

Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Auditor Terhadap Kinerja Auditor di Wilayah Kota Makassar

(Studi Kasus Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar)

Riyama Intan Sukma Ratnawati^{1*}, Syamsuri Rahim², Kirana Ikhtiari³
intanriyama@gmail.com^{1*}, syamsurirahim@umi.ac.id², kirana.ikhtiari@umi.ac.id³
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{1*}
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran auditor terhadap kinerja auditor di Kota Makassar. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja auditor dalam menjaga kualitas laporan keuangan, sementara ketiga variabel tersebut dipandang berperan signifikan dalam mendukung maupun menghambat kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik sampel jenuh (saturated sample) sehingga seluruh populasi berjumlah 40 auditor dijadikan responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa struktur audit yang efektif dapat meningkatkan kinerja auditor, sedangkan konflik peran dan ketidakjelasan peran justru dapat menurunkannya. Oleh karena itu, Kantor Akuntan Publik perlu memperkuat desain struktur audit sekaligus meminimalkan potensi konflik dan ambiguitas peran untuk menjaga kinerja auditor secara optimal.

Kata Kunci: *Struktur Audit; Konflik Peran; Ketidakjelasan Peran; Kinerja Auditor; Kantor Akuntan Publik*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Kinerja auditor merupakan salah satu aspek krusial dalam menjaga kualitas pelaporan keuangan dan akuntabilitas organisasi. Kinerja ini dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta menjadi salah satu tolak ukur untuk menilai baik atau buruknya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan (Firdausi, 2020). Dengan demikian, kinerja auditor bukan hanya sekadar pencapaian individu, tetapi juga mencerminkan kredibilitas profesi audit secara keseluruhan. Menurut Hariyanti dan Mustikawati (2019), kinerja auditor dapat didefinisikan sebagai kemampuan akuntan publik dalam melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara objektif terhadap laporan keuangan suatu perusahaan, dengan tujuan untuk menilai apakah laporan tersebut menyajikan informasi secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Hasil pemeriksaan auditor harus mampu menggambarkan

posisi keuangan dan kinerja usaha perusahaan secara material, sehingga dapat menjadi dasar pertimbangan bagi para pemangku kepentingan.

Dalam kajian empiris, berbagai faktor telah diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, salah satunya adalah struktur audit. Penelitian yang dilakukan oleh Alfianto dan Suryandari (2015) menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Struktur audit yang baik akan memberikan kejelasan tugas, alur koordinasi, dan pembagian tanggung jawab yang terukur, sehingga auditor dapat bekerja lebih fokus dan sistematis. Namun, penelitian lain oleh Gntha Nugraha (n.d.) justru menemukan hasil yang berbeda, yaitu tidak terdapat pengaruh signifikan antara struktur audit dengan kinerja auditor. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya ruang untuk eksplorasi lebih lanjut terkait kondisi kontekstual, lingkungan kerja, maupun faktor individu auditor yang dapat memoderasi hubungan tersebut.

Selain struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran juga menjadi variabel penting yang memengaruhi kinerja auditor. Konflik peran dapat terjadi ketika auditor menghadapi tuntutan yang saling bertentangan dalam pekerjaannya, baik dari atasan, klien, maupun regulasi yang berlaku. Sementara itu, ketidakjelasan peran muncul ketika auditor tidak memiliki kejelasan mengenai tugas, wewenang, atau tanggung jawab yang harus dijalankan. Fanani et al. (2008) dalam penelitian yang dikutip oleh Gunawan dan Ramdan (2012) menemukan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan industri di Israel. Kondisi ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik dan ambiguitas peran yang dialami seorang auditor, semakin rendah tingkat kinerjanya.

Implikasi dari temuan ini juga relevan dalam konteks auditor di Indonesia, khususnya pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Auditor di wilayah ini menghadapi dinamika pekerjaan yang cukup kompleks, mulai dari tekanan kepatuhan terhadap standar audit, ekspektasi klien, hingga keterbatasan sumber daya. Konflik peran dapat muncul ketika auditor harus menjaga independensi profesional, tetapi di sisi lain menghadapi tekanan untuk memenuhi kepentingan pihak tertentu. Demikian pula, ketidakjelasan peran dapat terjadi akibat instruksi kerja yang tidak konsisten, kurangnya pedoman operasional, atau perbedaan interpretasi terhadap standar audit yang berlaku.

Penelitian ini dilakukan untuk memperjelas dan mempertajam pemahaman terkait pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah Kota Makassar. Dengan melibatkan auditor sebagai responden utama, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya literatur akademik, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi Kantor Akuntan Publik dalam merancang struktur organisasi yang lebih efektif, mengurangi potensi konflik peran, serta memberikan kejelasan peran yang memadai.

Secara lebih luas, penelitian ini penting karena kinerja auditor memiliki implikasi langsung terhadap kepercayaan publik terhadap laporan keuangan. Auditor yang berkinerja baik mampu memberikan opini audit yang andal,

menjaga independensi profesional, serta mendukung terciptanya tata kelola perusahaan yang sehat. Sebaliknya, rendahnya kinerja auditor akibat struktur organisasi yang tidak jelas, konflik peran, maupun ambiguitas peran dapat berisiko menurunkan kualitas audit dan merusak kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan urgensi bagi Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar untuk memperkuat sistem kerja internal, meningkatkan kualitas pelatihan, dan memastikan adanya komunikasi yang jelas terkait peran dan tanggung jawab auditor.

Metode Analisis

Metode penelitian merupakan langkah penting yang menentukan kualitas hasil penelitian. Dalam penelitian ini digunakan beberapa tahapan analisis untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid, reliabel, dan mampu menjawab pertanyaan penelitian secara komprehensif. Tahapan tersebut meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis. Seluruh perhitungan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) yang dikenal luas sebagai alat analisis statistik untuk penelitian sosial maupun bisnis.

Pertama, analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian. Analisis ini mencakup ukuran tendensi sentral seperti mean, median, dan modus, serta ukuran dispersi seperti standar deviasi, varians, minimum, dan maksimum. Tujuannya adalah untuk memahami karakteristik dasar responden dan variabel yang diteliti. Dengan statistik deskriptif, peneliti dapat mengetahui pola umum data sebelum melakukan uji lanjutan.

Kedua, dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (misalnya kuesioner) benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden, biasanya dengan indikator Cronbach's Alpha. Apabila instrumen terbukti valid dan reliabel, maka data dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

Ketiga, penelitian ini menerapkan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas memastikan tidak adanya hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat kesamaan varians residual, dan uji autokorelasi dipakai terutama jika data bersifat runtut waktu. Pemenuhan asumsi klasik penting agar hasil analisis regresi tidak bias.

Keempat, tahap akhir adalah uji hipotesis. Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dilihat melalui nilai signifikansi (p -value), koefisien regresi, serta koefisien determinasi (R^2). Dengan demikian, peneliti dapat menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Secara keseluruhan, penggunaan SPSS mempermudah proses analisis karena menyediakan fitur lengkap untuk

mengolah data kuantitatif. Dengan tahapan yang sistematis ini, penelitian diharapkan mampu memberikan hasil yang akurat, obyektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis deskriptif dari 40 responden auditor. Variabel yang dianalisis adalah Struktur Audit (X1), Konflik Peran (X2), Ketidakjelasan Peran (X3), dan Kinerja Auditor (Y).

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Struktur Audit (X1)	40	25	45	35.20	4.25
Konflik Peran (X2)	40	20	40	29.65	3.80
Ketidakjelasan Peran(X3)	40	18	38	27.85	4.10
Kinerja Auditor (Y)	40	28	48	37.92	4.45

Hasil menunjukkan bahwa rata-rata kinerja auditor berada pada angka 37,92 yang termasuk kategori tinggi.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Semua item pertanyaan pada kuesioner menunjukkan nilai r hitung > r tabel (0,312) dengan signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Struktur Audit (X1)	0.812	Reliabel
Konflik Peran (X2)	0.794	Reliabel
Ketidakjelasan Peran(X3)	0.801	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0.845	Reliabel

Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70, sehingga instrumen kuesioner reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi kriteria yang diperlukan untuk dilakukan analisis regresi. Uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas antarvariabel

independen. Pada uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Terakhir, uji autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,85 yang berada di antara -2 hingga +2, menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi. Dengan demikian, seluruh uji asumsi klasik telah terpenuhi dan model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=12,315+0,428X1-0,312X2-0,285X3+e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel Struktur Audit (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,428, yang berarti setiap peningkatan satu poin pada Struktur Audit akan meningkatkan Kinerja Auditor (Y) sebesar 0,428 poin dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya, variabel Konflik Peran (X2) memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,312, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin pada Konflik Peran justru menurunkan Kinerja Auditor sebesar 0,312 poin. Hal serupa juga terjadi pada variabel Ketidajelasan Peran (X3) dengan koefisien regresi negatif sebesar -0,285, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi ketidakjelasan peran yang dialami auditor, maka kinerja auditor akan menurun sebesar 0,285 poin. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa struktur audit yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja auditor, sementara konflik peran dan ketidakjelasan peran berimplikasi negatif terhadap pencapaian kinerja auditor.

Pembahasan

Pengaruh Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor di Wilayah Kota Makassar,

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel **struktur audit (X1)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Y) di Kantor Akuntan Publik wilayah Kota Makassar. Hal ini berarti semakin jelas, sistematis, dan terarah struktur audit yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen organisasi yang menekankan bahwa struktur kerja yang jelas mampu menciptakan koordinasi, efisiensi, dan akuntabilitas dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas auditor menyatakan bahwa mereka memiliki prosedur dan aturan pelaksanaan audit yang rinci. Kejelasan tersebut berkontribusi pada meningkatnya kepercayaan diri, kepastian kerja, serta kemampuan mereka untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan audit. Auditor yang bekerja dengan pedoman yang terstruktur lebih mudah memahami tanggung jawabnya, mampu mengalokasikan waktu dengan tepat, dan cenderung menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang berlaku.

Lebih jauh, struktur audit yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini karena auditor memperoleh arahan yang jelas tentang siapa yang bertanggung jawab, apa yang harus dilakukan, kapan pekerjaan harus diselesaikan, dan bagaimana prosedur pelaksanaannya. Dengan demikian, struktur audit bukan hanya memberikan kerangka kerja formal, melainkan juga menjadi landasan moral dan profesional yang meningkatkan akuntabilitas auditor.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa struktur audit yang kuat dan terorganisir tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memperkuat integritas serta profesionalisme auditor. Struktur audit yang baik pada akhirnya akan berkontribusi terhadap meningkatnya kualitas hasil audit, yang menjadi faktor penting dalam menjaga kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor di Wilayah Kota Makassar, Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa **konflik peran (X2)** berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Menariknya, hasil penelitian ini menemukan bahwa konflik peran tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat mendorong peningkatan kinerja auditor dalam kondisi tertentu. Hal ini cukup berbeda dengan asumsi umum yang menyatakan bahwa konflik peran identik dengan hambatan kerja. Dari hasil kuesioner, diketahui bahwa auditor sering menghadapi berbagai tuntutan yang datang dari atasan, klien, maupun regulasi yang berlaku. Dalam beberapa kasus, auditor tidak melihat kondisi ini sebagai hambatan, melainkan sebagai tantangan untuk mengembangkan keterampilan multitasking, komunikasi, dan pengambilan keputusan di bawah tekanan. Auditor yang memiliki kompetensi tinggi dan ketahanan mental yang baik justru menjadikan konflik peran sebagai pendorong untuk bekerja lebih kritis dan produktif.

Fenomena ini menunjukkan bahwa konflik peran bersifat kontekstual. Dalam situasi tertentu, konflik dapat menciptakan tekanan yang bersifat membangun (*constructive stress*), yang pada akhirnya mendorong auditor untuk bekerja lebih giat, berinovasi, serta meningkatkan efektivitas kerja. Auditor yang terbiasa menghadapi tuntutan yang beragam mampu mengembangkan fleksibilitas dan daya tahan terhadap tekanan, sehingga kinerjanya tetap terjaga atau bahkan meningkat. Namun demikian, penting dicatat bahwa dampak positif konflik peran hanya dapat tercapai jika auditor memiliki dukungan organisasi, kejelasan standar operasional, serta lingkungan kerja yang memungkinkan mereka mengelola tekanan dengan baik. Tanpa faktor pendukung tersebut, konflik peran berpotensi menurunkan motivasi dan kualitas kerja auditor. Dengan kata lain, konflik peran dapat berfungsi sebagai “pisau bermata dua” yang dapat meningkatkan atau justru menurunkan kinerja, tergantung pada bagaimana auditor dan organisasinya merespons kondisi tersebut.

Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor di Wilayah Kota Makassar, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel **ketidakjelasan peran (X3)** memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik

Kota Makassar. Temuan ini konsisten dengan teori peran yang menyatakan bahwa ketidakjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, maupun ekspektasi kerja dapat menimbulkan kebingungan, ketidakpastian, dan pada akhirnya menurunkan efektivitas kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, auditor yang merasa tidak memiliki kejelasan mengenai batasan tugas dan wewenang menunjukkan kecenderungan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan. Ketika auditor tidak mengetahui dengan pasti apa yang harus dilakukan, mereka lebih rentan menunda pekerjaan, bekerja dengan keraguan, atau bahkan melakukan kesalahan dalam proses audit. Kondisi ini pada gilirannya berdampak pada rendahnya kinerja auditor.

Ketidakjelasan peran juga dapat memengaruhi motivasi kerja. Auditor yang tidak mendapat arahan yang jelas dari atasan akan merasa tidak yakin apakah pekerjaannya sudah sesuai dengan standar, sehingga berpotensi menurunkan rasa percaya diri. Hal ini bukan hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga mengganggu profesionalisme dan akuntabilitas auditor dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, ketidakjelasan peran merupakan hambatan serius dalam pencapaian kinerja optimal auditor. Untuk mengatasinya, manajemen Kantor Akuntan Publik perlu memberikan deskripsi pekerjaan yang terperinci, membangun sistem komunikasi yang efektif, serta memastikan bahwa auditor memahami ekspektasi organisasi. Arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab tidak hanya meningkatkan kinerja auditor, tetapi juga menciptakan rasa aman psikologis dalam bekerja.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik yang beroperasi di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan penting yang memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis terhadap bidang audit dan akuntansi. Pertama, variabel struktur audit terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik, jelas, dan sistematis struktur audit yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan. Struktur audit yang terarah memberikan pedoman kerja yang rinci, sehingga auditor lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, lebih efisien dalam mengelola waktu, serta lebih akurat dalam menyajikan hasil audit. Temuan ini menegaskan pentingnya keberadaan aturan, prosedur, dan alur kerja yang jelas dalam meningkatkan kualitas kerja auditor.

Kedua, hasil penelitian menemukan bahwa konflik peran ternyata berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, dengan temuan yang tidak sepenuhnya sejalan dengan persepsi umum bahwa konflik selalu bersifat negatif. Dalam konteks penelitian ini, konflik peran justru dapat berfungsi sebagai stimulus positif yang mendorong auditor untuk bekerja lebih baik. Auditor yang menghadapi tuntutan beragam dari atasan, klien, maupun regulasi cenderung mengembangkan kemampuan adaptasi, komunikasi, dan multitasking. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran, apabila dikelola dengan baik, dapat menjadi sumber motivasi dan tantangan yang mendorong auditor untuk meningkatkan keterampilan serta daya tahan mental mereka. Akan tetapi,

penting dicatat bahwa dampak positif konflik peran hanya dapat tercapai apabila auditor memiliki kompetensi, dukungan organisasi, serta ketahanan psikologis yang memadai.

Ketiga, hasil penelitian menegaskan bahwa ketidakjelasan peran memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Auditor yang mengalami ketidakjelasan mengenai tugas, wewenang, dan ekspektasi pekerjaan cenderung menghadapi kebingungan, keraguan, serta kesulitan dalam pengambilan keputusan. Hal ini berdampak pada rendahnya efektivitas kerja, penundaan penyelesaian tugas, bahkan potensi terjadinya kesalahan audit. Ketidakjelasan peran juga menurunkan rasa percaya diri dan motivasi auditor, sehingga secara keseluruhan kinerja mereka mengalami penurunan. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kejelasan peran merupakan salah satu prasyarat penting untuk menciptakan kinerja yang optimal. Secara umum, hasil penelitian ini menegaskan bahwa faktor internal organisasi, seperti struktur audit dan kejelasan peran, serta faktor psikologis yang terkait dengan konflik peran, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, peningkatan kinerja auditor tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis keterampilan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, desain organisasi, serta dukungan manajerial yang diberikan oleh Kantor Akuntan Publik.

Berdasarkan simpulan di atas, beberapa saran dapat diajukan baik bagi pihak praktisi, manajemen, maupun akademisi. Pertama, bagi Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar, penting untuk terus memperkuat struktur audit yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan memperjelas prosedur operasional standar (SOP), membangun sistem pengawasan internal yang efektif, serta menyediakan pedoman kerja yang dapat diakses dengan mudah oleh auditor. Struktur audit yang terencana dengan baik akan meningkatkan kepastian kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta meningkatkan akurasi hasil audit.

Kedua, dalam hal konflik peran, manajemen perlu menyadari bahwa konflik tidak selamanya merugikan. Justru dalam kadar tertentu, konflik dapat memberikan dampak positif dengan memicu auditor untuk lebih inovatif, kritis, dan produktif. Namun, agar konflik peran dapat dikelola secara konstruktif, organisasi perlu menyediakan sistem komunikasi yang terbuka, pelatihan manajemen stres, serta mekanisme dukungan psikologis. Dengan cara ini, auditor dapat mengubah konflik menjadi energi positif yang memperbaiki kinerja mereka, bukan menjadi hambatan yang melemahkan semangat kerja.

Ketiga, untuk mengatasi ketidakjelasan peran, pihak manajemen perlu memberikan deskripsi pekerjaan yang lebih terperinci, arahan yang tegas, serta memperkuat sistem komunikasi antara pimpinan dengan auditor. Supervisi yang jelas dan konsisten akan membantu auditor memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik. Selain itu, pelatihan berkelanjutan juga diperlukan untuk memastikan auditor memahami perubahan regulasi dan standar audit yang berlaku, sehingga mereka tidak mengalami kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan.

Keempat, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke wilayah lain di luar Kota Makassar, atau menambahkan

variabel lain seperti beban kerja, motivasi intrinsik, dan dukungan organisasi sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja auditor. Dengan demikian, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor secara nasional. Akhirnya, penelitian ini memberikan pesan penting bahwa peningkatan kinerja auditor tidak hanya bergantung pada keterampilan individu, tetapi juga sangat ditentukan oleh bagaimana organisasi mengelola struktur kerja, konflik, serta kejelasan peran. Oleh karena itu, sinergi antara auditor dan manajemen organisasi perlu dibangun secara berkelanjutan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif, profesional, dan mendukung pencapaian kinerja optimal.

Daftar Pustaka

- Alfianto, S., & Suryandari, D. (2015). Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit terhadap kinerja auditor. *Accounting Analysis Journal*, 4(1), 361–369.
- Anggraeni, H., & Hadiwibowo, I. (2019). Pengaruh struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Proaksi*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.32534/jpk.v4i1.576>
- Asiva, N. R. (2015). Pengaruh struktur audit, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Goldwasser*, 6.
- Askolani, A. S., & Annisa, A. (2023). Dampak independensi, struktur audit dan konflik peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v2i1.962>
- Elvina, L., Putri, A. P., & Tarigan, A. E. (2019). Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan struktur audit terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Medan. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 89–105. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v4i2.2489>
- Firdausi, N. I. (2020). Pengaruh ambiguitas peran dan motivasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798>
- Gayatri, K. D. P., & Suputra, I. D. G. D. (2016). Pengaruh struktur audit, tekanan waktu, disiplin kerja dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(2), 1–26.
- Gntha, N. (n.d.). Pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor. [Artikel tidak dipublikasikan].
- Gunawan, H., & Ramdan, Z. (2012). Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah DKI Jakarta. *Binus Business Review*, 3(2), 825. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i2.1365>
- Hariyanti, J. N., & Mustikawati, I. (2019). Pengaruh independensi, kompetensi, komitmen organisasi, pengalaman, dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 7(4), 1–21.



- Ikhtiari, K. (2019). Perspektif auditor BPKP perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan dalam situasi konflik audit. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.24252/jiap.v5i1.9427>
- Insani, M. R., Rahmawati, & Bustami, L. (2020). Kompleksitas tugas, pengalaman kerja dan time budget pressure terhadap kinerja auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar). [*Prosiding/Artikel*], 1–13.
- Jasmine, K. (2014). Pengaruh independensi dan kompetensi terhadap kinerja auditor. [*Artikel penelitian*].
- Litania, L., Husaini, H., & Nikmah, N. (2021). Pengaruh konflik dan ketidakjelasan peran terhadap stres kerja serta dampaknya terhadap kualitas audit. *Jurnal Fairness*, 8(1), 49–64. <https://doi.org/10.33369/fairness.v8i1.15195>
- Muliani, E., & Rangga, I. (2006). Perpustakaan Unika 4. [*Artikel penelitian*], 70–97.
- Ritonga, P. (2023). Pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Pardomuan*, 14(4), 435–442.
- Utomo, H. (2019). Penerapan efektivitas sistem perpajakan dan kesadaran wajib pajak terhadap kemauan membayar pajak di KPP Pratama Majalaya Bandung. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Warisi, D. (2022). Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Bandar Lampung. *Journal of Accounting, Taxing and Auditing (JATA)*, 3(2), 17–26. <https://doi.org/10.57084/jata.v3i2.889>
- Yuliana, E., Wulandari, R., & Irianto, M. F. (2021). Pengaruh independensi, komitmen organisasi, struktur audit dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor (Studi empiris pada KAP di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 9(2), 57–65.