

# Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kualitas Audit

Reynaldo Saverio<sup>1)</sup>, Agus Munandar<sup>2)</sup>

Akuntansi, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta Timur, 13210

<sup>1)</sup> Email: [saverohere@gmail.com](mailto:saverohere@gmail.com)

<sup>2)</sup> Email: [agus.munandar@kalbis.ac.id](mailto:agus.munandar@kalbis.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to examine whether role conflict, role ambiguity and role excess have an influence on auditor quality. This study uses a survey approach in the form of a questionnaire filled out by 67 auditors in Jakarta as respondents. The data in this study were processed using SPSS 25 For Windows software. The hypothesis in this study was tested using multiple regression tests, T tests and F tests. The results in this study indicate that role conflict, role ambiguity and role overload have a significant effect on audit quality.*

**Keywords:** *role conflict, role ambiguity, role excess, auditing*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah konflik peran, ambiguitas peran dan kelebihan peran memiliki pengaruh terhadap kualitas auditor. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dalam bentuk kuesioner yang diisi oleh 67 auditor di Jakarta sebagai responden. Data pada penelitian ini diolah menggunakan software SPSS 25 For Windows. Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan uji regresi berganda, uji T dan uji F. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran, ambiguitas peran dan kelebihan peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit.*

**Kata Kunci:** *konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, kualitas audit, auditing*

## I. PENDAHULUAN

Dewasa ini, segala sektor memerlukan praktik akuntansinya masing-masing. Praktik akuntansi ini harus dilaksanakan oleh orang-orang yang berkompeten dalam melakukan praktik akuntansi atau yang disebut sebagai seorang akuntan. Praktik akuntansi yang dilakukan antara lain adalah melakukan pembukuan atas transaksi-transaksi yang berlangsung. Tidak hanya itu, sebuah perusahaan juga

harus membuat laporan keuangannya sendiri. Laporan keuangan itu sendiri adalah suatu ringkasan dari transaksi yang terjadi dalam periode tertentu dalam suatu perusahaan. Laporan tersebut dapat dijadikan sebagai informasi tentang kondisi perusahaan. Termasuk juga kinerja karyawan di dalamnya yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, seperti para pemegang saham, owner, dan para investor. Laporan keuangan yang bagus ialah yang dapat mencerminkan transaksi-transaksi yang

terjadi pada suatu perusahaan dengan detail dan dengan sebenar-benarnya.

Menurut Riswan dan Kesuma (2014) Laporan keuangan merupakan perangkat khusus yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja perusahaan, kinerja aktivitas operasi, aktivitas investasi, dan aktivitas pendanaan. Peran auditor diperlukan untuk mencegah diterbitkannya laporan keuangan yang menyesatkan, sehingga dengan menggunakan laporan keuangan yang telah diaudit para pemakai laporan keuangan dapat mengambil keputusan dengan benar (Kartika, 2012).

Oleh karena itu, laporan keuangan perusahaan memiliki andil besar dalam pengambilan keputusan oleh pihak-pihak terkait seperti manajemen dan investor. Laporan keuangan dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan perusahaan. Untuk memiliki laporan keuangan yang baik, maka diperlukan sosok sebagai pihak ketiga yang dapat mengaudit atau memeriksa laporan yang telah disajikan secara baik dan benar serta independen dalam memeriksa laporan keuangan yang disajikan, profesi ini bisa disebut sebagai auditor. Auditor harus dapat mengaudit laporan keuangan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dibutuhkan agar auditor terhindar dari ketidaktepatan transaksi yang tercatat pada laporan keuangan, dan auditor dapat memberikan opini terhadap laporan yang diaudit sehingga melahirkan kualitas audit yang baik.

Namun, audit yang berkualitas dapat dilakukan apabila auditornya sendiri, tidak terikat atau tertekan oleh suatu keadaan di mana independensi akan terusik. Ataupun juga keadaan dimana auditor diberikan perintah yang berbeda dalam waktu yang bersamaan. Kondisi yang kurang kondusif juga akan mempengaruhi seorang auditor dalam memberikan hasil auditnya. Hal ini wajar

mengingat auditor itu sendiri adalah manusia di mana banyak faktor yang dapat membiaskan audit-audit yang dilakukannya. Keadaan di atas antara lain adalah konflik peran, ambiguitas peran dan kelebihan peran.

Menurut Tjun, Marpaung, dan Setiawan (2012), sampai saat ini belum ada definisi yang pasti mengenai kualitas audit. Hal ini disebabkan tidak adanya pemahaman umum mengenai faktor penyusunan kualitas audit. Hal ini juga sering menjadi pemicu terjadinya konflik peran antara berbagai pengguna laporan audit. Kualitas audit merupakan probabilitas bahwa auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran pada sistem akuntansi klien (Tjun, Marpaung, & Setiawan, 2012). Berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) Dahlia dan Octavianty (2016) mengungkapkan, audit yang dilaksanakan oleh seorang auditor dapat dikatakan berkualitas jika memenuhi ketentuan atau standar auditing yang berlaku umum (*generally accepted auditing standards* = GAAS) dan standar pengendalian mutu. Auditor harus memiliki kualitas audit yang memadai sehingga dapat mengurangi ketidakselarasan yang terjadi antara manajemen dengan pemegang saham, karena pengguna laporan keuangan terutama pemegang saham akan mengambil keputusan berdasarkan pada laporan yang telah diaudit oleh auditor (Dahlia & Octavianty, 2016).

Berdasarkan penjelasan mengenai pentingnya faktor-faktor penyusunan kualitas audit tersebut, maka penulis melakukan penelitian pada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi auditor dalam memberikan kualitas audit terbaiknya. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah konflik peran. Menurut Yeni dan

Helmayunita, (2016) definisi konflik peran adalah merupakan suatu pikiran, pengalaman, atau persepsi dari pemegang peran (role incumbent) yang diakibatkan oleh terjadinya dua atau lebih harapan peran (role expectation) secara bersamaan. Akibatnya, timbul kesulitan untuk melakukan kedua peran tersebut dengan baik dalam waktu yang bersamaan. Tentu apabila seorang auditor dituntut untuk memenuhi peran yang seharusnya tidak dijalankan, hal tersebut akan mengganggu auditor secara psikis, hal ini dapat memicu seseorang akan bias dalam memberikan hasil auditnya dimana auditor seharusnya dituntut untuk independen dalam memberikan hasil audit.

Sementara di sisi lain, menurut Gunawan dan Ramdan (2012) mengungkapkan, konflik peran berpotensi tidak muncul jika seorang pekerja profesional yang bekerja dalam suatu tempat atau perkumpulan, dapat beradaptasi dengan lingkungan pengendalian organisasi tempat karyawan bekerja. Tentu dibutuhkan waktu untuk seseorang dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Konflik peran juga bisa timbul dari lingkungan baru yang justru membuatnya mendapatkan konflik peran itu sendiri. Itu dapat berdampak pada individu tersebut sehingga tidak dapat memberikan kualitas audit seperti seharusnya. Contohnya seperti auditor independen mungkin mengalami konflik peran ketika ekspektasi klien mengenai waktu pengujian audit yang berbeda dari ekspektasi perusahaan (Rosally & Jogi, 2015). Hal ini tentu juga akan merujuk kepada pekerjaan auditnya sehingga terindikasi tidak akan memberikan kualitas audit terbaiknya.

Hal lain yang dapat mengganggu hasil dari audit itu sendiri adalah ambiguitas peran atau ketidakjelasan

peran. Yeni dan Helmayunita (2016) mendefinisikan, ambiguitas peran sebagai suatu keadaan di mana perintah yang berkaitan dengan suatu peran tertentu diberikan dengan kurang atau tidak jelas. Ambiguitas peran juga muncul dalam lingkup kerja dimana karyawan tidak memiliki informasi yang cukup untuk menghasilkan kualitas dari peran yang diberikan kepadanya (Rosally & Jogi, 2015). Apabila seorang auditor merasa diberikan peran yang kejelasannya diragukan, hal ini berpotensi akan menghambatnya dalam menyajikan laporan audit yang berkualitas, sebab keambiguitasan ini akan mempengaruhi dalam mengambil keputusan dimana auditor akan bingung dalam memutuskan.

Sindudisastra dan Rustiana (2014) dalam penelitian yang sama mengemukakan bahwa, ambiguitas peran juga dapat meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi merasa adanya ketidaknyamanan dan gangguan dari luar. Gangguan tersebut antara lain ada ketidakpuasan dengan perannya, mengalami kecemasan, memutarbalikkan fakta,. Oleh sebab itu, auditor yang menghadapi ambiguitas peran kemungkinan sulit untuk menjaga komitmen mereka untuk tetap bersikap independen (Sindudisastra & Rustiana, 2014). Hal ini memungkinkan adanya pengaruh terhadap kualitas audit yang akan diberikan oleh auditor yang bersangkutan. Keambiguitasan peran yang tinggi dapat mengurangi kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya untuk bekerja dengan efektif. Ambiguitas peran juga erat kaitannya dengan kelebihan peran, yang merupakan suatu keadaan seorang individu dituntut untuk menyelesaikan tugas yang melebihi kapasitasnya.

Faktor lainnya yang menjadi ancaman dalam mengemukakan hasil audit

yang berkualitas adalah kelebihan peran. Kelebihan peran (role conflict) merupakan suatu keadaan apabila seseorang mempunyai terlalu banyak tugas untuk diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan (Gunawan & Ramdan, 2012). Abraham dalam Aprimulki (2017) berpendapat, kelebihan peran adalah konflik dari harapan-harapan yang muncul bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang banyak namun mustahil untuk dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan. Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa peak season dimana KAP akan kebanjiran pekerjaan dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama (Gunawan & Ramdan, 2012).

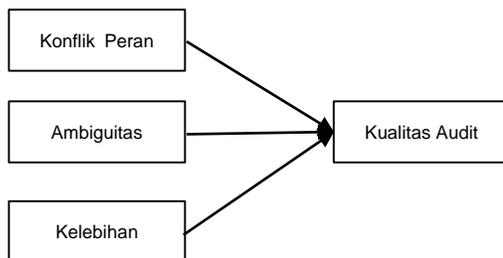
Apabila kelebihan peran ini terjadi, maka auditor harus memaksa dirinya untuk bekerja melebihi kapasitasnya, hal ini sangat berpotensi untuk membuat auditor mengalami kelelahan atau stress yang mana dapat mengganggu auditnya dan berdampak pada kualitas audit yang buruk. Kelebihan peran merupakan konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas (Aprimulki, 2017). Hal tersebut bisa berdampak pada auditor yang dapat menyebabkan terjadinya tekanan atau stres pada auditor yang kemudian dapat mempengaruhi kualitas auditnya. Kelebihan peran cenderung lebih mengarah pada konflik peran dalam situasi ketika tidak ada cara lain yang mengatur untuk memenuhi bermacam-macam peran yang diharapkan orang lain (Sari & Suryanawa, 2016).

Konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan peran telah terjadi salah satunya pada kasus Satyam Computer Service, Ltd. di India pada tahun 2009. Pimpinan perusahaan Satyam telah melakukan kecurangan besar dengan memanipulasi laporan keuangan seperti pada kuartal September 2008 berupa saldo bank yang dilaporkan sebesar Rs 53,6 miliar sebesar Rs 50,4 miliar adalah fiktif, piutang bunga fiktif sebesar Rs 3,76 miliar, utang yang understated sebesar Rs 12,3 miliar dan piutang yang overstated sebesar Rs 4,90 miliar. Adanya kecurangan tersebut mengakibatkan pertanyaan besar dari publik tentang peran auditor PricewaterhouseCoopers (PWC). Atas terungkapnya kasus ini, Security Exchange Committee (SEC) menyatakan bahwa PWC melakukan pelanggaran seperti tidak melakukan konfirmasi kepada bank terkait saldo bank, memiliki kemitraan strategis dengan Satyam, tidak memeriksa secara keseluruhan maupun sampel sejumlah faktur yang terdapat di transaksi Satyam, tidak melaporkan temuan tentang pengendalian internal oleh auditor internal, menerima bayaran audit fee yang jauh di atas rata-rata bayaran pesaing Satyam, dan lain- lain.

Kualitas audit yang dihasilkan auditor menjadi turun karena dengan adanya pelanggaran tersebut maka PWC tidak mampu mengungkapkan bahwa telah terjadi manipulasi laporan keuangan oleh pimpinan perusahaan Satyam (Hakim & Esfandari, 2015). Pada kasus satyam, dapat dilihat bahwa terjadinya konflik peran dalam auditor seperti etika auditor yang seharusnya independen harus tidak lagi independen karena ada tujuan-tujuan lain seperti tidak memeriksa secara keseluruhan maupun sampel sejumlah faktur yang terdapat di transaksi Satyam, tidak melaporkan temuan tentang pengendalian internal oleh auditor internal untuk

kepentingan pribadi dan mengabaikan kualitas audit. PWC selaku auditor eksternal juga menghadapi kelebihan peran seperti memiliki kemitraan strategis dengan Satyam. Auditor internal pada perusahaan Satyam juga disinyalir, mengalami keambiguitasan kerja akibat kecurangan yang dilakukan seperti tugas yang seharusnya diberikan kepadanya, tidak diinstruksikan dengan semestinya karena adanya tujuan yang lain, yaitu demi kepentingan pribadi.

Penelitian ini didasari oleh saran dari penelitian sebelumnya oleh Agustina (2009), yaitu untuk melanjutkan penelitian ini pada auditor junior yang penulis jadikan acuan dalam memilih sampel dalam penelitian ini. Saran daripada penelitian terdahulu, Trisnawati dan Badera (2015), yang menyarankan untuk mempertimbangkan jabatan auditor dapat mempengaruhi variabel independen dan dependen, maka membuat penulis ingin meneliti lebih lanjut apakah konflik peran, ambiguitas peran dan kelebihan peran dapat berpengaruh juga terhadap kualitas audit. Berdasarkan penjabaran tersebut, maka dapat diajukan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 2, maka dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H1 : Konflik peran memiliki pengaruh terhadap kualitas audit.

H2 : Ambiguitas peran memiliki pengaruh terhadap kualitas audit.

H3 : Kelebihan peran memiliki pengaruh terhadap kualitas audit.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Tinjauan Teoritis dan Hipotesis

#### 2.1.1 Teori Peran

Gunawan dan Ramdan (2012:829) menyatakan peran merupakan suatu perilaku yang diharapkan sesuai dengan posisi, jabatan, maupun status sosial seseorang dan sekaligus mencerminkan hak dan kewajiban seseorang. Jika peran yang dijalankan seseorang tidak mencerminkan harapan yang diinginkan, maka akan timbul konflik peran. Oleh karena itu, untuk menghindari adanya konflik peran, maka individu harus menjalankan suatu cara tertentu sesuai apa yang diharapkan. Sementara, menurut Rosally dan Jogi (2015:32) teori peran menjelaskan sifat seseorang yang menjadi pelaku sosial yang memahami perilaku-perilaku yang sesuai dengan peran yang ditempatinya dalam masyarakat. Dengan demikian, kajian mengenai teori peran menjelaskan tentang definisi peran dan berbagai istilah perilaku di dalamnya. Peran menggambarkan posisi individu dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawabnya dalam sistem sosial di masyarakat (Agustina, 2009:42).

Seseorang memiliki peran, baik di dalam maupun di luar pekerjaannya. Masing-masing peran menghendaki perilaku yang berbeda-beda. Dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seorang karyawan mungkin memiliki lebih dari satu peran, seorang karyawan bisa berperan sebagai bawahan, penyelia, anggota serikat

pekerja, dan wakil dalam panitia keselamatan kerja (Agustina, 2009:42).

Prasetyo dan Marsono (2011:153) menyatakan, teori peran menggambarkan kontak sosial yang dilakukan oleh individu di dalam sebuah lingkungan yang didasari oleh kebudayaan yang berlaku. Teori peran (role theory) menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ambiguitas peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain (Prasetyo & Marsono, 2011:153)

### **2.1.2. Konflik Peran**

Wiguna (2014:506) menyatakan bahwa konflik peran adalah suatu keadaan pada saat individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan tanggung jawab dari suatu peran. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Seseorang yang mengalami konflik peran cenderung menimbulkan ketegangan psikologis yang berhubungan baik kesehatan mental maupun fisik sehingga 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.

Menurut Jamaluddin dan Syarifuddin (2014:424), Konflik peran atau role conflict adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Konflik peran (role conflict)

dapat terjadi ketika apabila seorang individu memiliki kebutuhan untuk berkomunikasi dengan seseorang ataupun kelompok seperti partner audit yang memiliki harapan atau prinsip dan etika yang bertentangan dengan individu tersebut (Prasetyo & Marsono, 2011:154). Sementara menurut Yeni dan Helmayunita (2016:769), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu. Konflik peran merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran merupakan hasil dari tidak konsistennya harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi seseorang dengan adanya perbedaan antara tuntutan peran dan kebutuhan, serta nilai-nilai individu dan sebagainya. Sebagai akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah. Konflik peran dapat membuat individu tidak dapat mengambil keputusan mana yang lebih baik diantara peran-peran yang dilakukannya.

Patria (2016:884) berpendapat bahwa konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan bekerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja (Patria, 2016:884). Menurut Yeni dan Helmayunita (2016:769) Konflik peran merupakan hasil dari tidak konsistennya harapan harapan berbagai pihak atau persepsi seseorang dengan adanya perbedaan antara tuntutan

peran dan kebutuhan, serta nilai-nilai individu dan sebagainya. Sebagai akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah. Konflik peran dapat membuat individu tidak dapat mengambil keputusan mana yang lebih baik diantara peran-peran yang dilakukannya.

### 2.1.3. Ambiguitas Peran

Wiguna (2014:506) berpendapat bahwa ambiguitas peran adalah keadaan dimana kurang memadainya informasi yang diterima oleh seseorang dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang yang mengalami ambiguitas peran (role ambiguity) cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis karena ambiguitas peran merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stress kerja akibat dari terhalangnya seorang individu dalam melaksanakan tugasnya. Safitri (2015:164) mengatakan ambiguitas peran dapat terjadi saat karyawan tidak memiliki informasi, arahan dan tujuan yang jelas mengenai peran atau tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Ambiguitas peran dapat menghalangi upaya untuk meningkatkan kualitas kerja seseorang karena berpotensi mendorong munculnya kesulitan dalam mengambil tindakan, kerja yang menjadi kurang efisien dan tidak terarah, serta bisa mendorong munculnya rasa frustrasi dalam diri seseorang, yang pada akhirnya akan mempengaruhi performa individu itu sendiri (Safitri, 2015:164)

Yeni dan Helmayunita (2016:770) berpendapat bahwa, ambigu atau ambiguitas adalah kata atau kalimat yang mempunyai arti lebih dari satu atau bermakna ganda. Kalimat ambigu secara struktural atau ketatabahasa sudah tepat, tetapi arti kalimat tersebut menimbulkan

makna ganda atau lebih dari satu makna. Dalam bahasa lisan, penafsiran kalimat ambigu ini mungkin tidak akan terjadi karena adanya pembeda di dalam cara pengucapannya. Namun, dalam bahasa tulis (dituliskan) penafsiran ganda ini dapat saja terjadi jika penanda-penanda ejaan tidak lengkap.

Yeni dan Helmayunita (2017:770) menjelaskan, ambiguitas itu makin lama makin menguat pada diri. Dua sisi yang berlawanan itu kian lama kian menonjol. Dua sisi yang bergabung menjadi satu pada satu tubuh itu menjadikan dilemma perasaan yang luar biasa. Karena mereka bertentangan dan menimbulkan apa yang disebut dengan ambiguitas. Ambiguitas adalah suatu ketidakjelasan, suatu ketidaktegasan, suatu ketidakpastian. Umpamanya ia adalah warna, maka ia adalah abu-abu diantara hitam dan putih. Hitam dan putih adalah warna yang bertentangan, maka dalam ambiguitas diri terdapat pertentangan antara dua sosok yang berlawanan. Dua sosok yang abstrak, tetapi mereka memberikan pengaruh yang sangat nyata dan mewujudkan pada tindakan diri. Menurut Patria (2016:884), ambiguitas peran terjadi karena deskripsi pekerjaan yang tidak dijelaskan secara rinci serta tidak adanya standar kinerja yang jelas.

### 2.1.4. Kelebihan Peran

Menurut Abraham dalam Aprimulki (2017:3127) kelebihan peran adalah konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dilakukan dalam waktu yang terbatas. Menurut Iroegbu dalam Aprimulki (2017:3127) kelebihan peran didefinisikan sebagai suatu situasi dimana peran yang bervariasi, tugas tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari pemilik peran melampaui sejumlah waktu

dan sumber daya serta energi yang disediakan kepada individu tersebut.

Aprimulki (2017:3127) mengatakan bahwa kelebihan peran mempunyai efek negatif terhadap auditor, sehingga dapat dikatakan apabila lebih tinggi kelebihan peran yang dialami auditor maka akan lebih rendah kualitas auditor tersebut. Gunawan dan Ramdan (2012:826) menyatakan Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa peak season dimana KAP akan kebanjiran pekerjaan dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama. Ulum dan Purnamasari dalam Aprimulki (2017:3127) berpendapat bahwa hal-hal yang biasanya menjadi keluhan auditor adalah jam kerja yang tinggi, beban kerja yang berat, dan lingkungan kerja yang tidak bersahabat. Menurut Abraham dalam Agustina (2009:43) Kelebihan peran (role overload) adalah konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas.

### **2.1.5. Kualitas Audit**

Menurut Dahlia dan Octaviany (2016:19), didasarkan oleh Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) audit yang dilaksanakan oleh seorang auditor dapat dikatakan berkualitas jika memenuhi ketentuan atau standar auditing yang berlaku umum (generally accepted auditing standards = GAAS) dan standar pengendalian mutu. Dahlian dan Octaviany (2016:19) berpendapat bahwa kualitas audit merupakan kemungkinan auditor menemukan pelanggaran dalam sistem akuntansi dan pencatatannya pada laporan keuangan yang disajikan oleh pihak manajemen, auditor juga harus mampu

mengungkapkan atas pelanggaran tersebut dalam laporan keuangan auditan demi mempertahankan independensinya. Dan menerapkan kemampuannya dengan cermat dan tepat, dalam hal ini auditor berpedoman kepada standar auditing dan kode etik akuntan publik yang relevan.

Hasil audit yang berkualitas dapat mempengaruhi citra dari Kantor Akuntan Publik sendiri. Kualitas audit yang mengandung kejelasan informasi dari hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor atas laporan keuangan yang diaudit sesuai dengan standar auditing (Wiguna & Badera 2016:175). Kualitas audit digunakan untuk meningkatkan kredibilitas laporan keuangan pengguna informasi akuntansi sehingga dapat mengurangi risiko informasi yang tidak kredibel dalam laporan keuangan bagi pengguna laporan keuangan khususnya investor. Kualitas audit sangat penting agar nantinya informasi dalam laporan keuangan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang andal oleh stakeholders, yaitu pemangku kepentingan dalam bisnis, diantaranya stockholders (pemegang saham), pemasok, kreditur, para pekerja, pelanggan dan pemerintah. Kualitas audit juga dapat dilihat dari lamanya audit tenure antara auditor dengan klien (Wiguna & Badera, 2016:176).

## **B. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yaitu menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner yang kemudian akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di KAP yang terdaftar di DKI Jakarta. Metode pemilihan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, yaitu pemilihan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan yang ada dalam populasi. Perhitungan jumlah sampel yang diambil (Sugiyono, 2014: 129-130) memberi saran untuk menentukan ukuran sampel sebagai berikut: Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-pegawai swasta dan lain-lain) maka jumlah sampel tiap kategori minimal 30.

Bila dalam penelitian menggunakan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 1- kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitian ada 3 (independen-dependen), maka jumlah anggota sampel=  $10 \times 3 = 30$ .

Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

Jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan poin ke-3 (tiga), perhitungannya sebagai berikut :

X1	: Konflik Peran
X2	: Ambiguitas Peran
X3	: Kelebihan Peran
Y	: Kualitas Audit
<hr/>	
Jumlah Variabel	: 4 (Empat)
Jumlah Anggota Sampel	: $10 \times 4 = 40$ (Minimal)

Berdasarkan perhitungan ukuran sampel berdasarkan poin ke-3 (tiga) tersebut, maka diperoleh jumlah sampel yang harus diambil peneliti minimal sebanyak 40 orang auditor.

### C. Operasional Variabel

#### Variabel Dependen

Variabel dependen sering juga disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:4). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah reputasi auditor.

#### Variabel Independen

Variabel independen sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab atas berubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017:4). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi dan independensi.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer berupa penyebaran kuesioner pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta. Pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung dengan cara mendatangi KAP yang menjadi objek penelitian. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner terhitung dilakukan dari bulan Juli 2019 sampai dengan November 2019. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik daerah Jakarta. Populasi responden dalam penelitian ini meliputi auditor junior, auditor senior. Kemudian hasil dari kuesioner yang kembali tersebut akan diolah dengan menggunakan SPSS versi 25.

## A. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	KOP	ABP	KLP	KAU	Valid N
N	67	67	67	67	67
Range	15	15	18	10	
Minimum	5	5	6	15	
Maximum	20	20	24	25	
Mean	9,55	11,49	13,88	20,18	
Std. Deviasi	3,187	3,767	3,891	2,399	
Variance	10,160	14,193	15,137	5,755	
Skewness	0,415	0,418	0,222	-0,211	
Kurtosis	0,124	-0,555	-0,552	-0,425	

Sumber: data sekunder yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif, dengan jumlah sampel sebesar 67 data pengamatan diperoleh nilai rata-rata variabel konflik peran (KOP) sebesar 9,55 dan nilai standar deviasi sebesar 3,187, nilai rata-rata variabel ambiguitas peran (ABP) sebesar 11,49 dan nilai standar deviasi sebesar 3,767, nilai rata-rata variabel kelebihan peran (KLP) sebesar 13,88 dan nilai standar deviasi sebesar 3,891, serta nilai rata-rata kualitas audit (KAU) sebesar 20,18 dan nilai standar deviasi sebesar 2,399.

## B. Uji Validitas

### Variabel Konflik Peran

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran

No	Korelasi Pearson (R hitung)	R Tabel N=67	Keterangan
P1	0,638	0,2404	Valid
P2	0,597	0,2404	Valid
P3	0,588	0,2404	Valid
P4	0,594	0,2404	Valid
P5	0,825	0,2404	Valid

Sumber: data sekunder yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan semua butir pertanyaan pada variabel

konflik peran dapat dikatakan valid karena korelasi antara r hitung lebih besar dari r table dimana N=67 dan r table sebesar 0,2404. Hal ini menyimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut layak untuk mendefinisikan variabel konflik peran.

### Variabel Ambiguitas Peran

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Ambiguitas Peran

No	Korelasi Pearson (R hitung)	R Tabel N=67	Keterangan
Q1	0,646	0,2404	Valid
Q2	0,606	0,2404	Valid
Q3	0,615	0,2404	Valid
Q4	0,623	0,2404	Valid
Q5	0,628	0,2404	Valid

Sumber: data sekunder yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan semua butir pertanyaan pada variabel ambiguitas peran dapat dikatakan valid karena korelasi antara r hitung lebih besar dari r table dimana N=67 dan r table sebesar 0,2404. Hal ini menyimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut layak untuk mendefinisikan variabel ambiguitas peran.

### Variabel Kelebihan Peran

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kelebihan Peran

No	Korelasi Pearson (R hitung)	R Tabel N=67	Keterangan
T1	0,553	0,2404	Valid
T2	0,573	0,2404	Valid
T3	0,734	0,2404	Valid
T4	0,624	0,2404	Valid
T5	0,641	0,2404	Valid

Sumber: data sekunder yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan semua butir pertanyaan pada variabel kelebihan peran dapat dikatakan valid karena korelasi antara r hitung lebih besar dari r table dimana N=67 dan r table sebesar 0,2404. Hal ini menyimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut layak untuk mendefinisikan variabel kelebihan peran.

Variabel Kualitas Audit

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Audit

No	Korelasi Pearson (R hitung)	R Tabel N=67	Keterangan
A1	0,642	0,2404	Valid
A2	0,613	0,2404	Valid
A3	0,602	0,2404	Valid
A4	0,620	0,2404	Valid
A5	0,704	0,2404	Valid

Sumber: data sekunder yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan semua butir pertanyaan pada variabel kualitas audit dapat dikatakan valid karena korelasi antara r hitung lebih besar dari r table dimana N=67 dan r table sebesar 0,2404. Hal ini menyimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut layak untuk mendefinisikan variabel kualitas audit.

C. Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

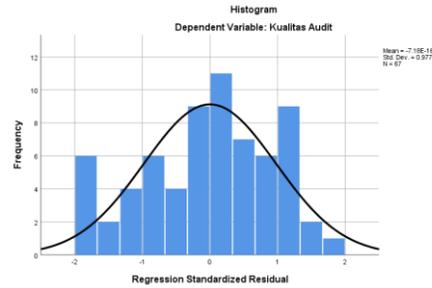
Variabel	Nilai Alpha	Kesimpulan
Konflik Peran	0,657	Reliabel
Ambiguitas Peran	0,603	Reliabel
Kelebihan Peran	0,602	Reliabel
Kualitas Audit	0,632	Reliabel

Sumber: data sekunder yang telah diolah

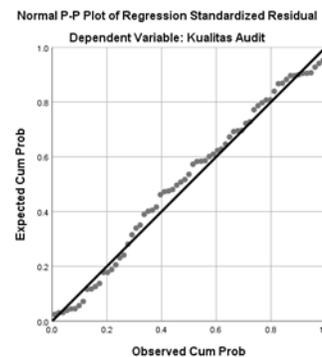
Pada Tabel 6 dapat dilihat nilai koefisien *cronbach alpha* dari keseluruhan variabel yaitu lebih besar dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan-pernyataan tersebut diajukan kembali kepada responden.

D. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dilakukan dengan dua pengujian yaitu uji Normal Probability Plot (dapat dilihat dari histogram dan penyebaran titik data) dan Kolmogorov-Smirnov (K-S).



Gambar 3 Grafik Histogram Uji Normalitas



Gambar 4 Hasil Uji Normal Probability Plot

Dalam Gambar 3 grafik histogram memberikan pola seperti lonceng dan pola distribusi yang menceng ke sebelah kanan serta dalam Gambar 4 Probability Plot titik-titik data menyebar dan mengikuti arah diagonal. Kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	67	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09415256
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,052
	Negative	-,073
Test Statistic	,073	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>	

Sumber: data sekunder yang telah diolah

Pada Tabel 7 hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) memperoleh

nilai sig 0,200 > 0,05 berarti menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations				
		KOP	ABP	KLP	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	KOP	Correlation Coefficient	1.000	.112	.137	.052
		Sig. (2-tailed)		.366	.271	.675
		N	67	67	67	67
ABP	ABP	Correlation Coefficient	.112	1.000	-.089	-.006
		Sig. (2-tailed)	.366		.473	.961
		N	67	67	67	67
KLP	KLP	Correlation Coefficient	.137	-.089	1.000	-.029
		Sig. (2-tailed)	.271	.473		.815
		N	67	67	67	67
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.052	-.006	-.029	1.000
		Sig. (2-tailed)	.675	.961	.815	
		N	67	67	67	67

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data sekunder yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Sig.(2-tailed) variabel konflik peran sebesar 0,675, variabel ambiguitas peran sebesar 0,961, kelebihan peran sebesar 0,815, karena datanya lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas..

### Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
KOP	.938	1,066
ABP	.943	1,061
KLP	.966	1,036

a. Dependent Variable: KAU

Sumber: data sekunder yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 dari masing-masing variabel dalam penelitian, yang berarti menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas antara variabel.

### E. Uji Regresi Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,074	1,422		9,898	,000
	KOP	,175	,085	,233	2,052	,044
	ABP	,186	,072	,292	2,579	,012
	KLP	,165	,069	,268	2,392	,020

a. Dependent Variable: KAU

Sumber: data sekunder yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 10 maka dapat ditentukan suatu persamaan regresi yakni:

$$KAU = 14,074 + 0,175 KOP + 0,186 ABP + 0,165 KLP + \epsilon$$

### F. Uji Hipotesis

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,488 <sup>a</sup>	,238	,202	2,143

Sumber: data sekunder yang telah diolah

Pada Tabel 4.16 Menunjukkan R square sebesar 0,238 atau 23,8% yang berarti bahwa sebesar 23,8% variasi kualitas audit dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu konflik, ambiguitas dan kelebihan peran, sedangkan sisanya sebesar 76,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukan ke dalam model regresi

### Uji Signifikansi Keseluruhan dari Regresi (Uji Statistik F)

Tabel 12 Hasil Uji Signifikansi Keseluruhan dari Regresi (Uji Statistik F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regressi on	90,409	3	30,136	6,560	,001 <sup>b</sup>
Residual	289,411	63	4,594		
Total	379,851	66			

Sumber: data sekunder yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 12 penelitian ini memiliki nilai F sebesar  $6,560 > 4$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,001 < 0,05$ , yang berarti bahwa konflik peran, ambiguitas peran dan kelebihan peran berpengaruh terhadap kualitas audit.

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Tabel 13 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,074	1,422		9,898	,000
KOP	,175	,085	,233	2,052	,044
ABP	,186	,072	,292	2,579	,012
KLP	,165	,069	,268	2,392	,020

Sumber: data sekunder yang telah diolah

Pada Tabel 13 pada variabel konflik peran menunjukkan bahwa t hitung ( $2,052 > t$  tabel ( $1,998$ )) dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,04 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan pada variabel ambiguitas peran menunjukkan bahwa t hitung ( $2,379 > t$  tabel ( $1,998$ )) dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,01 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Terakhir pada variabel kelebihan peran menunjukkan bahwa t hitung ( $2,392 > t$  tabel ( $1,998$ )) dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,01 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

### 1. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kualitas Audit

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,04$  lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar  $0,05$  ( $\alpha=5\%$ ) sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini didasarkan kenyataan yang dapat dipahami bahwa Konflik peran merupakan situasi dimana adanya ketidaksesuaian yang terjadi pada individu akibat adanya perintah yang diberikan tidak sesuai dengan komitmen dari peran individu tersebut (Aprimulki, 2017: 3127). Situasi tersebut juga bisa hadir akibat adanya perintah lain yang datang setelah perintah yang sebelumnya telah diperintahkan namun belum diselesaikan kepada individu tersebut. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan bekerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Hal ini bisa memicu stress seorang auditor sehingga mengganggu hasil daripada auditnya, hal ini berpotensi mempengaruhi kualitas auditnya.

### 2. Pengaruh Ambiguitas peran Terhadap Kualitas Audit

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,01$  lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar  $0,05$

( $\alpha=5\%$ ) sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini didasarkan kenyataan yang dapat dipahami bahwa menurut Sindudisastra dan Rustiana (2014: 55) mengemukakan bahwa, ambiguitas peran juga dapat meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi merasa adanya ketidaknyamanan dan gangguan dari luar. Gangguan tersebut antara lain ada ketidakpuasan dengan perannya, mengalami kecemasan, memutarbalikkan fakta, dan kinerjanya menurun.

Oleh sebab itu, auditor internal yang menghadapi ambiguitas peran kemungkinan sulit untuk menjaga komitmen auditor untuk tetap bersikap independen (Sindudisastra dan Rustiana, 2014: 55). Hal ini memungkinkan adanya pengaruh terhadap kualitas audit yang akan diberikan oleh auditor yang bersangkutan. Hal ini bisa mempengaruhi seorang auditor, yang kemudian berpeluang untuk mempengaruhi kualitas auditnya.

### **3. Pengaruh Kelebihan Peran Terhadap Kualitas Audit**

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kelebihan peran berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,02 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini didasarkan kenyataan yang dapat dipahami bahwa Kelebihan peran adalah konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dilakukan dalam waktu yang terbatas. (Aprimulki, 2017: 3127). Keadaan ini sering terjadi pada auditor pada peak season, di mana auditor memiliki pekerjaan yang sangat banyak namun waktu yang tidak banyak. Kelebihan peran dapat berdampak negatif

terutama bagi auditor yang mengalami kelebihan peran yang begitu banyak.

Apabila kelebihan peran ini terjadi, maka auditor harus memaksa dirinya untuk bekerja melebihi kapasitasnya, hal ini sangat berpotensi untuk membuat auditor mengalami kelelahan atau stress yang mana dapat mengganggu auditnya dan berdampak pada kualitas audit yang buruk. Kelebihan peran merupakan konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas (Aprimulki, 2017: 3127). Hal tersebut bisa berdampak pada auditor yang dapat menyebabkan terjadinya tekanan atau stres pada auditor yang kemudian dapat mempengaruhi kualitas auditnya

## **IV. SIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik peran memiliki pengaruh terhadap kualitas audit.
2. Ambiguitas peran memiliki pengaruh terhadap kualitas audit.
3. Kelebihan peran memiliki pengaruh terhadap kualitas audit.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu untuk melakukan penelitian, karena penyebaran dan pengumpulan kuesioner ke KAP memakan waktu banyak.
2. Tidak semua KAP dapat menerima kuesioner penelitian, karena penyebaran kuesioner di saat waktu peak season.
3. Jarak yang harus ditempuh dari satu kantor ke kantor lain.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

#### 1. Bagi Perusahaan

KAP sebaiknya membenahi mekanisme pengendalian manajemen perusahaan, membenahi peran individu yang dimiliki oleh KAP agar setiap auditor mengetahui tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan mereka dengan baik dan jelas, dan menyusun perencanaan pekerjaan dan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan ketersediaan sumber daya yang memadai..

#### 2. Bagi Auditor

Bagi auditor yang bekerja di KAP sebaiknya harus memahami betul tanggung jawab dan tujuan audit agar dapat memberikan kualitas audit yang baik agar terhindar dari konflik peran, dan memahami betul jobdesk yang diberikan agar terhindar dari ambiguitas peran dan juga kelebihan peran.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempersiapkan waktu yang panjang agar penyebaran kuesioner mendapat respon yang lebih banyak untuk memperkuat data, tidak menyebarkan kuesioner pada saat peak season guna mendapat lebih banyak responden, serta membuat daftar-daftar KAP yang akan dikunjungi beserta lokasinya agar mengetahui KAP mana yang akan menjadi target penelitian.

### DAFTAR RUJUKAN

Agustina, Lidya. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, 1(1).

Aprimulki, Endah. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Kelebihan Peran, Independensi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderasi. *Jom Fekon*, 4(1).

Dahlia, Lia., & Ellyn Octavianty. (2016). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Profesional Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jiafe (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 2(2).

Cendana, Devy Kusuma., & I Gusti Ngurah Agung Suaryana. (2018). Pengaruh Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22.

Fanani, Zaenal., Rheny Afriana Hanif., Bambang Subroto. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(2).

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (8th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, Hendra., & Zulfitriy Ramdan. (2012). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah Dki Jakarta. *Binus Business Review*, 3(2).

Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1).

Hartadi, Bambang. (2012). Pengaruh Fee Audit, Rotasi Kap, Dan Reputasi Auditor Terhadap Kualitas Audit Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 16 (1).

Himawan, Ferdinandus A., & Rara Emarila. (2010). Pengaruh Persepsi Auditor Atas Kompetensi, Independensi Dan Kualitas Audit Terhadap Umur Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Jakarta. *Esensi*, 13 (3).

Iroegbu, Manaseh N. (2014). Impact Of Role Overload On Job Performance Among Construction Workers. *Asian Journal Of Social Sciences And Management Studies*, 1(3).

Jamaluddin & Syarifuddin. (2014). Ambiguitas Dan Konflik Peran Serta Independensi Sebagai

- Determinan Kualitas Audit Internal. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma JAMAL* 5(3).
- Kartika, Andi. (2012). Pengaruh Kondisi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Penerimaan Opini Going Concern Pada Perusahaan Manufaktur Di BEI. *Dinamika Akuntansi, Keuangan Dan Perbankan*.
- Kholmi, Maisyah. (2010). Akuntabilitas Dalam Perspektif Teori Agensi. *Ekonomika-bisnis*, 2(2).
- Kurniasih, Margi., & Abdul Rohman. (2014). Pengaruh Fee Audit, Audit Tenure, Dan Rotasi Audit Terhadap Kualitas Audit. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 3 (3).
- Patria, Rifki. (2016). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi. *Jom Fekon*, 3(1).
- Riswan., & Yolanda Fatrecia Kesuma. (2014). Analisis Laporan Keuangan Sebagai Dasar Dalam Penilaian Kinerja Keuangan PT. Budi Satria Wahana Motor. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 5(1).
- Rosally, Catherina., & Yulius Jogi. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review*, 3(2).
- Sari, Ni Putu Eka Ratna., & I Ketut Suryanawa. (2016). Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tekanan Waktu Sebagai Pemoderasi. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(2).
- Safitri, D. (2016). Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Batam, Dan Medan) . *Jurnal Akuntansi*, 3(2).
- Sindudisastra, Lusius Kharismawan., & Rustiana. (2014). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal. *Modus* 26 (1).
- Siregar, Balderic., & Abdul Rahman. (2012). Kecenderungan Penerimaan Opini Audit Going Concern: Studi Empiris Di Bursa Efek Indonesia. *Jrak*, 8(2).
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung
- Tjun, Lauw., Elyzabet Indrawati Marpaung., Santy Setiawan. (2012). Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*, 4(1).
- Trisnawati, Meita., & I Dewa Nyoman Badera. (2015). Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran Pada Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 10(3).
- Wiguna, Meilda. (2014). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-efficacy, Sensitivitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Audit. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).
- Yeni, Riska Fitri., & Nayang Helmayunita. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Pengawasan Laporan Keuangan, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah. *Jurnal Wra*, 4(1).