

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, DAN  
KELEBELIHAN PERAN TERHADAP  
KINERJA AUDITOR**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana**

**Ekonomi (S1)**

**Pada Program Studi Akuntansi**

**Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Disusun oleh:**

**Ni Ketut Indra Pratiwi**

**NPM : 14 04 21523**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA,  
OKTOBER 2020**

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, DAN  
KELEBELIHAN PERAN TERHADAP  
KINERJA AUDITOR**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana**

**Ekonomi (S1)**

**Pada Program Studi Akuntansi**

**Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Disusun oleh:**

**Ni Ketut Indra Pratiwi**

**NPM : 14 04 21523**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA,  
OKTOBER 2020**

**Skripsi**

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, DAN  
KELEBIHAN PERAN TERHADAP  
KINERJA AUDITOR**



**Disusun oleh:**

**Ni Ketut Indra Pratiwi**

**NPM: 140421523**

**Telah dibaca dan disetujui oleh:**

**Pembimbing**

**Anggreni Dian K., SE., M.Sc., Ak., CA.CSA.**

**9 Oktober 2020**



**SURAT KETERANGAN**  
**No. 886/J/I**

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 6 November 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- |  |               |
|--|---------------|
| 1. Dr. A. Totok Budisantosa, SE., MBA., Akt., CA.          | Ketua Penguji |
| 2. Tabita Indah Iswari, SE., M.Acc., Ak., CA.              | Anggota       |
| 3. Anggreni Dian K, SE., M.Sc., Ak., CA., CSA., CTA., ACPA | Anggota       |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Ni Ketut Indra Pratiwi

NPM : 140421523

Dinyatakan  
**Lulus Dengan Revisi**

Pada saat ini skripsi Ni Ketut Indra Pratiwi telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji. Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, DAN KELEBIHAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 9 Oktober 2020

Yang menyatakan



**Ni Ketut Indra Pratiwi**

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur saya panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa atas berkat dan penyertaan-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, dengan ketulusan hati, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ibu Anggreni Dian K., SE., M.Sc., Ak., CA.CSA. selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas nasihat, kritik dan saran yang diberikan untuk pengembangan skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, yang telah berjasa kepada penulis dalam mengajar dan membagikan ilmunya kepada penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Semua responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
4. Bapak dan Meme tercinta yang selalu sabar, membimbing, mendoakan, memberikan dukungan setiap waktu tanpa henti, serta kepercayaan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

5. Kelima saudara perempuan saya, Mok Nana, Mok Rista, Mok Rina, Nia serta Made Carren tersayang yang selalu memberikan dukungan serta doa selama penyusunan skripsi.
6. Sahabat-sahabatku Vania, Novita, Oliv, Merka, dan Nikita yang selalu membantu, mendukung dan memotivasi penulis.
7. Seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan dan masih belum sempurna. Oleh karena itu, dengan senang hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 9 Oktober 2020

Penulis,



Ni Ketut Indra Pratiwi

## DAFTAR ISI

<u>HALAMAN JUDUL</u> .....	<b>i</b>
<u>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</u> .....	<b>ii</b>
<u>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</u> .....	<b>iii</b>
<u>HALAMAN PERNYATAAN</u> .....	<b>iv</b>
<u>KATA PENGANTAR</u> .....	<b>v</b>
<u>DAFTAR ISI</u> .....	<b>vii</b>
<u>DAFTAR TABEL</u> .....	<b>x</b>
<u>DAFTAR GAMBAR</u> .....	<b>xi</b>
<u>DAFTAR LAMPIRAN</u> .....	<b>xii</b>
<u>INTISARI</u> .....	<b>xiii</b>
<b><u>BAB I: PENDAHULUAN</u></b> .....	<b>8</b>
1.1. <u>Latar Belakang Masalah</u> .....	8
1.2. <u>Perumusan Masalah</u> .....	5
1.3. <u>Tujuan Penelitian</u> .....	6
1.4. <u>Manfaat Penelitian</u> .....	7
1.5. <u>Sistematika Penulisan</u> .....	8
<b><u>BAB II: TINJAUAN PUSTAKA</u></b> .....	<b>9</b>
2.1. <u>Audit Laporan Keuangan</u> .....	9
2.2. <u>Teori Peran</u> .....	10
2.3. <u>Konflik Peran</u> .....	12
2.4. <u>Ketidajelasan Peran</u> .....	14
2.5. <u>Kelebihan Peran</u> .....	15
2.6. <u>Kinerja Auditor</u> .....	17
2.7. <u>Hasil Penelitian Terdahulu</u> .....	18
2.8. <u>Pengembangan Hipotesis</u> .....	21
2.8.1. <u>Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor</u> .....	21
2.8.2. <u>Pengaruh Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor</u> .....	23
2.8.3. <u>Pengaruh Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor</u> .....	25
<b><u>BAB III: METODE PENELITIAN</u></b> .....	<b>27</b>
3.1. <u>Jenis Penelitian</u> .....	27
3.2. <u>Obyek Penelitian</u> .....	27



3.3. <u>Populasi Penelitian</u> .....	27
3.4. <u>Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel</u> .....	28
3.5. <u>Variabel Penelitian</u> .....	28
3.6. <u>Operasionalisasi Variabel</u> .....	29
3.7. <u>Model Penelitian</u> .....	33
3.8. <u>Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan</u> .....	34
3.8.1. <u>Jenis Data</u> .....	34
3.8.2. <u>Teknik Pengumpulan Data</u> .....	34
3.9. <u>Analisa Data</u> .....	35
3.9.1. <u>Uji Pendahuluan</u> .....	35
3.9.1.1. <u>Uji Alat</u> .....	35
3.9.1.2. <u>Uji Normalitas</u> .....	36
3.9.1.3. <u>Uji Asumsi Klasik</u> .....	36
3.9.1.4. <u>Statistik Deskriptif</u> .....	38
3.9.2. <u>Uji Hipotesis</u> .....	38
3.9.2.1. <u>Model Pengujian Statistik</u> .....	38
3.9.2.2. <u>Pengujian Statistik</u> .....	39
3.9.2.3. <u>Uji Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</u> .....	39
3.9.2.4. <u>Uji F-Statistik</u> .....	40
3.9.2.5. <u>Uji Nilai t</u> .....	40
<b>BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>42</b>
4.1. <u>Hasil Penyebaran Kuesioner</u> .....	43
4.2. <u>Karakteristik Responden</u> .....	45
4.2.1. <u>Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</u> .....	45
4.2.2. <u>Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan</u> .....	46
4.2.3. <u>Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan di KAP</u> .....	46
4.2.4. <u>Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja</u> .....	47
4.3. <u>Analisis Statistik Deskriptif</u> .....	48
4.4. <u>Teknik Pengujian Instrumen</u> .....	50
4.4.1. <u>Uji Validitas</u> .....	50
4.4.2. <u>Uji Reliabilitas</u> .....	53
4.5. <u>Metode Analisis Data</u> .....	54
4.5.1. <u>Uji Normalitas</u> .....	54

4.5.2. Uji Asumsi Klasik.....	55
4.5.2.1. Uji Multikolinearitas .....	55
4.5.2.2. Uji Heteroskedastisitas .....	56
4.6. Uji Hipotesis .....	57
4.6.1. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	59
4.6.2. Hasil Uji F-Statistik .....	60
4.6.3. Hasil Uji t-Statistik .....	61
4.7. Pembahasan.....	63
4.7.1. Hasil Uji Hipotesis 1: Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor.....	63
4.7.2. Hasil Uji Hipotesis 2: Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor .....	65
4.7.3. Hasil Uji Hipotesis 3: Pengaruh Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor .....	66
<b>BAB V: PENUTUP .....</b>	<b>68</b>
5.1. Simpulan .....	68
5.2. Keterbatasan.....	68
5.3. Implikasi .....	69
5.4. Saran .....	70

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel .....	29
Tabel 4.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	43
Table 4.2. Distribusi Sampel .....	44
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan di KAP .....	47
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
Tabel 4.7. Analisis Deskriptif.....	49
Tabel 4.8. Uji Validitas Konflik Peran .....	50
Tabel 4.9. Uji Validitas Ketidakjelasan Peran .....	51
Tabel 4.10. Uji Validitas Kelebihan Peran.....	51
Tabel 4.11. Uji Validitas Kinerja Auditor.....	52
Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Data .....	53
Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4.15. Hasil Uji Heteroskedatisitas.....	57
Tabel 4.16. Analisis Regresi Berganda .....	58
Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	59
Tabel 4.18. Hasil Uji F-Statistik.....	60
Tabel 4.19. Hasil Uji t-Statistik .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Model Penelitian.....	33
-----------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran I</b>	<b>Kuesioner</b>
<b>Lampiran II</b>	<b>Uji Validitas</b>
<b>Lampiran III</b>	<b>Uji Reabilitas</b>
<b>Lampiran IV</b>	<b>Uji Normalitas</b>
<b>Lampiran V</b>	<b>Uji Multikolinearitas</b>
<b>Lampiran VI</b>	<b>Uji Heteroskedastisitas</b>
<b>Lampiran VII</b>	<b>Uji Statistik Deskriptif</b>
<b>Lampiran VIII</b>	<b>Analisis Regresi Berganda</b>
<b>Lampiran IX</b>	<b>Uji Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</b>
<b>Lampiran X</b>	<b>Uji F-Statistik</b>
<b>Lampiran XI</b>	<b>Uji t-Statistik</b>
<b>Lampiran XII</b>	<b>Data Responden</b>

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, DAN  
KELEBIHAN PERAN TERHADAP  
KINERJA AUDITOR**

**Disusun oleh:**

**NI KETUT INDRA PRATIWI**

**14 04 21523**

**Pembimbing**

**Anggreni Dian Kurniawati., SE., M.Sc., Ak, CA., CSA.**

**Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis**

**Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

**Jalan Babarsari N0 43-44, Yogyakarta**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor. Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris dengan melakukan analisis pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta, Semarang, dan Surakarta. Data yang digunakan yaitu merupakan data primer. Data tersebut diperoleh dari teknik pengumpulan data survei dalam bentuk kuesioner yang telah disusun. Dari 123 kuesioner yang dibagikan, kuesioner yang kembali sebanyak 108 kuesioner dan hanya 95 kuesioner yang dapat diolah.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 15.0 Windows* yang terbagi menjadi lima bagian yaitu bagian pertama merupakan pengujian instrumen, yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Pada bagian kedua merupakan uji normalitas. Pada bagian ketiga merupakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pada bagian keempat merupakan uji statistik deskriptif. Pada bagian kelima merupakan analisis regresi berganda.

Dalam penelitian ini hasil menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, dan kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

**Kata kunci:** Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, Kinerja Auditor

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Suatu gambaran pencapaian kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam mewujudkan visi dan misi, sasaran serta tujuan yang ingin dicapai organisasi atau perusahaan disebut dengan kinerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki karyawan tersebut (Luthans, 2006). Kinerja juga dapat menentukan kuantitas serta kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan individu maupun berkelompok dalam menjalankan penugasan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Dalam menentukan hasil baik atau tidaknya suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan kinerja dapat menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan.

Kinerja auditor adalah pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh auditor untuk mengaudit laporan keuangan suatu organisasi atau perusahaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Menurut Fanani, dkk (2008), kinerja auditor adalah pencapaian kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan penugasan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki auditor. Dalam menilai hasil audit, kinerja seorang auditor juga menjadi perhatian utama untuk klien atau perusahaan karena hasil audit yang dilakukan auditor diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi serta tanggung jawab yang besar menjadi suatu tantangan bagi auditor untuk tetap mampu bersikap profesional dalam menjalankan suatu penugasan (Sudirman,

2002). Menurut Hery, (2005) dalam pengambilan suatu keputusan seorang auditor yang independen akan berdasarkan bukti serta fakta yang berhasil dikumpulkan selama proses pemeriksaan bukan berdasarkan kepentingan pribadi, klien ataupun pihak lain.

Sebagai seorang auditor haruslah dapat bertanggung jawab dan memberikan kinerja yang berkualitas dengan memberikan hasil audit laporan keuangan yang sesuai dengan prosedur dalam pengauditan laporan keuangan kepada klien. Sering kali auditor harus dihadapkan pada berbagai peran dan konflik serta berbagai tuntutan pekerjaan yang dapat menurunkan kinerja auditor itu sendiri. Menurunnya kinerja auditor maka akan membuat kualitas dan kuantitas audit laporan keuangan yang dihasilkan oleh auditor juga akan ikut menurun, dengan begitu bukan hanya berdampak bagi auditor itu sendiri tetapi juga akan berdampak terhadap organisasi atau perusahaan karena banyak klien akan mencari auditor lain yang dapat memberikan audit laporan keuangan yang lebih baik.

Dalam melaksanakan penugasan, auditor seringkali dihadapkan pada tekanan peran (*role stress*) seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran. Tekanan peran tersebut dapat membuat kinerja auditor menjadi menurun. Konflik peran merupakan sebuah situasi di mana auditor menerima beberapa intruksi pekerjaan yang berbeda dan ia mengalami kesulitan untuk menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Misalnya, auditor diberi pekerjaan yang menuntut ia untuk bekerja sesuai dengan etika profesinya namun di satu sisi ia dituntut untuk bekerja sesuai dengan sistem pengendalian yang diterapkan oleh KAP-nya. Hal ini mengakibatkan ekspektasi yang diharapkan oleh



seorang auditor dalam suatu pekerjaan berbeda dengan apa yang terjadi di lapangan, ketika ekspektasi yang diharapkan auditor berbeda dengan yang terjadi pada saat melakukan penugasan maka dapat menyebabkan auditor merasa tertekan, stres, dan malas untuk melakukan pekerjaan mereka serta auditor tidak bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian konflik peran dapat menyebabkan menurunnya kinerja auditor serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan juga dapat menurun dan cenderung kurang baik. Ketidakjelasan peran juga dapat menurunkan kinerja seorang auditor.

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) merupakan tidak adanya informasi yang jelas yang diberikan oleh si pemberi tugas kepada auditor yang harus menyelesaikan penugasan tersebut. Kurangnya informasi yang diberikan atau disampaikan maka pekerjaan auditor tidak akan bisa selesai dalam waktu yang sudah ditentukan dan dapat berdampak kepada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan juga akan ikut menurun sehingga kinerja auditor menurun. Ketidakjelasan peran merupakan kondisi psikologis yang dialami oleh auditor, di mana auditor merasa tidak tercukupinya respon lingkungan sekitarnya atas hasil pekerjaan yang dilakukannya serta tidak terpenuhinya harapan auditor atas informasi yang dibutuhkannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Selain konflik peran dan ketidakjelasan peran, kelebihan peran yang diterima oleh auditor juga dapat menyebabkan auditor tidak semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Kelebihan peran (*role overload*) merupakan kondisi dimana seorang auditor mendapatkan peran yang bervariasi dan peran tersebut melampaui waktu dan sumber daya energi auditor tersebut dalam

menjalankan perannya. Kelebihan peran yang dialami oleh seorang auditor dapat menurunkan kinerja auditor itu sendiri karena dalam melaksanakan penugasan yang diberikan konsentrasi auditor harus terpecah oleh beberapa penugasan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, dengan begitu hasil pekerjaan yang dihasilkan auditor tidak semaksimal yang diharapkan dan cenderung menurun.

Beberapa peneliti sebelumnya telah mengkaji tentang pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Fanani, dkk (2008), menunjukkan bahwa variabel konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor sedangkan variabel ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Agustina (2009), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa variabel konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran berpengaruh secara negatif terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian Rosally dan Jogi (2015), menunjukkan bahwa variabel konflik peran dan variabel ketidakjelasan peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Sari dan Suryanawan (2016), menunjukkan hasil bahwa variabel konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Aprimulki (2017), menunjukkan bahwa variabel konflik peran dan kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Potensi terjadinya konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran tidak hanya berdampak pada individu itu sendiri dalam hal konsekuensi emosional seperti tingginya ketegangan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan dan kepuasan kerja yang rendah, tetapi akan berdampak juga bagi perusahaan atau organisasi

dalam hal kualitas kinerja perusahaan yang rendah (Senatra, 1980). Dengan rendahnya kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh suatu perusahaan maka dapat membuat perusahaan kehilangan klien yang ada diperusahaan tersebut karena perusahaan tidak dapat memberikan hasil yang baik bagi klien untuk membuat suatu keputusan yang akan diambil oleh klien untuk perusahaannya. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti ingin menguji apakah konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan obyek Kantor Akuntan Publik (KAP). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Kinerja auditor adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh auditor dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik kearah tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai hasil kinerja yang baik dan semaksimal mungkin auditor sering kali harus dihadapkan dengan berbagai peran dan konflik dalam setiap penugasan atau pekerjaan yang mereka lakukan seperti konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran. Konflik peran merupakan sebuah situasi di mana auditor menerima beberapa intruksi pekerjaan yang berbeda dan ia mengalami kesulitan untuk menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Ketidakjelasan peran merupakan kondisi psikologis yang dialami oleh auditor, di mana auditor merasa tidak tercukupinya respon lingkungan sekitarnya atas hasil pekerjaan yang dilakukannya serta tidak terpenuhinya harapan auditor atas informasi yang dibutuhkannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Kelebihan peran adalah kondisi seorang auditor memiliki peran yang bervariasi namun dalam melakukan perannya tersebut melampaui waktu dan energi yang dimilikinya. Dengan adanya konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran dapat menimbulkan tekanan peran (*role stress*) yang mengakibatkan menurunnya kinerja auditor karena dalam melaksanakan pekerjaannya auditor dituntut untuk dapat melakukan berbagai peran dan menyelesaikan banyak tugas dengan sumber data dan informasi yang kurang memadai serta harus menyelesaikan pekerjaannya di tengah jadwal yang padat dan kurun waktu yang sudah ditentukan. Berdasarkan uraian kalimat di atas maka dapat disimpulkan permasalahan pokok dalam penelitian dirumuskan kedalam pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menguji kembali penelitian yang telah dilakukan oleh Agustina tentang pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik yang bermitra dengan KAP *Big Four* DKI Jakarta. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti akan menguji variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Yogyakarta, Semarang, dan Surakarta.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### 1. Kontribusi Teori

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi penelitian bagi mereka yang ingin menguji atau meneliti mengenai pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor.

##### 2. Kontribusi Praktis

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan menjadi acuan atau gambaran oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja auditor kearah yang lebih baik.

#### **1.5. Sistematika Penelitian**

##### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

##### **BAB II : Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

Bab ini berisi tentang teori mengenai variabel yang digunakan dan pengembangan hipotesis penelitian terdahulu.

##### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang obyek penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

**BAB IV : Hasil dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang sifatnya terpadu.

**BAB V : Penutup**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, implikasi, dan saran dari peneliti.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Pada penelitian ini, peneliti bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian ini, responden berjumlah 95 orang yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Yogyakarta, Semarang, dan Surakarta. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil uji hipotesis menggunakan regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran yang terjadi maka kinerja auditor akan semakin menurun.

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Pada penelitian ini, pendistribusian kuesioner dilakukan pada akhir tahun menjelang awal tahun sehingga banyak Kantor Akuntan Publik yang tidak bersedia menerima dan mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan karena sedang peak season, sehingga auditor harus mempersiapkan semua laporan yang dibutuhkan untuk dapat memulai dilakukannya proses audit itu sendiri.
2. Data kuesioner yang kembali dan tidak dapat diolah karena kurangnya kelengkapan data yang diisi oleh auditor seperti tidak semua pertanyaan

yang diisi dengan lengkap dan tidak mengisi informasi data diri dengan lengkap.

3. Penelitian ini menggunakan survei melalui kuesioner, peneliti tidak melakukan interaksi secara langsung dengan responden untuk memberikan penjelasan yang lengkap terkait dengan kuesioner, sehingga kemungkinan terjadinya perbedaan persepsi yang memungkinkan terjadinya bias dari jawaban responden.

### **5.3. Implikasi**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran dapat mempengaruhi atau berdampak bagi kinerja auditor.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan hasil bahwa variabel konflik peran berpengaruh atau memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja auditor, maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran yang dialami oleh seorang auditor di lingkungan kerja maka kinerja auditor yang dihasilkan juga akan semakin menurun. Variabel ketidakjelasan peran berpengaruh atau memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja auditor, maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakjelasan peran yang dialami oleh seorang auditor di lingkungan kerja maka kinerja auditor yang dihasilkan juga akan semakin menurun. Variabel kelebihan peran berpengaruh atau memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja auditor, maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi



tingkat kelebihan peran yang dialami oleh seorang auditor di lingkungan kerja maka kinerja auditor yang dihasilkan juga akan semakin menurun. Seorang auditor harus dapat mengatasi konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran yang terjadi dalam lingkungan kerja. Ketika seorang auditor menerima suatu penugasan sebaiknya auditor memeriksa atau menggali lebih dalam lagi informasi-informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sebelum mengerjakannya agar tidak terjadi ketidakjelasan antara informasi yang diberikan dengan apa yang dikerjakan. Auditor juga harus dapat menjadwalkan setiap penugasan yang diterima agar dapat menyelesaikan penugasan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

#### **5.4. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai variabel konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor peneliti ingin memberikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan metode yang berbeda dalam pengumpulan data yaitu dengan melakukan metode wawancara secara langsung kepada responden agar mendapatkan hasil yang dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Peneliti selanjutnya mungkin dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti variabel struktur audit yang mungkin mempengaruhi kinerja auditor.

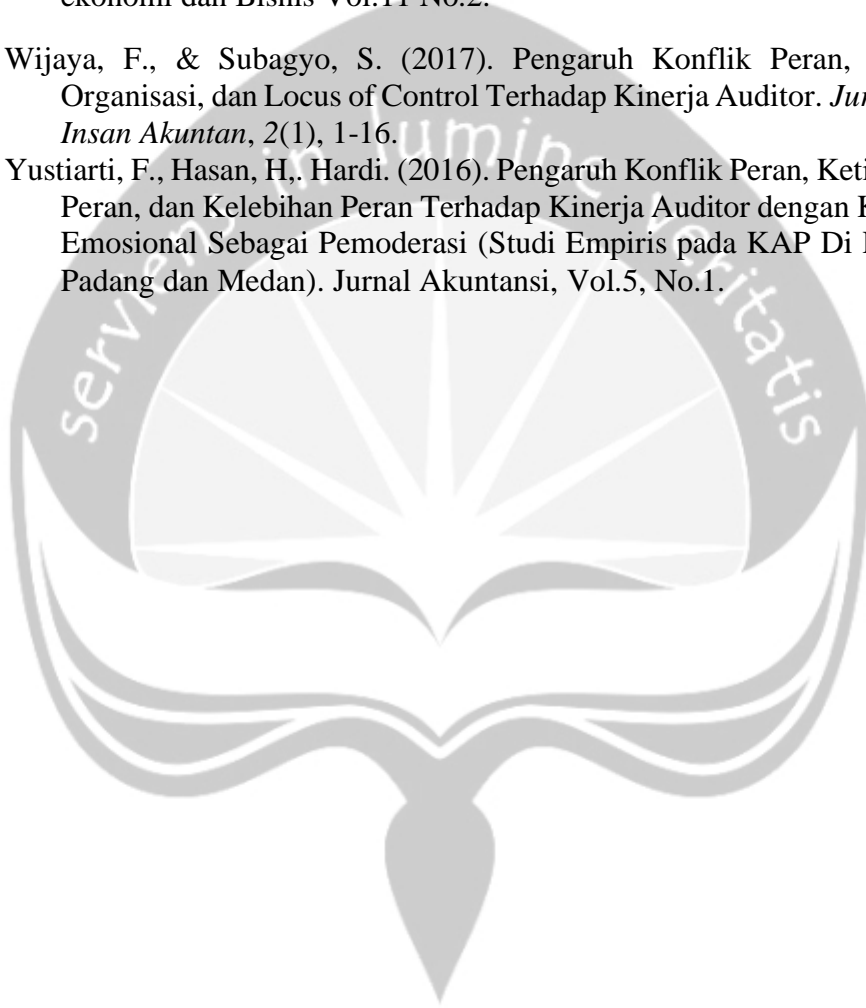
## DAPTAR PUSTAKA

- Abernethy, M. A., & Stoelwinder, J. U. (1995). The role of professional control in the management of complex organizations. *Accounting, organizations and society*, 20(1), 1-17.
- Agustina, L. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian Pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan kantor Akuntan Publik *Big Four* di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi* 1(1), pp: 40-69.
- Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1-34.
- Amilin & Dewi, R. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Indonesia*. 12(1): 13-24.
- Aprimulki, E. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Kelebihan Peran, Independensi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderasi (Studi Emoiris pada Kantor Akuntan Publik Pekanbaru dan Padang). *JOM Fekon*, Vol. 4 No.1.
- Bamber, E. M., Snowball, D., & Tubbs, R. M. (1989). Audit structure and its relation to role conflict and role ambiguity: An empirical investigation. *Accounting review*, 285-299.
- Boynton, W.C., R.N . Jonson, dan W. G Kell. 2002. *Modern Auditing*. Jakarta: Erlangga
- Cahyono, D., & Ghozali, I. (2002). Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 5(3).
- Cendana, D., K., & Suaryana, I. G., N., A. (2018). Pengaruh Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi* Vol.22.2.
- Ermawati, M. D., Sinarwati, N. K., & Edy Sujana, S. E. (2014). Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 2(1).

- Fanani, Z., Hanif, R.A., & Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol 5 No 2.
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in accounting*, 12, 31-68.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- 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* Vol.3 No.2.
- Hanif, R. A. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 21 No. 3.
- Hartono, J. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hery. 2005. Etika Profesi dan Keputusan Auditor. *Media Akuntansi*, Edisi 46/XII, Juni.
- Ikatan Akuntan Publik Indonesia. (2016). *Directory Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. (2013). *Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik*. Jakarta: Dewan Standar Akuntansi Keuangan.
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2013). *“Standar Profesional Akuntan Publik”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Junaidi, M. S., Nurdiono, S. E., & MM, C. (2016). *Kualitas Audit: Perspektif Opini Going Concern*. Penerbit Andi.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*
- Kieso, *et al.* (2017). *Akuntansi Keuangan Menengah*. Edisi IFRS. Salemba Empat. Volume 1.

- Kresna, E. & Triyani, Y. (2016). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Eksternal. *Jurnal Akuntansi*, 5(2).
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa VA Yuwono, dkk). *Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI*.
- Maulana, I. (2012). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Locus of Control terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik Pekanbaru dan Batam). *Jurnal Akuntansi*.
- Mulyadi. 2010. Auditing. Buku 1 edisi 6, Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Peterson, Mark F. and Peter B. Smith. "Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21 Nation Study." *Journal of Management Academy* 38, no. 2 (1995): 429.
- Rivai. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. dan Timothy. (2008). Perilaku Organisasi. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*, terj. Perilaku Organisasi-Edisi 12 Buku 2.
- Rosally, C., & Jogi, Y. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review* Vol 3 no 2.
- Sari, N., P., E., R. & Suryanawa, I., K. (2016). Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Tekanan Waktu Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi* Vol. 15 No.2.
- Senatra, P.T. (1980). *Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm. The Accounting Review. Vol.LV, No.4.*
- Sudarmawan, P. S. K., & Putra, I. N. W. A. (2000). Pengaruh Role Stress Pada Turnover Intentions Auditor dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(3), 2000-2027.
- Sudirman, S. (2002). Enron dan Akuntan Publik, *Majalah Tempo*, No.49/XXX, Pebruari
- Trisnawati, M., & Badera, I., D., N. (2015). Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran Pada Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi* Vol.10 No.3.

- Ulum, R., & Purnamasari, P. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran, Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi. *Simposium Nasional Akuntansi (SNA)*, 18, 16-15.
- Wiguna, M. (2014). Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *self-Efficacy*, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah ekonomi dan Bisnis* Vol.11 No.2.
- Wijaya, F., & Subagyo, S. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Online Insan Akuntan*, 2(1), 1-16.
- Yustiarti, F., Hasan, H., Hardi. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi (Studi Empiris pada KAP Di Pekanbaru, Padang dan Medan). *Jurnal Akuntansi*, Vol.5, No.1.



Yustrianthe, R. H. (2008). Pengaruh flexible work arrangement terhadap role conflict, role overload, reduced personal accomplishment, job satisfaction dan intention to stay. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 10(3), 127-138.





LAMPIRAN I  
KUESIONER



## **Kuesioner Penelitian**

**Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis**

**Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2020**

**Yth. Bapak/Ibu/Sdr. Akuntan Publik**

**Sebagai Responden**

**Di Tempat**

Dalam rangka penelitian pada Program Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara meluangkan sedikit waktu mengisi kuesioner mengenai kondisi lingkungan kerja. Bapak/ Ibu/ Saudara dimohon membaca petunjuk pengisian pada bagian atas setiap halaman kuesioner dan menjawab sesuai dengan apa yang dirasakan selama ini. Informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian dan akan saya jaga kerahasiaanya sesuai dengan etika penelitian.

Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam penelitian kuesioner ini, karena hanya akan menanyakan persepsi yang dirasakan.

Hormat Saya,

Peneliti



## KUESIONER

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama KAP	
Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Pendidikan	<input type="checkbox"/> D3/D4 <input type="checkbox"/> Sarjana/S1 <input type="checkbox"/> Master/S2 <input type="checkbox"/> Doktoral/S3
Posisi di KAP	<input type="checkbox"/> Junior Auditor <input type="checkbox"/> Senior Auditor <input type="checkbox"/> Assistant Manager <input type="checkbox"/> Senior Manager <input type="checkbox"/> Director <input type="checkbox"/> Partner <input type="checkbox"/> Lainnya (sebutkan.....)
Lama Bekerja sebagai Auditor	..... tahun ..... bulan

## Kuesioner Penelitian

### 1. Konflik Peran

Berilah tanda (√) pada tabel yang anda anggap paling tepat untuk mewakili jawaban anda.

1. Tidak Pernah (TP)
2. Hampir Tidak Pernah (HTP)
3. Kadang-kadang (KK)
4. Sering (S)
5. Selalu (SL)

No	Pertanyaan	TP	HTP	KK	S	SL
1	Saya melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan dalam penugasan.					
2	Saya perlu melanggar peraturan atau kebijakan KAP untuk bisa melaksanakan suatu penugasan.					
3	Saya menerima penugasan dari dua atau lebih senior yang saling bertentangan secara prinsip.					
4	Saya melakukan penugasan yang mungkin ditolak oleh orang lain seperti misalnya penugasan tanpa didukung pengetahuan yang memadai tentang bidang usaha klien.					
5	Saya melakukan pekerjaan dalam penugasan yang sebenarnya menurut saya tidak perlu.					
6	Saya dalam menjalankan aktivitas bekerja dengan dua tim kerja atau lebih dengan cara kerja yang berbeda-beda.					
7	Saya menerima penugasan tanpa didukung sumber daya manusia yang memadai, misalnya rekan kerja yang kurang kompeten atau sulit bekerjasama.					
8	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup (misalnya peralatan elektronik, transportasi, dan lain-lain) untuk melaksanakan tugas tersebut					

## 2. Ketidakjelasan Peran

Berilah tanda (√) pada tabel yang anda anggap paling tepat untuk mewakili jawaban anda.

1. Tidak Pernah (TP)
2. Hampir Tidak Pernah (HTP)
3. Kadang-kadang (KK)
4. Sering (S)
5. Selalu (SL)

No	Pertanyaan	TP	HTP	KK	S	SL
9	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang ditetapkan dalam KAP misalnya menjaga rahasia klien, deadline tugas, membina hubungan baik dengan klien, penugasan, dan lain-lain.					
10	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan KAP dari saya					
11	Saya merasa kurang yakin tentang wewenang yang saya miliki saat ini misalnya untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan.					
12	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan atau apa yang seharusnya saya lakukan dalam KAP.					
13	Saya merasan rencana dan tujuan pekerjaan saya kurang jelas misalnya untuk mencari indikasi adanya kecurangan dan lain-lain.					
14	Saya kurang dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan yang diminta atasan maupun klien.					

### 3. Kelebihan Peran

Berilah tanda (√) pada tabel yang anda anggap paling tepat untuk mewakili jawaban anda.

1. Tidak Pernah (TP)
2. Hampir Tidak Pernah (HTP)
3. Kadang-kadang (KK)
4. Sering (S)
5. Selalu (SL)

No	Pertanyaan	TP	HTP	KK	S	SL
15	Saya hanya diberikan sedikit waktu (sangat terbatas) untuk mengerjakan pekerjaan saya dalam suatu penugasan.					
16	Saya merasa dalam suatu penugasan, saya mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang, tetapi saya kerjakan sendiri.					
17	Saya merasa bahwa standar kinerja pada pekerjaan saya terlalu tinggi.					

### 4. Kinerja Auditor

Berilah tanda (√) pada tabel yang anda anggap paling tepat untuk mewakili jawaban anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
18	Saya dihargai oleh rekan kerja.					
19	Saya mengembangkan solusi praktis terhadap masalah yang terjadi dalam setiap penugasan.					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
20	Mengembangkan pengertian yang cukup atas data akuntansi klien, peraturan profesi, UU perpajakan, dan lain-lain.					
21	Saya memiliki kemampuan teknis dalam menyajikan laporan.					
22	Saya memiliki kemampuan memnuhi tanggung jawab.					
23	Saya memiliki pengertian dan pemahaman atas bisnis klien.					
24	Saya memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan pada setiap penugasan .					
25	Saya memiliki rasa percaya diri.					
26	Saya bekerja sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan dalam setiap penugasan.					
27	Saya mengerti dan memahami kebutuhan klien.					
28	Saya meyakinkan klien bahwa anda mengerti betapa uniknya masalah klien tersebut.					
29	Saya memiliki kemampuan menulis secara efektif (dengan baik).					
30	Saya berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan komunitas (akuntan publik).					
31	Saya memberikan jam kerja pada tingkat yang optimal terhadap perusahaan.					



**LAMPIRAN VII**  
**ANALISIS DESKRIPTIF**

## UJI ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

### Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic	Variance Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error			Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
KP	95	3,13	1,88	5,00	331,88	3,4934	,07909	,77085	,594	,004	,247	-,634	,490
KTP	95	2,67	2,33	5,00	327,33	3,4456	,06243	,60847	,370	,605	,247	,201	,490
KLP	95	2,33	2,67	5,00	425,33	4,4772	,05658	,55149	,304	-,619	,247	-,397	,490
KA	95	2,21	2,29	4,50	336,07	3,5376	,05146	,50161	,252	-,410	,247	-,448	,490
Valid N (listwise)	95												





**LAMPIRAN II**  
**UJI VALIDITAS**



## UJI VALIDITAS KONFLIK PERAN

### Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KPT
KP1	Pearson Correlation	1	,611(**)	,319	,660(**)	,460(*)	,302	,699(**)	,251	,675(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,086	,000	,010	,104	,000	,181	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP2	Pearson Correlation	,611(**)	1	,583(**)	,620(**)	,510(**)	,722(**)	,609(**)	,527(**)	,842(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,004	,000	,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP3	Pearson Correlation	,319	,583(**)	1	,356	,790(**)	,764(**)	,484(**)	,504(**)	,788(**)
	Sig. (2-tailed)	,086	,001		,054	,000	,000	,007	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP4	Pearson Correlation	,660(**)	,620(**)	,356	1	,470(**)	,532(**)	,501(**)	,301	,728(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,054		,009	,002	,005	,107	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP5	Pearson Correlation	,460(*)	,510(**)	,790(**)	,470(**)	1	,809(**)	,596(**)	,414(*)	,831(**)
	Sig. (2-tailed)	,010	,004	,000	,009		,000	,001	,023	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP6	Pearson Correlation	,302	,722(**)	,764(**)	,532(**)	,809(**)	1	,522(**)	,523(**)	,863(**)
	Sig. (2-tailed)	,104	,000	,000	,002	,000		,003	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP7	Pearson Correlation	,699(**)	,609(**)	,484(**)	,501(**)	,596(**)	,522(**)	1	,416(*)	,777(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,005	,001	,003		,022	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP8	Pearson Correlation	,251	,527(**)	,504(**)	,301	,414(*)	,523(**)	,416(*)	1	,631(**)
	Sig. (2-tailed)	,181	,003	,004	,107	,023	,003	,022		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KPT	Pearson Correlation	,675(**)	,842(**)	,788(**)	,728(**)	,831(**)	,863(**)	,777(**)	,631(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI VALIDITAS KETIDAKJELASAN PERAN

### Correlations

		KTP1	KTP2	KTP3	KTP4	KTP5	KTP6	KTPT
KTP1	Pearson Correlation	1	,210	,642(**)	,488(**)	,484(**)	,273	,774(**)
	Sig. (2-tailed)		,266	,000	,006	,007	,144	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KTP2	Pearson Correlation	,210	1	-,032	,217	,213	,192	,518(**)
	Sig. (2-tailed)	,266		,865	,249	,257	,310	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30
KTP3	Pearson Correlation	,642(**)	-,032	1	,497(**)	,363(*)	,403(*)	,699(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,865		,005	,048	,027	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KTP4	Pearson Correlation	,488(**)	,217	,497(**)	1	,251	,333	,637(**)
	Sig. (2-tailed)	,006	,249	,005		,180	,073	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KTP5	Pearson Correlation	,484(**)	,213	,363(*)	,251	1	,251	,695(**)
	Sig. (2-tailed)	,007	,257	,048	,180		,180	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KTP6	Pearson Correlation	,273	,192	,403(*)	,333	,251	1	,595(**)
	Sig. (2-tailed)	,144	,310	,027	,073	,180		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
KTPT	Pearson Correlation	,774(**)	,518(**)	,699(**)	,637(**)	,695(**)	,595(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

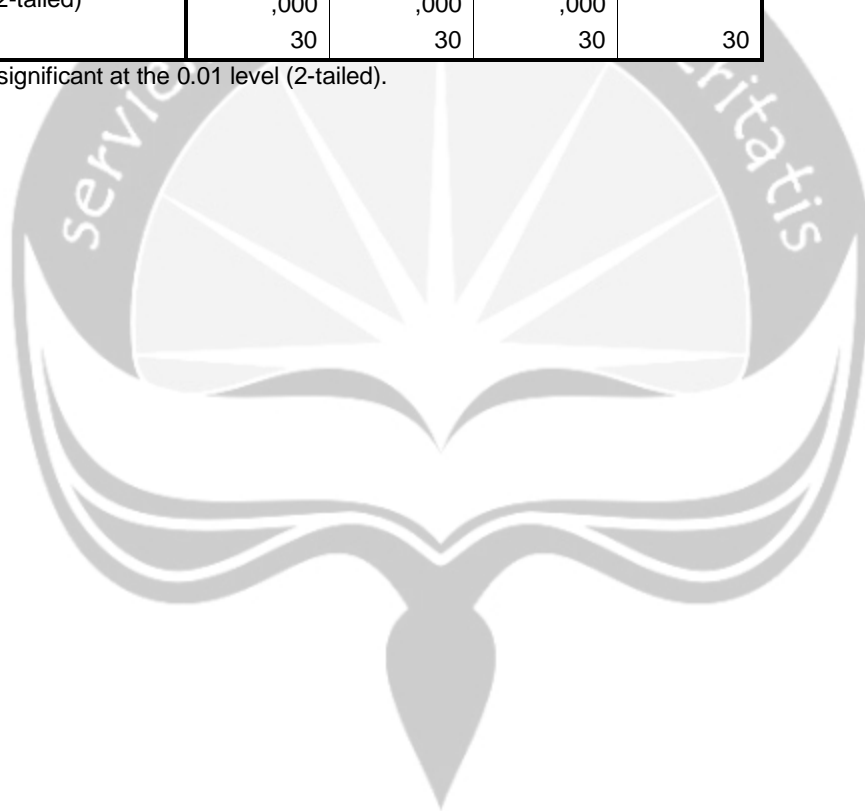
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI VALIDITAS KELEBIHAN PERAN

### Correlations

		KLP1	KLP2	KLP3	KLT
KLP1	Pearson Correlation	1	,855(**)	,679(**)	,941(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
KLP2	Pearson Correlation	,855(**)	1	,606(**)	,916(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
KLP3	Pearson Correlation	,679(**)	,606(**)	1	,841(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
KLT	Pearson Correlation	,941(**)	,916(**)	,841(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**UJI VALIDITAS KINERJA AUDITOR**

**Correlations**

		KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	KA6	KA7	KA8	KA9	KA10	KA11	KA12	KA13	KA14	KAT
KA1	Pearson	1	,071	,318	,393(*)	,657(**)	,843(**)	,556(**)	,637(**)	,413(*)	,544(**)	,578(**)	,410(*)	,354	,393(*)	,738(**)
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)		,709	,087	,032	,000	,000	,001	,000	,023	,002	,001	,024	,055	,032	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA2	Pearson	,071	1	,497(**)	,363(*)	,418(*)	,202	,534(**)	,121	,465(**)	,328	,336	,642(**)	,279	,363(*)	,553(**)
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,709		,005	,048	,022	,285	,002	,524	,010	,077	,070	,000	,136	,048	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA3	Pearson	,318	,497(**)	1	,251	,474(**)	,541(**)	,565(**)	,142	,341	,430(*)	,237	,488(**)	,657(**)	,251	,588(**)
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,087	,005		,180	,008	,002	,001	,455	,065	,018	,206	,006	,000	,180	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA4	Pearson	,393(*)	,363(*)	,251	1	,700(**)	,401(*)	,304	,264	,209	,250	,050	,484(**)	,183	1,000(**)	,600(**)
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,032	,048	,180		,000	,028	,102	,158	,268	,182	,793	,007	,332	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA5	Pearson	,657(**)	,418(*)	,474(**)	,700(**)	1	,666(**)	,469(**)	,420(*)	,302	,424(*)	,340	,795(**)	,393(*)	,700(**)	,774(**)
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,008	,000		,000	,009	,021	,105	,020	,066	,000	,031	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA6	Pearson	,843(**)	,202	,541(**)	,401(*)	,666(**)	1	,648(**)	,712(**)	,536(**)	,697(**)	,666(**)	,528(**)	,508(**)	,401(*)	,848(**)
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,000	,285	,002	,028	,000		,000	,000	,002	,000	,000	,003	,004	,028	,000



KA14	Sig. (2-tailed)	,055	,136	,000	,332	,031	,004	,001	,162	,019	,006	,077	,020		,332	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KAT	Pearson Correlation	,393(*)	,363(*)	,251	1,000(**)	,700(**)	,401(*)	,304	,264	,209	,250	,050	,484(**)	,183	1	,600(**)
	Sig. (2-tailed)	,032	,048	,180	,000	,000	,028	,102	,158	,268	,182	,793	,007	,332		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,738(**)	,553(**)	,588(**)	,600(**)	,774(**)	,848(**)	,852(**)	,684(**)	,764(**)	,809(**)	,688(**)	,749(**)	,592(**)	,600(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





**LAMPIRAN IV**  
**UJI RELIABILITAS**

## UJI REABILITAS

### UJI REABILITAS KONFLIK PERAN

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	25,05	27,901	,827	,915
KP2	24,94	29,570	,691	,926
KP3	24,67	29,222	,748	,921
KP4	24,47	29,337	,852	,914
KP5	24,31	29,619	,766	,920
KP6	24,25	29,553	,823	,916
KP7	24,06	29,592	,714	,924
KP8	23,87	30,473	,666	,927

### UJI REABILITAS KETIDAKJELASAN PERAN

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KTP1	17,65	9,676	,707	,790
KTP2	17,44	10,122	,731	,794
KTP3	17,35	8,910	,655	,797
KTP4	17,36	8,381	,610	,816
KTP5	17,04	9,105	,594	,812
KTP6	16,53	11,188	,483	,831



## UJI REABILITAS KELEBIHAN PERAN

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	3

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KLP1	9,06	1,081	,712	,798
KLP2	8,94	1,400	,810	,702
KLP3	8,86	1,460	,642	,836

## UJI REABILITAS KINERJA AUDITOR

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	14

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	46,00	44,532	,399	,840
KA2	46,06	44,400	,442	,838
KA3	45,97	44,222	,499	,835
KA4	45,93	44,792	,395	,840
KA5	45,86	43,907	,497	,835
KA6	46,20	41,779	,557	,831
KA7	46,09	41,704	,580	,829
KA8	46,18	40,042	,594	,828
KA9	46,09	42,576	,436	,839
KA10	45,92	41,184	,652	,825
KA11	45,87	43,580	,424	,839
KA12	45,83	43,695	,481	,836
KA13	45,80	42,183	,512	,834
KA14	46,03	43,797	,359	,844



**LAMPIRAN V**  
**UJI NORMALITAS**

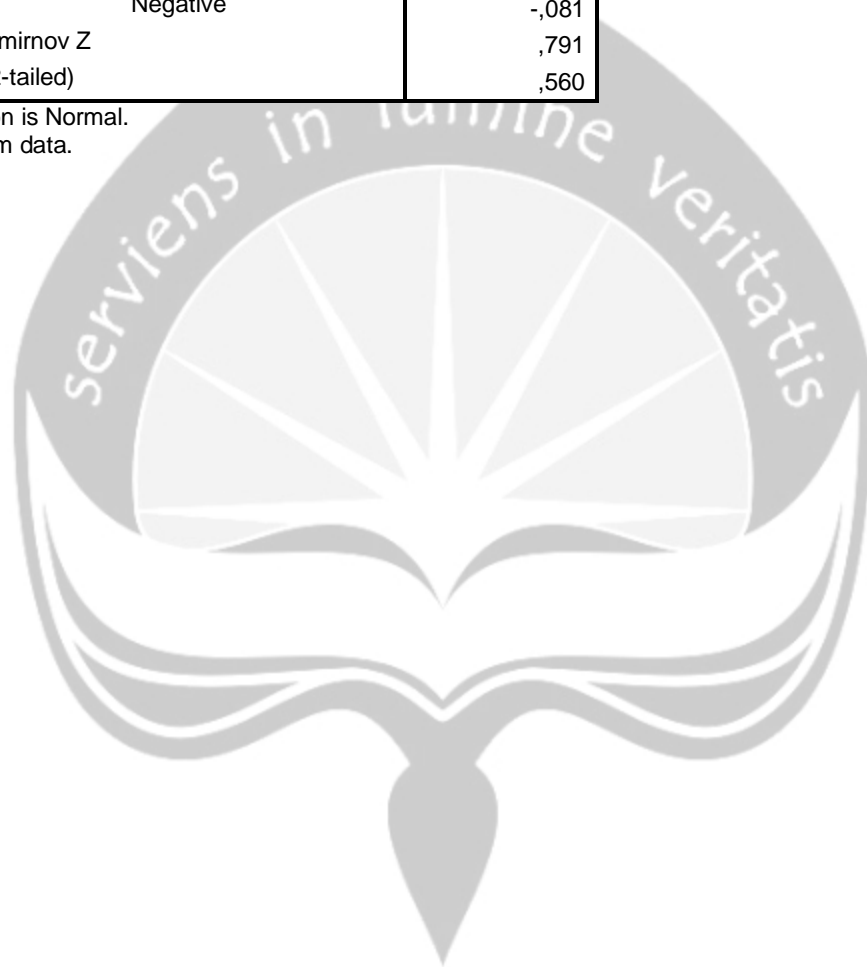
# UJI NORMALITAS

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,42801345
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,047
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,791
Asymp. Sig. (2-tailed)		,560

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





**LAMPIRAN VI**  
**UJI MULTIKOLINEARITAS**

## UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error	
1	(Constant)	6,344	,496		12,784	,000		
	Konflik Peran	-,217	,060	-,333	-3,600	,001	,937	1,068
	Ketidajelasan Peran	-,243	,075	-,295	-3,221	,002	,957	1,045
	Kelebihan Peran	-,271	,082	-,298	-3,294	,001	,978	1,022

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor



**LAMPIRAN VII**  
**UJI HETEROSKEDASTISITAS**

## UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	-,151	,294		-,513	,609
	Konflik Peran	,049	,036	,146	1,374	,173
	Ketidajelasan Peran	,030	,045	,071	,673	,503
	Kelebihan Peran	,048	,049	,103	,992	,324

a. Dependent Variable: Abs\_RES





**LAMPIRAN VIII**

**ANALISIS REGRESI BERGANDA**



# UJI REGRESI BERGANDA

## Regression

### Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kelebihan Peran, Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja Auditor

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521(a)	,272	,248	,435

a Predictors: (Constant), Kelebihan Peran, Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran

### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,431	3	2,144	11,328	,000(a)
	Residual	17,220	91	,189		
	Total	23,651	94			

a Predictors: (Constant), Kelebihan Peran, Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran

b Dependent Variable: Kinerja Auditor

### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	6,344	,496		12,784	,000
	Konflik Peran	-,217	,060	-,333	-3,600	,001
	Ketidakjelasan Peran	-,243	,075	-,295	-3,221	,002
	Kelebihan Peran	-,271	,082	-,298	-3,294	,001

a Dependent Variable: Kinerja Auditor



**LAMPIRAN IX**

**UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

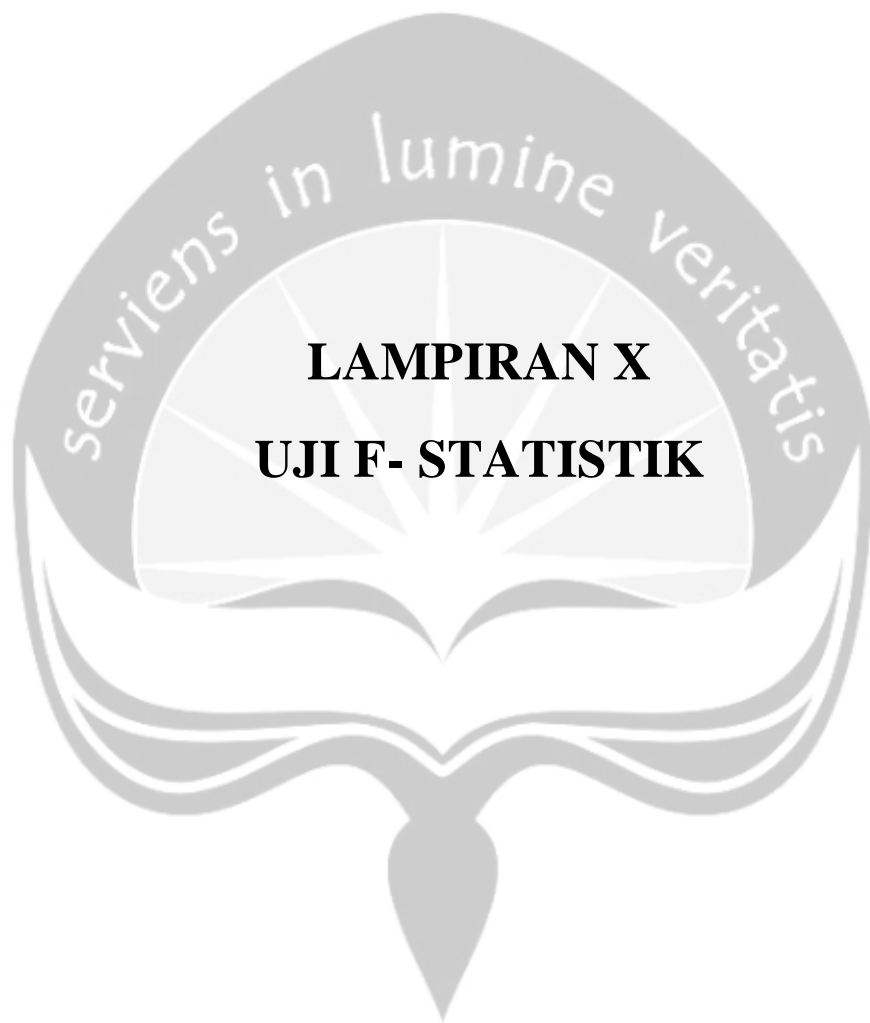
## UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521(a)	,272	,248	,435

a Predictors: (Constant), Kelebihan Peran, Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran





**LAMPIRAN X**  
**UJI F- STATISTIK**

## UJI NILAI F

### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,431	3	2,144	11,328	,000(a)
	Residual	17,220	91	,189		
	Total	23,651	94			

a Predictors: (Constant), Kelebihan Peran, Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran

b Dependent Variable: Kinerja Auditor





## UJI NILAI t-STATISTIK

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	6,344	,496		12,784	,000
	Konflik Peran	-,217	,060	-,333	-3,600	,001
	Ketidajelasan Peran	-,243	,075	-,295	-3,221	,002
	Kelebihan Peran	-,271	,082	-,298	-3,294	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor





**LAMPIRAN XII**  
**DATA RESPONDEN**



## DATA RESPONDEN

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	TKP
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	5	5	5	5	5	5	38
2	2	3	4	4	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	2	2	4	4	4	4	4	27
3	3	3	4	4	4	5	4	30
4	4	4	4	4	4	4	5	33
3	2	2	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	5	5	34
3	3	4	4	4	4	5	4	31
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	4	4	4	5	5	5	35
2	3	3	4	4	4	4	5	29



2	2	3	3	4	3	5	3	25
2	2	3	3	4	3	3	5	25
4	4	4	4	4	4	4	5	33
3	3	3	3	4	4	4	4	28
3	3	2	2	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	5	5	5	5	5	5	38
2	2	3	4	4	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	2	3	4	4	4	4	4	27
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	5	33
2	2	3	3	4	3	3	5	25
2	2	3	3	4	3	3	5	25
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	5	5	34
3	3	4	4	4	4	5	4	31
3	3	3	3	4	4	4	4	28
3	3	3	3	4	4	4	4	28
2	2	2	3	4	3	3	1	20
2	2	3	3	4	3	3	5	25

2	1	3	3	4	3	3	5	24
2	2	3	3	4	3	3	5	25
2	2	2	3	3	4	4	4	24
1	2	2	2	3	3	3	3	19
2	2	3	4	4	4	4	4	27
2	2	2	3	3	3	1	3	19
3	3	3	2	1	1	2	2	17
3	3	4	4	4	4	5	4	31
2	2	3	3	4	4	4	4	26
2	3	4	2	2	2	1	2	18
2	2	2	2	2	3	3	4	20
2	3	4	4	5	4	4	4	30
2	3	4	2	2	2	1	2	18
3	3	3	4	4	4	4	4	29
2	2	2	3	3	3	4	3	22
2	2	2	3	2	3	3	3	20
2	2	1	3	3	3	3	3	20
2	3	3	3	3	3	4	4	25
2	3	2	3	2	3	2	4	21
3	3	3	3	3	3	4	3	25
1	2	2	2	2	1	3	3	16
2	2	2	1	2	3	3	3	18

2	2	3	4	4	4	4	4	27
2	2	2	2	2	1	3	4	18
2	3	4	2	2	2	1	2	18
1	2	2	3	3	3	3	3	20
2	2	2	3	3	3	4	3	22
1	2	2	2	1	2	2	3	15
2	1	2	3	3	4	4	4	23
2	2	2	3	3	3	4	3	22
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32

KTP1	KTP2	KTP3	KTP4	KTP5	KTP6	TKTP
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	2	4	4	19
3	3	3	2	2	4	17
3	3	3	2	3	4	18
2	2	2	3	3	3	15
2	2	3	3	3	4	17
3	3	3	2	4	4	19
3	3	3	3	4	4	20

3	3	3	2	4	4	19
3	3	3	2	4	4	19
3	3	3	2	2	4	17
3	3	4	4	4	4	22
3	4	4	4	4	5	24
3	3	4	4	4	4	22
2	2	1	3	3	3	14
2	3	2	3	2	4	16
2	3	2	3	2	3	15
3	3	4	4	4	4	22
4	5	5	5	5	5	29
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	2	3	4	18
2	2	2	3	3	4	16
3	3	3	2	3	4	18
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	2	3	21
3	3	4	4	4	4	22
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	5	5	26

3	3	4	5	4	4	23
4	4	1	3	5	5	22
3	3	3	2	4	4	19
4	4	1	3	4	5	21
3	3	3	2	3	4	18
2	3	2	3	2	4	16
3	3	3	2	3	4	18
3	3	4	4	5	4	23
3	3	3	4	4	4	21
3	3	4	4	4	4	22
3	3	4	4	4	4	22
3	3	2	4	4	5	21
2	3	2	3	2	4	16
2	3	2	2	2	4	15
2	3	2	3	2	4	16
3	3	3	2	3	4	18
3	3	3	2	2	4	17
3	3	3	2	4	4	19
3	3	2	4	4	5	21
2	3	2	3	2	4	16
3	3	3	4	4	4	21
3	3	4	4	4	4	22

2	3	4	2	4	4	19
3	3	4	2	4	4	20
2	3	4	2	4	4	19
3	4	4	4	4	5	24
3	3	4	4	4	4	22
3	3	4	2	4	4	20
3	3	4	4	4	4	22
3	3	4	4	4	4	22
3	3	4	4	4	4	22
2	3	4	5	4	3	21
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	1	5	22
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	5	4	4	23
3	4	4	5	4	4	24
3	3	3	2	2	4	17
3	3	3	2	4	4	19
2	3	3	1	4	4	17
3	3	4	4	4	4	22
3	2	3	2	3	2	15
3	3	3	2	4	4	19
2	3	2	3	2	4	16

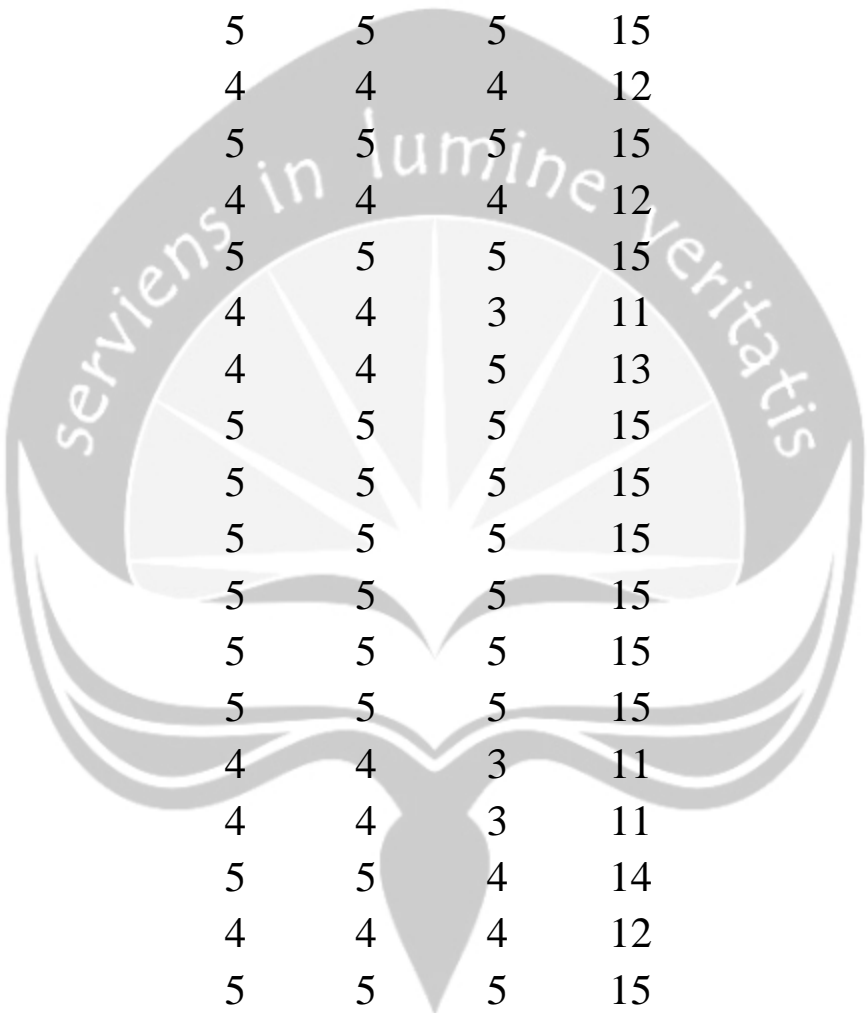


2	3	2	3	2	4	16
2	4	4	4	4	3	21
3	3	4	4	4	4	22
3	3	3	3	3	4	19
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	2	4	4	19
3	3	3	2	4	4	19
3	3	3	2	2	4	17
4	4	4	5	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
2	3	3	4	3	5	20
2	3	3	3	4	5	20
3	3	3	4	4	5	22
3	3	3	2	4	4	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	5	4	4	25
3	3	3	4	4	5	22
4	4	4	4	5	4	25
3	3	3	4	4	5	22
5	5	5	5	5	5	30

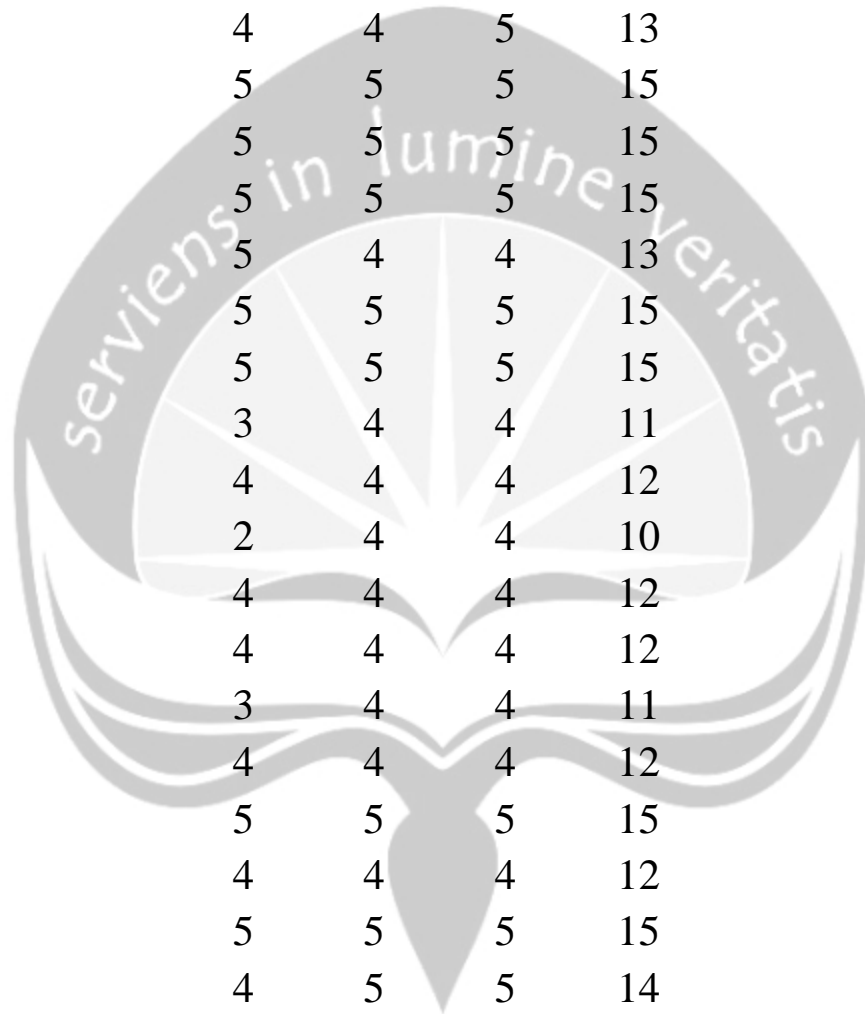
KLP1 KLP2 KLP3 TKLP

5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	5	13
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15

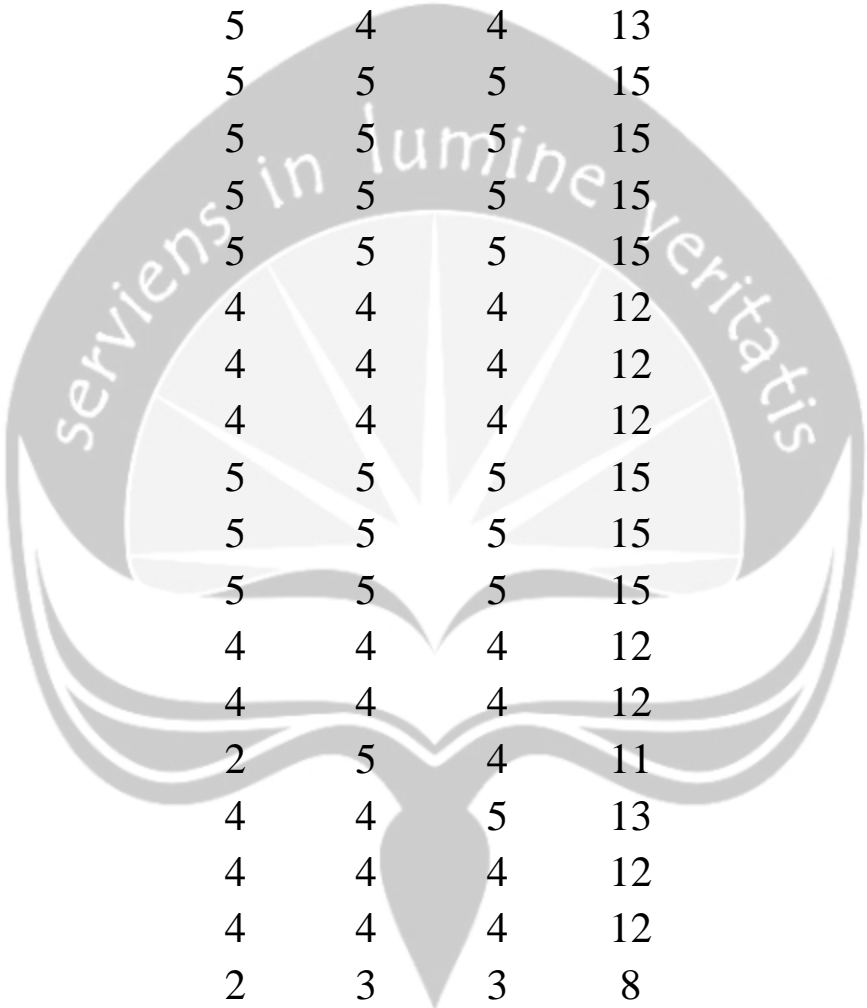
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	3	11
4	4	5	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	3	11
4	4	3	11
5	5	4	14
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15

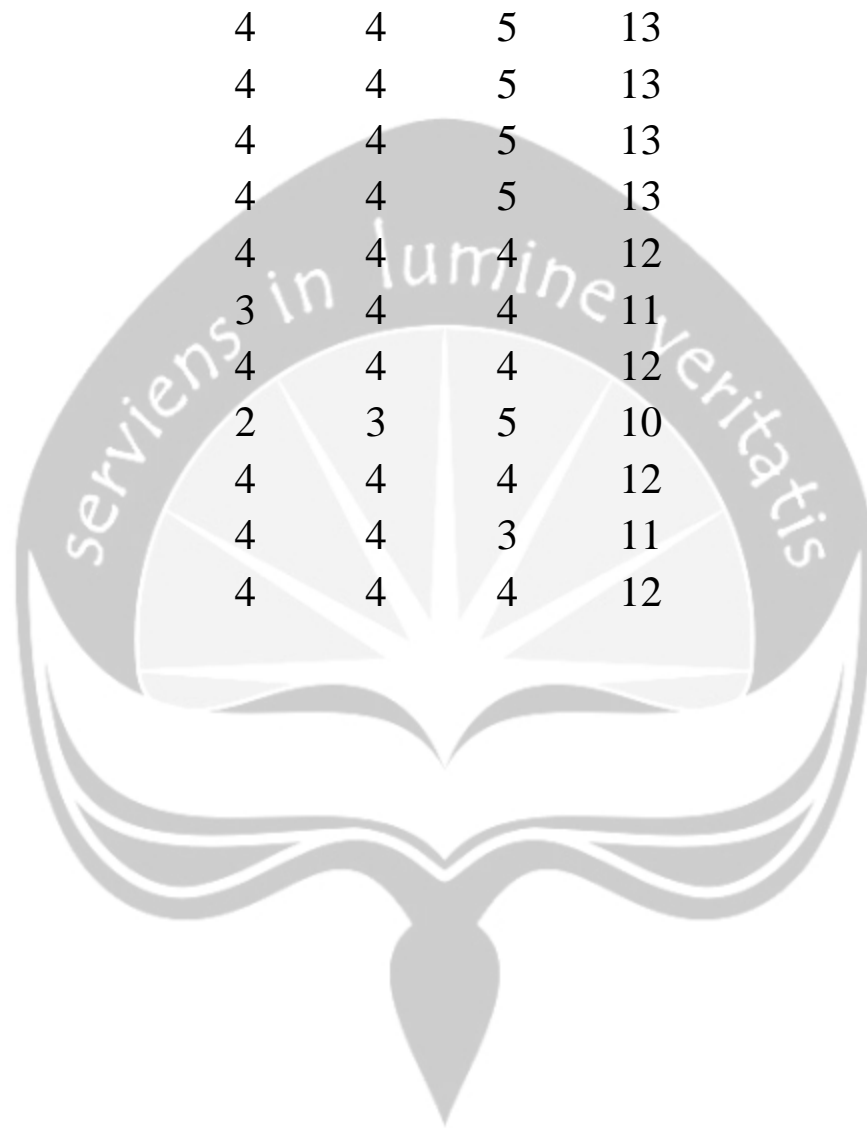


4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	5	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
3	4	4	11
4	4	4	12
2	4	4	10
4	4	4	12
4	4	4	12
3	4	4	11
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
4	5	5	14
4	4	5	13
5	5	5	15

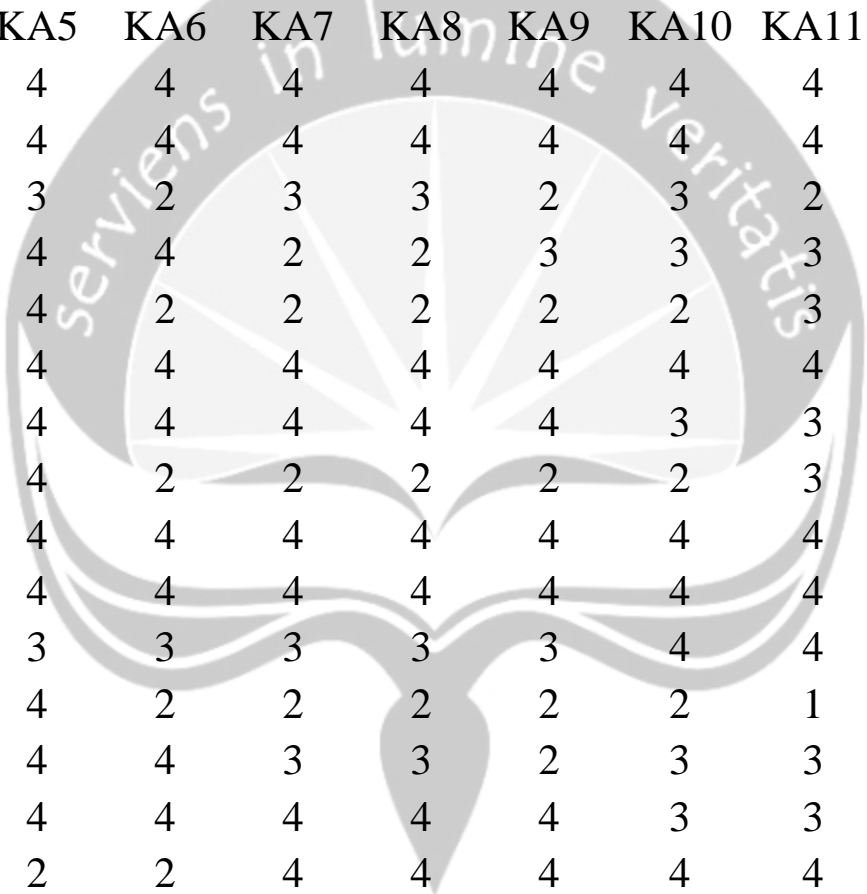


5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
2	5	4	11
4	4	5	13
4	4	4	12
4	4	4	12
2	3	3	8
5	5	5	15
4	4	5	13





4	4	5	13
4	4	5	13
4	4	5	13
4	4	5	13
4	4	4	12
3	4	4	11
4	4	4	12
2	3	5	10
4	4	4	12
4	4	3	11
4	4	4	12



KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	KA6	KA7	KA8	KA9	KA10	KA11	KA12	KA13	KA14	TKA
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	35
4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	46
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	50
3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	48
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	3	3	3	40
4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	50
3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	46
3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	4	4	47

3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	5	44
2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	4	4	4	4	38
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	36
2	2	2	1	4	4	5	2	3	3	3	3	3	2	39
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	58
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	42
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	42
4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	3	3	3	48
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	50
3	3	3	3	3	2	2	1	4	4	4	4	5	4	45
3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	42
1	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	40
2	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	47
2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	53
4	1	1	4	3	2	2	2	5	1	2	2	2	2	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	50



4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	42
2	2	2	3	3	3	3	5	2	2	2	1	1	1	32
3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	56
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	50
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	52
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	55
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	54
3	3	3	3	2	1	4	5	2	3	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	50
3	3	3	3	3	2	2	1	4	4	4	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	51
3	3	3	3	1	4	3	3	3	1	2	2	2	2	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	50

3	3	3	3	3	2	3	1	1	4	4	4	5	4	43
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
3	3	3	3	3	2	2	1	4	4	4	4	3	3	42
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	3	3	3	2	2	1	3	4	4	4	1	4	40
3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	56
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	63
4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	61

3	1	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	43
2	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	55
4	3	4	1	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	57
5	3	3	5	5	3	5	5	2	5	2	4	3	1	51
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	48
5	3	3	5	5	3	5	5	2	5	5	4	5	5	60
4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	53
4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	3	42

