

PENGARUH OTONOMI AUDIT DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR

Galih Chandra Kirana

Universitas Satya Negara Indonesia

e-mail: chandra.galih13@gmail.com

Diterima	Direvisi	Disetujui
29-07-2022	05-08-2022	15-08-2022

Abstrak - Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil Kerja Auditor yang diukur dengan tingkat Ambiguitas Peran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor dan Otonomi Audit yang diukur dengan hasil pekerjaan yang diselesaikan auditor berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Auditor.

Kata kunci: Otonomi Audit, Ambiguitas Peran, Kinerja Auditor

Abstract - The results showed that the Auditor's Work Results as measured by the level of Role Ambiguity did not have a positive and significant effect on Auditor Performance and Audit Autonomy as measured by the results of the work completed by the auditors had a positive and significant effect on Examiner Performance.

Keywords: Auditor Performance, Audit Autonomy, Role Ambiguity

PENDAHULUAN

Profesi akuntansi merupakan profesi dalam lingkungan ekonomi, dan kehadirannya terkadang dibutuhkan oleh dunia usaha itu sendiri. Pesatnya perkembangan akuntan bersertifikat dan tumbuhnya pemahaman masyarakat tentang akuntan bersertifikat di Indonesia dapat mengubah kondisi lingkungan bisnis dan peraturan yang berlaku. Perkembangan ini dipicu oleh perputaran ekonomi, dan banyak perusahaan publik telah berpartisipasi dalam meningkatnya kebutuhan akan jasa akuntan bersertifikat. Mendekati era globalisasi, semua pihak yang terlibat diimbau untuk bersiap menghadapi fenomena dimensi. Salah satunya adalah implementasi perjanjian perdagangan bebas, juga di bidang jasa.

Kepercayaan publik terhadap kualitas audit saat ini menurun karena laporan keuangan perusahaan terus dipalsukan dan perusahaan audit mempertanyakan apakah mereka melakukan audit dengan tepat sesuai standar. Jika Pengadilan Auditor memiliki proses audit yang baik, maka akan menghasilkan audit yang baik dan mengarah pada audit yang berkualitas. Kualitas audit itu penting. Hal ini karena dapat mempengaruhi citra KAP baik kepada klien maupun publik. Salah satu kasus yang terjadi pada Toshiba pada tahun 2015 adalah ketika seorang auditor memanipulasi laporan keuangan perusahaan yang terlibat dalam kecurangan, sehingga mengakibatkan penurunan kualitas laporan keuangan. KAP yang mengaudit akuntansi Toshiba adalah Ernst & Young Shin Nibon LLC. EY telah bekerja sama dengan Toshiba selama 12 tahun dari 2002 hingga 2014, tetapi tidak dapat menentukan bahwa perusahaan tersebut benar-benar curang dan melaporkannya.

Dalam hal ini, regulator keuangan Jepang tidak dapat menemukan standar deviasi dalam akuntansi di Toshiba, dan setelah Ernst & Young ditangguhkan selama tiga bulan setelah penyelesaian kontrak baru, ia mengirim \$ 2,1 miliar ke afiliasinya Ernst & Young. Kami akan mengenakan denda (US\$ 17,4 juta) (Kompas). .com 2016).

Adanya fenomena tersebut menunjukkan bahwa masih banyak terjadi transaksi yang tidak sehat. Meskipun jasa auditor eksternal terlibat, auditor tidak dapat mengungkapkan hal ini, yang menyebabkan kinerja auditor yang buruk (Mulyani et al. 2017). Berdasarkan latar belakang di atas, penulis menulis, “Pengaruh Otonomi Audit dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Jakarta Selatan”

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Audit

Auditing adalah ilmu menilai pengendalian internal yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keamanan untuk mendeteksi kecurangan dan kecurangan perusahaan. Proses audit sangat diperlukan bagi sebuah perusahaan karena memungkinkan auditor untuk mengomentari kewajaran atau kelayakan laporan keuangan berdasarkan Standar Internasional tentang Audit yang berlaku umum. Untuk membantu Anda lebih memahami pentingnya audit, berikut adalah definisi audit menurut pendapat pakar akuntansi.

Kinerja Auditor

Menurut Ilham Ulum (2018), kinerja auditor adalah hasil kerja yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik pekerjaan yang dilakukan dengan itikad baik atau tidak. salah satu metrik yang digunakan untuk menentukan apakah Kinerja auditor sangat diminati baik pelanggan maupun masyarakat umum ketika mengevaluasi hasil audit yang dilakukan. Kinerja auditor dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adanya persaingan sejawat di lingkungan organisasi, ketidakjelasan peran yang dialami auditor, dan komitmen organisasi masing-masing auditor dalam melakukan audit meningkat.

Otonomi Audit

Menurut Fiskar dkk. (2018:282) Definisi otonomi audit dalam akuntansi adalah kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki individu dalam merencanakan pekerjaan mereka dan memutuskan bagaimana menyelesaikannya. Kemandirian merupakan nilai inti dan ciri khas pekerjaan profesional, “kualitas” utama yang membedakan profesi itu sendiri. Pandangan lain berkaitan dengan kemampuan profesional untuk menetapkan dan mengatur aturan profesional. Menurut Mulyadi (2019:26), kemandirian berarti sikap mental untuk tidak dipengaruhi, dikendalikan, atau bergantung pada orang lain. Breaugh dalam Ardhimas (2019:23) mengembangkan tiga skala penilaian untuk aspek otonomi: metode kerja, jadwal kerja, dan kriteria kerja. Otonomi metode kerja adalah kemampuan seseorang untuk memilih metode apa yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Otonomi jadwal kerja adalah kemampuan seseorang untuk mengatur serangkaian penyelesaian tugas. Kriteria kerja otonomi adalah kemampuan seseorang untuk menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi.

Ambiguitas Peran

Menurut teori peran, ambiguitas peran yang terus-menerus dapat merusak kepercayaan diri, mendorong ketidakpuasan kerja, dan mengganggu kinerja. Menurut Kreitner dan Kinicki, ambiguitas peran, diterjemahkan oleh Bureau of Alchemist Language (2018:16), adalah ketidakmampuan pembuat peran untuk mengomunikasikan kepada penerima peran harapan dan

informasi yang dibutuhkan untuk melakukan peran. Terjadi jika tidak. Entah Anda memiliki informasi ini atau Anda sengaja menahannya. Di sisi lain, Robbins dan Hakim, diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2018:306), menunjukkan bahwa ambiguitas peran muncul ketika harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak tahu apa yang harus dilakukan. Individu mengalami ambiguitas peran ketika mereka tidak memiliki informasi yang cukup untuk melakukan tugas mereka atau tidak memahami atau mengenali harapan yang terkait dengan peran tertentu. Dengan kata lain, orang mengalami ambiguitas peran ketika mereka tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka. Pendatang baru sering mengeluh tentang deskripsi pekerjaan dan kriteria promosi yang buruk.

Hubungan Antar Variabel

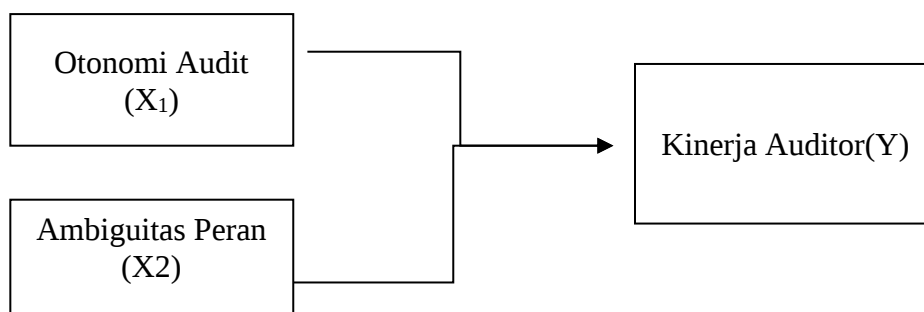
Hubungan antara otonomi dan kinerja evaluator adalah bahwa otonomi evaluator adalah kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan individu dalam memutuskan bagaimana merencanakan tugas dan menyelesaikan tugas. Hal ini didukung oleh penelitian Prasteya, Ardhimas, dan Damayanti (2019) yang menunjukkan bahwa otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa, tetapi menurut Desi Mayasari (2018) otonomi positif, saya tidak setuju dengan penelitian yang tidak berpengaruh. Kinerja pemeriksa.

Hubungan antara ambiguitas peran dan kinerja evaluator adalah bahwa ambiguitas peran muncul ketika harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak tahu apa yang harus dilakukan. Auditor merasakan ambiguitas peran jika mereka tidak memiliki informasi yang cukup untuk melakukan tugas mereka atau memahami atau mengenali harapan yang terkait dengan peran tertentu. Sebuah studi oleh Ardhimas (2018) menyatakan bahwa ambiguitas peran telah terbukti mempengaruhi kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Agustina (2019) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran dapat berdampak negatif signifikan terhadap kinerja pemeriksa.

METODE PENELITIAN

Variabel Independen

Variabel Dependen



Gambar 2.1 Desain Penelitian

Hipotesis

Pengaruh Otonomi Audit Terhadap Kinerja Auditor

Otonomi dipandang sebagai moderator antara karakter individu dan pencapaian (Barrick and Mount, 2019:111-118). Ini adalah panduan yang memungkinkan atau menghalangi individu

untuk mengekspresikan diri dan menentukan langkah-langkah yang harus mereka ambil untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Berdasarkan teori motivasi, tidak ada tugas yang dapat dilakukan dengan baik kecuali didukung oleh kemampuan untuk melakukan. Namun, kemampuan tersebut belum cukup menjamin tercapainya performa terbaik. Individu perlu dimotivasi untuk melakukan yang terbaik. Dalam sebuah organisasi, orang yang memegang posisi tersebut dapat memilih langkah yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan. Fakta ini merupakan salah satu fakta bahwa otonomi mempengaruhi tingkat kinerja. Kemudian Anda dapat merumuskan hipotesis penelitian Anda. Artinya, terlihat seperti ini:

Ho1: Otonomi audit tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Ha1: Otonomi audit mempengaruhi kinerja auditor.

Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor

Ambiguitas peran dapat disebabkan oleh deskripsi pekerjaan yang tidak dijelaskan atau dijelaskan dengan buruk dan kurangnya standar kerja yang jelas, yang secara tepat mempersepsikan kinerja karyawan sebagai persepsi yang samar-samar oleh karyawan. Ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja, mengurangi kepuasan kerja, dan meningkatkan pergantian karyawan. Ambiguitas peran dapat menunda tindakan, mengurangi efisiensi kinerja karyawan, dan disorientasi. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

Ho2: Ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Ha2: Ambiguitas peran mempengaruhi kinerja auditor.

Variabel Skala Pengukuran

Variabel Independen(X)

Otonomi Audit (X1)

Otonomi dipandang sebagai mediator antara karakter individu dan kinerja (Barrick and Mount, 2019:111-118). Otonomi adalah panduan yang memungkinkan atau mencegah individu untuk mengekspresikan diri dan memutuskan langkah-langkah yang harus diambil untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Ambiguitas Peran (X2)

Ukuran kinerja karyawan yang tepat dirasakan secara samar oleh karyawan karena deskripsi pekerjaan tidak dirinci atau dijelaskan dan tidak ada standar kerja yang jelas, yang dapat menyebabkan ambiguitas peran.

Variabel Dependen(Y)

Kinerja Auditor (Y)

Menurut Ilham Ulum (2018), kinerja auditor adalah hasil kerja yang dilakukan oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya di bawah tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya dan berhasil tidaknya pekerjaan yang dilakukan. digunakan untuk menentukan apakah baik atau buruk.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan, menurut direktori Kantor Akuntan Publik yang diterbitkan oleh IAPI tahun 2020, metode pengambilan sampel berdasarkan pengamatan beberapa peneliti. Kriteria responden ini kemudian dikelompokkan sebagai komponen karakteristik responden survei. Kriteria akuntan riset KAP yang diwawancarai dalam survei ini adalah sebagai berikut:

1. Lebih dari 2 tahun pengalaman di bidang audit.
2. Jenjang pendidikan minimal S1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur efektifitas atau efektivitas suatu survei. Suatu angket dikatakan valid jika uraian angket dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut (Ghozali, 2017: 52).

Tabel 1: Uji Validitas Otonomi Audit

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OTONOMI AUDIT	11,2471	7,950	,697	,820
OTONOMI AUDIT	11,3765	7,357	,721	,807
OTONOMI AUDIT	11,4000	6,886	,754	,793
OTONOMI AUDIT	11,1529	7,583	,635	,844

Tabel 2 : Uji Validitas Ambiguitas Peran

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AMBIGUITAS PERAN	6,8118	11,845	,904	,976
AMBIGUITAS PERAN	6,5294	11,800	,966	,960
AMBIGUITAS PERAN	6,5882	11,555	,960	,961
AMBIGUITAS PERAN	6,6824	11,457	,923	,972

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja Auditor

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA AUDITOR	22,1882	20,607	,547	,831
KINERJA AUDITOR	22,2000	20,067	,651	,815
KINERJA AUDITOR	22,1647	18,830	,711	,805
KINERJA AUDITOR	22,0471	18,426	,792	,791
KINERJA AUDITOR	21,8824	20,962	,530	,833
KINERJA AUDITOR	22,0941	21,396	,449	,845
KINERJA AUDITOR	22,2235	21,271	,527	,833

Berdasarkan tabel di atas, uji validitas variabel independen menunjukkan bahwa hasil nilai koefisien korelasi uji validitas variabel independen yaitu independensi berbeda signifikan. Secara keseluruhan hasil nilai koefisien korelasi yang dihasilkan untuk masing-masing variabel lebih besar dari nilai r tabel (r tabel = 0,213). Hal ini juga membuktikan bahwa hasil uji validasi data penelitian adalah valid dan memungkinkan untuk dilanjutkan ke uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk menentukan keandalan perangkat pengukuran Anda.

Tabel 4 : Uji Reliabilitas

	Variabel	Cronbach's Alpha	Item Indikator	Kesimpulan
	Otonomi Audit	0,856	4	Reliable
	Ambiguitas Peran	0,975	4	Reliable
	Kinerja Auditor	0,844	7	Reliable

Uji reliabilitas pada tabel di atas menyimpulkan bahwa pernyataan kuesioner ini kredibel karena nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7.

Asumsi Klasik

**Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,21728474
Most Extreme Differences	Extreme Absolute		,073
		Positive	,073
		Negative	-,046
Test Statistic		,073	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	

Nilai Asym. Sig. (dua sisi) sebesar 0,200 pada uji Kolmogorov-Smirnov mengasumsikan tingkat signifikansi 5% lebih rendah dari nilai Kolmogorov-Smirnov. Singkatnya, model regresi terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menguji kesamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk menguji ini, plot pencar dengan nilai prediksi pada sumbu x digunakan. Selain itu, uji varians yang tidak seragam dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Dengan asumsi nilai Sig lebih besar dari 0,05, tidak ada varians yang tidak seragam dan hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 6 : Uji Heterokedastisitas

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3,982	,000
Otonomi	-1,317	,191
Ambiguitas Peran	-1,843	,069

a. Dependent Variable: Abs_RES

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi atau uji Glejser tidak memiliki varians yang heterogen karena nilai Sig untuk variabel otonomi dan ambiguitas peran lebih besar dari 0,05.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,180	1,883		3,282	,002
Otonomi Audit	,351	,167	,237	2,098	,039
Ambiguitas Peran	-,067	,105	-,049	-,640	,524

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel di atas, rumus model regresi berganda adalah:

$$Y = 6,180 + 0,351 X_1 - 0,067 X_2$$

Model tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai (konstanta) dari hasil pengujian di atas adalah 6,180. Artinya jika variabel independen (otonomi audit dan ambiguitas peran) konstan maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 6,180. Nilai konstanta sebesar 6,180 menunjukkan nilai murni variabel Kinerja Auditor (dependen) yang tidak dipengaruhi oleh variabel independen.
- Koefisien regresi untuk otonomi tes adalah 0,351. Angka ini menunjukkan bahwa untuk setiap unit variabel otonomi tes kinerja penguji meningkat sebesar 0,351. Faktor positif berarti terdapat hubungan positif antara otonomi audit. Peningkatan otonomi audit meningkatkan kinerja auditor.
- Koefisien regresi untuk ambiguitas peran adalah -0,067. Angka ini menunjukkan bahwa untuk setiap unit penurunan variabel ambiguitas peran, kinerja auditor menurun sebesar -0,067. Koefisien negatif berarti ada hubungan negatif antara ambiguitas peran. Semakin rendah ambiguitas peran, semakin baik kinerja auditor.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 8: Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,180	1,883		3,282	,002
Otonomi Audit	,351	,167	,237	2,098	,039
Ambiguitas Peran	-,067	,105	-,049	-,640	,524

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

- a. Hipotesis pertama adalah otonomi tes. Variabel ini akan digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (otonomi audit) dan variabel terikat (kinerja auditor) dengan menggunakan hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) sebagai berikut.

H_0 : Otonomi tidak mempengaruhi kinerja auditor.

H_1 : Otonomi mempengaruhi kinerja auditor.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,098 > 1,990$, namun nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari alpha (α), $0,039 < 0,05$. Nilai t_{tabel} $2,098 > 1,990$, namun signifikansi hasil lebih kecil dari alpha (α), yaitu $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan telah dibuat untuk menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya otonomi audit secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

- b. Hipotesis kedua adalah ambiguitas peran. Menggunakan variabel ini, kami menggunakan hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) untuk menentukan pengaruh antara variabel independen (ambiguitas peran) dan variabel dependen (kinerja auditor): konfirmasi. Peran tersebut tidak mempengaruhi kinerja auditor.

H_1 : Ambiguitas peran mempengaruhi kinerja auditor.

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat melihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $-0,640 < 1,990$, namun signifikansi hasil lebih besar dari alpha (α), yaitu $0,524 > 0,05$. Ini berarti bahwa keputusan dibuat untuk menerima H_0 dan menolak H_1 . Dengan kata lain, ambiguitas peran parsial tidak mempengaruhi kinerja auditor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Otonomi Audit Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa otonomi tes memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemeriksa. Semakin tinggi otonomi yang diberikan KAP kepada auditor independen, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai auditor. Sebaliknya, semakin rendah otonomi auditor, semakin rendah kinerja auditor. Auditor diberikan lebih banyak tanggung jawab dan kontrol atas pekerjaan mereka dan tugas-tugas lainnya. Otonomi auditor harus mampu menggali potensi yang ada di KAP untuk mencapai tujuan positif dari segi kuantitas dan kualitas pelayanan publik, dan otonomi merupakan strategi untuk mengatasi berbagai kendala yang harus dihadapi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Plasteya, Ardhimas, dan Damayanti (2019) yang menunjukkan bahwa otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Kesimpulan ini didukung dengan pengujian hasil keluaran SPSS dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,098 > 1,990$, tetapi signifikansi hasil tersebut di bawah alpha (α), yaitu $0,039 < 0,05$. Ini berarti bahwa keputusan telah dibuat untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Artinya otonomi parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Ambiguitas Peran Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa. Artinya, ambiguitas tugas yang dipercayakan kepada akuntan tidak meningkatkan atau menurunkan kinerjanya, karena akuntan terikat oleh kode etik. Jadi akuntan

mempertahankan profesionalisme mereka, tetapi ini tidak terjadi. Peran yang ambigu mempengaruhi kinerjanya sebagai auditor. Akibatnya, ambiguitas dalam peran auditor kurang berdampak pada kinerja auditor.

Secara teoritis, uraian tugas yang tidak rinci atau dijelaskan dan kurangnya standar kerja yang jelas dapat menyebabkan ambiguitas peran, yang mengarah pada persepsi auditor yang kabur tentang kinerja auditor. Skala yang sesuai tetap ada. Ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja, menurunkan kepuasan kerja, dan meningkatkan pergantian karyawan. Ambiguitas peran dapat mendorong tindakan yang tertunda, membuat kinerja pengulas tidak efisien dan tanpa arah. Ditentukan oleh penelitian sebelumnya.

Hal ini tidak sejalan dengan karya Ardhimas Linggar Wisesa (2018) dan Rezky Wulan Ramadhanty (2019). Mereka menemukan bahwa variabel yang sama, yaitu ambiguitas peran, berpengaruh negatif terhadap kinerja pemeriksa. Kesimpulan ini dibuktikan dengan melihat output SPSS $t_{hitung} > t_{tabel}$ $-0,640 < 1,990$ dan $0,524 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan telah dibuat untuk menerima H_0 dan menolak H_1 . Artinya, ambiguitas peran parsial tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja auditor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh otonomi audit dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) Jakarta Selatan. Kesimpulan parsial dapat ditarik berdasarkan temuan yang dijelaskan dalam bab sebelumnya.

1. Otonomi audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit KAP di Jakarta Selatan. Hal ini terlihat dari t-number lebih besar dari t-tabel ($2,098 > 1,990$), dan nilai signifikansi Otonomi Terhadap Kinerja Auditor lebih besar dari nilai signifikansi ($0,39 < 0 > 0,05$), sehingga H_1 diterima.
2. Ambiguitas peran tidak akan berdampak buruk terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Jakarta Selatan. Hal ini terlihat dari t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel ($-0,640 < 1 > 0,05$). Oleh karena itu H_1 diterima.

Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan penelitian ini, maka usulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kajian tersebut dapat digulirkan lebih luas tidak hanya di wilayah Jakarta Selatan, tetapi juga untuk kantor akuntan publik atau jasa akuntansi yang terdaftar di IAPI dan OJK.
2. Penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor selain otonomi, ambiguitas peran, dan profesionalisme seperti independensi dan etika profesi dapat dilengkapi oleh peneliti lain.
3. Survei selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan jumlah sampel dan mewakili masing-masing sub-sektor sehingga hasil survei dapat sepenuhnya menggambarkan keadaan kantor akuntan di Indonesia. Selain itu, peneliti dapat memperpanjang masa observasi subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ghozali. 2012 *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 22*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13-28.
- Herry. 2009. *Teori Akuntansi Edisi I*. Jakarta.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi dan Atribusi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : VivinAndhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Jakarta.
- Mulyadi. (2014). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratina, Angga. (2011). "Role Ambiguity dan Role Conflict sebagai antaseden dari Job Insecurity pada Contingen Worker". Yogyakarta: STIM YKPN
- Ridwan, & Engkos, K. A. (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2011. *SPSS Statistic Parametric* . Jakarta: PT Alex Media Computindo Gramedia.
- Setiawan, I. A dan Ghozali, I. 2006. *Akuntansi Keperilakuan (Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*, Universitas Diponegoro, Semarang, BP UNIP.
- Soewadji, J. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tugiman, Hiro. (2013). *Standar Profesional Audit Internal*. Kansius : 2011.

Jurnal :

- Aulia. I. A. (2015). *Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Pengendalian Perilaku, dan Pengendalian Personal terhadap Kinerja Auditor Internal pada Perbankan Kantor Wilayah X Bank Mandiri Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Hutami, Gartiria. (2011). "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintahan Daerah". Semarang. Universitas Diponegoro.
- Kharismawan Sindudisastra, Lusius (2014). "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas PERan Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal. Yogyakarta. Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Pratina, Angga. (2011). "Role Ambiguity dan Role Conflict sebagai antaseden dari Job Insecurity pada Contingen Worker". Yogyakarta: STIM YKPN
- Ramadhanty. R. W. (2013). "Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di DIY". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Syauffa Pratiwi Hutasuht, Reskino (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor. Akuntabilitas : Jurnal Ilmu Akuntansi.
- Wisesa, A. L. (2012). "Pengaruh Exercised Responsibility, Pengalaman, Otonomi, dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor Disemarang". Skripsi. Universitas Diponegoro.

Website :

www.google scholar.com

www.iapi.or.id