

# **Pengaruh *Role Stress*, *Gender*, Struktur Audit dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau**

*Adhitio Pratama Ramadika*  
*Azwir Nasir*  
*Meilda Wiguna*

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*  
e-mail: tyo\_ramadika@yahoo.co.id

## ***The effect of role stress, gender, audit structure, and professionalism on auditor performance of BPK-RI representative Riau province***

### **ABSTRACT**

*The study aimed to examine the role stress, gender, audit structure, and professionalism on auditor performance of BPK-RI representative Riau province.*

*The sample was taken using the method of purposive sampling from BPK-RI representative Riau province. The sampling used was of 50 samples. The method of analysis in this study using multiple regression.*

*The results of this study indicate that gender and audit structure effect on auditor performance. While role stress and professionalism does not effect on risk management disclosure.*

**Keyword:** *Role stress, gender, audit structure, professionalism, auditor performance.*

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Di Negara Republik Indonesia laporan keuangan pemerintah di audit oleh auditor dari Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI), begitu juga pemerintah daerah Provinsi Riau yang diaudit oleh BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau yang berkedudukan di Pekanbaru. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Riau merupakan perwakilan BPK RI yang memiliki kewenangan untuk melakukan kontrol terhadap pengelolaan keuangan pemerintah daerah di Provinsi Riau.

Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan

(Robbins, 2008). Eliza dan Mary (2012:324) mendefinisikan *performance* (kinerja) sebagai suatu pola tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan, yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan yang diukur berdasarkan standar audit yang berlaku. Apabila dalam melaksanakan pemeriksaan auditor telah memenuhi standar audit yang berlaku maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hal pertama yang mempengaruhi kinerja adalah *role stress*. Hardy & Conway (2008) mendefinisikan "*role stress as a social structure condition in which*

*role obligations are vague, difficult, conflicting or impossible to meet.*” Dengan kata lain tekanan peran adalah suatu kondisi struktur sosial dimana suatu peran adalah samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu. Dengan demikian tekanan peran pada hakekatnya merupakan suatu kondisi dimana setiap peran seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain, yang mana harapan – harapan tersebut dapat berbenturan, tidak jelas dan menyulitkan peran seseorang, sehingga peran seseorang menjadi samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu. Konflik peran dan ambiguitas (ketidakjelasan peran) telah dihubungkan dengan hasil negatif pada lingkup kerja, seperti peningkatan ketegangan kerja yang dirasakan, ketidakpuasan kerja yang lebih tinggi, kecenderungan yang lebih besar untuk meninggalkan perusahaan dan kinerja yang lebih rendah (Fisher dan Gitelson 2005).

Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasinya akan semakin tinggi juga kepuasan kerjanya. Menurut Hall dan Montagna dalam Rahmawati dan Widagdo (2001) faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah birokrasi dalam organisasi dan posisi pegawai dalam herarki organisasi.

Hal kedua yang mempengaruhi kinerja adalah *gender*. H. T. Wilson dalam Sex and Gender mengartikan gender sebagai suatu dasar untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan kolektif dalam membedakan laki-laki dan perempuan. Agak sejalan dengan

pendapat yang dikutip Showalter yang mengartikan gender lebih dari sekedar perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial budaya, tetapi menekankan gender sebagai konsep analisa dalam mana kita dapat menggunakannya untuk menjelaskan sesuatu. *Gender* dianggap menjadi salah satu faktor level individu yang turut mempengaruhi *audit judgment* (Jamilah *et al*, 2007). Chung and Monroe (2011) menyatakan bahwa perempuan dapat lebih efisien dan efektif dalam memproses informasi dalam tugas yang kompleks dibanding laki-laki dikarenakan perempuan lebih memiliki kemampuan untuk membedakan dan mengintegrasikan kunci keputusan, dikatakan juga bahwa laki-laki relatif kurang mendalam dalam menganalisis inti dari suatu keputusan. Ruegger dan King (2012) menyatakan wanita umumnya memiliki tingkat pertimbangan moral yang lebih tinggi dari pada pria.

Zulaikha (2006) menunjukkan bahwa *gender* dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh dalam keakuratan *judgment* yang dibuat baik oleh laki-laki maupun perempuan, hasilnya juga menunjukkan pengalaman sebagai auditor berpengaruh langsung (*main effect*) terhadap *audit judgment* (penilaian audit)

Hal ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah struktur audit. Arens *et.al* (2010) struktur audit menunjukkan proses atau tahapan yang dilalui oleh seorang auditor. Secara umum tahapan melakukan proses audit dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan prosedur PSAK. Proses audit yang sistematis tentu

akan meningkatkan akurasi tingkat reliabilitas proses audit yang dilaksanakan.

Struktur audit membantu auditor dalam melakukan audit lebih terarah, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak mengetahui struktur audit akan mengalami kesulitan dalam audit. Hal ini mempengaruhi koordinasi sehingga dapat mengganggu kinerja auditor. Hasil penelitian Fanani (2008) dan Eriani (2010) menunjukkan bahwa Kantor Akuntan Publik yang menggunakan struktur audit meningkatkan kinerja auditor.

Hal keempat yang mempengaruhi kinerja adalah profesionalisme. Dalam SPAP (IAI KAP, 2012:230.1-5) dinyatakan : "Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama". Standar ini menuntut auditor independen untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama. Penggunaan kemahiran profesional dengan kecermatan dan keseksamaan menekankan tanggung jawab setiap profesional yang bekerja dalam organisasi auditor independen untuk mengamati standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan. Seorang auditor harus memiliki "tingkat keterampilan yang umumnya dimiliki" oleh auditor pada umumnya dan harus menggunakan keterampilan tersebut dengan "kecermatan dan keseksamaan yang wajar". Para auditor harus ditugasi dan disupervisi sesuai dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan sedemikian rupa sehingga mereka dapat mengevaluasi bukti audit yang mereka periksa. Auditor dengan tanggung jawab akhir untuk suatu perikatan harus mengetahui, pada tingkat yang minimum, standar akuntansi dan auditing yang relevan dan harus memiliki pengetahuan tentang kliennya. Auditor dengan tanggung jawab akhir bertanggung jawab atas penetapan tugas dan pelaksanaan supervisi asisten.

Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) diharuskan untuk mengikuti standar tersebut dalam menjalankan tugasnya. Dimana profesionalisme auditor akan memberikan kontribusi yang berharga bagi masyarakat dan pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan dari laporan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor BPK RI. Untuk meningkatkan kinerjanya, seorang auditor dituntut pula agar dapat bertindak profesional dalam melakukan pemeriksaan. Auditor yang profesional akan lebih baik dalam menghasilkan hasil audit yang dibutuhkan. Profesionalisme yang dimiliki auditor menjadi begitu penting untuk diterapkan dalam melakukan pemeriksaan karena akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja auditor. Harapan masyarakat terhadap tuntutan transparansi dan akuntabilitas akan terpenuhi jika auditor dapat menjalankan profesionalisme sehingga masyarakat dapat menilai kinerja auditor

Penelitian mengenai kinerja telah dilakukan oleh beberapa orang akademisi diantaranya:

Lidya Agustina (2009) yang menguji Pengaruh Konflik Peran, ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan

Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. Hasil dari penelitian ini menyatakan Konflik Peran, ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Lidya Agustina yang mengembangkan beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja auditor diantaranya gender, struktur audit dan profesionalisme yang mendapat hasil kontroversial dari peneliti-peneliti terdahulunya. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH ROLE STRESS, GENDER, STRUKTUR AUDIT DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA (BPK-RI) PERWAKILAN PROVINSI RIAU.”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka penelitian ini difokuskan pada permasalahan mengenai

1. apakah *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau?
2. apakah *gender* berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau?
3. apakah struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan

Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau?

4. apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a) Untuk mengetahui pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau.
- b) Untuk mengetahui pengaruh *gender* terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau.
- c) Untuk mengetahui pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau.
- d) Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian ini sebagai berikut :

- a) Manfaat Teoritis

- 1) Dalam bidang Akuntansi Sektor Publik Mengembangkan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pemerintah dalam menjalankan tugasnya di instansi sektor publik.
  - 2) Dalam bidang Teori Organisasi Mengembangkan analisis teori organisasi sebagai pertimbangan pimpinan organisasi mengambil keputusan dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b) Manfaat Praktis
- 1) Bagi penulis Penelitian dapat bermanfaat untuk pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh penulis selama mengikuti perkuliahan dan dapat menambah wawasan penulis mengenai kinerja auditor pemerintah.
  - 2) Bagi BPK RI Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam penentuan kebijakan-kebijakan auditor serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan BPK RI Perwakilan Provinsi Riau.
  - 3) Bagi dunia pendidikan Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dan sebagai bahan bacaan di perpustakaan.

#### **D. Kerangka Pemikiran, dan Pengembangan Hipotesis**

##### **1. Pengaruh *Role Stress* terhadap kinerja**

Konflik peran (*role conflict*) timbul karena adanya dua "perintah" berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. (Wolfe & Snoke, 1962 dalam Arfan Ikhsan & Muhammad Ishak, 2005). Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Kahn *et al.* 1964 dalam Dyah 2002). Rebele & Michaels (1990) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan, metoda-metoda untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal, dan/atau konsekuensi dari kinerja atau peran tertentu.

Kelebihan peran (*role overload*) adalah konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dikerjakan

dalam waktu yang terbatas (Abraham, 1997). Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* dimana KAP akan kebanjiran pekerjaan, dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama.

Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasinya akan semakin tinggi juga kepuasan kerjanya. Menurut Hall dan Montagna dalam Rahmawati dan Widagdo (2001) faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah birokrasi dalam organisasi dan posisi pegawai dalam herarki organisasi.

Kahn dkk dalam Andraeni (2003) menemukan adanya ketidakjelasan peran berhubungan negatif dengan kesehatan fisik dan psikis. Ketidakjelasan peran merupakan faktor yang dapat menimbulkan stres kerja, karena hal tersebut dapat menghalangi seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H1** : *Role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau

## 2. Pengaruh Gender terhadap kinerja

Pengambilan keputusan dalam pembuatan *judgment* harus didukung oleh informasi yang memadai. Menurut Meyer dan Levy (1986) dalam Jamilah *et al*, (2007) kaum pria dalam pengolahan informasi biasanya tidak

menggunakan seluruh informasi yang ada sehingga keputusan yang diambil kurang komprehensif. Lain halnya dengan wanita, mereka dalam mengolah informasi cenderung lebih teliti dengan menggunakan informasi yang lebih lengkap dan mengevaluasi kembali informasi tersebut dan tidak gampang menyerah. Kaum wanita relatif lebih efisien dibandingkan kaum pria selagi mendapat akses informasi. Selain itu, kaum wanita juga memiliki daya ingat yang lebih tajam terhadap suatu informasi baru dibandingkan kaum pria dan demikian halnya kemampuan dalam mengolah informasi lebih hati-hati sehingga dalam membuat keputusan *judgment* lebih tepat dibandingkan kaum pria. Argumen ini didukung oleh hasil penelitian Chung dan Monroe (2001), Johnson dan Kaplan (1998), dan Ruegger dan King (1992)

Penelitian tentang hubungan *gender*, tekanan ketaatan, kompleksitas tugas dan *audit judgment* dilakukan oleh Jamilah *et al.*, (2007). Hasilnya menunjukkan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh secara signifikan terhadap *audit judgment*, sedangkan *gender* dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap audit *judgment*. Penelitian lain oleh Zulaikha (2006) menunjukkan bahwa *gender* dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh dalam keakuratan *judgment* yang dibuat baik oleh laki-laki maupun perempuan, hasilnya juga menunjukkan pengalaman sebagai auditor berpengaruh langsung (*main effect*) terhadap *audit judgment*.

Hartanto (2001) mengatakan bahwa *gender* tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap *audit judgment*. Thoma dalam Hartanto (2001) mengatakan bahwa *gender* sangat kecil pengaruhnya terhadap *judgment* yang di ambil oleh auditor. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnarningsih dan Iswati (2003) mengatakan bahwa tidak ada perbedaan kinerja auditor dilihat dari segi *gender*. Chung dan Monroe (2001) mengatakan bahwa *gender* berpengaruh secara signifikan terhadap *judgment* yang diambil oleh auditor. Hasil penelitian Ruegger dan King (2012) juga membuktikan wanita umumnya memiliki tingkat pertimbangan moral yang lebih tinggi dari pada pria. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H2 :** *Gender* berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau

### **3. Pengaruh Struktur Audit terhadap kinerja**

Struktur audit membantu auditor dalam melakukan audit lebih terarah, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak mengetahui struktur audit akan mengalami kesulitan dalam audit. Hal ini mempengaruhi koordinasi sehingga dapat mengganggu kinerja auditor. Hasil penelitian Fanani (2008) dan Eriani (2010) menunjukkan bahwa Kantor Akuntan Publik yang menggunakan struktur audit meningkatkan kinerja auditor.

Kinerja auditor diduga dapat ditingkatkan melalui penggunaan struktur audit. Keuntungan menggunakan struktur audit yaitu: dapat mendorong efektivitas, dapat mendorong efisiensi, dapat

mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas (Bowrin, 1998 dalam Fanani dkk, 2007). Kondisi kerja yang kurang kondusif juga mempengaruhi kinerja auditor sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Efek potensial dari konflik peran dan ketidakjelasan peran sangatlah rawan, bukan saja pada individual dalam pengertian konsekuensi emosional seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan menurunnya kinerja tetapi juga bagi organisasi dalam pengertian kualitas kinerja yang lebih rendah.

Asih (2006:56) menyatakan bahwa struktur audit sangat mempengaruhi kinerja auditor. Jika auditor tidak menggunakan struktur audit maka akan besar kemungkinan timbulnya konflik peranan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staff audit.

Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H3 :** Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau

### **4. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja**

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (2008) banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor internal yang

tercermin dari sikap dan perilaku. Hall (2008) menjelaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya. Konsep profesionalisme Hall banyak digunakan oleh para peneliti, diantaranya Morrow dan Goetz (2008) menguji profesionalisme para akuntan publik, Goetz, Morrow dan Mc Elroy (2011) untuk mengukur profesionalisme para akuntan publik yang ditambah dengan variabel yang dikembangkan, serta Kalbers dan Fogarty (2005) yang menggunakan pandangan profesionalisme yang lebih kompleks daripada ketiga penelitian tersebut menunjukkan bukti empiris hubungan variabel anteseden (pengalaman) auditor internal dengan profesionalisme, juga dengan variabel konsekuensinya.

Sedangkan di Indonesia penelitian Kalbers dan Fogarty direplikasi oleh Winowo (2006) dan Rahmawati (2007) serta Yohanes Sri Guntur (2011) yang menggunakan sampel auditor internal dengan menggunakan instrumen profesionalisme di lingkungan perusahaan manufaktur dari Hall (2008) sedangkan Sumardi (2011) menggunakan sampel BPKP di Jawa Tengah. Hall (2008) menjelaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya. Wroom (2004) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan

perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya (*ability*) maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai.

Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H4** : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah auditor pemerintah, sedangkan yang dijadikan sampel adalah auditor pemerintah yang bekerja di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan pertimbangan tertentu.

Adapun pertimbangan sampel yaitu auditor yang memiliki masa kerja diatas 3 tahun dianggap telah memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerjanya. Pemilihan sampel ini telah mewakili populasi, dengan batas minimum sampel penelitian adalah sebanyak 40 sampel (Ghozali:2008;45). Jumlah responden yang akan dilibatkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden.

### **2. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dalam penelitian ini diperoleh

melalui kuesioner yang dibagikan kepada auditor pemerintah yang bekerja di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Sifat penelitian yang akan diteliti adalah bersifat survei. Metode survei menurut Istijanto (2010) merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh dari sumber asli. Data dikumpulkan dengan metode survei menggunakan kuesioner tertutup. Pengiriman kuesioner dilakukan secara langsung kepada auditor pemerintah Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau.

### **4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu : variabel dependen (kinerja auditor pemerintah) dan variabel independen (*role stress*, *gender*, struktur audit dan profesionalisme).

#### **a). Kinerja (Y)**

Kinerja auditor profesional mengacu pada prestasi kerja auditor yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja KAP secara keseluruhan (Robert dalam Timpe, 2009).

#### **b). Role Stress (X1)**

Satu sumber stres secara teratur dihadapi oleh sebagian besar individu pada lingkup kerja adalah stres peran. Stres peran terdiri dari dua konstruk penting, ambiguitas peran (ketidakjelasan peran) dan konflik peran. Ambiguitas peran pada lingkungan kerja ketika seorang

karyawan kurang memiliki informasi yang cukup untuk kinerja efektif (Senatra 2010).

#### **c). Gender (X2)**

Dalam perkembangan selanjutnya diperoleh bukti bahwa sifat-sifat wanita lebih memiliki psikologis yang baik dan stres positif. H. T. Wilson dalam Sex and Gender mengartikan gender sebagai suatu dasar untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan kolektif dalam membedakan laki-laki dan perempuan..

#### **d). Struktur Audit (X3)**

Asih (2006:56) menyatakan bahwa struktur audit sangat mempengaruhi kinerja auditor. Jika auditor tidak menggunakan struktur audit maka akan besar kemungkinan timbulnya konflik peranan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staff audit.

#### **e). Profesionalisme (X4)**

Pandangan alternatif tentang profesi gagal mengembangkan bukti empiris sistematis apapun. Selain itu, ketidakkonsistenan pengharapan bagi analisis tingkat individu telah dikembangkan (Roslender, 2010) yang mempelajari peran akuntan dalam perspektif ini menyimpulkan bahwa kebanyakan praktisi tidak memiliki kesadaran politik dan implikasi distribusional dari profesional akuntan.

### **5. Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu dan variabel dependennya hanya satu. Menurut Santoso (2010) Regresi linier berganda adalah regresi berganda dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih

dari satu variabel bebas (X). Dalam analisis regresi linear berganda, peneliti menggunakan software SPSS seri 18.

## **F. Hasil dan Pembahasan**

Proses pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* atau yang lebih dikenal dengan SPSS, versi 18.

### **1. Hasil Analisis Variabel Penelitian**

#### **a). Uji Normalitas**

Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal.

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kinerja auditor  $1.357 > 0.05$ , maka data berdistribusi normal, nilai signifikansi dari variabel gender  $3.104 > 0.05$ , maka data berdistribusi normal, nilai signifikansi dari variabel role stress  $1.319 > 0.05$ , maka data berdistribusi normal, nilai signifikansi dari variabel struktur audit  $1.703 > 0.05$ , maka data berdistribusi normal dan nilai signifikansi dari variabel profesionalisme  $0.992 > 0.05$ , maka data berdistribusi normal.

#### **b). Uji Asumsi Klasik**

##### **1). Uji Multikolinearitas**

Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan mengamati: tolerance dan VIF. Batasan nilai tolerance  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$ .

Hasil pengujian pada awal persamaan regresi diolah dengan bantuan SPSS sudah memperlihatkan tidak ada terjadinya multikolinearitas, yang diperlihatkan oleh Nilai VIF dari variabel gender lebih kecil dari 10 yakni 1.119 dan

nilai tolerance dari lebih besar dari 0.01 yakni 0.894 dengan demikian variabel gender bebas dari multikolinearitas. Nilai VIF dari variabel role stress lebih kecil dari 10 yakni 1.066 dan nilai tolerance dari lebih besar dari 0.01 yakni 0.938, dengan demikian variabel role stress bebas dari multikolinearitas. Nilai VIF dari variabel struktur audit lebih kecil dari 10 yakni 1.070 dan nilai tolerance dari lebih besar dari 0.01 yakni 0.934, dengan demikian variabel struktur audit bebas dari multikolinearitas. Nilai VIF dari variabel profesionalisme lebih kecil dari 10 yakni 1.143 dan nilai tolerance dari lebih besar dari 0.01 yakni 0.875, dengan demikian variabel profesionalisme bebas dari multikolinearitas.

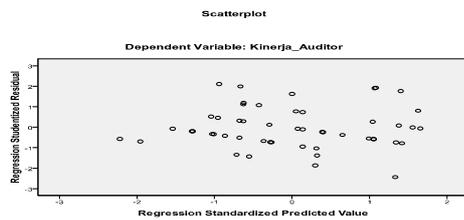
##### **2). Uji Autokorelasi**

Menguji Autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Untuk mendeteksi ada atau tidak autokorelasi, maka dilakukan pengujian Durbin Watson

Tabel diatas memperlihatkan tidak adanya autokorelasi karena nilai D-W (1.421) yang terletak diantara -2 sampai + 2. (Priyanto, 2009).

##### **3). Uji Heteroskedastisitas**

Jika membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Jika diagram pencar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas..



**Gambar 5.1**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

*Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian, tidak terjadi *heteroskedastisitas* dalam model regresi penelitian ini.

### c). Hasil Pengujian Hipotesis

Analisa data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengukur pengaruh kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Untuk pengujiannya kinerja auditor (Y) dipengaruhi oleh faktor-faktor role stress (X1), gender (X2), struktur audit (X3) dan profesionalisme (X4).

#### 1). Pengaruh *Role Stress* terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui bahwa nilai P Value untuk *role stress* adalah 2.632, dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0.05:

$$2.635 > 0.05 = p \text{ value} > \alpha$$

Jika *p value* >  $\alpha$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan demikian Hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, *Role stress* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau.

Hal ini dikarenakan role stress di dalam lingkungan BPK tidak baik. hal ini tersermin dari

jawaban responden yang dominan menjawab tidak setuju dibandingkan dengan opsi setuju. Dengan demikian role stress tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini bertentangan dengan teori yang menyatakan Konflik peran (*role conflict*) timbul karena adanya dua "perintah" berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. (Wolfe & Snoke, 1962 dalam Arfan Ikhsan & Muhammad Ishak, 2005). Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Kahn *et al.* 1964 dalam Dyah 2002). Rebele & Michaels (1990) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan, metoda-metoda untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal, dan/atau konsekuensi dari kinerja atau peran tertentu.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian I Gede Bandar Wira Putra dan Dodik Ariyanto yang menyatakan role stress tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hamun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan Dwi Handayani (2014) yang menyatakan role stress berpengaruh terhadap kinerja

#### 2). Pengaruh *gender* terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui bahwa nilai P Value untuk *gender* adalah 0.031, dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0.05:

$$0.031 < 0.05 = p \text{ value} < \alpha$$

Jika  $p \text{ value} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian Hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, gender berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau.

Hal ini mendukung teori yang menyatakan pengambilan keputusan dalam pembuatan *judgment* harus didukung oleh informasi yang memadai. Menurut Meyer dan Levy (1986) dalam Jamilah *et al*, (2007) kaum pria dalam pengolahan informasi biasanya tidak menggunakan seluruh informasi yang ada sehingga keputusan yang diambil kurang komprehensif. Lainhalnya dengan wanita, mereka dalam mengolah informasi cenderung lebih teliti dengan menggunakan informasi yang lebih lengkap dan mengevaluasi kembali informasi tersebut dan tidak gampang menyerah. Kaum wanita relatif lebih efisien dibandingkan kaum pria selagi mendapat akses informasi. Selain itu, kaum wanita juga memiliki daya ingat yang lebih tajam terhadap suatu informasi baru dibandingkan kaum pria dan demikian halnya kemampuan dalam mengolah informasi lebih hati-hati sehingga dalam membuat keputusan *judgment* lebih tepat dibandingkan kaum pria. Argumen ini didukung oleh hasil penelitian Chung dan Monroe (2001), Johnson dan Kaplan (1998), dan Ruegger dan King (1992)

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Jamilah (2007) yang menyatakan gender berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan Hartono (2010)

yang menyatakan gender tidak berpengaruh terhadap kinerja

### **3). Pengaruh Struktur Audit terhadap kinerja**

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui bahwa nilai P Value untuk struktur audit adalah 0.002, dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0.05:

$$0.002 < 0.05 = p \text{ value} < \alpha$$

Jika  $p \text{ value} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian Hipotesis  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau.

Hal ini mendukung teori yang menyatakan Struktur audit membantu auditor dalam melakukan audit lebih terarah, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak mengetahui struktur audit akan mengalami kesulitan dalam audit. Hal ini mempengaruhi koordinasi sehingga dapat mengganggu kinerja auditor. Hasil penelitian Fanani (2008) dan Eriani (2010) menunjukkan bahwa Kantor Akuntan Publik yang menggunakan struktur audit meningkatkan kinerja auditor.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Elizabet Hanna dan Friska Firmanti (2013) yang menyatakan struktur audit berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan Ade Septiawan, Ethika, Popi Fauziati yang menyatakan struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja

### **4). Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja**

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui bahwa nilai P Value untuk

*role stress* adalah 1.755, dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0.05:

$$1.755 > 0.05 = p \text{ value} > \alpha$$

Jika  $p \text{ value} > \alpha$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan demikian Hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Artinya, profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau.

Hal ini dikarenakan profesionalisme di dalam lingkungan BPK tidak baik. hal ini tersermin dari jawaban responden yang dominan menjawab tidak setuju dibandingkan dengan opsi setuju. Dengan demikian profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini bertentangan dengan teori yang menyatakan profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (2008) banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor internal yang tercermin dari sikap dan perilaku. Hall (2008) menjelaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku, yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya. Konsep profesionalisme Hall banyak digunakan oleh para peneliti, diantaranya Morrow dan Goetz (2008) menguji profesionalisme para akuntan publik, Goetz, Morrow dan Mc Elroy (2011) untuk mengukur profesionalisme para akuntan publik yang ditambah dengan variabel yang dikembangkan, serta Kalbers dan Fogarty (2005) yang menggunakan pandangan profesionalisme yang lebih kompleks daripada ketiga penelitian tersebut menunjukkan bukti empiris hubungan variabel antededen

(pengalaman) auditor internal dengan profesionalisme, juga dengan variabel konsekuensinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian I Gede Bandar Wira Putra dan Dodik Ariyanto yang menyatakan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hamun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan Hartono (2010) yang menyatakan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja

## G. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a) Penelitian ini menguji pengaruh dari *role stress*, *gender*, struktur audit dan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau.
- b) Hasil analisa pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau dengan sample 50 orang karyawan menemukan bahwa :
  - 1) Variabel *role stress* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau.
  - 2) Variabel *gender* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau

- 3) Variabel struktur audit mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau
- 4) Variabel profesionalisme tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau

## 2. Saran

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa kelemahan, antara lain variabel yang diuji hanya 4 yakni *role stress*, *gender*, struktur audit dan profesionalisme, sementara masih banyak sekali faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

- a) Saran kepada perusahaan, hendaknya lebih memperhatikan *role stress* dan tingkat profesionalisme, karena berdasarkan data yang diperoleh, dapat diketahui *role stress* dan tingkat profesionalisme yang masih buruk sehingga tidak mempengaruhi kinerja.
- b) Saran untuk penelitian selanjutnya adalah perlu mempertimbangkan dan menambahkan variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustina Lidya. 2009. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja.*

## Jurnal Penelitian

Andini Prita.\_\_\_\_. *Pengaruh Evaluasi Etis, Orientasi Etis dan Intensi Etis Terhadap Kinerja Auditor Dari Sudut Pandang Gender Dan Psikologi Humanistik Sebagai Disiplin Ilmu.* Jurnal Penelitian

Arens, Alvin A., et al. 2007. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi Pendekatan Terpadu*, Jakarta: PT Intermedia.

Fanani Zaenal dan Hanif Afriana Rheni. 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor.* *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Volume 5 Nomor 2 Desember 2007

Gede I Bandar Wira Putra, dan Dodik Ariyanto.\_\_\_\_. *Pengaruh Independensi, Profesionalisme Struktur Audit, dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.* Jurnal Penelitian

Handayani Dwi. 2012. *Pengaruh Komitmen, Motivasi, Dan Role Stress Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik.* Jurnal Penelitian

Ikatan Akuntansi Indonesia Kompartemen Akuntan Publik. 2008. *Direktori Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik.* Jakarta: IAI KAP

Irwandi,2012, *Pengaruh*

- Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*, Jurnal, Universitas Riau.
- Jamilah, et al. 2007, *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgement*, Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar.
- Linggar Wisesa Ardhimas, dan Siti Mutmainah. \_\_\_\_\_. *Pengaruh Exercised Responsibility, Pengalaman Otonomi, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Di Semarang*. Jurnal Penelitian
- Lutans , 2006, *Perilaku Organisasi* , Jakarta: Andi.
- Mardiasmo, 2011, *Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah*, Jakarta: Penerbit Andi.
- Oei Istijato, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja Dan Aspek-Aspek Kerja Lainnya)*, Gramedia.
- Robbins Stephen P., 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso Singgih, 2010, *Mastering SPSS 18* ,Elex Media Komputindo.
- Sarwoto, 2009, *Dasar – dasar Organisasi Management*, Jakarta: Ghalia.
- Septiawan Ade, Ethika, dan Popi Fauziati. \_\_\_\_\_. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Penelitian.
- Simamora , 2006, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN Yogya.
- Trisnaningsih, 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Prosiding Simposium nasional Akuntansi X, 26-28 Juli, hlm.1-56