

BAB 2

DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Antar Variabel

2.1.1. Teori Motivator-Higiene Herzberg (Herzberg's Motivator Hygiene Theory) atau Teori Dua Faktor

Teori ini termasuk teori kebutuhan yang dipengaruhi oleh konsep aktualisasi diri Maslow karena menggunakan teori motivasi Maslow sebagai acuan. Herzberg menyebut teori ini dengan teori *Motivator-Hygiene Theory*. Selain itu, teori ini mengedepankan dua kebutuhan yang berbeda, yaitu antara motivasi dan *hygiene* (Wizaksana, 2012).

Tabel 2.1

Perbedaan Faktor Hygiene dan Faktor Motivator

Faktor <i>Hygiene</i>	Faktor Motivator
Kebijakan dan Administrasi Perusahaan	Pekerjaan Itu Sendiri
Pengawasan	Penghargaan/Prestasi Kerja
Gaji	Pengakuan
Hubungan Interpersonal	Tanggung Jawab
Kondisi Lingkungan Kerja	Kemajuan
Ketidakpuasan Kerja	Kepuasan Kerja

Sumber: Penelitian terdahulu

Herzberg mengategorikan faktor kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan interpersonal, dan kondisi lingkungan kerja

sebagai faktor murni (*hygiene factor*). Ketika faktor-faktor ini tercukupi, orang juga tidak akan merasa terpuaskan. Jadi dengan kata lain, *hygiene factor* ini walaupun memadai memang dapat menciptakan ketentraman bagi orang tersebut namun belum tentu memotivasinya dalam melakukan pekerjaannya. Herzberg menyarankan untuk menekankan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil yang dapat diperoleh langsung dari pekerjaan tersebut jika ingin memotivasi orang untuk melakukan pekerjaannya (Andjarwati, 2015).

2.1.2. Teori Peran

Menurut Kahn, dkk (1964) teori peran ialah penekanan akan sifat suatu individu sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati dalam lingkungan masyarakat. Peran (*role*) merupakan suatu konsep sentral dalam teori peran (Agustina, 2009). Oleh karena itu, kajian teori peran tidak terlepas pada maksud dari peran dan berbagai istilah perilaku di dalamnya.

Peran mencerminkan status seseorang dalam sistem sosial melalui kewajiban maupun haknya serta kekuasaan dan tanggung jawabnya. Agar dapat melakukan interaksi dengan satu sama lain, dibutuhkan suatu cara dalam memprediksi perilaku orang lain. Peran yang menjalankan fungsi ini dalam sistem sosial. Seseorang harus memainkan peran baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan. Setiap karakter membutuhkan perilaku yang berbeda. Di lingkungan kerja itu sendiri, individu dapat memainkan banyak peran.

Auditor dalam menjalankan peran ataupun tugasnya seringkali dihadapkan pada tekanan peran (*role stress*) yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja auditor. Tekanan peran (*role stress*) merupakan situasi dimana pada setiap peran yang dilakukan setiap individu memiliki ekspektasi yang berbeda namun dipengaruhi juga oleh ekspektasi orang lain, dalam hal ini ekspektasi tersebut menyulitkan, berbenturan, dan tidak jelas dengan peran setiap individu sehingga peran individu tersebut menjadi sulit untuk dijalankan (Agustina, 2009). Teori peran ini terjadi saat sifat yang diinginkan oleh individu tidak sesuai yang membuat seseorang menjadi tidak puas sehingga akan memengaruhi kinerjanya. Teori peran (*role theory*) dapat memengaruhi kinerja auditor karena auditor pada hakekatnya menjalankan suatu peran atau tugas yang memiliki ekspektasi serta tujuan yang berbeda antara auditor dengan klien.

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Kinerja

Dalam meningkatkan produktivitas dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama yang mampu mendukung dan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Moeherino (2012), pengertian kinerja atau *performance* merupakan:

“Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

Sedangkan menurut Hadari (2006):

“Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan

kemampuan pekerja. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program, kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.”

Kemudian menurut Prawirosentono (2008), mendefinisikan kinerja sebagai:

“Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Dari definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau *output* yang dicapai baik oleh individu maupun kelompok dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan secara bermoral dan beretika serta tidak melanggar hukum.

2.2.2. Kinerja Auditor

Menurut Mulyadi (2010), definisi dari kinerja auditor adalah:

“Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan.”

Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (1993):

“Kinerja juga digambarkan sebagai catatan hasil yang diperoleh atas aktivitas atau fungsi pekerjaan yang telah ditetapkan selama suatu periode waktu tertentu”

Dari definisi yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah pelaksanaan atau tindakan melakukan tugas pemeriksaan secara

objektif atas laporan keuangan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pada suatu perusahaan, jika hasil kerja auditor memenuhi standar yang berlaku dan mencapai tujuan yang telah ditentukan, dapat dikatakan bahwa kinerja auditor baik.

2.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Riani (2013), terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian kinerja yaitu:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil evaluasi prestasi kerja digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja anggota organisasi secara berkala, yang meliputi:

- a. Telaah Gaji. Keputusan gaji termasuk kenaikan gaji dan bonus.
- b. Kesempatan Promosi. Keputusan kepegawaian tentang promosi, penurunan pangkat, mutasi dan penghentian karyawan.

2. Tujuan Pengembangan

- a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem evaluasi prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan kepribadian anggota organisasi.
- b. Memperkuat dan menjaga prestasi kerja. *Feedback* atas prestasi kerja merupakan syarat utama pengembangan, karena sebagian besar karyawan ingin mengetahui hasil evaluasinya.

- c. Meningkatkan Prestasi Kerja. Agar kinerja karyawan dapat meningkat dan lebih baik di masa depan, hasil dari evaluasi prestasi kerja juga dapat digunakan dalam memberikan arahan kepada karyawan.
- d. Menentukan Tujuan-tujuan Progresi Karir. Informasi dari hasil evaluasi kinerja juga dapat berguna bagi karyawan sebagai dasar untuk rencana karir ke depannya.
- e. Menentukan Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan. Evaluasi prestasi kerja individu dapat memberikan kumpulan data yang dapat digunakan sebagai sumber analisis dan penentuan kebutuhan pelatihan.

2.2.4. Unsur Penilaian Kinerja

Untuk mendukung keputusan yang tepat tentang kinerja sumber daya manusia, organisasi atau entitas harus melakukan evaluasi prestasi kerja. Dharma (2003) berpendapat bahwa terdapat 3 unsur pengukuran kinerja yang dominan dalam mempertimbangkan penilaian kinerja, yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau direalisasikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan penghitungan keluaran dari implementasi suatu aktivitas. Hal ini terkait dengan keluaran atau jumlah eksekusi aktivitas.

2. Kualitas

Kualitas merupakan mutu yang harus dihasilkan (buruk atau baik), pengukuran kualitatif mencerminkan ukuran "kepuasan", yaitu seberapa baik tingkat penyelesaian dari pekerjaannya tersebut.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan pengukuran kuantitatif khusus yang menentukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian mengenai kinerja auditor telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, yaitu oleh Kembara (2014), Fernanda (2019), Setiawan (2019a), Azhar (2013), Trijayanti, dkk (2015), Setiawan (2019b), Rosally dan Jogi (2015), Agustina (2009), Putri (2015), Fanani dkk (2008), Prabayanthi dan Widhiyani (2018), Dewi dan Ramantha (2019), serta Putra dan Ariyanto (2012) yang memiliki variabel dependen penelitian yang sama yaitu kinerja auditor. Variabel tersebut dapat diukur dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, variabel kinerja auditor eksternal diukur dengan yang dimodifikasi dari penelitian Fanani dkk (2008).

2.3. Konflik Peran

2.3.1. Definisi Konflik Peran

Akuntan publik adalah sebuah profesi yang didasarkan pada pengetahuan yang cukup rumit, yang hanya dapat diselesaikan oleh individu dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik adalah memberikan informasi dan memberikan opini atas laporan keuangan

sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kegiatan perusahaan atau organisasi yang penting dalam mengambil keputusan ekonomi. Auditor sering menghadapi potensi konflik peran saat menjalankan tugasnya. Konflik peran merupakan salah satu faktor penyebab *job stress*, karena dapat menghalangi seseorang dalam menjalankan tugasnya dan pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan kerja dan penurunan kinerja.

Pengertian konflik peran menurut Ikhsan dan Ishak (2005) adalah sebagai berikut:

“Konflik peran merupakan kondisi yang timbul karena adanya dua atau lebih perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.”

Kemudian definisi konflik peran menurut Woelf dan Snoek (1962) adalah:

“Kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih, seperti ketaatan pada suatu hal akan memunculkan dilema karena sulit untuk menaati yang lainnya.”

Dari definisi yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa konflik peran merupakan kondisi yang terjadi karena adanya dua atau lebih tekanan ataupun perintah yang berbeda dan diterima secara bersamaan sehingga akan memunculkan dilema bagi individu tersebut serta akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.

2.3.2. Indikator Konflik Peran

Menurut Tidd dan Friedman (2002), indikator konflik peran terbagi menjadi:

1. Sumber daya manusia

Menerima dan melakukan sebuah penugasan dengan cara yang berbeda-beda tanpa sumber daya manusia yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut

2. Mengesampingkan aturan

Mengesampingkan aturan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan menerima permintaan yang tidak sesuai satu sama lain dari beberapa pihak.

3. Kegiatan yang tidak perlu

Melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi pihak lain tidak menerimanya dan melakukan aktivitas yang tidak perlu

4. Arahan yang tidak jelas

Jika seseorang bekerja dengan arahan yang tidak pasti dan instruksi yang tidak jelas.

5. Kecukupan wewenang

Jika seseorang bekerja dengan wewenang yang tidak memadai.

Berdasarkan indikator di atas maka dapat disimpulkan, konflik peran terjadi ketika perilaku peran yang dia tampilkan tidak sesuai dengan berbagai ekspektasi peran yang dia terima dari anggota kumpulannya dengan peran yang sama misalnya pihak atasan, rekan kerja, dan pihak bawahan. Penelitian mengenai konflik peran telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, yaitu oleh Kembara (2014), Azhar (2013), Setiawan (2019b), Rosally dan Jogi

(2015), Agustina (2009), Fanani dkk (2008), Dewi dan Ramantha (2019), serta Putra dan Ariyanto (2012) yang memiliki variabel independen penelitian yang sama yaitu konflik peran. Variabel tersebut dapat diukur dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, variabel konflik peran diukur dengan kuesioner yang dimodifikasi dari penelitian Agustina (2009).

2.3.3. Tipe Utama Konflik Peran

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), terdapat dua tipe utama dari konflik peran, antara lain:

1. Konflik Antarperan

Konflik antarperan terjadi karena tuntutan yang saling bertentangan oleh seseorang yang mengalami dua atau lebih peran. Ketidaksesuaian atau pertentangan ini muncul ketika partisipasi dalam suatu peran menjadi lebih sulit dilakukan karena partisipasi dalam peran yang lainnya. Misalnya adanya tuntutan yang bersamaan akan pemenuhan kewajiban-kewajiban peran kerja dan kewajiban-kewajiban peran keluarga. Konflik ini dapat menimbulkan konsekuensi yang serius, baik pada kehidupan kerja maupun keluarga.

2. Konflik Intraperan

Konflik ini terjadi karena adanya pertentangan tuntutan dalam suatu peran. Konflik tipe ini dapat juga berasal dari ketidakjelasan tugas individu dalam pekerjaannya.

Konflik timbul jika adanya dua motif yang bertentangan dalam diri individu yang menunjukkan ketidaksesuaian antara satu motif dengan motif lainnya. Konflik terjadi apabila harapan terhadap peran tidak terpenuhi, individu yang berperan ganda mempunyai keinginan dapat menyelesaikan tugas dan masalah yang dialami dalam rumah tangga, pekerjaan, dan peran lainnya agar seimbang (Hidayat, 2006).

2.4. Ketidakjelasan Peran

2.4.1. Definisi Ketidakjelasan Peran

Auditor mungkin mengalami konflik peran karena mereka merasa sulit untuk memenuhi persyaratan tugasnya, tetapi setidaknya auditor mengetahui apa yang diharapkan perusahaan. Hal ini berbeda dengan kurangnya informasi tentang tugas yang harus dilakukan auditor dan perannya yang tidak jelas, sehingga auditor tidak dapat memahami apa yang menjadi harapan perusahaan.

Definisi ketidakjelasan peran menurut Kahn, dkk (1964), ketidakjelasan peran adalah:

“Tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan.”

Sedangkan menurut Gibson, dkk (1997), pengertian ketidakjelasan peran adalah:

“Kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaannya”

Kejelasan peran diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik, karena itu auditor perlu mengetahui dan memahami tujuan dan ekspektasi serta tanggungjawab dari pekerjaan yang dihadapinya. Saat klien meminta pelayanan lain untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, kondisi tersebut dapat menimbulkan pertentangan tugas dan ketidakjelasan peran yang dimiliki auditor sehingga menurunkan kinerja yang diberikan dari auditor. Kemudian, dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran mengacu pada kurangnya informasi atau pemahaman auditor, serta kurangnya instruksi dan tujuan yang jelas tentang tanggung jawab dan peran mereka di perusahaan, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja auditor.

2.4.2. Ciri-ciri Ketidakjelasan Peran

Menurut Wirahutama (2011) menyatakan bahwa jika seseorang menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut, ia dapat dikatakan dalam keadaan ketidakjelasan peran:

1. Belum memahami sepenuhnya peran pekerjaan dalam mencapai tujuan keseluruhan.

2. Wewenang yang tidak memadai untuk menjalankan tugasnya dan tidak jelas kepada siapa dia bertanggung jawab.
3. Tidak jelas apa tujuan peran yang ia mainkan.
4. Tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan dari dirinya.

2.4.3. Indikator Ketidakjelasan Peran

Menurut Hanna dan Firnanti (2013), variabel ini diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Memahami wewenang yang dimiliki
2. Memahami arah dan tujuan pekerjaan
3. Mengetahui pasti alokasi waktu kerja
4. Memahami tanggung jawab yang dimiliki
5. Memahami secara persis apa yang diharapkan
6. Mendapatkan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan

Penelitian mengenai ketidakjelasan peran telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, yaitu oleh Kembara (2014), Setiawan (2019a), Azhar (2013), Setiawan (2019b), Agustina (2009), Rosally dan Jogi (2015), Fanani dkk (2008), Dewi dan Ramantha (2019), serta Putra dan Ariyanto (2012) yang memiliki variabel independen penelitian yang sama yaitu ketidakjelasan peran. Variabel tersebut dapat diukur dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, variabel ketidakjelasan peran diukur dengan kuesioner yang dimodifikasi dari penelitian Fanani dkk (2008).

2.5. Profesionalisme Auditor

2.5.1. Definisi Profesionalisme Auditor

Profesionalisme merupakan kata yang berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang dituntut untuk memiliki pengetahuan, mencakup keterampilan, metode dan ilmu pengetahuan. Profesionalisme merupakan sikap bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Auditor yang profesional akan memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan tugasnya, sehingga akan tepat waktu dan benar-benar menyelesaikan tugasnya semaksimal mungkin.

Pengertian profesionalisme menurut Kurniawan (2005) adalah sebagai berikut:

“Keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi”

Sedangkan menurut Hardjana (2002), profesionalisme adalah:

“Orang yang menjalani profesi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya”

Kemudian definisi profesionalisme menurut Imawan (1997) adalah:

“Profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi.”

Dari definisi yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme auditor merupakan suatu sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam menjalankan pekerjaan auditnya sesuai dengan standar teknis ataupun etika profesional yang ada demi tercapainya tujuan organisasi.

2.5.2. Indikator Profesionalisme

Profesionalisme adalah sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang, sikap atau perilaku tersebut mengacu pada tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan hukum profesi dan dengan standar tertentu untuk mencapai kinerja yang baik. Indikator-indikator yang dilibatkan dalam profesionalisme menurut *American Institute of Certified Public Accountants* (2014) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional, seorang auditor harus menerapkan penilaian profesional dan moral yang peka dalam semua aktivitas auditnya. Sebagai profesional, auditor menjalankan peran penting dalam masyarakat. Sejalan dengan peran tersebut, auditor memiliki tanggung jawab kepada semua orang yang menggunakan layanan profesional mereka. Auditor juga memiliki tanggung jawab berkelanjutan untuk bekerja sama satu sama lain untuk meningkatkan seni akuntansi, menjaga kepercayaan publik, dan melaksanakan tanggung jawab khusus profesi.

2. Integritas

Untuk menjaga dan memperluas kepercayaan publik, seorang auditor harus melaksanakan semua tanggung jawab atas profesinya dengan rasa integritas yang tinggi. Integritas juga menuntut seorang auditor untuk mengamati prinsip-prinsip objektivitas dan independensi serta kehati-hatian. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya, auditor

mungkin menghadapi tekanan dan konflik yang bertentangan dari setiap kelompok tersebut dan untuk menyelesaikan konflik tersebut, auditor harus bertindak dengan integritas, dimana integritas diukur dari segi apa yang benar dan adil. Dengan tidak adanya aturan, standar, atau panduan khusus atau dalam menghadapi pendapat yang bertentangan, seorang auditor harus menilai apakah keputusan dan perbuatannya sudah “benar”.

3. Kepentingan Publik

Kepentingan publik didefinisikan sebagai kesejahteraan dari komunitas orang atau lembaga yang dilayani oleh auditor tersebut. Auditor memiliki kewajiban untuk bertindak dengan cara melayani kepentingan publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen terhadap profesinya.

4. Kehati-hatian (*Due Care*)

Auditor harus mematuhi standar teknis dan etika profesional mereka, terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas layanan mereka, dan menjalankan tugas profesional mereka dengan kemampuan terbaik mereka. Prinsip kehati-hatian mengharuskan auditor untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan kompetensi dan ketekunan.

5. Objektivitas dan Independensi

Seorang auditor harus menjaga objektivitas dan terbebas dari benturan kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dalam praktik

publik, seorang auditor harus independen baik dalam memberikan fakta maupun penampilan saat memberikan jasa audit. Prinsip objektivitas membebaskan kewajiban untuk tidak memihak, jujur secara intelektual, dan bebas dari benturan kepentingan.

6. Ruang Lingkup dan Sifat Jasa

Sebagai auditor, dalam praktik publik harus mematuhi Prinsip-Prinsip Kode Perilaku Profesional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat layanan yang akan disediakan.

Penelitian mengenai profesionalisme auditor telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, yaitu oleh Fernanda (2019), Putri (2015), Prabayanthi dan Widhiyani (2018), Tjandrawinata dan Pudjolaksono (2013), serta Putra dan Ariyanto (2012) yang memiliki variabel independen penelitian yang sama yaitu profesionalisme auditor. Variabel tersebut dapat diukur dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, variabel profesionalisme auditor diukur dengan kuesioner yang dimodifikasi dari penelitian Tjandrawinata dan Pudjolaksono (2013).

2.6. Motivasi Kerja

2.6.1. Definisi Motivasi Kerja

Di dalam suatu entitas, tentunya terdapat tujuan yang ditetapkan dan ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik. Motivasi merupakan salah satu cara untuk mendorong individu agar dapat bekerja dengan baik dan berperan penting

dalam meningkatkan kinerja auditor. Penurunan kinerja auditor dapat terjadi karena motivasi kerja dalam diri auditor. Danim (2004) mengemukakan bahwa:

“Motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan jika dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi”.

Sedangkan definisi motivasi menurut Handoko (2003) adalah sebagai berikut:

“Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.”

Dari definisi yang dipaparkan di atas, motivasi kerja yang didefinisikan menekankan pada motivasi yang ada pada diri individu sebagai pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dalam memuaskan dirinya. Motivasi kerja menjadi suatu hal yang penting bagi seorang auditor. Auditor tidak hanya perlu memiliki kemampuan tetapi seorang auditor juga memerlukan sebuah motivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan menjadi lebih bekerja keras untuk mencapai tujuan entitas. Jika seorang auditor tidak memiliki motivasi tentu akan menghambat setiap pekerjaan auditor dan menurunkan kualitas dari hasil kinerjanya.

2.6.2. Jenis – jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2010), sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya lebih senang menerima apresiasi.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam praktiknya, kedua jenis motivasi ini biasanya digunakan oleh perusahaan dengan pengguna yang harus seimbang serta tepat untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja auditor. Dalam jangka panjang, motivasi positif lebih efektif, sedangkan motivasi negatif lebih bersifat jangka pendek. Namun, atasan harus adil serta konsisten dalam menggunakan kedua motivasi tersebut.

2.6.3. Mengukur Motivasi Kerja

Teori motivasi yang diterapkan pada model organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu jenis motivasi yang dapat berfokus pada situasi dan individu yang dapat dimotivasi, sehingga dapat mencapai tujuannya dengan benar. Salah satu teori yang digunakan dalam penelitian ini dalam menjelaskan variabel motivasi kerja adalah teori Herzberg. Berdasarkan teori

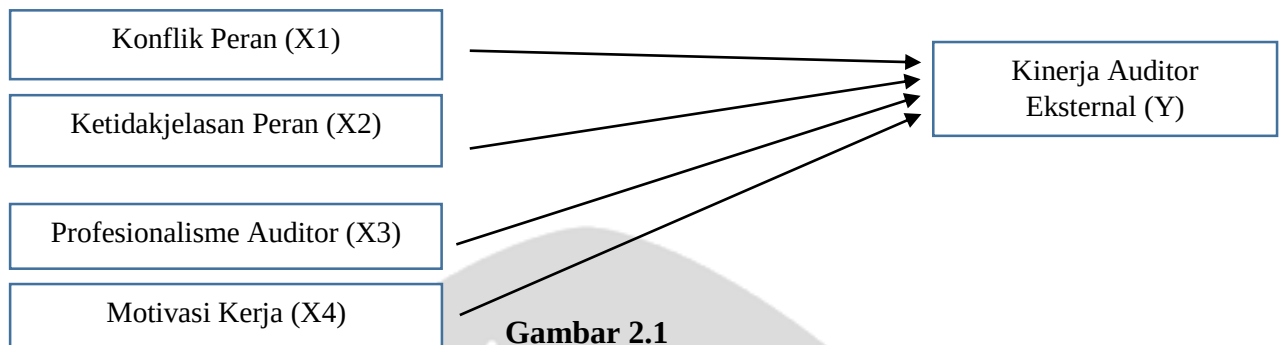
tersebut, unsur yang mendorong atau memotivasi seseorang akan tampak sebagai berikut:

1. Pekerjaan Itu Sendiri
2. Penghargaan/Prestasi Kerja
3. Pengakuan
4. Tanggung Jawab
5. Kemajuan

Menurut pendapat dari Efendy (2010), di dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya seorang auditor memiliki motivasi. Motivasi dalam audit adalah seberapa besar auditor harus menjalankan proses auditnya secara berkualitas. Motivasi audit disebabkan oleh kebutuhan klien, atau mungkin karena auditor yakin bahwa dia dapat melaksanakan pekerjaan audit yang ditugaskan kepadanya.

Penelitian mengenai motivasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, yaitu Setiawan (2019a), Azhar (2013), Trijayanti dkk (2015), Setiawan (2019b), serta Hasniwati dan Khamisah (2019) yang memiliki variabel independen penelitian yang sama yaitu motivasi kerja. Variabel tersebut dapat diukur dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja diukur dengan kuesioner yang dimodifikasi dari penelitian Hasniwati dan Khamisah (2019).

2.7. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.7.1. Hubungan Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Eksternal

Konflik peran merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja auditor. Menurut Ikhsan dan Ishak (2005), konflik peran adalah:

“Kondisi yang timbul karena adanya dua atau lebih perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.”

Berdasarkan definisi diatas, konflik peran adalah salah satu faktor yang dapat menimbulkan *stress* kerja. Auditor sering dihadapkan pada potensial konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, hal tersebut dapat menghalangi seseorang untuk melaksanakan tugasnya, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dan penurunan kinerja. Jadi, dengan muncul dan meningkatnya konflik peran dalam diri auditor, maka akan menimbulkan rasa kurang nyaman dalam bekerja sehingga akan berdampak pula pada penurunan kinerja auditor.

2.7.2. Hubungan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Eksternal

Menurut Gibson, dkk (1997) ketidakjelasan peran adalah:

“Kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaannya”

Selain seorang auditor mengalami konflik peran, ketidakjelasan peran juga salah satu faktor pemicu *stress*. Ketidakjelasan peran terjadi karena kurangnya arahan serta informasi dalam hal tugas yang harus dijalankan oleh auditor membuat auditor menjadi kurang mengerti apa yang menjadi harapan perusahaan sehingga dapat menimbulkan penurunan kinerja seorang auditor.

2.7.3. Hubungan Profesionalisme Auditor terhadap Kinerja Auditor Eksternal

Definisi profesionalisme menurut Imawan (1997) adalah:

“Profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi.”

Keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas audit sangat bergantung pada kinerja auditor. Auditor juga tentunya harus menerapkan sikap profesionalismenya sejak tahap perencanaan audit untuk melaksanakan prosedur audit selama pekerjaan lapangan hingga diterbitkannya laporan audit. Oleh sebab itu, seorang auditor dituntut untuk menjunjung tinggi profesionalisme pada saat melakukan pekerjaannya. Penerapan sifat

profesionalisme memungkinkan seorang auditor dalam memperoleh keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan telah bebas dari salah saji yang material. Auditor yang profesional juga akan membentuk karakteristik personal seorang auditor tersebut. Oleh karena itu, profesionalisme auditor dapat meningkat seiring dengan banyaknya proses audit yang telah diselesaikan, sehingga akan membentuk karakteristik personal auditor untuk senantiasa bersikap profesional dalam melaksanakan tugasnya. Auditor yang profesional akan memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan tugasnya dan menyelesaikan tugasnya semaksimal mungkin (Istiariani, 2018). Auditor yang memiliki sikap profesional yang tinggi akan berpengaruh pada kinerjanya sehingga auditor tersebut dapat bekerja dengan lebih baik dan dapat memberikan hasil audit yang dapat dipercaya oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

2.7.4. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Eksternal

Danim (2004) mengemukakan bahwa:

“Motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat jika dari perspektif pribadi dan terutama organisasi”.

Pemberian motivasi yang tepat kepada para auditor akan mendorong mereka untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kepentingan dan kebutuhan para auditor akan terjamin jika kelangsungan hidup suatu organisasi baik dan organisasi berhasil mencapai tujuan dan sasarannya. Sehingga pemberian motivasi kepada auditor akan

berpengaruh terhadap kinerjanya dan pada akhirnya akan berdampak pula pada kinerja organisasi tersebut.

2.8. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, profesionalisme auditor, dan motivasi kerja sebagai variabel independen serta kinerja auditor sebagai variabel dependen pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian terdahulu oleh Kembara (2014) menggunakan Kantor Akuntan Publik yang ada di Surabaya sebagai populasi dalam penelitiannya. Total sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 43 Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif sedangkan struktur audit, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kemudian penelitian oleh Fernanda (2019) menggunakan Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur yang berada di wilayah Surabaya sebagai populasi dalam penelitiannya. Total sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 41 Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Surabaya. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 16. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa independensi, profesionalisme, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Adapun penelitian terdahulu lain yang dilakukan oleh Setiawan (2019a) menggunakan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Surabaya sebagai populasi dalam penelitiannya. Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu auditor yang bekerja di KAP Surabaya dan minimal telah bekerja selama satu tahun. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sedangkan otonomi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azhar (2013) menggunakan KAP yang ada di Pekanbaru, Padang, dan Batam yang berstatus terdaftar di Institut Akuntan Publik Indonesia tahun 2013 sebagai sampel dalam penelitiannya. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 17. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sedangkan *locus of control*, motivasi kerja, ketidakjelasan peran dan kesan ketidakpastian lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trijayanti, dkk (2015) menggunakan seluruh auditor Kantor Akuntan Publik di Bali tahun 2015 sebagai

populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 63 auditor. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Setiawan (2019b) menggunakan KAP Solo dan Semarang sebagai populasi penelitiannya dengan jumlah sampel sebanyak 39 responden. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015), menggunakan seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta sebesar 125 auditor sebagai populasi penelitiannya dan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, profesionalisme dan perilaku etis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Selanjutnya terdapat penelitian yang dilakukan oleh Rosally dan Jogi (2015) menggunakan seluruh akuntan yang bekerja sebagai karyawan tetap pada KAP di Surabaya sebagai populasi penelitiannya dengan total sampel sebanyak 120 responden. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sedangkan konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fanani dkk (2008) menggunakan seluruh auditor pada KAP yang berada di Jawa Timur sesuai dengan Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAI pada tahun 2003 sebanyak 597 orang sebagai populasi dalam penelitiannya dengan sampel yang diambil sebanyak 120 responden. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, serta ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selanjutnya terdapat penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009) menggunakan auditor junior dengan masa kerja 1-3 tahun yang dimiliki bagian HRD pada setiap KAP yang berafiliasi dengan KAP “big four” yang berada di wilayah DKI Jakarta sebagai populasi dalam penelitiannya. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan menggunakan perangkat lunak LISREL 8.30. Penggunaan *path analysis* dalam

menganalisis data disebabkan oleh variabel-variabel independen dalam penelitian ini yang terdapat korelasi atau hubungan yang saling berkaitan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor.

Ada pula penelitian yang dilakukan Prabayanthi dan Widhiyani (2018) menggunakan seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Bali sebanyak 60 orang sebagai populasi dalam penelitiannya dengan sampel yang diambil sebanyak 52 responden. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan perangkat lunak SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Ramantha (2019) menggunakan seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Bali sebagai populasi dalam penelitiannya dengan sampel yang diambil sebanyak 92 responden. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi yang dimoderasi dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi memperlemah pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Ariyanto (2012) menggunakan auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali yang masih bekerja pada tahun 2012 sejumlah 41 auditor sebagai populasi dalam penelitiannya dengan sampel yang diambil sebanyak 37 responden. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi dan struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, kemudian profesionalisme dan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Tabel 2.2

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Objek	Hasil
1.	Kembara (2014)	X1= Konflik Peran X2= Ketidakjelasan Peran Y= Kinerja Auditor Menggunakan analisis regresi linier berganda.	KAP di Surabaya	Variabel konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Variabel ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.	Fernanda (2019)	X= Profesionalisme Y= Kinerja Auditor Menggunakan analisis regresi linier berganda.	KAP di Surabaya	Variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
3.	Setiawan (2019a)	X1= Ambiguitas Peran X2= Motivasi Y= Kinerja Auditor Menggunakan analisis regresi linier berganda.	KAP di Surabaya	Variabel ambiguitas peran dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
4.	Azhar (2013)	X1= Konflik Peran X2= Ketidakjelasan Peran X3= Motivasi Kerja Y= Kinerja Auditor Menggunakan analisis regresi linier berganda.	KAP di Pekanbaru, Padang, dan Batam	Variabel konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Variabel ketidakjelasan peran dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
5.	Trijayanti, dkk (2015)	X= Motivasi Kerja Y= Kinerja Auditor	KAP di Provinsi Bali	Variabel motivasi kerja berpengaruh

		Menggunakan analisis regresi linier berganda.		positif terhadap kinerja auditor
6.	Setiawan (2019b)	X1= Konflik Peran X2= Ketidakjelasan Peran X3= Motivasi Kerja Y= Kinerja Auditor Menggunakan analisis regresi linier berganda.	KAP di Solo dan Semarang	Variabel konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor Variabel ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
7.	Putri (2015)	X= Profesionalisme Y= Kinerja Auditor Menggunakan analisis regresi linier berganda.	KAP di Yogyakarta	Variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
8.	Rosally dan Jogi (2015)	X1= Konflik Peran	KAP di Surabaya	Variabel konflik peran dan ketidakjelasan

		X2= Ketidakjelasan Peran Y= Kinerja Auditor Menggunakan analisis regresi linier berganda.		peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
9.	Agustina (2009)	X1= Konflik Peran X2= Ketidakjelasan Peran Y= Kinerja Auditor Menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>)	KAP Big Four di Wilayah DKI Jakarta	Variabel konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
10.	Fanani dkk (2008)	X1= Konflik Peran X2= Ketidakjelasan Peran Y= Kinerja Auditor Menggunakan analisis regresi linear	KAP di Jawa Timur	Variabel konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Variabel ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
11.	Dewi dan Ramantha (2019)	X1= Role Conflict X2= Unclear Role Y= Auditor Performance	KAP di Jawa Timur	Variabel <i>role conflict</i> dan <i>unclear role</i> berpengaruh negatif terhadap

		Menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi yang dimoderasi		<i>auditor performance.</i>
12.	Prabayanthi dan Widhiyani (2018)	X1= Profesionalisme Y= Kinerja Auditor Menggunakan analisis regresi linear berganda	KAP di Bali	Variabel profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
13.	Putra dan Ariyanto (2012)	X1= Konflik Peran X2= Ketidakjelasan Peran X3= Profesionalisme Y= Kinerja Auditor Menggunakan analisis regresi linear berganda	BPK RI Perwakilan Provinsi Bali	Variabel konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Variabel ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.9. Pengembangan Hipotesis

2.9.1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor Eksternal

Teori peran (*role theory*) ialah penekanan akan sifat suatu individu sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat (Agustina, 2009). Berdasarkan teori peran (*role theory*), peran merupakan serangkaian sifat ataupun perilaku yang diharapkan dari individu yang sedang menduduki suatu posisi tertentu dalam suatu kelompok ataupun organisasi (Fauziah, 2019). Peran mencerminkan status seseorang dalam sistem sosial melalui kewajiban dan haknya serta tanggung jawab dan kekuasaan seseorang. Agar mampu berinteraksi satu sama lain, manusia membutuhkan metode tertentu untuk memprediksi perilaku orang lain. Dalam hal ini, peran yang menjalankan fungsi ini dalam sistem sosial. Seseorang memiliki perannya sendiri di tempat kerja dan di luar tempat kerja, dan masing-masing peran memerlukan perlakuan yang tidak sama. Dalam lingkungan kerja, karyawan tidak hanya memiliki satu peran, tetapi juga dapat memiliki peran lebih banyak. Weick (1983) menunjukkan bagaimana *stress* merupakan bagian dari praktik akuntansi.

Menurut Libby dkk (1983), konsep *stress* dapat memberikan struktur yang berguna untuk menganalisis berbagai masalah akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa isu penting dalam pengauditan memiliki hubungan dengan sumber dan konsekuensi dari tekanan peran yang ditemui oleh auditor (Senatra, 1980). Salah satu sumber *stress* yang dihadapi oleh sebagian besar individu dalam latar pekerjaan adalah *stress* peran, yang didefinisikan

sebagai konflik peran dan ketidakjelasan peran (Kahn dkk, 1964). Menurut Rebele dan Michaels (1990), *stress* peran yang dialami oleh seseorang juga dapat dihubungkan dengan kepuasan kerja yang lebih rendah (*lower job satisfaction*), meningkatnya ketegangan kerja (*increased job-related tension*), melemahkan kinerja dan rasa ingin keluar dari organisasi (*propensity to leave the organization*).

Penelitian yang dilakukan oleh Kembara (2014) menunjukkan hasil bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2013) yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Rosally dan Jogi (2015), Dewi dan Ramantha (2019), Fanani dkk (2008), Agustina (2009), serta Putra dan Ariyanto (2012) yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2019b) yang menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan teori peran (*role theory*) dan hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka akan dilakukan pengujian kembali hubungan tersebut dengan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_{A1}= Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor eksternal.

2.9.2. Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Eksternal

Singh (1993) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran akan menghalangi seorang auditor untuk berprestasi. Auditor yang mengalami ketidakjelasan peran akan mudah mengalami kecemasan dalam melakukan kinerjanya. Menurut teori peran (*role theory*), ketidakjelasan peran yang terlalu lama dapat memicu terjadinya ketidakpuasan kerja, mengikis rasa percaya diri, dan menghambat kinerja pekerjaan. Hal ini disebabkan karena auditor tersebut tidak mendapatkan informasi yang jelas dan tidak adanya kejelasan dalam melaksanakan tugasnya. Jika seorang auditor mengalami ketidakjelasan peran, maka akan berdampak pada kualitas hasil audit yang akan disajikan serta kinerja yang menurun. Hasil audit dan kinerja yang memuaskan dan yang sesuai dengan yang diinginkan dapat dilakukan dengan cara memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab seorang auditor. Jika auditor tidak mengerti apa yang menjadi tugasnya, maka akan berdampak pada kinerja dari auditor. Kinerja dari auditor akan semakin menurun dan hasil audit yang didapat tidak memuaskan sehingga ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel ketidakjelasan peran sebagai variabel independen dan variabel kinerja auditor sebagai variabel dependen pernah dilakukan. Penelitian oleh Kembara (2014) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Begitupun dengan penelitian oleh Azhar (2013), Fanani dkk (2008), serta

Putra dan Ariyanto (2012) yang menunjukkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Tetapi penelitian lain, oleh Setiawan (2019b), Agustina (2009), Dewi dan Ramantha (2019), serta Rosally dan Jogi (2015) menunjukkan hasil bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Namun, berbeda dengan penelitian oleh Setiawan (2019a) yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan teori peran (*role theory*) dan hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka akan dilakukan pengujian kembali hubungan tersebut dengan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_{A2} = Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor eksternal.

2.9.3. Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Kinerja Auditor Eksternal

Menurut Muluk (2015), kinerja auditor yang baik akan terjadi apabila seorang auditor bersikap profesional dalam menyelesaikan auditnya. Auditor yang profesional akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan sehingga auditor tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu (Putri dan Suputra, 2013). Profesionalisme mengacu pada karakterisasi atau penandaan perilaku, tujuan, atau kualitas profesional dengan mengakui tanggung jawab menempatkan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi. Jika seorang auditor telah memenuhi

enam prinsip perilaku profesional, ia disebut seorang profesional. Enam prinsip perilaku profesional adalah tanggung jawab, kepentingan umum, integritas, objektivitas dan independensi, kehati-hatian, serta ruang lingkup dan sifat jasa (Tjandrawinata dan Pudjolaksono, 2013). Auditor yang profesional akan membentuk karakteristik personal seorang auditor tersebut. Oleh karena itu, profesionalisme auditor dapat meningkat seiring dengan banyaknya proses audit yang telah diselesaikan, sehingga akan membentuk karakteristik personal auditor untuk senantiasa bersikap profesional dalam melaksanakan tugasnya. Auditor yang profesional akan memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan tugasnya dan menyelesaikan tugasnya semaksimal mungkin (Istiarani, 2018). Auditor yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan memengaruhi kinerjanya sehingga auditor tersebut dapat bekerja dengan lebih baik dan dapat memberikan hasil audit yang dapat dipercaya oleh pihak-pihak yang berkepentingan, baik pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan.

Penelitian terdahulu yang meneliti variabel profesionalisme pernah dilakukan. Penelitian oleh Fernanda (2019), Prabayanthi dan Widhiyani (2018) serta Putri (2015) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa, semakin profesional seorang auditor, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Namun menurut Putra dan Ariyanto (2012), profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, berdasarkan analisis diatas dan

hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten maka hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{A3} = Profesionalisme auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor eksternal.

2.9.4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Eksternal

Dalam teori Motivator-Higiene Herzberg, faktor yang menyebabkan kepuasan kerja pada dasarnya adalah faktor internal. Menurut Herzberg, seseorang yang mengalami motivasi intrinsik lebih berkomitmen untuk bekerja dan realisasi diri melalui pekerjaan tersebut (Andjarwati, 2015). Motivasi dalam pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan suatu perusahaan. Tanpa adanya pemberian motivasi kerja yang baik, maka perusahaan akan menerima dampak dari pemberian motivasi kerja yang keliru.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2019a) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Trijayanti, dkk (2015) dan Setiawan (2019b). Namun ada satu penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda yaitu penelitian oleh Azhar (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dari teori dan hasil penelitian terdahulu, didapatkan hasil penelitian yang berbeda-beda. Oleh

karena itu, peneliti akan melakukan pengujian kembali hubungan tersebut dengan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_{A4} = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor eksternal.

