

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, KESAN  
KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN, *LOCUS OF CONTROL* DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR  
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
DI PEKANBARU, PADANG DAN BATAM)**

**Al Azhar L**

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru

**ABSTRAK**

*This study aimed to determine the effect of role conflict, role ambiguity, the impression of environmental uncertainty, locus of control and motivation to work on the performance of auditors by public accountants in Pekanbaru, Padang and Batam. The used samples were 14 public accountants in Pekanbaru, Padang and Batam the total number of respondents 70 people. The method of data analysis used multiple regression using SPSS version 17.00. The results showed that role conflict variables have an influence on the performance of the auditor with a significance value of 0.011, role ambiguity variable does not effect on the performance of the auditor with a significance value of 0.433, environmental uncertainty variable does not affect on the performance of the auditor with a significance value of 0.075, variable locus of control does not effect on the performance of the auditor with a significance value of 0.515 and work motivation variable does not effect on the performance of the auditor with a significance value of 0.689. Adjusted R square value is equal to 0.323, or 32.3%, which means that the percentage effect of the independent variables in this study the dependent variable is equal to 32.3%. While the remaining 67.7% is explained by other variables, such as: the structure of the audit, experience and so forth.*

***Kata Kunci : Role Conflict, Role Ambiguity, Uncertainty impression Environment, Locus of Control, Work Motivation, Performance of Auditor.***

**PENDAHULUAN**

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi sekaligus memberikan opini terhadap laporan keuangan sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan suatu perusahaan atau organisasi, maupun instansi pemerintahan yang berguna untuk pengambilan keputusan ekonomi.

Auditor sering dihadapkan oleh potensial konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran (*role conflict*) didefinisikan sebagai adanya tekanan dua atau lebih kelompok tekanan secara simultan sehingga kepatuhan pada kelompok yang satu akan menimbulkan kesulitan atau ketidakmungkinan untuk mematuhi yang lainnya (Wolfe, *et al*, 1962). Konflik peran berhubungan dengan penyimpangan hasil dan sikap pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti misalnya rendahnya kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kecenderungan meninggalkan perusahaan dan mengurangi komitmen organisasi. Selain konflik peran, auditor juga sering dihadapkan oleh potensial ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugasnya.

Auditor mengalami ketidakjelasan peran yang muncul akibat tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Ketidakjelasan peran dapat mengurangi tingkat kepastian apakah informasi yang diperoleh dalam pemeriksaan telah objektif dan relevan serta dapat menyebabkan auditor mengalami tekanan dan penurunan kepuasan kerja (Koustelios, 2004). Auditor dengan pengetahuan dan pengalaman yang lebih sedikit akan menganggapi informasi yang digunakan dalam pertimbangan atau analisis judgementnya dengan cara yang berbeda. Auditor yang sedikit pengetahuannya akan merasa tidak yakin apakah judgement yang dibuatnya sudah tepat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa auditor mengalami kesan ketidakpastian lingkungan kerja sehingga mempengaruhi kinerjanya.

*Locus of control* adalah derajat sejauh manaseseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri dan merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu yang dapat dibedakan atas *locus of control internal* dan *locus of control external*. Menurut Luthans (1995) *locus of control* sangat penting, karena perbedaan *locus of control* dalam diri seseorang dapat membawa dampak yang berbeda dalam kinerja dan kepuasan kerja.

Setiap auditor belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong ini yang disebut dengan motivasi. Seorang auditor memiliki cukup pengetahuan namun dia tidak memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena ia menginginkan pekerjaan di tempat lain sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Fenomena inilah yang mungkin menyebabkan para akuntan muda enggan bekerja dalam waktu panjang di Kantor Akuntan Publik, sehingga Institusi Akuntan Publik mengalami masalah regenerasi akuntan publik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki motivasi tinggi akan berkerja sekuat tenaga untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah yaitu apakah konflik peran, ketidakjelasan peran, kesan ketidakpastian lingkungan, *locus of control* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor?

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mendapatkan bukti empiris dan menjelaskan pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, kesan ketidakpastian lingkungan, *locus of control* dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Padang dan Batam.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai (2005). Kinerja berarti seberapa baik seorang auditor profesional mampu memenuhi persyaratan kerja yang ada. Kualitas kerja auditor profesional ditentukan oleh kombinasi dari tiga faktor yaitu *effort* (usaha), *ability* (kemampuan), *direction*(arahan). *Effort* berarti seberapa keras seorang auditor dalam bekerja, *ability* terfokus pada kapabilitas seorang auditor, sedangkan *direction* berarti seberapa baik seorang auditor memahami apa yang diharapkan dari pekerjaan yang ia lakukan (Leslie dan Lyold, 2000). Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kinerja bisa melibatkan perilaku yang abstrak (supervisi, perencanaan, pengambilan keputusan). Kinerja termasuk juga dimensi kualitas dan kuantitas. Kinerja adalah fungsi dari usaha. Tanpa usaha, kinerja tidak akan dihasilkan (Mulyadi, 2002).

Konflik peran (*role conflict*) didefinisikan sebagai adanya tekanan dua atau lebih kelompok tekanan secara simultan sehingga kepatuhan pada kelompok yang satu akan menimbulkan kesulitan atau ketidakmungkinan untuk mematuhi yang lainnya (Wolfe, *et al*, 1962). Menurut Abernethy dan Stoelwinder (1995) tingkat peran dipengaruhi oleh seberapa jauh para profesional ingin mempertahankan sikap keprofesionalan mereka dalam perusahaan dan seberapa jauh lingkungan pengendalian yang berlaku di perusahaan mengancam otonomi para profesional tersebut. Konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja (banyaknya terjadi perpindahan pekerja), penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan (Jackson dan Schuler, 1985).

Adanya potensi terjadinya konflik peran (*role conflict*) perlu mendapat perhatian, sebab konflik yang terjadi dalam organisasi akan membawa dampak yang merugikan karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, menurunnya kepuasan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan.

Ketidajelasan peran (*role ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan (Gibson, *et al*, 1997). *Role ambiguity* atau ketidajelasan peran adalah kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki dengan yang dibutuhkan, tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas serta ketidakpastian tentang otoritas untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat (Andraeni, 2003). Menurut teori peran, ambiguitas peran berkepanjangan dapat mendorong terjadinya ketidakpuasan kerja, mengikis rasa percaya diri, dan menghambat kinerja pekerjaan. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya maka akan timbul ambiguitas peran (Rivai dan Deddy, 2010). Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran terjadi saat karyawan tidak memiliki informasi, arahan dan tujuan yang jelas mengenai peran atau tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Ketidajelasan lingkungan menurut Fisher (1998) yaitu: 1) adanya *lack* informasi mengenai faktor-faktor lingkungan yang berkaitan dengan situasi pembuatan keputusan; 2) tidak mengenali hasil (*outcome*) keputusan spesifik yang menyangkut seberapa banyak organisasi harus mengalami kerugian, jika keputusan yang diambil tidak tepat; 3) ketidakmampuan untuk menetapkan kemungkinan pada tingkat keyakinan tertentu dengan memperhatikan bagaimana faktor-faktor lingkungan berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan unit keputusan dalam melaksanakan fungsinya. Ketidajelasan lingkungan merupakan ketidakmampuan untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari keputusan-keputusan yang diambil sehingga besar atau kecil kerugian yang diderita akibat kesalahan dalam mengambil keputusan tidak dapat diidentifikasi secara jelas serta ketidakmampuan untuk menilai kemungkinan pada berbagai tingkat keyakinan tentang bagaimana faktor-faktor lingkungan dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu keputusan yang diambil (Duncan, 1972).

*Locus of control* dibagi menjadi dua yaitu *locus of control internal* yang berasal dari aktivitas dirinya dan *locus of control external* yang menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol oleh keadaan sekitarnya (Kreitner dan Kinicki, 2003). Individu dengan *locus of control external* menyatakan bahwa dimensi *internal* dan *external* dalam *locus of control* memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan dan perilaku individu turut berperan di dalamnya.

Sebaliknya, individu yang mempunyai *external locus of control* memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan dan dalam mencapai tujuan perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya (Zimbardo, 1985).

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003). Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu. Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya kinerja terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai kinerja terbaik (Setiawan dan Ghozali, 2006).

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terbainya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan kinerja auditor secara keseluruhan. Hasil penelitian Arfan dan Ishak (2005) menyimpulkan bahwa konflik peran (*role conflict*) mempunyai dampak negatif terhadap perilaku karyawan seperti penurunan kinerja secara keseluruhan. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Maulana (2013) yang mengatakan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Ketidajelasan peran menghalangi peluang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan meningkatkan keluar masuk karyawan (*turnover*) karena ketidakjelasan peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan (*delays*) dalam mengambil tindakan sehingga kinerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah (Singh, 1993). Hasil penelitian Ardhimas (2007) mengatakan bahwa ketidakjelasan peran terbukti mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Agustina (2009) yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) secara parsial memberikan pengaruh negative yang signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut: H2 : Ketidajelasan Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Ketidapastian tanggapan didefinisikan sebagai kurangnya pengetahuan tentang pilihan-pilihan tanggapan atau ketidakmampuan untuk memprediksi konsekuensi pilihan tanggapan (Miliken, 1987).

Kesan ketidakpastian lingkungan berhubungan secara negatif dengan kinerja dimana auditor tidak mempunyai keahlian dalam membuat suatu judgement yang mengakibatkan kinerja merosot. Diana (2006) melakukan penelitian yang hasilnya menyimpulkan bahwa kesan ketidakpastian lingkungan berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian Firdaus (2007) menyatakan bahwa kesan ketidakpastian lingkungan berhubungan secara negative dengan kinerja dimana auditor tidak mempunyai keahlian dalam membuat suatu judgement yang mengakibatkan kinerja merosot. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Kesan ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

*Locus of control* dapat juga diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya (Jena dan Dian, 2010). Maulana (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor, dimana jika auditor menghadapi suatu peristiwa seperti adanya konflik disaat melakukan pekerjaannya maka ia dihadapkan pada kondisi dimana ia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang sedang terjadi sehingga dapat melanjutkan pekerjaannya. Kartika (2007) meneliti tentang *locus of control* sebagai anteseden hubungan kinerja pegawai dan penerimaan perilaku disfungsi audit mendapatkan kesimpulan bahwa *locus of control external* berhubungan negative terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut:

H4: *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Suasana batin atau psikologi seorang auditor sebagai individu dalam organisasi dalam lingkungan kerjanya juga mempengaruhi kualitas kinerja. Hasil penelitian Dwilita (2008) menyimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan, ketika motivasi para auditor meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat. Farlen (2011) melakukan penelitian di PT. United Tractors Samarinda yang hasilnya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H5: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

## METODE PENELITIAN

Sampel penelitian ini adalah KAP yang ada di Pekanbaru, Padang dan Batam yang berstatus terdaftar di Institut Akuntan Publik Indonesia tahun 2013.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja pada KAP sebagai responden dalam penelitian ini.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: kinerja auditor. Kinerja auditor menurut Mulyadi (2002:11) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Indikator dari kinerja auditor adalah: ketepatan waktu, penilaian terhadap hasil pekerjaan, peningkatan prosedur audit, penilaian kinerja, menjalin hubungan baik dengan klien. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5 point.

### **Variabel Independen (X)**

#### **Konflik Peran (X1)**

Konflik peran adalah kemunculan dua (atau lebih) penyampai peran secara bersamaan yang saling bertentangan. Konflik peran yang timbul akan meningkatkan kecemasan dalam menjalankan tugas, kurangnya kewenangan dalam mengambil keputusan. Indikator dari konflik peran adalah peraturan atau kebijakan KAP, menerima penugasan dari dua atau lebih dari rekan yang bertentangan, Penugasan yang tidak tepat, bekerja dengan dua tim dengan cara kerja yang berbeda, Tidak adanya dukungan dari rekan kerja dalam melakukan penugasan, tidak mendapatkan sumberdaya yang cukup. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5 point.

#### **Ketidakjelasan Peran (X2)**

Ketidakjelasan peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan. Indikator dari ketidakjelasan peran adalah pemberian informasi, wewenang auditor, pembagian waktu, deskripsi tugas, hak istimewa dan kewajiban auditor. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5 point.

#### **Kesan Ketidakpastian Lingkungan (X3)**

Miliken (1987) membedakan tiga jenis ketidakpastian lingkungan yaitu: ketidakpastian keadaan, ketidakpastian efek/pengaruh, dan ketidakpastian tanggapan. Indikator dari kesan ketidakpastian lingkungan adalah kemampuan dalam bekerja, penggunaan metode kerja yang baik, kesulitan menentukan keputusan terkait pekerjaan, penyesuaian menangani perubahan-perubahan sosial, ekonomi, politik atau teknis. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5 point.

**Locus of Control (X4)**

Konsep *locus of control* didasarkan pada teori pembelajaran sosial. *Locus of control* adalah persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang mendorongnya. Indikator dari *locus of control* adalah pencapaian hasil, faktor keberuntungan, kesuksesan, memiliki etos kerja yang tinggi, pribadi yang bertanggung jawab, kemampuan menciptakan kehidupan masa depan, antisipasi permasalahan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5 point.

**Motivasi Kerja (X5)**

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003). Indikator dari motivasi kerja adalah dukungan jaminan sosial, pemberian gaji dan tunjangan, tidak adanya kepedulian keselamatan kerja, resiko pekerjaan sesuai dengan kompensasi, sistem bonus, kebutuhan pangan dan sandang. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5 point.

**Pengujian Validitas Data**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu instrumen. Penentuan validitas data menggunakan korelasi pearson, hasil korelasi antar variabel dibandingkan dengan range angka korelasi -1, 0 dan +1 pada tingkat signifikan 0,05 apabila  $r_{hitung}$  mendekati angka 1, maka instrumen tersebut valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung}$  mendekati angka 0 (semakin menjauhi angka 1) maka instrumen penelitian tersebut tidak valid.

**Pengujian Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dalam program SPSS, yaitu menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Apabila  $\text{Alpha} > 0,60$  konstruk (variabel) memiliki reliabilitas dan jika  $\text{Alpha} < 0,60$  konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

**Pengujian Normalitas Data**

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan melalui analisa grafik, yakni dengan melihat *normal probability plot*.

**Pengujian Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi dibuktikan adanya korelasi antar variabel independen. Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

**Pengujian Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke residual pengamatan yang lain. Asumsi ini diuji dengan membuat plot residual value dengan *predicted value*.

**Pengujian Autokorelasi**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan uji *Durbin Watson*, dimana dalam pengambilan keputusan dengan melihat berapa jumlah sampel yang diteliti yang kemudian dilihat angka ketentuannya pada tabel *Durbin Watson*.

**Uji Koefisien Determinasi**

Uji *koefisien determinasi* digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, dan sisanya yang tidak dapat dijelsakan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang ada di KAP Pekanbaru, Padang dan Batam. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Kuesioner disebar pada 14 kantor akuntan publik yang berada di Pekanbaru, Padang dan Batam secara langsung. Dari 70 kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sebanyak 41 kuesioner (58.58%), kuesioner yang tidak mendapat respon sebanyak 29 kuesioner (41.42%). Kuesioner yang dapat digunakan adalah sebanyak 40 kuesioner (58.58%).

**Hasil Pengujian Validitas Data**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil korelasi pearson mendekati angka 1 yang berarti bahwa seluruh instrument data valid.

### **Hasil Pengujian Reliabilitas Data**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data untuk seluruh variabel independen, diperoleh hasil *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0.6 yang berarti bahwa data tersebut reliabel.

### **Hasil Pengujian Normalitas Data**

Untuk melihat apakah normalitas rata-rata jawaban responden yang menjadi data dalam penelitian ini dapat dilihat dari *normal probability plot*. Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Dari hasil perhitungan hasil analisis data, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel independen  $<10$  dan *tollerance*  $>0,10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari multikolinearitas.

### **Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Pada penelitian ini menguji ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatter plot*. Jika pada *scatter plot* memiliki titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### **Hasil Pengujian Autokorelasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 1.827 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi, karena nilai *Durbin Watson* berada diantara -2 sampai +2.

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.339	5.403		3.024		.005
	Konflik Peran	.328	.122	.476	2.677	2.030	.011
	Ketidajelasan Peran	-.170	.214	-.173	-.793	2.030	.433
	Kesan Ketidakpastian Lingkungan	-.446	.244	-.367	-1.832	2.030	.075
	<i>Locus of Control</i>	.087	.132	.099	.658	2.030	.515
	Motivasi Kerja	.030	.073	.060	.404	2.030	.689

Berdasarkan hasil koefisien regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16.339 + 0.328 X_1 - 0.170 X_2 - 0.446 X_3 + 0.087 X_4 + 0.030 X_5 + e$$

Keterangan :

- Nilai konstanta (*a*) sebesar 16.339. Artinya adalah apabila persepsi terhadap variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai 16.339.
- Variabel independen pertama adalah konflik peran. Nilai koefisien regresi variabel konflik peran sebesar 0.328. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan konflik peran sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.328% dengan asumsi variabel lain tetap.
- Variabel independen kedua adalah ketidakjelasan peran. Nilai koefisien regresi variabel ketidakjelasan peran sebesar -0.170. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan ketidakjelasan peran 1% satuan maka akan menurunkan kinerja sebesar 0.170% dengan asumsi variabel lain tetap.
- Variabel independen ketiga adalah kesan ketidakpastian lingkungan. Nilai koefisien regresi variabel kesan ketidakpastian lingkungan sebesar -0.446. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kesan ketidakpastian lingkungan sebesar 1% maka akan menurunkan kinerja sebesar 0.446% dengan asumsi variabel lain tetap.
- Variabel independen keempat adalah *locus of control*. Nilai koefisien regresi variabel *locus of control* sebesar 0.087. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan *locus of control* sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.087% dengan asumsi variabel lain tetap.

- f. Variabel independen kelima adalah motivasi kerja. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.030. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.030% dengan asumsi variabel lain tetap.

### Uji Koefisien Determinasi

Nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0.323. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 32.3 %, sedangkan sisanya sebesar 67.7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.677 > 2.030$  dengan nilai signifikansi  $0.011 < 0.05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0.793 < 2.030$  dengan nilai signifikansi  $0.433 > 0.05$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan ketidakjelasan peran yang sedang dialami oleh seorang auditor seperti tidak adanya arah kebijakan yang jelas dan ketidakpastian tentang otoritas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh kesan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja auditor diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0.832 < 2.030$  dengan nilai signifikansi  $0.075 > 0.05$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kesan ketidakpastian lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa kesan ketidakpastian lingkungan yang dialami seperti tidak adanya informasi yang jelas dalam melakukan setiap pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor itu sendiri.

Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor diperoleh nilai nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0.658 < 2.030$  dengan nilai signifikansi  $0.515 > 0.05$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dapat atau tidaknya seorang auditor mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya belum tentu mempengaruhi kinerjanya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor diperoleh nilai nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0.404 < 2.030$  dengan nilai signifikansi  $0.689 > 0.05$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ada atau tidaknya atau besar atau tidaknya motivasi yang diberikan seperti dukungan moral, bonus dalam bekerja belum tentu dapat mempengaruhi kinerja auditor.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menemukan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang ada di Pekanbaru, Padang dan Batam.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menemukan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang ada di Pekanbaru, Padang dan Batam.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menemukan bahwa kesan ketidakpastian lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang ada di Pekanbaru, Padang dan Batam.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menemukan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang ada di Pekanbaru, Padang dan Batam.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang ada di Pekanbaru, Padang dan Batam.
6. Nilai koefisien determinasi adalah 0.323 atau 32.3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (konflik peran, ketidakjelasan peran, kesan ketidakpastian lingkungan, *locus of control*, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja auditor) adalah sebesar 32.3%. Sedangkan sisanya sebesar 67.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti: struktur audit, pengalaman, otonomi dan lain sebagainya.

### Saran

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas area penelitian dan dapat menambahkan variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini diperlukan agar penelitian dimasa yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abernethy, MA., dan Stoelwinder. 1995. The Role of Professional Control in The Management of Complex Organization. *Journal Accounting Organization & Society*, Vol. 20, No. 1, pp. 1-17
- Andraeni, Noman 2003. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT.H.M Samoerna Tbk. Surabaya. [ONLINE] <http://www.damandiri.or.id/file/novitasariadcover.pdf>.
- Duncan, R.B. 1972. Characteristics of organizational environments and perceived environmental uncertainty, *Administrative Science Quarterly* 17: 313-327
- Fisher, R.T. 2001. *Role Stress, The Type a Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance*. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 13: 143-170.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J. H., 1997, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Pembangunan Nasional. Veteran. Yogyakarta. *Skripsi*.
- Firdaus, 2007. Hubungan antara Mentoring, Tekanan Peran dan Kinerja Akuntan Pendidik. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*: Vol.2, No. 2
- Indri K., Wijayanti P. 2007. *Locus of control* sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *SNA X*. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Jackson, S.E., and R.S. Schuler. 1985. A Meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Setting. *Organizational Behaviour and Human Decision Process*. 36: 16-78.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Leslie B.R., Lloyd. 2000. *Human Resources Management, 8th edition*. McGraw-Hill Irwin.
- Maulana, Ichwan. 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*. Universitas Riau.
- Milliken, F. J, 1987. *Three Types of Perceived Uncertainty about The Environment: State, Effect, and Response Uncertainty*. *Academy of Management Review*. 12: 133-143.
- Mulyadi. 2002. *Auditing Buku 1*. Salemba Empat: Jakarta.

- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai.2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarita, Jena dan Agustia. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja Locus of Control Terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*. Universitas Airlangga.
- Setiawan, Ivan Aries dan Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Singh, Jagdip. 1993. *Boundary Role Ambiguity: Facets, Determinants, and Impacts*. *Journal of Marketing*. Vol. 57, pp. 11-31.
- Wolfe, DM and Snoeck. 1962. A Study of Tension and Adjustment Under Role Conflict. *Journal of Social Issue*. July. pp. 102-121.
- Zimbardo, Philip G.1985. *Psychology and Life*, 8th Edition, Scott Foresman & Company. New York.