto. (2009). Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan dan Etika Profesi terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.11 No.1. Hal:13-20.
- Jensen, M.C. and Meckling, W., 1976. "Theory of the Firm: Managerial Behavior Agency Cost, and Ownership Structure", *Journal of Finance Economics*. 3 (4), pp.305-360.
- Kusnadi, I Made Gheby dan Dewa Gede Dharma Suputra. 2015. Pengaruh Profesionalisme Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor

Akuntan Publik Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.13, No.1, hal: 276-291.

Muliani, Desak Made, Edy Sujana, I.G.A Purnamawati. 2015. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali). *E-journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 3. No. 1 Hal. 1-11.

Pathak, Deepti. 2013. Role of Perceived Organizational Support on Stress-Satisfaction Relationship: An Empirical Study. *Asian Journal of Management Research* 3, pp: 153-177.

Putri, Kompiang M. Dinata dan I.D.G Dharma Suputra. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.4, No.1, hal: 39-53.

Ramadhanty, Rezki Wulan. 2013. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor pada (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Rosally, Catherina dan Yulius Yogi. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Bisnis Universitas Kristen Petra*.

Saputra, I Gede Widya. Gerianta Wirawan Yasa. 2008. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Kantor Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 3 No.1 Hal. 488-503.

Saputra, I Made Agus Adi, I.G.A. Made Asri Dwija Putri dan A.A.N.B. Dwirandra. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Pada Kualitas Audit Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 5 No.7 Hal. 1863-1888.

Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alpha Beta.

Trisnaningsih, Sri. 2007. *Jurnal Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya*

Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *SNA X* Makassar.

Trisnawati, Meita. 2015. "Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran Pada Kinerja Auditor dengan Struktur Audit sebagai Pemoderasi" *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.10 No.3 Hal.677-690.