

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Demografi Responden

1. Tingkat penyebaran dan pengembalian kuesioner

Kuesioner dititipkan kepada karyawan Kantor Akuntan Publik yang dituju untuk kemudian diisi oleh para profesional yang bekerja di Kantor Akuntan Publik tersebut. Kuesioner tersebut disebar pada bulan Desember 2009 – Januari 2010. Masing-masing KAP diberi kuesioner sebanyak 5 – 10 buah, sesuai dengan personil (auditor) yang ada. Dari 110 kuesioner yang dibagikan, 46 kuesioner dikembalikan atau tingkat pengembaliannya sebesar 41,82%. Berikut adalah rincian tingkat pengembalian:

Tabel 1: Gambaran Tingkat Penyebaran Dan Pengembalian Kusioner

No	Tempat penelitian	Kuesioner yang disebar	Kuesioner yang dikembalikan	Tingkat pengembalian
1	KAP. DRS. FARID DJAHIDIN, NURDIONO, ZUBAIDI INDRA & REKAN	10	2	20 %
2.	KAP. WEDDIE ANDRIYANTO & REKAN	10	6	60 %
3	KAP. DRS. ACHMAD DJUNAIDI B.	10	8	80 %
4.	KAP. DRS. ACHMAD RIFAI & BUNYAMIN	10	4	40 %
5.	KAP. DRS. CHARLES PANGGABEAN & REKAN	5	0	0 %

6.	KAP. DRS. H. SUPARMAN	5	0	0 %
7	KAP. DRS. MUHAMAD ZEN & REKAN (CAB)	10	5	50 %
8.	KAP. DRS. SAID MUHAMMAD G. B.	10	5	50 %
9.	KAP. DRS. TANZIL DJUNAIDI & EDDY (PUSAT)	10	6	60 %
10	KAP. DRS. TANZIL DJUNAIDI & EDDY (CAB)	5	0	0 %
11	KAP. BURHAN DIMIN & REKAN (CAB)	5	0	0 %
12	KAP. DARMAN USMAN	5	3	60 %
13	KAP. DRS. HARDI & REKAN (CAB)	5	0	0 %
14	KAP. CHARLES & NURLENA	10	7	70 %

Beberapa Kantor Akuntan Publik tidak mengembalikan kuesioner

dikarenakan sebagian besar karyawan yang bekerja di Kantor tersebut bekerja di luar kota, karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik tersebut juga jarang datang ke kantor tersebut karena memiliki kantor kota lain, dan karena banyak karyawan yang sedang lembur sehingga tidak menerima kuesioner.

2. Jenis kelamin

Dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi dengan benar dan lengkap, analisis mengenai data responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 2: Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	29	63,04 %
Wanita	13	28,26 %
Tidak diisi	4	8,7 %
Total	46	100 %

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 29 responden atau 63,04 % adalah pria, 13 responden atau 28,26 % adalah wanita dan 4 responden atau 8,7 % tidak mengisi. Ini dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja di Kantor Akuntan Publik lebih banyak oleh golongan pria dibandingkan dengan wanita.

3. Umur

Dari hasil jawaban responden dapat diketahui variasi umur responden yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3: Klasifikasi Responden Berdasarkan umur

Umur (tahun)	Jumlah	persentase
20-25	18	39,13 %
26-30	8	17,39 %
31-35	7	15,22 %
36-40	1	2,17 %
41-45	2	4,35 %
46-50	2	4,35 %
51-55	2	4,35%
56-60	0	0%
61-65	3	6,52%
Tidak diisi	3	6,52 %
Total	46	100%

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja di Kantor Akuntan Publik lebih banyak terdiri dari golongan umur 20-25 tahun sebanyak 18 responden atau 39,13 %.

4. Statistik Deskriptif

Dari hasil jawaban responden dapat diketahui statistic deskriptif disajikan dalam tabel dibawah ini

Tabel 4: Statistik Deskriptif

	Variabel	Nilai		Mean	Standar Deviasi
		Minimum	Maksimum		
Y	Kinerja auditor	26	42	33,85	4,44
X ₁	Struktur audit	14	25	20,52	2,99
X ₂	Konflik peran	23	33	28,28	2,81
X ₃	Ketidajelasan peran	18	30	26,09	2,97
X ₄	Kompleksitas tugas	13	26	19,26	3,29

Variabel Kinerja Auditor

Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kinerja auditor yang diukur dengan menggunakan skala likert. Nilai minimum untuk

pertanyaan kinerja auditor adalah 9 dan nilai maksimumnya adalah 45.

Nilai rata-rata yang mempunyai nilai mendekati nilai 45 menunjukkan bahwa kinerja auditor bersifat baik dan sebaliknya kinerja auditor yang mendekati nilai 9 menunjukkan bahwa kinerja auditor bersifat buruk.

Indikator yang digunakan dalam melihat data penelitian ini adalah nilai tengah antara 9 dan 45 yaitu 27. Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai minimum data yang diperoleh adalah 26 dan nilai maksimumnya adalah 42. Sedangkan rata-rata nilai untuk variabel kinerja auditor adalah 33,85 sehingga terlihat bahwa kinerja auditor bersifat baik karena $33,85 > 27$.

Standar deviasi sebesar 4,44 menunjukkan bahwa variasi jawaban dari responden ke responden lain untuk pertanyaan kinerja auditor sebesar 4,44.

Variabel Struktur Audit

Penelitian ini menggunakan variabel struktur audit sebagai salah satu variable independen yang diukur dengan menggunakan skala likert. Nilai minimum untuk pertanyaan struktur audit adalah 5 dan nilai maksimumnya adalah 25. Nilai rata-rata yang mempunyai nilai mendekati nilai 25 menunjukkan bahwa struktur audit sering digunakan proses audit dan sebaliknya struktur audit yang mendekati nilai 5 menunjukkan bahwa struktur audit sering tidak digunakan dalam proses audit. Indikator yang digunakan dalam melihat data penelitian ini adalah nilai tengah antara 5 dan 25 yaitu 15. Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai minimum data yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimumnya adalah 25. Sedangkan rata-rata nilai untuk variabel struktur audit adalah 20,52 sehingga terlihat bahwa struktur audit sering digunakan dalam proses audit karena $20,52 > 15$. Standar deviasi sebesar 2,99 menunjukkan bahwa variasi jawaban dari responden ke responden lain untuk pertanyaan struktur audit sebesar 2,99.

Variabel Konflik Peran

Penelitian ini menggunakan variabel konflik peran sebagai salah satu variable independen yang diukur dengan menggunakan skala likert. Nilai minimum untuk pertanyaan konflik peran adalah 7 dan nilai maksimumnya adalah 35. Nilai rata-rata yang mempunyai nilai mendekati nilai 35 menunjukkan bahwa konflik peran sering terjadi dalam proses

audit dan sebaliknya konflik peran yang mendekati nilai 5 menunjukkan bahwa konflik peran tidak terjadi dalam proses audit dalam proses audit. Indikator yang digunakan dalam melihat data penelitian ini adalah nilai tengah antara 7 dan 37 yaitu 21. Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai minimum data yang diperoleh adalah 23 dan nilai maksimumnya adalah 33. Sedangkan rata-rata nilai untuk variabel konflik peran adalah 28,28 sehingga terlihat bahwa konflik peran sering terjadi dalam proses audit karena $28,28 > 21$. Standar deviasi sebesar 2,81 menunjukkan bahwa variasi jawaban dari responden ke responden lain untuk pertanyaan konflik peran sebesar 2,81

Variabel Ketidakjelasan Peran

Penelitian ini menggunakan variabel ketidakjelasan peran sebagai salah satu variabel independen yang diukur dengan menggunakan skala likert. Nilai minimum untuk pertanyaan ketidakjelasan peran adalah 6 dan nilai maksimumnya adalah 30. Nilai rata-rata yang mempunyai nilai mendekati nilai 30 menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran sering terjadi dalam proses audit dan sebaliknya ketidakjelasan peran yang mendekati nilai 6 menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak terjadi dalam proses audit. Indikator yang digunakan dalam melihat data penelitian ini adalah nilai tengah antara 6 dan 30 yaitu 18. Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai minimum data yang diperoleh adalah 18 dan nilai maksimumnya adalah 30. Sedangkan rata-rata nilai untuk variabel ketidakjelasan peran adalah 26,09 sehingga terlihat bahwa ketidakjelasan peran sering terjadi

dalam proses audit karena $26,09 > 18$. Standar deviasi sebesar 2,97 menunjukkan bahwa variasi jawaban dari responden ke responden lain untuk pertanyaan ketidakjelasan peran sebesar 2,97.

Variabel Kompleksitas Tugas

Penelitian ini menggunakan variabel kompleksitas tugas sebagai salah satu variabel independent yang diukur dengan menggunakan skala likert. Nilai minimum untuk pertanyaan kompleksitas tugas adalah 6 dan nilai maksimumnya adalah 30. Nilai rata-rata yang mempunyai nilai mendekati nilai 30 menunjukkan bahwa kompleksitas tugas sering dialami oleh auditor dan sebaliknya kompleksitas tugas yang mendekati nilai 6 menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak dialami oleh auditor.

Indikator yang digunakan dalam melihat data penelitian ini adalah nilai tengah antara 6 dan 30 yaitu 18. Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai minimum data yang diperoleh adalah 13 dan nilai maksimumnya adalah 26. Sedangkan rata-rata nilai untuk variable ketidakjelasan peran adalah 19,26 sehingga terlihat bahwa kompleksitas tugas sering dialami oleh auditor karena $19,26 > 18$. Standar deviasi sebesar 3,29 menunjukkan bahwa variasi jawaban dari responden ke responden lain untuk pertanyaan kompleksitas tugas sebesar 3,29.

B. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Berdasarkan pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap 46 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid. Definisi valid tersebut karena keseluruhannbutir pertanyaan memiliki nilai korelasi dengan signifikansi yang lebih kecil dari parameter (α) yang digunakan yaitu 5%.

Tabel 5: Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Nomor Item	Pearson's Correlation	Sig/P value	Keterangan
Struktur Audit (X ₁)	X ₁₁	0.722 ^{**}	0.000	Valid
	X ₁₂	0.639 ^{**}	0.000	Valid
	X ₁₃	0.911 ^{**}	0.000	Valid
	X ₁₄	0.881 ^{**}	0.000	Valid
	X ₁₅	0.859 ^{**}	0.000	Valid
Konflik Peran (X ₂)	X ₂₁	0.594 ^{**}	0.000	Valid
	X ₂₂	0.664 ^{**}	0.000	Valid
	X ₂₃	0.425 ^{**}	0.003	Valid
	X ₂₄	0.369 ^{**}	0.012	Valid
	X ₂₅	0.601 ^{**}	0.000	Valid
	X ₂₆	0.740 ^{**}	0.000	Valid
	X ₂₇	0.698 ^{**}	0.000	Valid
Ketidakjelasan Peran (X ₃)	X ₃₁	0.828 ^{**}	0.000	Valid
	X ₃₂	0.636 ^{**}	0.000	Valid
	X ₃₃	0.792 ^{**}	0.000	Valid
	X ₃₄	0.883 ^{**}	0.000	Valid
	X ₃₅	0.858 ^{**}	0.000	Valid
	X ₃₆	0.911 ^{**}	0.000	Valid
Kompleksitas Tugas (X ₄)	X ₄₁	0.379 ^{**}	0.009	Valid
	X ₄₂	0.938 ^{**}	0.000	Valid
	X ₄₃	0.516 ^{**}	0.000	Valid
	X ₄₄	0.703 ^{**}	0.000	Valid
	X ₄₅	0.418 ^{**}	0.004	Valid
	X ₄₆	0.820 ^{**}	0.000	Valid
Kinerja Auditor (Y)	Y ₁	0.478 ^{**}	0.001	Valid
	Y ₂	0.615 ^{**}	0.000	Valid
	Y ₃	0.836 ^{**}	0.000	Valid
	Y ₄	0.850 ^{**}	0.000	Valid
	Y ₅	0.580 ^{**}	0.000	Valid
	Y ₆	0.762 ^{**}	0.000	Valid
	Y ₇	0.612 ^{**}	0.000	Valid
	Y ₈	0.629 ^{**}	0.000	Valid
	Y ₉	0.588 ^{**}	0.000	Valid

C. Uji Realibilitas

Realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah One shot. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2005). Pengujian instrumen penelitian dari segi reliabilitasnya terhadap 46 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan reliabel dimana nilai koefisien keandalannya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0.6.

Tabel 6: Hasil Uji Realiabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Struktur Audit	0.863	Reliabel
2	Konflik peran	0.681	Reliabel
3	Ketidakjelasan peran	0.901	Reliabel
4	Kompleksitas tugas	0.706	Reliabel
5	Kinerja Audit	0.841	Reliabel

D. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan alat analisis Analysis of Variance (ANOVA). Variabel independen (variabel bebas) meliputi: struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kompleksitas tugas. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja auditor dalam bidang auditing.

Tabel 7: Levene's test of equality of error variances

Dependent Variable: Kinerja Auditor

F	df1	df2	Sig.
0.00	41	5	0.00

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Struktur Audit + Konflik Peran + Ketidakjelasan Peran + Kompleksitas Tugas

Dari tabel 7 diperoleh hasil uji levene test yang menunjukkan bahwa nilai F test sebesar 0,00 dan signifikan pada 0.00 ($p > 0,00$) yang berarti varians tidak sama (berbeda), hal ini tidak fatal untuk Anova dan analisis masih dapat diteruskan sepanjang grup memiliki jumlah sample yang sama (secara proporsional). Dengan demikian penelitian ini memenuhi asumsi Anova.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja Auditor

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	10.835 ^a	40	0.271	10.666	0.007
Intercept	11.705	1	11.705	460.878	0.000
Struktur Audit	.431	10	0.043	1.697	0.291
Konflik Peran	1.605	8	0.201	7.899	0.018
Ketidakjelasan Peran	.954	8	0.119	4.695	0.035
Kompleksitas Tugas	.482	11	0.044	1.725	0.285
Error	.127	5	0.025		
Total	661.593	46			
Corrected Total	10.962	45			

a. R Squared = .988 (Adjusted R Squared = .896)

Dari tabel 8 diperoleh hasil-hasil sebagai berikut yang dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Pengujian Struktur Audit Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil uji Anova menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung struktur audit terhadap kinerja auditor. Hal ini terlihat dari nilai F sebesar 1,697 dan probabilitas signifikan sebesar 0,291. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima karena probabilitas $0,291 > 0,05$

Pengujian Konflik Peran Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil uji Anova menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung konflik peran terhadap kinerja auditor. Hal ini terlihat dari nilai F sebesar 7,899 dan probabilitas signifikan sebesar 0,018. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima karena probabilitas $0,018 < 0,05$.

Pengujian Ketidakjelasan Peran Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil uji Anova menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung konflik peran terhadap kinerja auditor. Hal ini terlihat dari nilai F sebesar 4,695 dan probabilitas signifikan sebesar 0,035. dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima karena probabilitas $0,035 < 0,05$.

Pengujian Kompleksitas Tugas Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil uji Anova menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung struktur audit terhadap kinerja auditor. Hal ini terlihat dari nilai F sebesar 1,725 dan probabilitas signifikan sebesar 0,285. Dengan demikian hipotesis keempat dapat diterima karena probabilitas $0,285 > 0,05$.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) bertujuan untuk menunjukkan persentase tingkat kebenaran prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan. Semakin besar adjusted R^2 , maka semakin besar variasi dari variabel yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi juga digunakan untuk mengetahui proporsi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,896 atau 89,6% berarti variasi kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variasi dari empat variabel independen yaitu struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kompleksitas tugas. Sedangkan 10,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

E. Analisis Hasil Penelitian

1. Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

Struktur audit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa Penggunaan struktur audit tidak dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja. Pada penelitian ini, ditolaknya

hipotesis diduga karena struktur audit yang dilaporkan oleh responden dalam penelitian ini saling meniadakan. Dengan arti kata, sebagian responden melaporkan adanya pengaruh struktur audit terhadap kinerja sedangkan sebagian lainnya melaporkan tidak adanya pengaruh antara struktur audit terhadap kinerja. Selain itu, mungkin juga disebabkan karena kebanyakan responden adalah auditor pemula yang memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat (0 – 2 tahun) dan usia yang relatif muda sehingga belum merasakan pentingnya struktur audit sebelum melaksanakan audit.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Stuart (2001) dalam Fanani dkk (2007) yang melakukan penelitian terhadap bagaimanakah pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor pada kompleksitas tugas tinggi dan rendah dengan sampel 81 auditor. Hasil yang diperoleh menunjukkan struktur audit tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor tergantung interaksi antara kompleksitas tugas dengan struktur audit yang digunakan dalam penerimaan audit. Untuk tugas analitis yang tidak terlalu kompleks, auditor dari perusahaan yang menggunakan struktur audit dan tidak menggunakan struktur audit menunjukkan kinerja yang sepadan. Sebaliknya, pada tugas yang relatif kompleks, maka auditor dari perusahaan yang tidak menggunakan struktur audit jauh berada di bawah perusahaan yang menggunakan struktur audit.

Penelitian ini bertentangan dengan pendapat Bamber, *et al.* (1989) yang melakukan penelitian dengan sampel 121 manajer KAP menyatakan

bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor dan sebaliknya kantor akuntan publik yang tidak menggunakan struktur audit memiliki potensi meningkatkan konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf auditnya.

2. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Studi ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara konflik peran terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini mendukung penelitian Fried (1998) dalam Fanani dkk (2007) menguji konflik peran berpengaruh pada level kinerja yang lebih rendah. Fischer (2001) dalam Fanani dkk (2007) juga menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja. Pengaruh konflik peran sangat besar, tidak hanya bagi individu tapi juga perusahaan. Bagi individu, konsekuensinya dapat dirasakan dengan tingginya tekanan dalam pelaksanaan tugas, rendahnya kepuasan kerja, dan kinerja yang buruk. Sedangkan bagi perusahaan, dapat dilihat dengan rendahnya kualitas, semakin tingginya pergantian pekerja, dan menurunkan kinerja secara keseluruhan. Sedangkan Viator (2001) dalam

Fanani dkk (2007) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif di banding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil temuan ini mendukung temuan Fried (1998) dan Fisher (2001) dalam Fanani dkk (2007) yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh pada level kinerja yang lebih rendah dan Fisher (2001) dalam Fanani dkk(2007) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja. Penelitian ini tidak mendukung hasil temuan Viator (2001) dalam Fanani dkk (2007) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Hal ini terjadi karena ketidakjelasan peran cenderung dialami oleh akuntan senior yang telah sering melakukan audit sehingga walaupun mereka mengalami ketidakjelasan peran namun dapat mengatasinya dengan pengalaman dan kemampuan yang cukup sehingga

masih dapat mencapai kinerja yang tinggi. Ketidakjelasan peran hanya mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja.

4. Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas yang muncul karena semakin tingginya variabilitas dan ambiguitas dalam tugas pengauditan tidak menjadi indikasi penyebab turunnya kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Cheng dkk (2003) dalam Jamilah dkk (2007) yang mengatakan bahwa kompleksitas tugas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keputusan. Sedangkan penelitian Jamilah dkk (2007) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa pada situasi tugas yang kompleks tidak berpengaruh terhadap *judgement* yang diambil oleh auditor dalam menentukan pendapat terhadap hasil auditannya.

Penelitian yang bertentangan dengan hasil penelitian ini antara lain, penelitian Chung dan Monroe (2001) dalam Jamilah dkk (2007) mengatakan bahwa interaksi antara *gender* dengan kompleksitas tugas berpengaruh secara signifikan terhadap *audit judgement*. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan Abdolmohammadi dan Wright (1986) dalam Jamilah dkk (2007) menunjukkan bahwa perbedaan *judgment* yang signifikan ditemukan antara kelompok berpengalaman pada masing-masing tugas. Ketika seluruh subyek dikumpulkan bersama-sama,

maka hanya kelompok terisolasi saja yang menunjukkan pengaruh pengalaman signifikan yang menunjukkan perlunya mempertimbangkan secara eksplisit dan mengontrol kompleksitas tugas dan keahlian normatif yang tepat dalam meneliti sifat dari keahlian. Stuart (2001) menunjukkan bahwa kinerja auditor tergantung pada interaksi antara kompleksitas tugas dan struktur audit yang digunakan dalam pelaksanaan audit. Hal ini dibuktikan bahwa untuk tugas yang tidak terlalu kompleks, auditor dari perusahaan audit terstruktur dan tidak terstruktur menunjukkan kinerja yang sepadan. Sebaliknya, pada tugas yang relatif kompleks, maka auditor dari perusahaan yang tidak terstruktur jauh berada di bawah perusahaan audit terstruktur.