

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN,
STRUKTUR AUDIT, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
PADA KINERJA AUDITOR (STUDI KASUS PADA
INSPEKTORAT KOTA BANDA ACEH)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

SITTI SHARA DHEBORA CHASMAN
NPM. 1902110008



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Agustus 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITTI SHARA DHEBORA CHASMAN
NPM. 1902110008

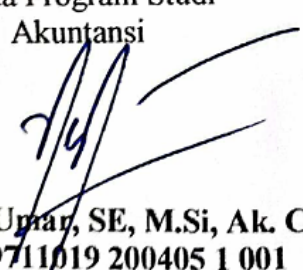
Dengan judul:

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN,
STRUKTUR AUDIT, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
PADA KINERJA AUDITOR (STUDI KASUS PADA
INSPEKTORAT KOTA BANDA ACEH)**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Akuntansi


H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak. CA
NIK : 19711019 200405 1 001

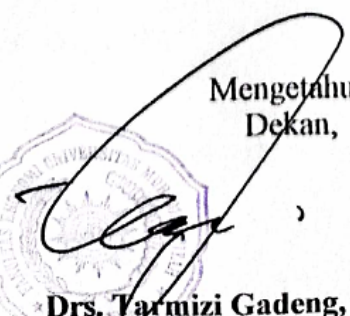
Pembimbing I


Elviza, SE, M.Si
NIK : 19840212 201112 2 001

Pembimbing II


Budi Safatul Anam, SE, M.Si
NIK : 19740607 201709 1 001

Mengetahui,
Dekan,


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. MM
NIK : 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 27 Agustus 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITTI SHARA DHEBORA CHASMAN
NPM. 1902110008

Dengan judul:

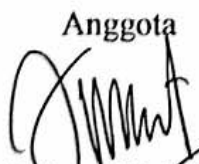
**PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN,
STRUKTUR AUDIT, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
PADA KINERJA AUDITOR (STUDI KASUS PADA
INSPEKTORAT KOTA Banda Aceh)**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 19 Agustus 2021

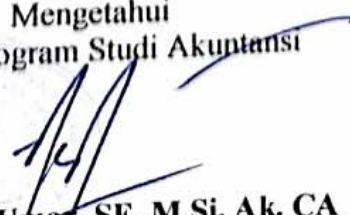
Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua
Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. MM
NIK : 19700408 199401 1 001


Sekretaris
H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak. CA
NIK : 19711019 200405 1 001


Anggota
Elviza, SE, M.Si
NIK : 19840212 201112 2 001


Anggota
Budi Safatul Anam, SE, M.Si
NIK : 19740607 201709 1 001


Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi
H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak. CA
NIK : 19711019 200405 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 27 Agustus 2021
Yang Menyatakan



SITTI SHARA DHEBORA CHASMAN

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sitti Shara Dhebora Chasman
NPM : 1902110008
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, STRUKTUR AUDIT, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PADA KINERJA AUDITOR (STUDI KASUS PADA INSPEKTORAT KOTA BANDA ACEH)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 27 Agustus 2021

Banda Aceh, 27 Agustus 2021
Yang Menyatakan



SITTI SHARA DHEBORA CHASMAN

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selawat dan salam untuk Nabi Muhammad Saw yang telah menuntun ummat-Nya dari jalan kegelapan ke jalan yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Inspektorat Kota Banda Aceh)** yang disusun guna memenuhi sebagian syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa hasil penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, baik di dalam isi maupun teknik penulisannya. Oleh karena itu dalam segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Selanjutnya pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Yang mulia Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah membesarkan, mendidik, memberikan perhatian dan dorongan serta doa yang tiada hentinya, sehingga penulis mampu menyelesaikan studi dari dasar hingga ke jenjang sarjana.

2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Bapak Zulkifli Umar, SE., M.Si. Ak selaku Ketua Program Studi Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Elviza, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Budi Safatul Anam, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah banyak menyumbangkan waktu dan pikirannnya demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Ibu Cut Fitrika Syawalina, S.E., M.Si, selaku Ketua Laboratorium Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
7. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membantu penulis selama masa kuliah.
8. Teman-teman satu angkatan terutama jurusan Akuntansi yang tidak mungkin penulis sebutkan namanya satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan yang telah diberikan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat dan menambah wawasan bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya. Amin ya rabbal, alamin.

Banda Aceh, 20 Agustus 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1. Landasan Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Auditor	10
2.1.2 Konflik Peran	17
2.1.3 Ketidakjelasan Peran	20
2.1.4 Struktur Audit	22
2.1.5 Motivasi	24
2.1.6 Kepuasan Kerja	29
2.2. Penelitian Sebelumnya	32
2.3. Kerangka Pemikiran	33
2.3.1 Hubungan Konflik Peran dengan Kinerja Auditor	33
2.3.2 Hubungan Ketidakjelasan Peran dengan Kinerja Auditor	34
2.3.3 Hubungan Struktur Audit dengan Kinerja Auditor	35
2.3.4 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Auditor	36
2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Auditor	36
2.4. Hipotesis	38
 BAB III METODE PENELITIAN	 39
3.1. Desain Penelitian	39
3.1.1 Tujuan Penelitian	39
3.1.2 Jenis Penelitian	40
3.1.3 Horizon Waktu	40
3.1.4 Unit Analisis	40
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	42
3.5. Teknik Analisis Data	45
3.5.1 Pengujian Data	45

3.5.2	Analisis Persepsi Responden	47
3.5.3	Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.6.	Pengujian Hipotesis	49
3.6.1	Hipotesis yang diajukan	49
3.6.2	Secara Simultan (uji-f)	49
3.6.3	Secara Parsial (uji-t)	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1.	Hasil Penelitian	52
4.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
4.1.2	Karakteristik Responden	53
4.1.3	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	54
4.1.4	Pengujian Asumsi Klasik	57
4.1.5	Analisis Persepsi Responden	60
4.1.6	Regresi Linier Berganda	69
4.2.	Pembahasan	74
4.2.1	Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor	74
4.2.2	Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor ...	75
4.2.3	Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor	76
4.2.4	Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor ...	77
4.2.5	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor	78
4.2.6	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor...	80
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1.	Kesimpulan	81
5.2.	Saran	82
DAFTAR PUSTAKA		84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Susunan Skala Likert	42
Tabel 3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	42
Tabel 3.3 Persepsi Berdasarkan Interval Skor	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	53
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	57
Tabel 4.4 Uji Normalitas	58
Tabel 4.5 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	59
Tabel 4.6 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.7 Indikator Konflik Peran	61
Tabel 4.8 Indikator Ketidakjelasan Peran	62
Tabel 4.9 Indikator Struktur Audit	64
Tabel 4.10 Indikator Motivasi	65
Tabel 4.11 Indikator Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.12 Indikator Kinerja Auditor	68
Tabel 4.13 Pengaruh Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	70
Tabel 4.14 Tabel Model Summary	72
Tabel 4.15 Analisis of Variance (Anova)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1. Skema Kerangka Pemikiran	37
--------	-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Master Tabel Karakteristik Responden
- Lampiran 3. Master Tabel Penelitian
- Lampiran 4. SPSS Out Put
- Lampiran 5. Titik Kritis

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, STRUKTUR
AUDIT, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PADA KINERJA AUDITOR
(STUDI KASUS PADA INSPEKTORAT KOTA BANDA ACEH)**

**Sitti Shara Dhebora Chasman
NPM. 1902110008**

Pembimbing : 1. Elviza, SE, M.Si.
2. Budi Safatul Anam, SE., M.Si

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini merupakan studi kausal dengan jenis investigasi dengan pengujian hipotesis. Jumlah sampel sebanyak 56 orang auditor Inspektorat Kota Banda Aceh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian diolah dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS V.22.0 For Windows*. Hasil penelitian menemukan bahwa nilai koefisien regresi variabel independet terhadap variabel dependent tidak sama dengan nol. Selanjutnya masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada tingkat signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh, baik secara simultan maupun parsial.

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

**THE EFFECT OF ROLE CONFLICT, ROLE CLARITY, AUDIT
STRUCTURE, MOTIVATION AND JOB SATISFACTION
ON AUDITOR PERFORMANCE (CASE STUDY AT
THE INSPECTORATE OF BANDA ACEH CITY)**

**By. Sitti Shara Dhebora Chasman
Student Number : NPM. 1902110008**

**Supervisor : 1. Elviza, SE, M.Si.
2. Budi Safatul Anam, SE., M.Si**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of role conflict, role ambiguity, audit structure, motivation and satisfaction on the performance of the Banda Aceh City Inspectorate auditors either simultaneously or partially. This research is a causal study with the type of investigation with hypothesis testing. The number of samples was 56 auditors of the Banda Aceh City Inspectorate. Data were collected through questionnaires and then processed and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS V.22.0 For Windows program. The results of the study found that the regression coefficient value of the independent variable on the dependent variable was not equal to zero. Furthermore, each variable has a significance value that is smaller than the significance level, so it can be concluded that role conflict, role ambiguity, audit structure, motivation and satisfaction have a positive and significant impact on the performance of the Banda Aceh City Inspectorate auditors, either simultaneously or partially.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pengawasan intern pemerintah merupakan fungsi manajemen yang penting dalam penyelenggaraan pemerintah. Melalui pengawasan intern dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan, dan ketentuan. Selain itu pengawasan intern atas penyelenggaraan pemerintahan diperlukan untuk mendorong terwujudnya good governance dan clean government dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel serta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (PER/05/M.PAN/03/2008). Oleh karena itu mewujudkan pemerintahan yang baik merupakan suatu keharusan bagi pemerintah, masyarakat dan DPR sebagai pemangku kepentingan dalam suatu negara.

Upaya untuk mewujudkan good governance ini, terlihat dengan pembentukan Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja pemerintah. Salah satu APIP yang dimaksud adalah Inspektorat. Dalam PER/05/M.PAN/03/2008 dikatakan bahwa pengawasan intern di lingkungan pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota untuk kepentingan Gubernur/Bupati/Walikota dalam melaksanakan pemantauan terhadap kinerja unit organisasi yang ada dalam kepemimpinannya. Secara umum peran dan fungsi Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No 64

Tahun 2007. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota mempunyai fungsi sebagai berikut: pertama, perencanaan program pengawasan; kedua perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; dan ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Inspektorat Kota Banda Aceh memiliki peran dan fungsi tersebut, yang diatur sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah serta sesuai Qanun Kota Banda Aceh Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banda Aceh dan Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 39 Tahun 2016, yang menyatakan bahwa Inspektorat Kota Banda Aceh mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Walikota dalam pembinaan dan pengawasan atas kinerja organisasi pemerintah daerah; serta membantu Walikota dalam pembinaan dan pengawasan atas kinerja organisasi pemerintah daerah.

Selanjutnya, jika kita lihat dengan kondisi Pemerintahan Kota Banda Aceh, dimana selama 9 tahun (2012-2020) berturut-turut, Pemerintah Kota Banda Aceh memperoleh predikat WTP (Wajar Tanpa Pengecualian). Namun, meskipun memperoleh WTP selama 9 tahun, Pemerintah Kota Banda Aceh tidaklah bersih 100%. Pada tahun 2020, KPK memberi nilai sebesar 70% terhadap pencegahan korupsi bagi Pemerintah Kota Banda Aceh, dan meskipun ini yang tertinggi di antara kabupaten/kota di Provinsi Aceh, hal ini menjadi bukti bahwa APIP dari pihak Inspektorat Kota Banda Aceh belum maksimal melakukan auditor dan pengawasan. Tahun 2017, terdapat transaksi yang merugikan negara hingga Rp. 2,4 milyar pada Pemerintah Kota Banda Aceh, yang terdiri dari beberapa aksi-aksi

koruptif, seperti kolusi, gratifikasi, dan *feedback*. Hal ini memperlihatkan bahwa produk hasil audit Inspektorat Kota Banda Aceh tidak berjalan sebagaimana mestinya (BPKP, 2021).

Berdasarkan hal tersebut, masyarakat pada saat ini menginginkan transparansi keuangan pemerintah menjadi tanggung jawab auditor pemerintah, masyarakat sebagai penilai kinerja pemerintah menginginkan adanya sistem pengendalian intern dan fungsi pengawasan pemerintah yang baik agar pelaksanaan kegiatan menjadi terarah dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Ismail, 2014). Dalam penyelenggaraannya tidak hanya ditujukan kepada pemerintah pusat namun pemerintah daerah pun ambil peran agar terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik. Peran dari pengawasan internal ini yaitu terwujudnya kinerja yang baik, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan yang dilakukan melalui penyelenggaraan sistem pengendalian intern (Gunayanti, 2015).

Guna mewujudkan akuntabilitas dan kinerja yang baik dan mewujudkan pemerintahan yang bersih, berwibawa maka diperlukan adanya pengawasan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Dalam PP No.60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dijelaskan Inspektorat daerah/kota merupakan salah satu Aparat Pengawas Intern Pemerintah yang bertanggungjawab langsung kepada walikota/bupati. Inspektorat merupakan auditor internal pemerintah yang memiliki tugas pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan APBD dan kegiatan non keuangan daerah.

Salah satu profesi yang menyangkut kepercayaan masyarakat adalah profesi auditor. Audit sebagai proses pengumpulan dan penilaian bukti mengenai informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi

tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen (Arens *et al*, 2011). Hasil audit dari auditor harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan baik buruknya pertanggungjawaban yang diberikan tergantung dari kinerja auditor.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kemampuan untuk bersikap professional menjadi tantangan yang harus dipenuhi oleh seorang auditor, karena tanggungjawabnya yang besar. Profesi auditor merupakan profesi yang berbasis kepercayaan sebab profesi ini ada karena masyarakat mempunyai harapan bahwa seorang auditor akan melakukan tugasnya dengan menjunjung tinggi independensi, integritas, kejujuran, serta objektivitas, sehingga jasa yang diberikan tidak memberikan suatu kerugian yang besar bagi para pengguna jasa audit, maka bagian dari audit dituntut untuk menyajikan informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu (Cahyani, dkk. 2015).

Terkadang tuntutan atau beban tugas yang berat dalam proses mengaudit sebuah laporan keuangan dapat membuat auditor mendapatkan tekanan peran seperti konflik peran ataupun ketidakjelasan peran. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Tsai dan Shis 2005). Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang. Kondisi ini terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Di sini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh auditor dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor.

Efek potensial dari konflik peran dan ketidakjelasan peran sangatlah rawan, tidak hanya bagi individual dalam pengertian konsekuensi emosional seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan menurunnya kinerja, tetapi juga bagi organisasi dalam pengertian kualitas kinerja yang lebih rendah. Sebenarnya konflik peran dan ketidakjelasan peran ini bisa diminimalisir jika auditor bekerja sesuai dengan struktur audit yang baik. Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat serta kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit.

Karakteristik individu masing-masing auditor menjadi faktor penting karena kinerja yang baik dapat dicapai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Faktor individu memiliki peranan besar dalam memengaruhi kinerja seseorang sebagai individu maupun pekerjaan dalam suatu tim. Salah satunya adalah faktor dari dalam diri individu tersebut, yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk berusaha mencapai tujuannya, motivasi akan mendorong individu lebih berprestasi dalam setiap pekerjaannya. Begitu juga halnya dengan para auditor yang melakukan audit, dengan motivasi yang tinggi tentu kinerjanya menjadi semakin baik. Namun dalam hal ini motivasi juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, baik dari dalam dirinya maupun dari luar seperti konflik peran serta ketidakjelasan peran.

Pada dasarnya pengaruh terbesar dari motivasi juga kembali ke masalah konflik peran dan ketidakjelasan peran. Tekanan-tekanan tersebut bisa mempengaruhi motivasi kerja auditor, semangat kerja menurun, dan cenderung

tidak melakukan inisiatif tanpa perintah atas, hal ini secara langsung berpengaruh pula terhadap kinerjanya. Konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dialami auditor ini bukan hanya berdampak pada motivasi kerja yang menurun, namun juga akan menimbulkan perasaan tidak nyaman yang nanti juga akan berpengaruh pada ketidakpuasan seorang auditor dengan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kecenderungan auditor untuk bekerja dengan tidak maksimal. Kepuasan kerja sendiri sangat diperlukan demi meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja. Jika kepuasan kerja tidak tercapai, motivasi menurun dan berdampak langsung terhadap kinerja yang juga menjadi buruk.

Kinerja auditor khususnya di Inspektorat Kota Banda Aceh pada dasarnya dipengaruhi oleh hal-hal tersebut di atas, seperti konflik peran, ketidakjelasan peran dan struktur audit. Ketiga variabel tersebut juga berpotensi mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja auditor, yang secara langsung berdampak terhadap kinerjanya. Variabel-variabel tersebut di atas memiliki hubungan timbal balik yang saling pengaruh mempengaruhi, yang berdampak langsung terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Inspektorat Kota Banda Aceh)"**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh?
2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh?
3. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh?
4. Apakah struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.

3. Untuk mengetahui pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti, sehingga diperoleh gambaran yang lebih jelas dalam penerapan teori dengan yang terjadi di lapangan.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan tentang ilmu audit khususnya audit internal pemerintah.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam pengajaran maupun untuk dilakukan pengembangan dengan melakukan penelitian lebih lanjut terkait bidang auditing khususnya tentang kinerja audit internal pemerintah.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih spesifik mengenai hal-hal yang berkaitan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan masukan atas kebijakan-kebijakan pada Inspektorat Kota Banda Aceh agar dalam pelaksanaan audit internal berjalan lebih efektif dengan kemampuan maksimal.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi hanya pada konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya. Penulis membatasi wilayah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian hanya pada personal auditor yang bekerja di Inspektorat Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Auditor

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Menurut Stoner (Arnia, 2016:26) kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu fungsi kerja atau aktivitas selama periode tertentu yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja Manajerial (*Managerial Performance*) merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial seperti: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan (Moekijat, 2018:44). Sedangkan menurut Maryanti (2017:82) kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut. Dengan singkat dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Berdasarkan pengertian tersebut jelas kinerja dapat dilihat dan diukur dari berbagai sudut jika dihubungkan dengan pengertian prestasi yang diperlihatkan.

Dalam hal kinerja audit pada auditor di Inspektorat Banda Aceh, diketahui bahwa kinerja auditor merupakan audit internal yang aktivitasnya memberikan keyakinan objektif yang independen dan aktivitas konsultasi yang dilakukan untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kinerja operasi organisasi. Aktivitas tersebut membantu organisasi pemerintah daerah untuk mencapai tujuannya dengan melaksanakan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, kecukupan, kontrol, dan proses tata kelola (Nasution, 2017).

Menurut Sawyer (2015) standar kinerja audit Internal, pada auditor adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan penugasan konsultasi.
2. Meninjau risiko dengan tujuan penugasan, selama penugasan konsultasi.
3. Menerapkan pengetahuan risiko yang didapat dari konsultasi ke dalam fungsi pemberian keyakinan yang biasa dilakukan.
4. Menilai kontrol sesuai dengan tujuan penugasan selama penugasan konsultasi.
5. Mencapai kesepakatan dengan klien mengenai tujuan, ruang lingkup, tanggung jawab dan ekspektasi dari penugasan.
6. Mempertimbangkan risiko, kontrol, dan proses pengelolaan sepanjang disetujui oleh klien.
7. Mempertahankan lingkup penugasan yang akan dibahas dengan klien.
8. Program kerja bisa bervariasi dalam bentuk dan isi.

2.1.1.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Auditor

Menurut Mardiasmo (2019:52), pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu perbaikan kinerja pemerintah yang berfokus kepada tujuan dan sasaran program unit kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan

publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Di samping itu pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif. Peningkatan kinerja sektor publik merupakan hal yang bersifat komprehensif, di mana setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai pengguna anggaran (badan/dinas/camat/ kantor) akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan rasa tanggung jawab yang mereka miliki. Semakin bagus tingkat pengelolaan keuangan oleh pengguna anggaran maka akan semakin tinggi tingkat kinerja SKPD tersebut.

Ada tiga konsep yang bisa dipergunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik/organisasi non bisnis, yakni responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, banyak indikator yang dapat dipergunakan, yaitu: (1) produktivitas; (2) kualitas layanan; (3) responsivitas; (4) responsibilitas; dan (5) akuntabilitas.

Dalam konteks organisasi pemerintah daerah, dalam hal ini pengukuran kinerja auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh dilakukan untuk menilai seberapa baik auditor tersebut melakukan tugas pokok dan fungsi yang

dilimpahkan kepadanya selama periode tertentu. Pengukuran kinerja auditor di Inspektorat ini merupakan wujud dari *vertical accountability* yaitu pengevaluasian kinerja bawahan oleh atasannya dan sebagai bahan *horizontal accountability* pemerintah daerah yaitu kepada masyarakat atas amanah yang diberikan kepadanya.

Auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh adalah auditor internal terlibat langsung dalam memenuhi kebutuhan manajemen, dan staf audit yang paling efektif meletakkan tujuan manajemen dan organisasi diatas rencana dan aktivitas mereka. Kinerja auditor internal dapat diukur atau dilihat dari bagaimana auditor dapat menemukan berbagai kelemahan atau penyimpanan yang ada pada berbagai aktivitas yang ada di pemerintah daerah (Nasution, 2017).

Menurut Sawyer (2018), audit internal melakukan pemeriksaan dokumen, transaksi, kondisi dan proses untuk mendapatkan fakta-fakta dan untuk mencapai kesimpulan. Istilah pemeriksaan mencakup baik pengukuran maupun evaluasi. Auditor internal memiliki banyak teknik untuk membantu mereka mencapai tujuannya. Auditor internal dapat menggunakan teknik-teknik di lapangan pada saat mengaudit yaitu sebagai berikut:

1. Mengamati

Bagi auditor internal, mengamati berarti melihat, memerhatikan, tidak melewatkan hal-hal yang dianggap penting. Hal ini mengimplikasikan diterapkannya pandangan yang berhati-hati dan berpengetahuan pada orang, fasilitas, proses, dan barang-barang. Hal ini juga berarti pemeriksaan visual yang memiliki tujuan, memiliki nuansa perbandingan dengan standar dan suatu pandangan yang evaluatif.

2. Mengajukan Pertanyaan

Mengajukan pertanyaan merupakan teknik yang paling pervasif bagi auditor internal. Pertanyaan yang diajukan selama audit dilakukan bisa secara lisan maupun tertulis. Pertanyaan lisan adalah yang paling sering digunakan namun yang paling sulit dikemukakan. Perolehan informasi

bisa menjadi suatu seni tersendiri. Mendapatkan fakta tanpa membuat klien tersinggung kadang-kadang bukanlah tugas yang mudah. Jika klien merasa dicecar atau merasa diperiksa silang, mereka cenderung bertahan dan enggan berperan menyingkap kebenaran.

3. Menganalisis

Menganalisis berarti memeriksa secara rinci, artinya memecah entitas yang kompleks ke dalam bagian-bagian kecil untuk menentukan karakteristiknya yang sebenarnya. Istilah ini juga berarti melihat lebih dalam beberapa fungsi, aktivitas, atau kelompok transaksi yang menentukan hubungan masing-masing. Analisis dimaksudkan untuk mengetahui kuaalitas, penyebab, dampak, motif, dan kemungkinan-kemungkinan seringkali sebagai fasilitator bagi penelitian selanjutnya atau sebagai dasar pertimbangan.

4. Memverifikasi

Memverifikasi berarti mengkonfirmasi kebenaran, akurasi, keaslian, atau validitas sesuatu. Hal ini merupakan sarana tertua yang dimiliki oleh auditor internal. Cara ini paling sering digunakan untuk mendapatkan kebenaran fakta atau rincia dalam suatu akun atau suatu subjek yang diaudit. Hal ini mengimplikasikan upaya yang disengaja untuk menentukan akurasi atau validitas beberapa laporan atas apa yang diaudit dengan mengujinya, serta membandingkan dengan fakta yang diketahui dan data yang asli dengan standar yang ada.

5. Menginvestigasi

Menginvestigasi merupakan istilah yang secara umum diterapkan pada pelaksanaan tanya jawab untuk menemukan fakta-fakta yang tersembunyi dan mencari kebenaran. Hal ini mengimplikasikan penelusuran informasi yang sistematis yang diharapkan dapat diketahui oleh auditor internal. Cara ini tidak terbatas pada penyidikan yang menyelidiki namun lebih dalam dan ekstensif dengan maksud mendekteksi kesalahan. Investigasi berarti berupaya mencari bahan bukti atas terjadinya kesalahan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor yaitu motivasi, kualitas sumber daya manusia (kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman dan pelatihan), minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik (Simanjuntak, 2015:82).

Menurut Mahsun (2014:54) ada beberapa elemen pokok faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (1) menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi, (2) merumuskan indikator dan ukuran kinerja, (3) mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi, (4) Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Mengingat luasnya cakupan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, maka dalam penelitian ini penulis hanya melihat beberapa faktor saja yang mempengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan fenomena dan masalah yang ada, yaitu faktor perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik.

Faktor penentu kinerja dapat dijelaskan dengan menggunakan pendekatan teori atribusi yang menyatakan bahwa dua kategori dasar atribusi yang melekat pada diri seorang karyawan yang akan menentukan kinerjanya, yaitu atribusi yang bersifat internal atau disposisional dan yang bersifat eksternal atau situasional. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal karyawan. Sumber internal seperti bakat, kemampuan, kemauan dan upaya. Sedangkan sumber eksternal terdiri atas lingkungan kerja, rekan kerja, dan pimpinan (Maryani, 2012).

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai pada instansi atau perusahaan dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan, di mana pengukuran dilakukan dengan mengolah data kinerja yang diperoleh melalui sistem pengumpulan data yang berasal

dari dua sumber yaitu data internal dan eksternal. Data internal yaitu yang berasal dari sistem informasi yang ada pada instansi atau perusahaan (dari dalam) berupa laporan mingguan, bulanan, triwulan dan laporan tahunan maupun laporan kegiatan lainnya yang dikelola langsung oleh instansi atau perusahaan, sedangkan data eksternal berasal dari luaran lingkungan sebuah instansi atau perusahaan (Sedarmayanti, 2016:50).

Indikator kinerja yang digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja instansi atau perusahaan adalah sebagaimana dikemukakan Sedarmayanti (2016:51-52) berikut ini:

- a. Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output, misalnya sumber daya manusia (SDM), dana, material, waktu, teknologi dan sebagainya. Input yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan lancar untuk menghasilkan keluaran. Input dapat berupa dana, SDM dan lain-lain namun ada juga input yang tidak berupa dana dan SDM karena ada beberapa kegiatan yang tidak ada alokasi dana atau belum disetujui untuk kegiatan tersebut.
- b. Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dalam suatu kegiatan yang berupa fisik atau non fisik. *Output* yang digunakan bervariasi mulai dari output terselenggaranya kegiatan, jumlah kegiatan, jumlah orang, dokumen/laporan dan jumlah barang/jasa yang dihasilkan dengan satuan kegiatan, orang, paket, buah, unit Rupiah dll.
- c. Indikator hasil (*outcomes*) adalah sesuatu yang mencerminkan berfungsinya suatu output kegiatan dengan menggunakan satuan persen dari unsur kegiatan yang dilaksanakan dan terukur. *Outcomes* merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk atau jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.
- d. Indikator manfaat (*benefit*) adalah berbagai manfaat yang mungkin diperoleh dari pelaksanaan kegiatan atau keluaran kegiatan. Manfaat dirasakan langsung oleh masyarakat, dapat berupa tersedianya fasilitas yang diakses oleh publik.
- e. Indikator dampak (*impact*) tidak dapat terukur karena tidak akan dirasakan pada tahun dilaksanakam dan juga merupakan berbagai dampak yang diperoleh/timbul dari pelaksanaan kegiatan. Dampak adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.

2.1.2 Konflik Peran

2.1.2.1 Pengertian Konflik Peran

Robbins (2018), mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Menurut Mangkunegara (2016) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk interaktif yang terjadi pada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi. Konflik ini pada tingkatan individual sangat dekat hubungannya dengan stres.

Winardi (2018) membagi konflik menjadi empat macam, dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi. Keempat jenis konflik tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Konflik vertikal, yaitu konflik yang terjadi antara karyawan yang memiliki kedudukan yang tidak sama dalam organisasi. Misalnya, antara atasan dan bawahan.
- 2) Konflik horizontal, yaitu konflik yang terjadi antara mereka yang memiliki kedudukan yang sama atau setingkat dalam organisasi. Misalnya, konflik antar karyawan, atau antar departemen yang setingkat.
- 3) Konflik garis-staf, yaitu konflik yang terjadi antara karyawan lini yang biasanya memegang posisi komando, dengan pejabat staf yang biasanya berfungsi sebagai penasihat dalam organisasi.
- 4) Konflik peran, yaitu konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

Menurut Luthans (2016), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan.

Menurut Winardi (2018), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian pengharapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam organisasi dan di luar organisasi.

Konflik peran juga didefinisikan sebagai kondisi yang simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, di mana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya lebih sulit, artinya terjadinya konflik peran ketika seseorang yang melaksanakan satu peran tertentu membuatnya merasa kesulitan untuk memenuhi harapan peran yang lain. Konflik ini cenderung makin berkembang ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran sosial sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Konflik mampu menghancurkan organisasi melalui penciptaan dinding pemisah antara rekan sekerja, menghasilkan kinerja yang buruk, dan bahkan pengunduran diri.

2.1.2.2 Jenis-jenis Konflik Peran

Konflik peran dapat terjadi di mana dan kapan pun pada manusia baik dalam kedudukannya sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial. Konflik peran yang terjadi tersebut banyak bentuknya dan beragam pula jenisnya. Menurut Sedarmayanti (2016) konflik dapat dikelompokkan dalam dua unsur yaitu :

- 1) Konflik antar individu dengan dirinya sendiri
Konflik antar individu dengan dirinya sendiri terjadi jika ada satu pertentangan yang terjadi di dalam diri individu yang diakibatkan oleh adanya unsur-unsur yang saling bertentangan yang mengakibatkan individu tersebut mengalami kesulitan dalam menentukan sikap.
- 2) Konflik antar individu dengan lingkungan organisasi.
Konflik antara individu dengan lingkungan dalam organisasi muncul ketika individu mengalami ketidakcocokan antara kepentingan diri sendiri dengan kepentingan orang lain atau kelompok yang mempunyai tujuan yang sama dalam organisasi tersebut.

Selain itu Muchlas (2018) juga menjelaskan bahwa ada tiga jenis konflik peran diantaranya yaitu :

- 1) Konflik antara orang dan peran
Konflik ini terjadi akibat adanya pertentangan kepribadian seseorang dengan ekspektasi peran. Misalnya, karyawan bagian produksi yang sekaligus sebagai anggota serikat buruh yang ditunjuk menduduki jabatan penyelia. Penyelia yang baru ini tentu tidak mempercayai perlunya kontrol produksi yang ketat. Hal ini bertentangan dengan kepribadian yang seharusnya dimiliki oleh seorang pengawas produksi yang begitu diharapkan oleh kepala produksi.
- 2) Konflik dalam peran (intrarole)
Jenis yang kedua adalah konflik yang timbul akibat adanya ekspektasi yang saling bertentangan, bagaimana peran yang diberikan itu sebaiknya dimainkan atau dijalankan.
- 3) Konflik antar peran (interrole)
Konflik ini muncul akibat adanya persyaratan yang berbeda antara dua atau lebih peran-peran yang harus dijalankan pada saat yang sama.

2.1.2.3 Indikator Konflik Peran

Rizzo dalam Fanani (2018) telah mengembangkan tujuh indikator untuk mengukur konflik peran, yaitu:

1. Bekerja pada dua kelompok atau lebih yang cara melakukannya berbeda
2. Mengabaikan aturan atau kebijakan
3. Diminta melakukan beberapa pekerjaan yang saling bertentangan
4. Melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh orang lain
5. Melakukan hal-hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya
6. Dukungan material dan sumberdaya
7. Dukungan sumberdaya manusia.

2.1.3 Ketidakjelasan Peran

2.1.3.1 Pengertian Ketidakjelasan Peran

Menurut teori peran, ketidakjelasan peran yang dialami dalam waktu yang lama dapat mengikis kepercayaan diri, memupuk ketidakpuasan kerja, dan menghambat kinerja. Ketidakjelasan peran menurut Kreitner and Kinicki yang dalam Alkemis (2016:16) terjadi ketika anggota tatanan peran gagal menyampaikan kepada penerima peran ekspektasi yang mereka miliki atau informasi yang dibutuhkan untuk melakukan peran tersebut, entah itu karena mereka tidak memiliki informasinya atau karena mereka sengaja menyembunyikanya. Sedangkan Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015:306) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Ketidakjelasan peran dirasakan seseorang jika ia tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Orang-orang yang mengalami ketidakjelasan peran yaitu ketika mereka tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka. Para pendatang baru di perusahaan sering kali mengeluh mengenai deskripsi pekerjaan dan kriteria promosi yang kurang jelek. Menurut Kreitner and Kinicki dalam Alkemis (2016:17), ketidakjelasan peranyang berkepanjangan bisa menyebabkan hal-hal seperti ketidakpuasan akan pekerjaan, mengikis kepercayaan diri dan dapat menghambat kinerja pekerjaan.

2.1.3.2 Indikator Ketidakjelasan Peran

Menurut Rizzo, dalam Pratina (2017), ketidakjelasan peran diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Wewenang
2. Tanggung Jawab
3. Kejelasan Tujuan
4. Cakupan Pekerjaan

Dari indikator di atas, berikut ini akan dijelaskan kembali pengertian dari masing-masing penyebab indikator ketidakjelasan peran tersebut :

1. Wewenang

Merasa pasti dengan seberapa besar wewenang yang dimiliki dan mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan.

2. Tanggung Jawab

Mempunyai tujuan yang jelas untuk pekerjaan dan mengetahui bahwa perlunya membagi waktu dengan tepat.

3. Kejelasan Tujuan

Mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah jelas.

4. Cakupan Pekerjaan

Mengetahui cakupan dari pekerjaan dan bagaimana kinerjanya dievaluasi.

2.1.4 Struktur Audit

2.1.4.1 Pengertian Struktur Audit

Struktur adalah susunan atau hubungan daripada setiap bagian secara keseluruhan. Bagian disini merupakan kumpulan beberapa kegiatan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan audit merupakan suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut (Sukrisno, 2017:3).

Struktur audit menurut Bamber *et al* (1998) dalam Fanani (2018) merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Menurut Budiarta (2016), struktur audit merupakan pendekatan sistematis pada auditing berupa langkah-langkah penentuan audit, kebijakan audit yang terintegrasi dan komprehensif untuk membantu auditor melaksanakan audit.

Berdasarkan kedua definisi di atas menunjukan bahwa struktur audit merupakan alat atau susunan prosedur untuk membantu auditor melakukan kegiatan audit. Struktur tersebut disusun sedemikian rupa kemudian dilaksanakan sehingga kegiatan audit tercapai. Penggunaan pendekatan struktur audit berguna untuk mendorong efektivitas dan efesiensi, dan mempunyai dampak positif

terhadap konsekuensi sumber daya manusia dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan, atau kualitas. Maka dari itu struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya yang dapat meningkatkan kinerja auditor.

Menurut Borwin dalam Fanani (2018) ada 3 manfaat menggunakan struktur audit, yaitu meningkatkan efektivitas audit, meningkatkan efisiensi audit dan mengurangi litigasi yang dihadapi organisasi audit.

2.1.4.2 Indikator Struktur Audit

Struktur audit dibangun berdasarkan beberapa aspek, diantaranya adalah menurut Borwin dalam Fanani (2018) berikut ini:

1. Prosedur atau aturan dalam pelaksanaan audit.
2. Petunjuk atau instruksi pelaksanaan audit.
3. Mematuhi keputusan yang ditetapkan.
4. Penggunaan media transformasi (komputer) dan kebijakan audit yang kompherensif dan terintegritas.

Dari keempat aspek mengenai struktur audit di atas, Mulyadi (2015) menjelaskan dan mengembangkan menjadi indikator mengukur struktur audit, yaitu:

1. Prosedur Atau Aturan Audit Dalam Pelaksanaan Audit.
 - a. Inspeksi, yaitu pemeriksaan secara rinci terhadap dokumen atau kondisi fisik sesuatu.
 - b. Pengamatan, merupakan prosedur audit yang digunakan oleh auditor untuk melihat atau menyaksikan suatu kegiatan secara langsung.
 - c. Permintaan Keterangan, merupakan prosedur audit yang dilakukan dengan meminta keterangan secara lisan.
 - d. Konfirmasi, merupakan bentuk penyelidikan yang memungkinkan auditor memperoleh konfirmasi secara langsung dari pihak ketiga yang independen.

- e. Penelusuran, yaitu penelusuran informasi sejak awal data tersebut di rekam pertama kali dalam dokumen, lanjut dengan pelacakan pengolahan data tersebut dalam proses akuntansi. Pemeriksaan Bukti Pendukung.
2. Petunjuk atau instruksi pelaksanaan audit
 - a. Penerimaan perikatan audit, yaitu kesepakatan dua pihak untuk mengadakan suatu ikatan perjanjian. Dalam perikatan audit, klien yang memerlukan jasa auditing mengadakan ikatan perjanjian dengan auditor.
 - b. Perencanaan Audit, setelah perikatan audit diterima oleh auditor adalah perencanaan audit. Keberhasilan penyelesaian perikatan audit sangat ditentukan oleh kualitas perencanaan audit yang dibuat oleh auditor.
 - c. Pelaksanaan Pengujian Audit, yaitu pelaksanaan pengujian audit. Tahap ini juga disebut dengan “pekerjaan lapangan” Pelaksanaan pekerjaan lapangan ini harus mengacu ke tiga standar auditing yang termasuk ke dalam kelompok “standar pekerja lapangan”
 - d. Pelaporan Audit, yaitu tahap akhir pekerjaan audit atas laporan keuangan adalah pelaporan audit.
3. Mematuhi Keputusan yang Ditetapkan
Standar teknis merupakan setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar dan standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerimaan jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan obyektivitas.
4. Penggunaan media transformasi (komputer) dan kebijakan audit yang kompherensif dan terintegritas. Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) (2015), mengenai media transformasi (Komputer) Seksi 327, PSA No 59. Penerapan prosedur audit mungkin mengharuskan auditor untuk mempertimbangkan teknik-teknik yang menggunakan alat komputer sebagai suatu alat audit. Berbagai macam penggunaan komputer dalam audit disebut dengan istilah Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) atau Computer Assited Audit Techniques (CAATs).

2.1.5 Motivasi

2.1.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi yang dimaksud di sini adalah motivasi kerja. Menurut Mitchell (2017) motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Motivasi merupakan hasil

sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap etusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Sedangkan Danim (2019:41) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang diinginkannya. Dalam arti kognitif, motivasi dianggap sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku guna mencapai tujuan tersebut. Dalam arti afeksi, motivasi merupakan sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau bertindak atau tidak bertindak.

Motivasi bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Ada dua faktor yang terlihat, kemampuan perseorangan dan pemahamannya tentang perilaku apa yang diperlukan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Dalam pengertian motivasi terdapat tiga unsur esensial, yaitu faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal, tujuan yang ingin dicapai dan strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tersebut. Faktor internal sebagai pendorong motif bersumber dari dalam individu itu sendiri seperti kepribadian, intelegensi, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, kemauan dan semangat. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar individu yaitu lingkungan, seperti lingkungan sosial, tekanan dan regulasi keorganisasian.

Menurut Lyne (2018) perilaku individu dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal dan dijelaskan bahwa motivasi adalah proses pilihan diantara beberapa alternatif kegiatan sukarela. Sebagian besar individu dianggap berada di bawah pengendalian orang dan karenanya perlu dimotivasi. Ia menganjurkan untuk menerapkan prinsip kompensasi (*reward*) yang berkaitan dengan perilaku dan harus dilaksanakan secara konsisten. Kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada besarnya harapan bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan sesuatu dan adanya daya tarik dari hasil tersebut bagi orang yang bersangkutan (Siagian, 2019:23).

Ada tiga konsep dasar yang mendasari motivasi, yaitu pengharapan, nilai dan perantara. Pengharapan merupakan keyakinan bahwa usaha seseorang akan membuahkan hasil. Nilai adalah tingkat kesenangan yang ada dalam diri individu untuk memperoleh sejumlah keuntungan. Oleh karenanya tugas individual cenderung berbeda yang menyebabkan nilai (berupa insentif atau uang, prestasi yang dicapai, kesempatan untuk meningkatkan karir) yang diterima berbeda pula pada setiap kondisi. Jadi, nilai dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai akibat dari interaksi yang terjadi dalam diri individu. Menurut Siagian (2019:25), terdapat tiga variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

1. Sifat-sifat individual pekerja ini meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu. Perbedaan-perbedaan tersebut merupakan derajat motivasi di dalam diri pekerja menjadi variasi satu dengan yang lainnya. Seorang pekerja yang menginginkan prestasi kerja yang tinggi misalnya, cenderung akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan taraf hidupnya. Sebaliknya seseorang yang dimotivasi oleh uang akan cenderung memilih pekerjaan yang imbalannya besar.
2. Sifat-sifat pekerjaan ini meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul kemudian. Pekerjaan yang banyak membutuhkan tanggung jawab misalnya akan mendatangkan kepuasan tertentu yang dapat meningkatkan derajat motivasi.
3. Lingkungan kerja dan situasi kerja karyawan. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Di sini seorang karyawan dapat dimotivasi oleh rekan kerjanya atau oleh atasannya. Penghargaan yang diberikan oleh atasan baik dalam bentuk materi maupun non materi akan meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan.

2.1.5.3 Indikator Motivasi

Selanjutnya, Siagian (2019:28), juga mengemukakan indikator-indikator yang bisa digunakan untuk mengukur motivasi kerja dipergunakan beberapa indikator yang meliputi:

1. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang dicapai oleh seorang pekerja di bawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (deadline) yang ketat yang harus dipenuhi, seorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
2. Pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ditanamkan kepada orang lain. Saran-saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.
3. Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seseorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.

4. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.
5. Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan atau pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Di samping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja, pengertian pengembangan yang dimaksudkan di sini juga menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya perubahan metode kerja yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.
6. Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang-orang yang berada di lingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antar pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari pekerja.

2.1.6 Kepuasan Kerja

2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2016) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (2015) mendeskripsikan bahwa “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Robbins (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Abdurrahmat (2017) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Wexley dan Yukl (dalam Indrasari, 2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian

tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2016) yaitu sebagai berikut :

- a) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b) Perbedaan (*Discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- c) Pencapaian nilai (*Value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d) Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e) Komponen genetik (*Genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Abdus (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu:

- a. Faktor instrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

b. Faktor ekstrinsik

Menyangkut hal yang berasal dari luar pegawai, yaitu kondisi lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

2.1.6.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan beberapa aspek-aspek kepuasan kerja di atas, maka dapat pula dilihat indikator-indikator kepuasan kerja berdasarkan beberapa pendapat, diantaranya adalah menurut Masram dan Muah (2017) yang menjelaskan beberapa aspek yang menjadi indikator dari kepuasan kerja, yaitu berdasarkan :

- a. Gaji/Upah
 - 1. Jumlah
 - 2. Sesuai harapan
- b. Kondisi kerja yang menunjang
 - 1. Lingkungan kerja
 - 2. Sesuai kebutuhan
- c. Hubungan Kerja
 - 1. Hubungan dengan rekan kerja
 - 2. Hubungan dengan atasan
- d. Kondisi Kerja
 - 1. Lingkungan sosial
 - 2. Penuh semangat
- e. Pengawasan Atasan
 - 1. Pengawasan
 - 2. Perhatian
- f. Keamanan
 - 1. Rasa aman
 - 2. Jaminan keamanan
- g. Kesempatan untuk maju
 - 1. Promosi jabatan
 - 2. Jaminan hari tua
- h. Fasilitas kerja
 - 1. Fasilitas yang memadai
 - 2. Kecukupan

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Diani (2019) menyimpulkan bahwa struktur audit dan ketidakjelasan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada 66 auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Kota Semarang. Selanjutnya Fanani (2018) menemukan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Budiarta (2016) dalam penelitiannya membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran terhadap kinerja auditor di BPK RI Provinsi Bali, sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Firmanti (2015) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja auditor. Kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian sebelumnya serta persamaan dan perbedaannya dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Diani (2019), Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang melihat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala yang digunakan adalah skala likert	Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi memperkuat hubungan struktur audit dengan kinerja	- Variabel dependen - Variabel independen	Variabel independen, variabel moderasi. Waktu, lokasi dan subjek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

2	Fanani (2018), Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang melihat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala yang digunakan adalah skala likert	Struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ini. Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.	- Variabel dependen - Variabel independen	Variabel independen, Waktu, lokasi dan subjek penelitian
3	Budiarta (2016) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (BPK RI Provinsi Bali)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang melihat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala yang digunakan adalah skala likert	Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di BPK RI Provinsi Bali. Sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.	- Variabel dependen - Variabel independen	Waktu, lokasi dan subjek penelitian
4	Firnanti (2015), Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang melihat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala yang digunakan adalah skala likert	Motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.	- Variabel dependen - Variabel independen	Variabel pengetahuan auditor, waktu, lokasi dan subjek penelitian

Sumber: Data diolah (2021)

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Konflik Peran dengan Kinerja Auditor

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah

satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Budiarta (2016) dalam penelitiannya membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran terhadap kinerja auditor di BPK RI Provinsi Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab utama dari konflik auditor adalah inkonsistensi peranan struktural yang menimbulkan konflik peran dan jarak pengharapan. Hasil survei menunjukkan bahwa auditor mengalami konflik peran yang signifikan, sehingga dalam bekerja mereka cenderung berkompromi dengan motif ekonomi dan kurang memperhatikan etika profesional. Akibatnya, kinerja tidak menjadi perhatian utama.

2.3.2 Hubungan Ketidakjelasan Peran dengan Kinerja Auditor

Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Diani (2019) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ketidakjelasan peran ini menimbulkan tekanan peran formal/ informal dan pengaruhnya terhadap hasil pekerjaan yang menjadi buruk.

Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya. Sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

2.3.3 Hubungan Struktur Audit dengan Kinerja Auditor

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja auditor adalah struktur audit. Struktur audit merupakan pendekatan sistematis pada auditing berupa langka-langkah penentuan audit, kebijakan audit yang terintegrasi dan komprehensif untuk membantu auditor melaksanakan audit. Diawali dari proses pencarian informasi, pencatatan, hingga publikasi opini audit, sehingga bukti yang kompeten dan relevan dapat terpenuhi guna memberikan pendapat terhadap laporan keuangan. Pengauditan dilaksanakan dengan berbagai tahapan yang terstruktur.

Auditor yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Diani (2019) dan Fanani (2018) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara struktur audit terhadap kinerja auditor.

2.3.4 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Auditor

Motivasi Kerja adalah kesanggupan auditor untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi. Semakin tinggi motivasi kerja auditor maka semakin baik kinerja auditor dalam melakukan audit, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja auditor maka semakin rendah pula kinerja auditor dalam melakukan audit. Motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja auditor yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil audit yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan bagi auditor yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang auditor akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dan bakatnya. Hal ini juga pernah dibuktikan Firmanti (2015) dalam penelitiannya, di mana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja auditor, sedangkan kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

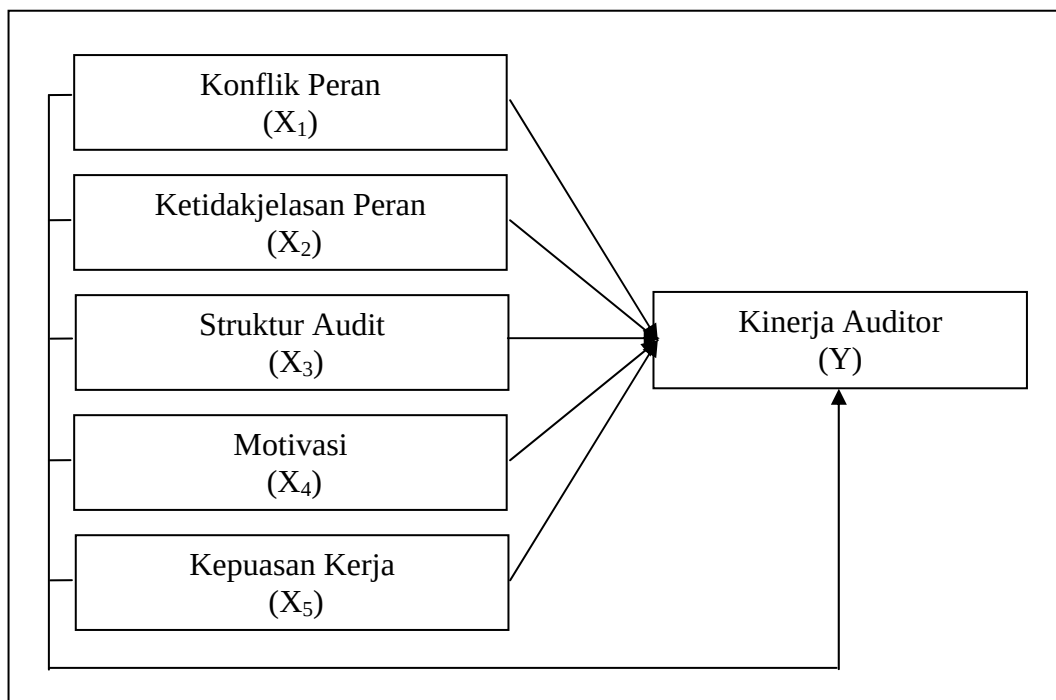
2.3.5 Hubungan Kepuasan dengan Kinerja Auditor

Perilaku kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Perilaku kerja yang baik yang memiliki kerelaan kerja yang tinggi, senang berhubungan secara

fungsional dengan rekan kerja serta sikap dalam mengendalikan gangguan-gangguan yang berasal dari suasana hati maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan konsep hubungan antara variabel sebagaimana yang ditunjukkan pada Gambar 2.1



Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, tujuan penelitian dan studi kepustakaan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

1. Ha_1 : Konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.
2. Ha_2 : Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh
3. Ha_3 : Ketidajelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh
4. Ha_4 : Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh
5. Ha_5 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh
6. Ha_6 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancang bangun penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa, sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki 4 (empat) aspek sebagaimana diungkapkan oleh Sekaran (2017:52), yaitu terdiri dari tujuan penelitian, jenis penelitian, horizon waktu dan unit analisis.

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang telah dikemukakan oleh Sekaran (2017:52) tersebut dengan berpedoman pada aspek-aspek yang harus terpenuhi. Masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut:

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini ingin menentukan penyebab atas permasalahan yang terjadi. Jenis investigasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kausal. Studi kausal adalah studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah (Sekaran, 2017:64). Masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah kinerja auditor di Inspektorat Banda Aceh. Kinerja auditor ini ini berpotensi dipengaruhi oleh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini masuk ke dalam kategori pengujian hipotesis. Studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya bersifat menjelaskan hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan dua atau lebih faktor dalam suatu situasi (Sekaran, 2017:62). Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah menguji variabel bebas yaitu, konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor.

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian ini adalah studi *pooled data* yang bersifat kuantitatif. Menurut Jogiyanto (2012:54) “panel data atau *pooled data* adalah gabungan dari data yang melibatkan satu waktu tertentu dengan banyak sampel (*cross sectional*)”. Data yang dikumpulkan hanya sekali periode yang dimaksud dalam penelitian ini adalah survey lapangan yang menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh hanya sekali waktu saja.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran, 2017:73). Unit analisis dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor Inspektorat Kota Banda Aceh secara individu. Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara menggunakan kuesioner dari personal-personal auditor tersebut.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2018:80). Populasi penelitian ini adalah auditor yang bertugas di Inspektorat Kota Banda Aceh yang berjumlah 56.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:86). Selanjutnya, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil yaitu tidak lebih dari 56 orang, *total sampling* disebut juga sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian di atas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 56 Auditor di Inspektorat Kota banda Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang terdiri dari kemampuan dan pengalaman auditor serta efektivitasnya terhadap pelaksanaan prosedur audit dalam pembuktian kecurangan. Data primer dikumpulkan dengan pembagian kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang di rancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik (Sekaran, 2018:32). Susunan skala likert dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.1
Susunan Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sekaran, (2018:32)

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri dari lima variabel yaitu masing-masing satu variabel terikat (dependen) dan lima variabel bebas (independen). Variabel dependen adalah kinerja auditor (Y). Variabel independen yaitu konflik peran (X_1), ketidakjelasan peran (X_2), struktur audit (X_3), motivasi (X_4) dan kepuasan kerja (X_5). Definisi dari variabel yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.2
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Ukuran	Item Pertanyaan
Independen						
1	Konflik peran (X_1)	Gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja	1. Bekerja pada dua kelompok berbeda 2. Mengabaikan aturan/kebijakan 3. Melakukan pekerjaan yang bertentangan	Likert	1-5	A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7

Lanjutan Tabel 3.1

			4. Melakukan hal yang tidak diterima orang lain 5. Melakukan hal-hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya 6. Dukungan material dan sumberdaya 7. Dukungan sumberdaya manusia			
2.	Ketidakjelasan peran (X_2)	Tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan	1. Wewenang 2. Tanggung Jawab 3. Kejelasan Tujuan 4. Cakupan Pekerjaan	Likert	1-5	B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8
3.	Struktur audit (X_3)	Sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristik-kan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit	1. Prosedur/aturan audit dalam pelaksanaan audit. 2. Petunjuk/instruksi pelaksanaan audit 3. Mematuhi keputusan yang ditetapkan 4. Penggunaan media transformasi (komputer) dan kebijakan audit yang	Likert	1-5	C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7

Lanjutan Tabel 3.1

4.	Motivasi (X ₄)	Keingintahuan, kemajuan tugas yang dicapai dikaitkan dengan tujuan realistik, kepuasan dapat menyelesaikan tugas yang sulit, mampu bekerja di bawah tekanan dan batas waktu serta berusaha mencari bantuan orang lain untuk menyelesaikan masalah (Siagian, 2019).	1. Prestasi kerja 2. Pengaruh 3. Pengendalian 4. Ketergantungan 5. Pengembangan 6. Afiliasi	Likert	1-5	D1 D2 D3 D4 D5 D6
5.	Kepuasan kerja (X ₅)	Menikmati pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik (Abdurrahmat (2017)	1. Gaji/Upah 2. Kondisi kerja yang menunjang 3. Hubungan Kerja 4. Kondisi Kerja 5. Pengawasan atasan 6. Keamanan 7. Kesempatan untuk maju 8. Fasilitas kerja			E1 E2 E3 E4 E5 E6 E7 E8
Dependen						
6.	Kinerja Auditor	Kemampuan auditor dalam melaksanakan tugas, program dan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya yang diperintahkan atasan sesuai dengan jadwal waktu yang ditentukan (Arnia, 2011:26)	1. Input 2. Output 3. Hasil 4. Manfaat 5. Dampak	Likert	1-5	F1 F2 F3 F4 F5 F6 F7

Sumber: Data diolah (2020)

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Pengujian Data

3.5.1.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (variabel kunci yang sedang diteliti). Validitas dalam hal ini merupakan akurasi temuan penelitian yang mencerminkan kebenaran sekalipun yang dijadikan objek pengujian berbeda (Ghozali dan Ikhsan, 2018).

Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi person dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) Versi 22. Setelah dilakukan pengukuran dengan SPSS akan terlihat tingkat signifikan atas semua pertanyaan. Pengujian validitas instrumen juga dapat dilakukan dengan membandingkan dengan kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritis ($r_{hitung} > r_{Tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Untuk uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan atau pernyataan yang digunakan. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Husen Umar, 2015). Teknik statistik yang digunakan untuk pengujian tersebut dengan koefisien *cronbach's alpha* dengan bantuan SPSS. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Menurut Arikunto (2015:168) secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* $> 0,6$.

3.5.1.2 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik untuk mengetahui model penelitian layak atau tidak, maka harus memenuhi syarat asumsi klasik yaitu :

1. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk melihat normal tidaknya data yang akan dianalisis. Uji statistik yang umum digunakan untuk menguji normalitas adalah *Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu dengan melihat *significant (2-tailed)* masing-masing variabel bernilai lebih dari *level of significant 5%* ($> 0,05$) (Santoso, 2019:55).

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Variabel yang memiliki indikasi kuat pelanggaran asumsi klasik akan dikeluarkan dari model penelitian. Untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel independen yang digunakan mempunyai multikolinieritas yang tinggi atau tidak, digunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan ketentuan bila $VIF > 10$ terdapat masalah multikolinearitas yang serius sebaliknya bila $VIF < 10$ tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius (Santoso, 2019:55).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas (Santoso, 2009:57).

Heteroskedastisitas terjadi apabila varian dari setiap kesalahan pengganggu untuk variabel-variabel bebas yang diketahui tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan uji *Glejser Test*, yaitu dengan meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen dengan semua variabel independen dalam model. Residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolut adalah nilai mutlaknya. Jika probabilitas signifikan $>0,05$ maka model regresi mengandung heteroskedastisitas (Santoso, 2019:60).

3.5.2 Analisis Persepsi Responden

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis dan data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8 \dots\dots\dots \text{Suryana (2015).}$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

Rata-rata Skor	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik
1,81 - 2,60	Tidak baik
2,61 - 3,40	Kurang baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat baik

Sumber: (Suryana, 2015)

Untuk memberikan gambaran pencapaian dari setiap variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria rata-rata skor dari jawaban responden. Jika diperoleh rata-rata skor di atas 3.41, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memberikan respon yang baik terhadap setiap item pertanyaan dalam kuesioner.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan secara simultan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh, digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja auditor
- X₁ = Konflik peran
- X₂ = Ketidakjelasan peran
- X₃ = Struktur audit
- X₄ = Motivasi
- X₅ = Kepuasan kerja
- α = *Intercep*/Konstanta
- $\beta_1 - \beta_5$ = Parameter Regresi/koeffisien regresi
- ε = Kesalahan estimasi

3.6. Pengujian Hipotesis

3.6.1 Hipotesis yang diajukan

Pengujian hipotesis merupakan penyusunan alternatif jawaban untuk menjawab ketiga rumusan masalah dalam penelitian ini. Rancangan tersebut dinyatakan dalam hipotesis alternatif (H_a), yaitu:

1. H_{a1} : Konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.
2. H_{a2} : Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh
3. H_{a3} : Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh
4. H_{a4} : Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh
5. H_{a5} : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh
6. H_{a6} : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.

3.6.2 Secara Simultan (uji-f)

Pengujian ini dilakukan dengan uji Statistik F dengan kriteria : Terima H_0 bila $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ dan Tolak H_0 (terima H_1) bila $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$. Dengan menggunakan *SPSS Versi 22* akan dilihat pada tabel ANOVA ataupun dengan

membandingkan sig. F dengan *level of test* (α) dengan ketentuan Terima H_0 bila sig. $F \geq \alpha$ dan Tolak H_0 (Terima H_1) bila sig. $F \leq \alpha$.

3.6.3 Secara Parsial (uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependent.

Yang menjadi kriteria dalam pengujian hipotesis ini adalah :

$H_{01} : \beta_1 = 0$ Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh

$H_{02} : \beta_2 = 0$ Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh

$H_{03} : \beta_3 = 0$ Struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$ Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh

$H_{04} : \beta_4 = 0$ Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh

$H_{a4} : \beta_4 \neq 0$ Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh

$H_{05} : \beta_5 = 0$ Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh

$H_{a5} : \beta_5 \neq 0$ Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh

Uji parsial ini disebut dengan uji t, dengan uji ini apakah hipotesis yang digunakan diterima atau ditolak dengan ketentuan apabila hasil uji t-hitung ($\alpha = 0,05$) lebih besar dari t-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Inspektorat kota Banda Aceh beralamat di Jl. Prof. Ali Hasyimi Lr. Keuchik Daud Gampong Pango Raya Kecamatan Ulee Kareng kota Banda Aceh, Nanggroe Aceh Darussalam. Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat kota Banda Aceh tahun 2017-2022 merupakan dokumen perencanaan Inspektorat untuk periode 5 (lima) tahun. Dokumen renstra Inspektorat tersebut akan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Inspektorat (Renja SKPD) yang dalam penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) daerah kota Banda Aceh tahun 2017-2022, sehingga Renstra Inspektorat kota Banda Aceh merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari RPJM daerah kota Banda Aceh.

Sesuai visi kota Banda Aceh "Terwujudnya Kota Banda Aceh GEMILANG dalam bingkai Syariah, dan misi ke-5 walikota terpilih yaitu meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik, maka untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik melalui penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel akan dilakukan upaya-upaya yang maksimal untuk mencapai terwujudnya visi dan misi tersebut. Dalam hal mewujudkan visi dan misi, Inspektorat kota Banda Aceh melaksanakan tugas pengawasan dan pengendalian internal mengedepankan pembinaan dalam setiap kegiatan pengawasan sesuai peran APIP sebagai katalis, mewujudkan unit kerja yang bersih, bebas KKN dan akuntabilitas kinerja.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 56 orang responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1.	Umur		
	- < 30 tahun	10	17,9
	- 31-35 tahun	9	16,1
	- 36-40 tahun	24	42,9
	- > 40 tahun	13	23,1
Jumlah		56	100
2.	Jenis Kelamin		
	- Laki-Laki	35	62,5
	- Perempuan	21	37,5
Jumlah		56	100
3.	Pendidikan Terakhir		
	- S-1	48	85,7
	- Pascasarjana	8	14,3
Jumlah		56	100
4.	Lama Masa Kerja		
	- < 5 tahun	13	23,2
	- 6-10 tahun	18	32,2
	- > 10 tahun	25	44,6
Jumlah		56	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas diketahui bahwa sebanyak 10 orang responden (17,9%) berumur kurang dari 30 tahun, 9 orang lainnya (16,1%) berumur pada rentang 31-35 tahun, dan sebagian besar atau sebanyak 24 orang responden (42,9%) berumur pada rentang 36-40 serta selebihnya sebanyak 13 orang responden (23,1%) berumur lebih dari 40 tahun.

Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, atau sebanyak 35 orang (62,5%). Sedangkan selebihnya, sebanyak 21 orang (37,5%) berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya, berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 48 orang (85,7%) memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana S-1, dan selebihnya sebanyak 8 orang responden (14,3%) berpendidikan pascasarjana.

Dilihat dari lama masa kerja responden diketahui bahwa sebagian responden atau sebanyak 25 orang (44,6%) telah bekerja lebih dari 10 tahun. Sebanyak 18 orang responden (32,2%) telah bekerja kurang antara 6-10 tahun, dan selebihnya sebanyak 13 orang responden (23,2%) telah bekerja kurang dari 5 tahun.

4.1.3 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Berdasarkan *out-put* komputer (lampiran *out-put* SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%, sedangkan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* (0.266), di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.266 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment untuk n 56 = 0.266* pada lampiran *output* SPSS), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut signifikan dan memiliki validitas konstruk. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Variabel	r hitung	r tabel	Status
Item 1	X1	0,313	0,266	Valid
Item 2		0,460	0,266	Valid
Item 3		0,454	0,266	Valid
Item 4		0,290	0,266	Valid
Item 5		0,317	0,266	Valid
Item 6		0,321	0,266	Valid
Item 7		0,312	0,266	Valid
Item 1	X2	0,330	0,266	Valid
Item 2		0,501	0,266	Valid
Item 3		0,501	0,266	Valid
Item 4		0,386	0,266	Valid
Item 5		0,387	0,266	Valid
Item 6		0,289	0,266	Valid
Item 7		0,469	0,266	Valid
Item 8		0,331	0,266	Valid
Item 1	X3	0,510	0,266	Valid
Item 2		0,773	0,266	Valid
Item 3		0,673	0,266	Valid
Item 4		0,401	0,266	Valid
Item 5		0,353	0,266	Valid
Item 6		0,613	0,266	Valid
Item 7		0,285	0,266	Valid
Item 1	X4	0,653	0,266	Valid
Item 2		0,593	0,266	Valid
Item 3		0,750	0,266	Valid
Item 4		0,321	0,266	Valid
Item 5		0,364	0,266	Valid
Item 6		0,410	0,266	Valid
Item 1	X5	0,377	0,266	Valid
Item 2		0,451	0,266	Valid
Item 3		0,330	0,266	Valid
Item 4		0,368	0,266	Valid
Item 5		0,410	0,266	Valid
Item 6		0,375	0,266	Valid
Item 7		0,457	0,266	Valid
Item 8		0,388	0,266	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

Butir Pernyataan	Variabel	r hitung	r tabel	Status
Item 1	Y	0,323	0,266	Valid
Item 2		0,322	0,266	Valid
Item 3		0,543	0,266	Valid
Item 4		0,353	0,266	Valid
Item 5		0,656	0,266	Valid
Item 6		0,506	0,266	Valid
Item 7		0,493	0,266	Valid

Sumber : Data Primer 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis *product moment* sebesar 0.266 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Malhotra (2015:268) menyatakan, koefisien atau nilai *Cronbach alpha* yang dapat diterima di atas 0,60. Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Konflik peran (X_1)	0.729	0.60	Reliable
2.	Ketidakjelasan peran (X_2)	0.641	0.60	Reliable
3.	Struktur audit (X_3)	0.779	0.60	Reliable
4.	Motivasi (X_4)	0.654	0.60	Reliable
5.	Kepuasan kerja (X_5)	0.657	0.60	Reliable
6.	Kinerja Auditor (Y)	0.731	0.60	Reliable

Sumber: Data Primer 2020 (diolah)

Uji reliabilitas terhadap 6 (tiga) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel konflik peran (X_1), ketidakjelasan peran (X_2), struktur audit (X_3), motivasi (X_4), kepuasan kerja (X_5) dan kinerja auditor (Y) pada auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh sebagaimana yang diperlihatkan pada tabel 4.3 diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0.729, 0.641, 0.779, 0.654, 0.657 dan 0.731, dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.1.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji:

jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil seperti pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,134
Sig.	0,072

Tabel 4.4 di atas memperlihatkan nilai signifikan dari variabel-variabel penelitian sebesar 0,072. Hal ini berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal. Selain itu, dasar pengambilan keputusan uji normalitas lainnya juga dilakukan berdasarkan grafik histogram dan grafik p-plot. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis dan tidak mengikuti diagonal grafik histogramnya.

Grafik histogram dan grafik p-plot (Terlampir pada output SPSS).

4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

A. Berdasarkan nilai tolerance

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

B. Berdasarkan nilai VIF

1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.5
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Konflik peran (X_1)	0,248	4,024
Ketidakjelasan peran (X_2)	0,253	3,953
Struktur audit (X_3)	0,435	2,298
Motivasi (X_4)	0,398	2,512
Kepuasan kerja (X_5)	0,383	2,610

Berdasarkan hasil output uji multikolinieritas pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10.00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan uji *Glejser Test*, yaitu dengan meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen dengan semua variabel independen dalam model, dengan azas pengambilan keputusan jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka model regresi mengandung heteroskedastisitas.

Tabel 4.6
Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Nama Variabel	t_{tabel}	Sig
Konflik peran (X_1)	2,795	0,016
Ketidakjelasan peran (X_2)	2,754	0,012
Struktur audit (X_3)	2,256	0,027
Motivasi (X_4)	2,868	0,003
Kepuasan kerja (X_5)	2,068	0,044

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel independent memiliki nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ maka model regresi yang akan diteliti tidak mengandung heteroskedastisitas. Selain itu juga dapat dilihat dari sebaran titik-titik di diagram scatter plot (terlampir di lampiran SPSS output).

4.1.5 Analisis Persepsi Responden

4.1.5.1 Konflik Peran

Konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seorang auditor mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Hal ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya sebagai auditor, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.7
Indikator Konflik Peran

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
		1	2	3	4	5	
1	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama	0	0	10	44	2	3,9
2	Saya pernah melanggar peraturan atau kebijakan untuk menyelesaikan suatu penugasan	0	0	13	37	6	3,9
3	Saya menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain	0	0	10	40	6	3,9
4	Saya melakukan hal yang tidak dapat diterima oleh seseorang ataupun oleh orang lain	0	0	9	41	6	3,9
5	Saya melaksanakan hal-hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya	0	1	12	32	11	3,9
6	Saya menerima penugasan didukung material dan sumber daya yang tidak cukup untuk melaksanakannya	0	0	5	31	20	4,3
7	Saya menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja yang tidak cukup untuk melaksanakannya	0	0	5	35	16	4,2
Rerata							4,0

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 penelitian ini, bahwa variabel konflik peran pada auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh diperoleh nilai rerata sebesar 4,0 yang bermakna bahwa konflik peran sudah sering terjadi pada auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh, ini sesuai dengan acuan pada Tabel 3.4 (pada Bab III). Hal ini dapat dilihat dari pernyataan mengenai persepsi responden mengenai konflik peran yang terjadi terhadap para auditor.

4.1.5.2 Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas oleh auditor, dan ia pun tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Ketidakjelasan peran dirasakan seorang auditor jika ia tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti dalam merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Hal ini secara tidak langsung akan membuat bingung dan mengganggu kinerja kinerjanya sebagai auditor, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Indikator Ketidakjelasan Peran

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
		1	2	3	4	5	
1	Saya paham benar wewenang saya di kantor ini	0	2	6	28	20	4,2
2	Saya tidak berwenang memberikan usulan kepada atasan mengenai bagaimana pekerjaan audit dilakukan	0	0	4	27	25	4,4
3	Saya mengetahui cara membagi waktu kerja dan tanggung jawab saya untuk kantor ini	0	0	4	27	25	4,4
4	Saya mengetahui tanggung jawab saya di kantor ini dan harus menyelesaikannya	0	0	2	34	20	4,3
5	Rencana dan tujuan saya di kantor ini sangat jelas	0	0	10	41	5	3,9
6	Saya mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan kantor ini dari saya	0	0	10	41	5	3,9
7	Saya mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan kantor ini dari saya	0	0	11	42	2	3,8

Lanjutan Tabel 4.8

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
		1	2	3	4	5	
8	Deskripsi jabatan saya sangat jelas menunjukkan apa yang harus dikerjakan di kantor ini	0	0	8	35	11	4,1
Rerata							4,1

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 penelitian ini, bahwa variabel ketidakjelasan peran auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh diperoleh nilai rerata sebesar 4,1 yang bermakna bahwa ketidakjelasan peran sudah sering terjadi pada auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh, ini sesuai dengan acuan pada Tabel 3.4 (pada Bab III). Hal ini dapat dilihat dari pernyataan mengenai persepsi responden mengenai ketidakjelasan peran yang terjadi terhadap para auditor.

4.1.5.3 Struktur Audit

Struktur audit merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Hal ini secara tidak langsung akan membuat kinerja auditor menjadi terarah dan sistematis, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Indikator Struktur Audit

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
		1	2	3	4	5	
1	Saya sering tidak mengerti rincian prosedur atau aturan pelaksanaan audit yang dimiliki	0	6	15	31	4	3,6
2	Prosedur dalam audit di kantor ini tidak efektif	0	1	17	31	7	3,8
3	Saya merasa bingung dengan petunjuk atau intruksi mengenai apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan tugas audit	0	0	19	36	1	3,7
4	Instruksi pelaksanaan audit di kantor ini terkadang sering tidak tepat sasaran	0	0	10	44	2	3,9
5	Dalam melaksanakan tugas audit, saya jarang mengikuti koordinasi kerja yang telah ditetapkan kantor ini	0	0	13	37	6	3,9
6	Dalam melaksanakan tugas audit, saya jarang mengikuti keputusan yang telah ditetapkan kantor ini	0	2	16	35	3	3,7
7	Dalam melaksanakan tugas audit, saya jarang menggunakan sekumpulan alat-alat (media transformasi seperti komputer) dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi	0	0	7	29	20	4,2
Rerata							3,8

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 penelitian ini, bahwa variabel struktur audit di Inspektorat Kota Banda Aceh diperoleh nilai rerata sebesar 3,8 yang bermakna bahwa struktur audit di Inspektorat Kota Banda Aceh sudah berada pada kategori baik, ini sesuai dengan acuan pada Tabel 3.4 (pada Bab III). Hal ini dapat dilihat dari pernyataan mengenai persepsi responden mengenai struktur audit di Inspektorat Banda Aceh.

4.1.5.4 Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang diinginkannya. Dengan motivasi yang tinggi, maka semakin bagus pula hasil kerja seorang auditor, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Indikator Motivasi

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
		1	2	3	4	5	
1	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dengan waktu yang terbatas	0	0	2	34	20	4,3
2	Saya selalu membantu rekan kerja dengan memberikan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaannya	0	0	4	27	25	4,4
3	Saya tetap serius bekerja tanpa perlu diawasi dan dimata-matai atasan	0	0	2	34	20	4,3

Lanjutan Tabel 4.10

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
		1	2	3	4	5	
4	Saya tak segan-segan untuk meminta bantuan orang lain yang lebih paham tentang pekerjaan yang sulit saya pahami	0	0	4	38	14	4,2
5	Saya bersedia untuk mengikuti pelatihan-pelatihan demi untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian saya	0	1	7	35	13	4,1
6	Saya bersemangat kerja disini karena rekan kerja di sini sangat menginspirasi	0	0	12	37	7	3,9
Rerata							4,2

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.10 penelitian ini, bahwa variabel motivasi auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh diperoleh nilai rerata sebesar 4,2 yang bermakna bahwa motivasi auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh sudah berada pada kategori baik, ini sesuai dengan acuan pada Tabel 3.4 (pada Bab III). Hal ini dapat dilihat dari pernyataan mengenai persepsi responden terhadap motivasi di Inspektorat Banda Aceh.

4.1.5.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kepuasan

kerja yang tinggi, maka semakin bagus pula hasil kerja seorang auditor, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Indikator Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
		1	2	3	4	5	
1	Saya puas menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya	0	0	9	42	5	3,9
2	Saya menyukai dan puas pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	0	0	12	29	15	4,1
3	Saya bahagia melihat atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik	0	1	10	30	15	4,1
4	Saya menyukai bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	0	0	3	28	25	4,4
5	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya	0	0	6	39	11	4,1
6	Saya nyaman dan merasa sangat puas karena kerja di sini sangat terjamin	0	0	7	46	3	3,9
7	Saya setuju dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja	0	0	14	28	14	4,0
8	Saya sangat puas dengan tersedianya fasilitas dan sarana untuk bekerja di kantor ini	0	2	2	34	18	4,2
Rerata							4,1

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.11 penelitian ini, bahwa variabel kepuasan kerja pada auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh diperoleh nilai rerata sebesar 4,1 yang bermakna bahwa kepuasan kerja auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh sudah berada pada kategori baik, ini sesuai dengan acuan pada Tabel 3.4 (pada Bab III). Hal ini dapat dilihat dari pernyataan mengenai persepsi responden terhadap kepuasan kerja di Inspektorat Banda Aceh.

4.1.5.6 Kinerja Auditor

Kinerja audit pada auditor di Inspektorat Banda Aceh merupakan kinerja auditor dalam audit internal yang aktivitasnya memberikan keyakinan objektif yang independen dan aktivitas konsultasi yang dilakukan untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kinerja operasi organisasi. Dengan kinerja yang baik, akan menghasilkan pula laporan yang handal dan bisa dipercaya, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Indikator Kinerja Auditor

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
		1	2	3	4	5	
1	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu priode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain	0	0	9	42	5	3,9
2	Saya selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan	0	0	12	29	15	4,1

Lanjutan Tabel 4.12

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
		1	2	3	4	5	
3	Hasil pekerjaan saya selalu dinilai sangat bagus	0	0	7	46	3	3,9
4	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit	0	1	5	36	14	4,1
5	Saya menilai kinerja saya paling tinggi dibandingkan dengan auditor yang lain yang setingkat dengan saya	0	0	10	41	5	3,9
6	Hasil pekerjaan saya menyebabkan saya dihargai oleh teman-teman saya	0	0	14	28	14	4,0
7	Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan saya	0	2	2	34	18	4,2
Rerata							4,0

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.12 penelitian ini, bahwa variabel kinerja auditor pada auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh diperoleh nilai rerata sebesar 4,0 yang bermakna bahwa kinerja auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh sudah berada pada kategori baik, ini sesuai dengan acuan pada Tabel 3.4 (pada Bab III). Hal ini dapat dilihat dari pernyataan mengenai persepsi responden terhadap kinerja auditor di Inspektorat Banda Aceh.

4.1.6 Regresi Linier Berganda

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel konflik peran (X_1), ketidakjelasan peran (X_2), struktur audit

(X₃), motivasi (X₄) dan kepuasan kerja (X₅) sebagai variabel bebas (independent variabel) baik secara simultan maupun parsial dalam mempengaruhi kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Pengaruh Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel terikat

Nama Variabel	β	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Konstanta (a)	0,207	0,412	0,502	2,003	0,086
Konflik peran (X ₁)	0,397	0,115	3,452	2,003	0,001
Ketidakjelasan peran (X ₂)	0,178	0,086	2,070	2,003	0,043
Struktur audit (X ₃)	0,169	0,082	2,061	2,003	0,044
Motivasi (X ₄)	0,139	0,066	2,106	2,003	0,036
Kepuasan kerja (X ₅)	0,735	0,121	6,074	2,003	0,000

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,207 + 0,397 (X_1) + 0,178 (X_2) + 0,169 (X_3) + 0,139 (X_4) + 0,735 (X_5) + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut :

4.1.6.1 Koefisien Regresi (β)

- Besarnya koefisien variabel konflik peran sebesar 0,397 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel konflik peran secara relatif meningkatkan kinerja auditor 39,70% dengan asumsi variabel ketidakjelasan peran dianggap konstan.

- Besarnya koefisien variabel ketidakjelasan peran sebesar 0,178 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel ketidakjelasan peran secara relatif akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 17,80% dengan asumsi variabel struktur audit dianggap konstan.
- Besarnya koefisien variabel struktur audit sebesar 0,169 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel struktur audit secara relatif akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 16,90% dengan asumsi variabel motivasi dianggap konstan.
- Besarnya koefisien variabel motivasi sebesar 0,139 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel motivasi secara relatif akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 13,90% dengan asumsi variabel kepuasan kerja dianggap konstan.
- Besarnya koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,735 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel kepuasan kerja motivasi secara relatif akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 73,50% dengan asumsi variabel konflik peran dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari 5 (lima) variabel yang diteliti, diketahui bahwa kedua variabel independet memiliki nilai koefisien regresi yang tidak sama dengan nol, maka dalam hal ini hipotesis H_{a1} , H_{a2} , H_{a3} , H_{a4} , dan H_{a5} diterima. Artinya konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.

4.1.6.2 Koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2)

Untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap efektivitas pelaksanaan prosedur audit berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Tabel Model Summary

R	R²	Adjusted R²	Std. Error of the estimate	Keterangan
0,865	0,749	0,724	0,1599	Korelasi Kuat

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

- Koefisien korelasi (R) = 0,865 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 86,50%. Artinya kinerja auditor Indopektorat Kota Banda Aceh sangat erat hubungannya dengan konflik peran (X_1), ketidakjelasan peran (X_2), struktur audit (X_3), motivasi (X_4) dan kepuasan kerja (X_5).
- Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,724. Artinya sebesar 74,90% konflik peran (X_1), ketidakjelasan peran (X_2), struktur audit (X_3), motivasi (X_4) dan kepuasan kerja (X_5) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor Indopektorat Kota Banda Aceh, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 25,10%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini, seperti faktor pemberian insentif, faktor komitmen organisasi, faktor pendidikan dan juga pelatihan.

4.1.6.3 Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu kemampuan auditor investigatif mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan prosedur audit, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
Regresi	3,816	5	0,763	29,836	2,400	0,000
Residual	1,279	50	0,026			
Total	5,096	55				

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tabel 4.16 menunjukkan F_{hitung} sebesar 29,836, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,400. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,836 > 2,400$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_{a6} (Hipotesis alternative) dan menolak H_{o6} (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel konflik peran (X_1), ketidakjelasan peran (X_2), struktur audit (X_3), motivasi (X_4) dan kepuasan kerja (X_5) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh.

Terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara, konflik peran (X_1), ketidakjelasan peran (X_2), struktur audit (X_3), motivasi (X_4) dan kepuasan kerja (X_5) terhadap kinerja auditor, dengan demikian hipotesis alternatif (H_{a6}) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H_{o6}), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas Sig (0,000).

4.2. Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perhitungan program komputerisasi SPSS versi 22.0 diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), yang berarti secara simultan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS versi 22.0 diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,555. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Banda Aceh dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi atau R^2 .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $R^2 = 0,749$ yang berarti besarnya pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor adalah sebesar 74,90%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja, terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja auditor dan tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar sebesar 25,10%. Variabel-variabel tersebut seperti faktor pemberian insentif, faktor komitmen organisasi, faktor pendidikan dan pelatihan, serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Dalam penelitian ini jelas konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh. Hal ini membuktikan bahwa kinerja auditor bisa saja dipengaruhi oleh konflik peran personal yang dialaminya. Konflik peran merupakan hasil dari ketidakkonsistenan harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya. Sebagai akibatnya, seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah.

Robbins (2017) menyatakan bahwa *role conflict* (konflik peran) merupakan suatu situasi dimana seorang individu dihadapkan pada pengharapan peran yang berlainan. Konflik peran tersebut akan muncul apabila individu menemukan bahwa patuh pada tuntutan satu peran menyebabkan dirinya kesulitan mematuhi tuntutan peran yang lainnya. Auditor internal juga dapat mengalami personal *role conflict*, ketika diminta untuk berperan dalam berbagai cara yang tidak konsisten dengan nilai-nilai pribadi mereka atau diharuskan bertindak melawan serta melaporkan pelanggaran rekan kerja mereka.

Nilai pekerjaan utama auditor internal memiliki komitmen pribadi untuk melatih independensi, dipengaruhi oleh sifat dan sejauh mana konflik peran mereka. Dengan demikian auditor internal dapat berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk melaksanakan fungsi termasuk kemampuan dan kinerja mereka sebagai seorang auditor.

Selain itu, Budiarta (2016) dalam penelitiannya juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran terhadap kinerja auditor di BPK RI Provinsi Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab utama dari konflik auditor adalah inkonsistensi peranan struktural yang menimbulkan konflik peran dan jarak pengharapan. Hasil survei menunjukkan bahwa auditor mengalami konflik peran yang signifikan, sehingga dalam bekerja mereka cenderung berkompromi dengan motif ekonomi dan kurang memperhatikan etika profesional. Akibatnya, kinerja tidak menjadi perhatian utama.

4.2.3 Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Dalam penelitian ini diketahui bahwa ketidakjelasan peran memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Masram dan Mu'ah (2017), mengatakan bahwa ketidakjelasan peran atau role ambiguity dianggap sebagai titik awal dari pemberdayaan psikologis dari individu. Individu yang tidak memiliki tanggung jawab yang jelas dan tidak tahu bagaimana untuk mencapai hal tersebut, maka mereka cenderung tidak mempercayai bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan kemampuan untuk mengerjakan sebuah tugas dengan layak atau merasa kurang layak pada pekerjaannya. Agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, para auditor memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan. Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan

pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya. Sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Diani (2019) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ketidakjelasan peran ini menimbulkan tekanan peran formal atau informal dan pengaruhnya terhadap hasil pekerjaan yang menjadi buruk.

4.2.4 Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

Dalam penelitian ini variabel independen struktur audit mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Dari hasil ini bisa terjadi akibat karena ketergantungan dalam menyelesaikan kegiatan yang telah diarahkan sesuai struktur audit yang telah ditetapkan dalam penerimaan tugas mengaudit. Hal yang bisa diambil dari hasil ini adalah untuk memberitahukan bahwasannya adanya pengaruh yang positif secara parsial penerapan struktur bisa meningkatkan kinerjanya saat proses pelaksanaan tugas audit.

Dari hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini bahwa struktur audit (audit structure) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent

kinerja auditor, artinya struktur audit mempengaruhi kinerja dari auditor yang dihasilkan. Sangat diutamakan sekali pada auditor untuk menerapkan struktur audit untuk memberikan kemudahan tentang langkah atau cara audit, keefektifan dan kelancaran dalam bertugas, me mantau agar tidak terjadinya kecurangan dan perselisihan setiap sumber daya manusia yang ada di dalamnya, tidak melakukan perbedaan pada pelayanan yang diberikan di kantor yang tujuan dari semua ini penting karena dapat memberikan hasil kualitas dari kinerja seorang auditor menjadi lebih baik dan meningkat. Jika suatu Kantor Akuntan yang tidak menerapkan struktur audit, maka seorang auditor yang tidak mendapat instruksi dan tidak punya pegangan atau acuan untuk menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaannya maka hal yang akhirnya akan terjadi adalah memberi dampak negatif kepada kantor tersebut karena memiliki kualitas hasil kerja yang tidak begitu baik yang mengakibatkan menurunnya kinerja auditor secara keseluruhan .

Penelitian yang hampir sama dilakukan Diani (2019) dan Fanani (2018) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara struktur audit terhadap kinerja auditor. Auditor yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

4.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Variabel motivasi dalam penelitian ini terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh. Motivasi Kerja adalah kesanggupan auditor untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi. Semakin tinggi motivasi kerja auditor maka semakin baik kinerja auditor dalam melakukan audit, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja auditor

maka semakin rendah pula kinerja auditor dalam melakukan audit. Motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang diinginkannya. Dalam arti kognitif, motivasi dianggap sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku guna mencapai tujuan tersebut. Dalam arti afeksi, motivasi merupakan sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau bertindak atau tidak bertindak.

Hal ini juga pernah dibuktikan Firnanti (2015) dalam penelitiannya, dimana terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja auditor. Sedangkan kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja auditor yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil audit yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi auditor yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang auditor akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dan bakatnya.

4.2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Perilaku kerja juga ikut mempengaruhi kepuasan kerja. Perilaku kerja yang baik yang memiliki kerelaan kerja yang tinggi, senang berhubungan secara fungsional dengan rekan kerja serta sikap dalam mengendalikan gangguan-gangguan yang berasal dari suasana hati maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Diani (2019) dan Fanani (2018) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara struktur audit terhadap kinerja auditor. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kota Banda Aceh.
2. Konflik peran berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Banda Aceh. Hal ini menegaskan bahwa, jika semakin banyak konflik personal pada peran auditor, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja auditor tersebut. Konflik peran dalam penelitian mampu mempengaruhi kinerja auditor sebesar 39,7%.
3. Ketidakjelasan peran berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Banda Aceh. Hal ini menegaskan bahwa, jika semakin sering terjadinya ketidakjelasan peran, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja auditor tersebut. Ketidakjelasan peran dalam penelitian mampu mempengaruhi kinerja auditor sebesar 17,8%.
4. Struktur audit berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Banda Aceh. Hal ini menegaskan bahwa, jika semakin baik struktur audit yang dibuat, maka semakin baik pula kinerja kinerja auditor. Struktur audit dalam penelitian mampu mempengaruhi kinerja auditor sebesar 16,9%.

5. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Banda Aceh. Hal ini menegaskan bahwa, jika semakin tinggi motivasi seorang auditor, maka semakin baik pula kinerja auditor tersebut. Motivasi dalam penelitian mampu mempengaruhi kinerja auditor sebesar 13,9%.
6. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Kota Banda Aceh. Hal ini menegaskan bahwa, jika semakin tinggi kepuasan kerja seorang auditor, maka semakin baik pula kinerja auditor tersebut. Kepuasan kerja dalam penelitian mampu mempengaruhi kinerja auditor sebesar 73,5%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk instansi terkait (Inspektorat Kota Banda Aceh), sebaiknya perlu diadakan pelatihan-pelatihan dalam bidang investigasi guna meningkatkan kemampuan profesionalnya agar pelaksanaan prosedur audit dapat berjalan secara efektif, dan perlu dilakukan kajian mendalam mengenai faktor apa saja yang dapat memberikan pengaruh kepada efektivitas dari kinerja auditor dalam pelaksanaan prosedur audit.
2. Bagi peneliti lain yang akan melanjutkan penelitian ini, diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang dengan lebih komprehensif, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor.

Dikarenakan variabel-variabel bebas dalam penelitian ini belum mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat di atas 90%, penelitian ini hanya mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat sebesar 40,7%. Dalam penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel bebas, seperti motivasi kerja, faktor pemberian insentif dan pelatihan, agar menghasilkan penelitian baru yang dapat membantu lembaga pengawas pemerintah seperti inspektorat dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja para auditornya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Abdus Salam, 2019. *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia, Jakarta. Anwar Prabu Mangkunegara
- Alkemis, 2016. *Biro Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto, S. 2015. *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*, Edisi. Revisi VII, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Arnia, M, 2016. Evaluasi Kinerja Organisasi Pemerintahan Kabupaten Siak Propinsi Jambi. *Jurnal Pemda Siak* No. 16 Edisi X, Agustus 2011.
- Budiarta, 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (BPK RI Provinsi Bali), *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, vol. 16(1), pp. 1–17, 2016.
- Danim, Sudarwan, 2019. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta
- Diani, 2019. Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Prosiding SENDI_U 2019*. ISBN: 978-979-3649-99-3
- Firnanti, 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, vol. 15(1), pp. 13–28
- Gani, 2015. *Alat analisis data, aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Husen, U. 2015. *Metode riset bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Indrasari, 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Ikatan Akuntan Indonesia, Edisi No.20/Tahun IV/Maret/2018
- Institut Akuntan Publik Indonesia. 2018. *Standar profesional akuntan publik*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Kreitner dan Kinicki. 2016. *organizational behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Lyne, Stephen, 2018. *Accounting Measures, Motivation and Performance Appraisal, Issues In Management Accounting*, Second Edition, Prentice Hall Europe.
- Mahsun, Mohamad, 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Mangkunegara, A. 2016. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2016. *Akuntansi sektor publik*. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta
- Maryanti, H., A., 2017, *Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran terhadap Perilaku, Sikap, dan Kinerja Pemerintah Daerah di Propinsi Nusa Tenggara Timur*, (Tesis).
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Moekijat, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.
- Mulyadi. 2017. *Auditing*. Edisi keenam. Cetakan pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Robbin, S, 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi Kedua Belas, Buku 1 dan 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Santoso, 2019. *Statistik multivariat, konsep dan aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, 2018. *Metode penelitian untuk bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P, 2019, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Cetakan Kelima, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Simanjuntak, Payaman, 2015. *Prinsip dan Konsep Produktivitas*, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh, Jakarta: Penerbit LPFE-UI.
- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, STRUKTUR AUDIT, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PADA KINERJA AUDITOR (STUDI KASUS PADA INSPEKTORAT KOTA BANDA ACEH)

No. Responden:.....

I. Petunjuk Pengisian

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi saya. Oleh karena itu kepada responden, saya sebagai penulis mengharapkan:

1. Bapak/Ibu menjawab setiap pertanyaan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban Bapak/Ibu tidak berhubungan dengan benar atau salah
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu menyerahkan kepada pemberi kuesioner

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan :
 - a. Diploma
 - b. S-1 (sarjana)
 - c. Pascasarjana
5. Lama Bekerja :

III. Pertanyaan tentang Variabel

1. Variabel Konflik Peran (X_1)

No.	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama					
2.	Saya pernah melanggar peraturan atau kebijakan untuk menyelesaikan suatu penugasan					
3.	Saya menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain					
4.	Saya melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh seseorang ataupun oleh orang lain					
5.	Saya melaksanakan hal-hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya					
6.	Saya menerima penugasan didukung material dan sumber daya yang tidak cukup untuk melaksanakannya					
7.	Saya menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja yang tidak cukup untukmelakukannya					

2. Variabel Ketidakjelasan Peran (X_2)

No.	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya paham benar wewenang saya di kantor ini					
2.	Saya tidak berwewenang memberikan usulan kepada atasan mengenai bagaimana pekerjaan audit dilakukan					
3.	Saya mengetahui cara membagi waktu kerja dan tanggung jawab saya untuk kantor ini					
4.	Saya mengetahui tanggung jawab saya di kantor ini dan harus menyelesaikannya					
5.	Rencana dan tujuan saya di kantor ini sangat jelas					
6.	Saya mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan kantor ini dari saya					
7.	Saya mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan kantor ini dari saya					
8.	Deskripsi jabatan saya sangat jelas menunjukkan apa yang harus dikerjakan di kantor ini					

3. Variabel Struktur Audit (X₃)

No.	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya sering tidak mengerti rincian prosedur atau aturan pelaksanaan audit yang dimiliki					
2.	Prosedur dalam audit di kantor ini tidak efektif					
3.	Saya merasa bingung dengan petunjuk atau instruksi mengenai apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan tugas audit					
4.	Instruksi pelaksanaan audit di kantor ini terkadang sering tidak tepat sasaran					
5.	Dalam melaksanakan tugas audit, saya jarang mengikuti koordinasi kerja yang telah ditetapkan kantor ini					
6.	Dalam melaksanakan tugas audit, saya jarang mengikuti keputusan yang telah ditetapkan kantor ini					
7.	Dalam melaksanakan tugas audit, saya jarang menggunakan sekumpulan alat-alat (media transformasi seperti komputer) dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi					

4. Variabel Motivasi (X₄)

No.	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dengan waktu yang terbatas					
2.	Saya selalu membantu rekan kerja dengan memberikan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaannya					
3.	Saya tetap serius bekerja tanpa perlu diawasi dan dimata-matai atasan					
4.	Saya tak segan-segan untuk meminta bantuan orang lain yang lebih paham tentang pekerjaan yang sulit saya pahami					
5.	Saya bersedia untuk mengikuti pelatihan-pelatihan demi untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian saya					
6.	Saya bersemangat kerja disini karena rekan kerja di sini sangat menginspirasi					

5. Variabel Kepuasan Kerja (X_5)

No.	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya puas menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
2.	Saya menyukai dan puas pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					
3.	Saya bahagia melihat atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik					
4.	Saya menyukai bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
5.	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya					
6.	Saya nyaman dan merasa sangat puas karena kerja di sini sangat terjamin					
7.	Saya setuju dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja					
8.	Saya sangat puas dengan tersedianya fasilitas dan sarana untuk bekerja di kantor ini					

6. Variabel Kinerja Auditor (Y)

No.	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu priode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain					
2.	Saya selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan					
3.	Hasil pekerjaan saya selalu dinilai sangat bagus					
4.	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit					
5.	Saya menilai kinerja saya paling tinggi dibandingkan dengan auditor yang lain yang setingkat dengan saya					
6.	Hasil pekerjaan saya menyebabkan saya dihargai oleh teman-teman saya					
7.	Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan saya					

Lampiran 4

SPSS OUT PUT

Frequency Table

Umur (tahun)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	10	17,9	17,9	17,9
	31-35 tahun	9	16,1	16,1	33,9
	36-40 tahun	24	42,9	42,9	76,8
	> 40 tahun	13	23,2	23,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	62,5	62,5	62,5
	Perempuan	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S-1	48	85,7	85,7	85,7
	Pascasarjana	8	14,3	14,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	13	23,2	23,2	23,2
	6-10 tahun	18	32,2	32,1	55,4
	> 10 tahun	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Deskripsi Jawaban Kuesioner

Deskripsi Variabel X-1

Frequency Table

X1-1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	17,9	17,9	17,9
	Setuju	44	78,6	78,6	96,4
	Sangat Setuju	2	3,6	3,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X1-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	23,2	23,2	23,2
	Setuju	37	66,1	66,1	89,3
	Sangat Setuju	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X1-3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	17,9	17,9	17,9
	Setuju	40	71,4	71,4	89,3
	Sangat Setuju	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X1-4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	16,1	16,1	16,1
	Setuju	41	73,2	73,2	89,3
	Sangat Setuju	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X1-5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Kurang Setuju	12	21,4	21,4	23,2
	Setuju	32	57,1	57,1	80,4
	Sangat Setuju	11	19,6	19,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X1-6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8,9	8,9	8,9
	Setuju	31	55,4	55,4	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X1-7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8,9	8,9	8,9
	Setuju	35	62,5	62,5	71,4
	Sangat Setuju	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Konflik Peran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,8	1,8	1,8
	3	2	3,6	3,6	5,4
	4	2	3,6	3,6	8,9
	4	10	17,9	17,9	26,8
	4	5	8,9	8,9	35,7
	4	10	17,9	17,9	53,6
	4	15	26,8	26,8	80,4
	4	7	12,5	12,5	92,9
	4	2	3,6	3,6	96,4
	5	2	3,6	3,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Deskripsi Variabel X-2

X2-1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Kurang Setuju	6	10,7	10,7	14,3
	Setuju	28	50,0	50,0	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X2-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Setuju	27	48,2	48,2	55,4
	Sangat Setuju	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X2-3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Setuju	27	48,2	48,2	55,4
	Sangat Setuju	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X2-4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Setuju	34	60,7	60,7	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X2-5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	17,9	17,9	17,9
	Setuju	41	73,2	73,2	91,1
	Sangat Setuju	5	8,9	8,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X2-6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	17,9	17,9	17,9
	Setuju	41	73,2	73,2	91,1
	Sangat Setuju	5	8,9	8,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X2-7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	19,6	20,0	20,0
	Setuju	42	75,0	76,4	96,4
	Sangat Setuju	2	3,6	3,6	100,0
Total		56	100,0		

X2-8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	14,3	14,3	14,3
	Setuju	35	62,5	62,5	76,8
	Sangat Setuju	13	23,2	23,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Ketidakjelasan Peran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,1	1	1,8	1,8	1,8
	3,5	1	1,8	1,8	3,6
	3,6	2	3,6	3,6	7,1
	3,8	2	3,6	3,6	10,7
	3,9	8	14,3	14,3	25,0
	4,0	15	26,8	26,8	51,8
	4,1	9	16,1	16,1	67,9
	4,3	5	8,9	8,9	76,8
	4,4	4	7,1	7,1	83,9
	4,5	3	5,4	5,4	89,3
	4,6	1	1,8	1,8	91,1
	4,8	4	7,1	7,1	98,2
	4,9	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Deskripsi Variabel X-3

X3-1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10,7	10,7	10,7
	Kurang Setuju	15	26,8	26,8	37,5
	Setuju	31	55,4	55,4	92,9
	Sangat Setuju	4	7,1	7,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X3-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Kurang Setuju	17	30,4	30,4	32,1
	Setuju	31	55,4	55,4	87,5
	Sangat Setuju	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X3-3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	33,9	33,9	33,9
	Setuju	36	64,3	64,3	98,2
	Sangat Setuju	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X3-4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	17,9	17,9	17,9
	Setuju	44	78,6	78,6	96,4
	Sangat Setuju	2	3,6	3,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X3-5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	23,2	23,2	23,2
	Setuju	37	66,1	66,1	89,3
	Sangat Setuju	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X3-6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Kurang Setuju	16	28,6	28,6	32,1
	Setuju	35	62,5	62,5	94,6
	Sangat Setuju	3	5,4	5,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X3-7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	12,5	12,5	12,5
	Setuju	29	51,8	51,8	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Struktur Audit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,7	1	1,8	1,8	1,8
	3,0	2	3,6	3,6	5,4
	3,1	1	1,8	1,8	7,1
	3,3	6	10,7	10,7	17,9
	3,4	3	5,4	5,4	23,2
	3,6	5	8,9	8,9	32,1
	3,7	4	7,1	7,1	39,3
	3,9	4	7,1	7,1	46,4
	4,0	16	28,6	28,6	75,0
	4,1	7	12,5	12,5	87,5
	4,3	2	3,6	3,6	91,1
	4,4	5	8,9	8,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Deskripsi Variabel X-4

X4-1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Setuju	34	60,7	60,7	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X4-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Setuju	27	48,2	48,2	55,4
	Sangat Setuju	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X4-3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Setuju	34	60,7	60,7	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X4-4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7,1	7,1	7,1
	Setuju	38	67,9	67,9	75,0
	Sangat Setuju	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X4-5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Kurang Setuju	7	12,5	12,5	14,3
	Setuju	35	62,5	62,5	76,8
	Sangat Setuju	13	23,2	23,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X4-6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	21,4	21,4	21,4
	Setuju	37	66,1	66,1	87,5
	Sangat Setuju	7	12,5	12,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,2	1	1,8	1,8	1,8
	3,3	1	1,8	1,8	3,6
	3,8	5	8,9	8,9	12,5
	4,0	18	32,1	32,1	44,6
	4,2	12	21,4	21,4	66,1
	4,3	3	5,4	5,4	71,4
	4,5	7	12,5	12,5	83,9
	4,7	5	8,9	8,9	92,9
	4,8	3	5,4	5,4	98,2
	5,0	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Deskripsi Variabel X-5

X5-1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	16,1	16,1	16,1
	Setuju	42	75,0	75,0	91,1
	Sangat Setuju	5	8,9	8,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X5-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	21,4	21,4	21,4
	Setuju	29	51,8	51,8	73,2
	Sangat Setuju	15	26,8	26,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X5-3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Kurang Setuju	10	17,9	17,9	19,6
	Setuju	30	53,6	53,6	73,2
	Sangat Setuju	15	26,8	26,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X5-4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5,4	5,4	5,4
	Setuju	28	50,0	50,0	55,4
	Sangat Setuju	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X5-5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	10,7	10,7	10,7
	Setuju	39	69,6	69,6	80,4
	Sangat Setuju	11	19,6	19,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X5-6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	12,5	12,5	12,5
	Setuju	46	82,1	82,1	94,6
	Sangat Setuju	3	5,4	5,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X5-7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	25,0	25,0	25,0
	Setuju	28	50,0	50,0	75,0
	Sangat Setuju	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X5-8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Kurang Setuju	2	3,6	3,6	7,1
	Setuju	34	60,7	60,7	67,9
	Sangat Setuju	18	32,1	32,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,5	2	3,6	3,6	3,6
	3,6	5	8,9	8,9	12,5
	3,8	3	5,4	5,4	17,9
	3,9	5	8,9	8,9	26,8
	4,0	11	19,6	19,6	46,4
	4,1	9	16,1	16,1	62,5
	4,3	8	14,3	14,3	76,8
	4,4	8	14,3	14,3	91,1
	4,5	3	5,4	5,4	96,4
	4,6	2	3,6	3,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Deskripsi Variabel Y

Y-1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	16,1	16,1	16,1
	Setuju	42	75,0	75,0	91,1
	Sangat Setuju	5	8,9	8,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y-2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	21,4	21,4	21,4
	Setuju	29	51,8	51,8	73,2
	Sangat Setuju	15	26,8	26,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y-3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	12,5	12,5	12,5
	Setuju	46	82,1	82,1	94,6
	Sangat Setuju	3	5,4	5,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y-4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Kurang Setuju	5	8,9	8,9	10,7
	Setuju	36	64,3	64,3	75,0
	Sangat Setuju	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y-5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	17,9	17,9	17,9
	Setuju	41	73,2	73,2	91,1
	Sangat Setuju	5	8,9	8,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y-6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	25,0	25,0	25,0
	Setuju	28	50,0	50,0	75,0
	Sangat Setuju	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Y-7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Kurang Setuju	2	3,6	3,6	7,1
	Setuju	34	60,7	60,7	67,9
	Sangat Setuju	18	32,1	32,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Kinerja Auditor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,3	1	1,8	1,8	1,8
	3,4	4	7,1	7,1	8,9
	3,6	3	5,4	5,4	14,3
	3,7	3	5,4	5,4	19,6
	3,9	7	12,5	12,5	32,1
	4,0	9	16,1	16,1	48,2
	4,1	15	26,8	26,8	75,0
	4,3	8	14,3	14,3	89,3
	4,4	4	7,1	7,1	96,4
	4,6	1	1,8	1,8	98,2
	4,7	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Reliability dan Validity Variabel X-1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	56	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1-1	24,16	3,483	,313	,477
X1-2	24,14	2,961	,460	,404
X1-3	24,09	3,065	,454	,413
X1-4	24,07	3,377	,290	,480
X1-5	24,07	3,668	,317	,609
X1-6	23,75	3,536	,321	,551
X1-7	23,82	3,204	,312	,469

Reliability dan Validity Variabel X-2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	98,2
	Excluded ^a	1	1,8
	Total	56	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,641	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2-1	28,80	5,274	,330	,649
X2-2	28,60	4,911	,501	,561
X2-3	28,60	4,911	,501	,561
X2-4	28,69	5,106	,386	,594
X2-5	29,07	5,476	,387	,598
X2-6	29,07	5,698	,289	,620
X2-7	29,15	6,312	,469	,663
X2-8	28,89	5,358	,331	,610

Reliability dan Validity Variabel X-3

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	56	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3-1	23,13	5,602	,510	,754
X3-2	22,93	5,231	,773	,689
X3-3	23,04	6,144	,673	,725
X3-4	22,86	6,961	,401	,770
X3-5	22,84	6,719	,353	,778
X3-6	23,02	5,836	,613	,728
X3-7	22,48	6,691	,285	,796

Reliability dan Validity Variabel X-4

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	56	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,654	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4-1	20,86	2,961	,653	,515
X4-2	20,80	2,852	,593	,525
X4-3	20,86	2,816	,750	,477
X4-4	21,00	3,527	,321	,633
X4-5	21,11	3,406	,364	,661
X4-6	21,27	4,381	,410	,765

Reliability dan Validity Variabel X-5

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	56	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,657	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5-1	28,73	4,091	,377	,364
X5-2	28,61	3,443	,451	,294
X5-3	28,61	3,661	,330	,358
X5-4	28,27	4,927	,368	,525
X5-5	28,57	4,322	,410	,421
X5-6	28,73	4,272	,375	,379
X5-7	28,66	3,392	,457	,288
X5-8	28,45	5,561	,388	,621

Reliability dan Validity Variabel Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	56	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y-1	24,23	4,181	,323	,539
Y-2	24,11	3,370	,322	,465
Y-3	24,23	3,636	,543	,416
Y-4	24,04	4,144	,353	,577
Y-5	24,25	3,209	,656	,345
Y-6	24,16	2,937	,506	,365
Y-7	23,95	4,488	,493	,641

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,15250113
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,070
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072

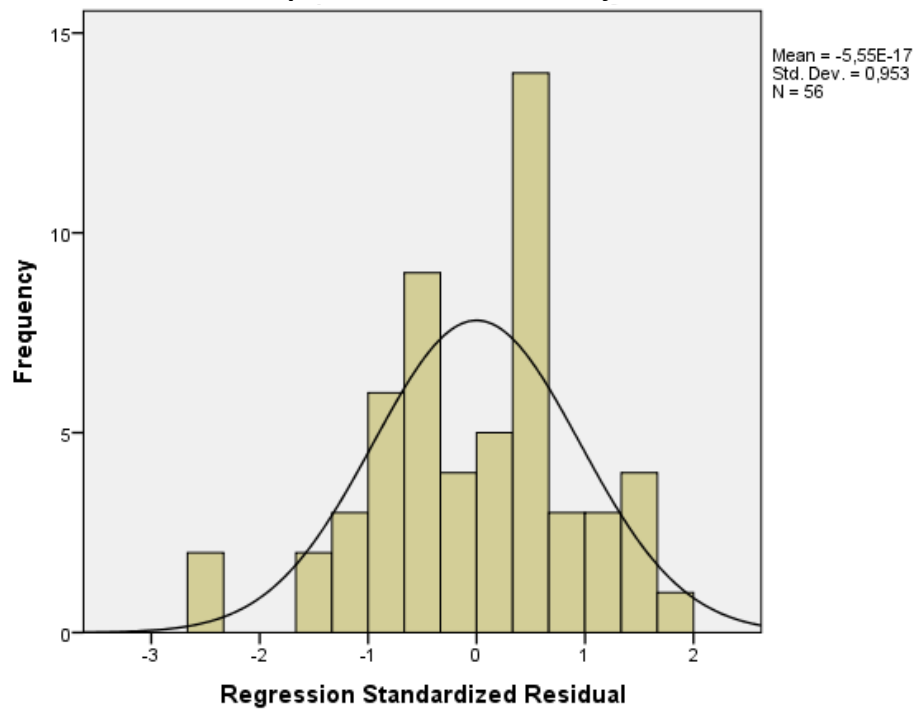
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

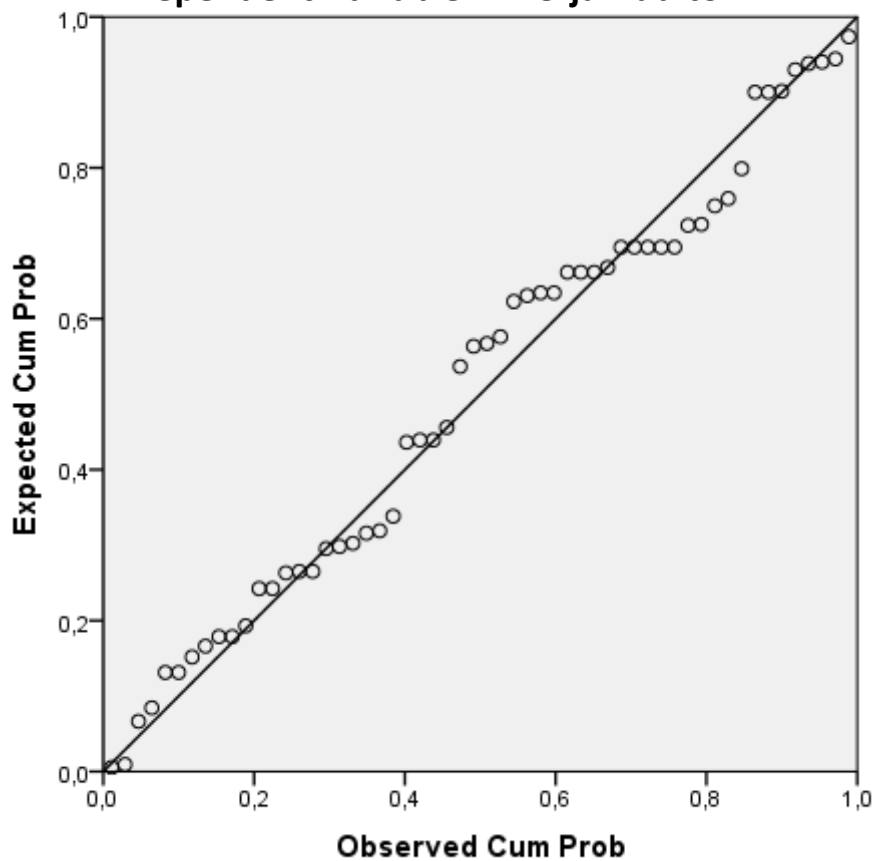
Charts

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Auditor



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Auditor



Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi, Struktur Audit, Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik Peran	,248	4,024
	Ketidakjelasan Peran	,253	3,953
	Struktur Audit	,435	2,298
	Motivasi	,398	2,512
	Kepuasan Kerja	,383	2,610

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,350	4,504	4,016	,2634	56
Std. Predicted Value	-2,529	1,854	,000	1,000	56
Standard Error of Predicted Value	,029	,100	,050	,017	56
Adjusted Predicted Value	3,334	4,481	4,017	,2605	56
Residual	-,4079	,3103	,0000	,1525	56
Std. Residual	-2,550	1,940	,000	,953	56
Stud. Residual	-3,274	2,158	-,002	1,048	56
Deleted Residual	-,6723	,3842	-,0009	,1866	56
Stud. Deleted Residual	-3,657	2,244	-,008	1,085	56
Mahal. Distance	,860	20,648	4,911	4,234	56
Cook's Distance	,000	1,158	,043	,157	56
Centered Leverage Value	,016	,375	,089	,077	56

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Uji Heteroskedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1-1, Motivasi, Kepuasan Kerja, Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Abs_RES

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

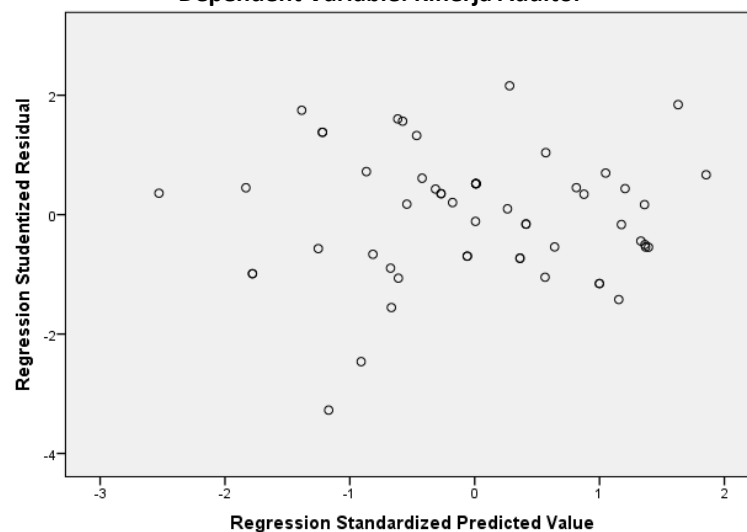
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,329	,213		1,545	,130
	Konflik Peran	,104	,073	-,012	2,795	,016
	Ketidakjelasan Peran	,179	,065	-,305	2,754	,012
	Struktur Audit	,097	,043	-,439	2,256	,027
	Motivasi	,152	,053	,209	2,868	,003
	Kepuasan Kerja	,122	,059	,396	2,068	,044

a. Dependent Variable: Abs_RES

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Auditor



Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi, Struktur Audit, Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,749	,724	,1599

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Struktur Audit, Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,816	5	,763	29,836	,000 ^b
	Residual	1,279	50	,026		
	Total	5,096	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Struktur Audit, Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,207	,412		0,502	,086
	Konflik Peran	,397	,115	,110	3,452	,001
	Ketidakjelasan Peran	,178	,086	,121	2,070	,043
	Struktur Audit	,169	,082	,222	2,061	,044
	Motivasi	,139	,066	,127	2,106	,036
	Kepuasan Kerja	,735	,121	,696	6,074	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Lampiran 6

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai kritis	n	Nilai kritis
1	0,997	51	0,279
2	0,997	52	0,279
3	0,997	53	0,279
4	0,495	54	0,279
5	0,878	55	0,266
6	0,811	56	0,266
7	0,754	57	0,266
8	0,707	58	0,266
9	0,666	59	0,266
10	0,632	60	0,254
11	0,602	61	0,254
12	0,576	62	0,254
13	0,553	63	0,254
14	0,534	64	0,254
15	0,514	65	0,244
16	0,497	66	0,244
17	0,482	67	0,244
18	0,468	68	0,244
19	0,456	69	0,244
20	0,444	70	0,235
21	0,433	71	0,235
22	0,423	72	0,235
23	0,413	73	0,235
24	0,404	74	0,235
25	0,396	75	0,235
26	0,388	76	0,227
27	0,381	77	0,277
28	0,374	78	0,227
29	0,367	79	0,277
30	0,361	80	0,220
31	0,355	81	0,220
32	0,349	82	0,220
33	0,344	83	0,220
34	0,339	84	0,220
35	0,334	85	0,213
36	0,329	86	0,213
37	0,325	87	0,213
38	0,320	88	0,213
39	0,316	89	0,213
40	0,312	90	0,207
41	0,308	91	0,207
42	0,304	92	0,207
43	0,301	93	0,207
44	0,297	94	0,207
45	0,294	95	0,202
46	0,291	96	0,202
47	0,288	97	0,202
48	0,284	98	0,202
49	0,281	99	0,202
50	0,279	100	0,194