

**PENGARUH AMBIGUITAS PERAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AUDITOR
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI PEKANBARU****YUSRIWARTI¹**

Universitas Islam Indragiri Tembilahan

Email: yusriwarti9@gmail.com**ILHAM FUADI²**

Universitas Islam Indragiri Tembilahan

Email : ilhamfuadi010@gmail.com**ABSTRACT**

This study aims to test and obtain empirical evidence of the influence of Role Ambiguity and Motivation on Auditor Performance at Public Accounting Firms in Pekanbaru. The population in this study were auditors who worked at 6 KAP in Pekanbaru. The sample selection was carried out by means of convenience sampling, so that the number of samples was 37 respondents. Data analysis methods include validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and multiple regression analysis, determination coefficient test and hypothesis testing using SPSS version 26 software to process data. The results of this study indicate that partially, role ambiguity doesn't have effect on auditor performance, while motivation has a positive effect on auditor performance. The results of the study simultaneously showed that role ambiguity and motivation had an effect on auditor performance with a value (R^2) of 0.477 or 47.7%.

Keywords: Role Ambiguity, Motivation, Auditor Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh Ambiguitas Peran dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada 6 KAP di Pekanbaru. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *convenience sampling*, sehingga jumlah sampel yaitu 37 responden. Metode analisis data meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteoskedastisitas dan analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis dengan menggunakan software SPSS versi 26 untuk mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan motivasi pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai (R^2) sebesar 0,477 atau 47,7%

Kata Kunci: Ambiguitas Peran, Motivasi, Kinerja Auditor.

1. PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang Masalah**

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan organisasi yang bergerak dibidang jasa. Jasa yang diberikan oleh KAP ini adalah jasa audit operasional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan. Pada saat perusahaan masih kecil, laporan keuangan hanya digunakan oleh pihak internal perusahaan untuk mengetahui hasil dan posisi keuangannya. Akan tetapi ketika perusahaan tersebut menjadi perusahaan besar, kebutuhan akuntan publik pun meningkat. Maka dari itu dibutuhkan pihak yang independen yaitu kantor akuntan publik untuk meningkatkan kepercayaan para pengguna laporan karena selain pemilik perusahaan pihak eksternal juga memerlukan laporan yang benar dan akurat untuk pengambilan keputusan ekonomi (Arens, 2017). Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, Kantor Akuntan Publik (KAP) membutuhkan auditor tenaga kerja profesional, sumber daya manusia yang berkualitas sebagai aset utamanya.

Menurut Fanani, et al., (2008), kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Sedangkan menurut Mulyadi (2013), 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.

Kasus-kasus skandal akuntansi yang pernah terjadi belakangan ini mencerminkan buruknya kinerja atau kegagalan auditor dalam menjalankan perannya yang berdampak besar bagi dunia bisnis ekonomi yang menyebabkan berkurangnya kepercayaan publik akan keprofesionalitasan auditor. Kasus yang baru saja terjadi seperti kasus laporan keuangan PT Garuda Indonesia (GIIA), dimana auditor yang mengaudit laporan

GIIA adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata Sutanto Fahmi Bambang & Rekan yang merupakan anggota dari BDO Internasional. Auditor yang mengaudit laporan keuangan PT Garuda terdapat indikasi bahwa laporan keuangan PT Garuda tidak diaudit dengan standar akuntansi yang berlaku. Selaku KAP yang bertanggungjawab untuk memeriksa laporan keuangan PT Garuda Indonesia dimana telah membantu perusahaan tersebut dalam memanipulasi data-data keuangannya. Garuda Indonesia Grup membukukan laba bersih sebesar US\$809,85ribu atau setara Rp 11,33 Miliar (asumsi kurs Rp. 14.000 per dollar AS). Angka tersebut melonjak tajam dibandingkan tahun 2017 yang menderita rugi US\$216,5juta. Namun laporan keuangan tersebut menimbulkan polemik lantaran dua komisaris Garuda Indonesia yakni Chairal Tanjung dan Dony Oskaria, menganggap laporan keuangan tahun 2018 Garuda tidak sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK). Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memberikan sanksi berupa perintah tertulis kepada KAP untuk melakukan perbaikan kebijakan dan prosedur pengendalian mutu paling lambat 3 (tiga) bulan setelah ditetapkannya surat perintah dari OJK. Auditor juga diberikan sanksi pembekuan izin selama 12 bulan dan sanksi dari OJK untuk deretan jajaran direksi dan komisaris Garuda Indonesia yang harus membayar Rp. 100juta. Auditor dituntut mengetahui perannya lebih jelas agar tidak terjadi ambiguitas peran dalam mengaudit laporan keuangan karena hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja auditor dalam mengaudit suatu laporan.

Hal yang sama tentunya juga pernah terjadi di Indonesia. Kasus yang menimpa PT Telkom oleh KAP Eddy Pianto & Rekan. Dalam kasus ini laporan keuangan audit PT. Telkom tidak diakui oleh SEC (pemegang otoritas pasar modal di Amerika Serikat) dimana SEC memiliki alasan khusus mengapa tidak mengakui keberadaan KAP Eddy. Sehingga peristiwa ini mengharuskan dilakukan audit ulang terhadap PT. Telkom oleh KAP yang lain. KAP HS dan KAP Eddy telah melanggar kepercayaan, pelanggaran terhadap independensi, pelanggaran terhadap standar umum, dan pelanggaran terhadap rekan seprofesi. KAP HS dan Rekan harus membayar denda sebesar Rp 20.000.000.000,00 dan disetorkan ke kas negara sebagai setoran penerimaan negara. KAP Eddy diwajibkan untuk tidak melakukan kegiatan usaha di pasar modal dan serta mendapatkan pembekuan sementara atas izin usaha KAP tersebut.

Pengaruh ambiguitas peran dan motivasi terhadap kinerja auditor telah diteliti oleh penelitian sebelumnya. Namun ada ketidakkonsistenan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Iswarasari dan Kusumawati (2013) dengan hasil bahwa ambiguitas peran dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dan penelitian yang dilakukan Fuad dan Trisnawati (2015) membuktikan bahwa ambiguitas peran dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Karena adanya ketidakkonsistenan maka penulis tertarik untuk meneliti kembali mengenai pengaruh ambiguitas peran dan motivasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru. Penelitian ini merupakan *review* dari penelitian Haris Fuad dan Rina Trisnawati (2015) dengan perbedaan penelitian ini yaitu pada objek dan tahun penelitian.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru?
3. Apakah ambiguitas peran dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Auditing

Auditing adalah pengumpulan serta pengevaluasian bukti-bukti atas informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian informasi tersebut dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilaksanakan oleh seseorang yang kompeten dan independen. Orang yang melakukan audit disebut dengan auditor, dan para auditor yang biasa melakukan proses audit pada laporan keuangan perusahaan sering disebut sebagai auditor independen (Arens, 2017).

Tujuan umum audit adalah menyatakan pendapat atas kewajaran, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha serta arus kas sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum, sedangkan tujuan audit spesifik ditentukan berdasarkan asersi-asersi yang dibuat oleh manajemen yang tercantum dalam laporan keuangan.

Audit Internal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan terhadap laporan keuangan dan catatan keuangan perusahaan mengenai ketelitian, dapat dipercaya, efisiensi dan internal kontrol pada perusahaan dengan fungsi penilaian yang independen dan aktivitas membantu manajemen yang meliputi audit dan penilaian terhadap operasi pada seluruh tingkat organisasi perusahaan.

Terdapat dua batasan suatu audit diantaranya :

1. Beberapa kesimpulan audit dibuat atas pemeriksaan atas contoh dari bukti yang ada. Biasanya laporan keuangan didukung oleh ribuan bahkan jutaan dokumen. Proses audit biasanya terbentur dengan biaya dan waktu dan membutuhkan sebuah pemeriksaan yang mendukung pengungkapan laporan keuangan.

Beberapa contoh dapat memberikan keterbatasan untuk dipertimbangkan, meskipun demikian, kesimpulan dapat ditarik dari pemeriksaan contoh bukti yang ada sebagai subjek ketidakpastian.

2. Beberapa bukti yang mendukung laporan keuangan harus didapatkan dari perwakilan manajemen meskipun auditor dapat memperoleh bukti yang menguatkan atau bahkan tidak menguatkan. Oleh sebab itu dibutuhkan kepercayaan penuh kepada perwakilan manajemen. Jika integritas manajemen kurang, maka auditor dapat memberikan pendapat yang tidak benar atas laporan keuangan

2.2 Ambiguitas Peran

Role ambiguity atau ketidakjelasan 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).

Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Ketidakjelasan peran dirasakan seseorang jika ia tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

2.3 Motivasi

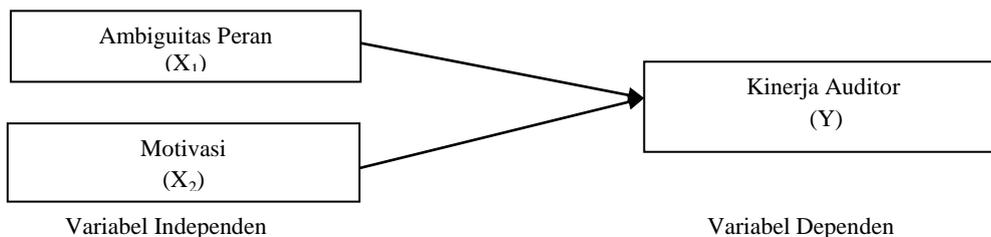
Menurut Didit (2013) motivasi merupakan kejiwaan yang mendorong dan menggerakkan untuk mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuannya. Menurut Robbins (2008) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan

2.4 Kinerja Auditor

Kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan operasi suatu organisasi. Auditor adalah seorang tenaga profesional yang berkompeten dibidangnya. Biasanya tenaga profesional sulit menerima sistem pengendalian yang terlalu birokratis dikarenakan mereka telah terbiasa menghadapi setiap masalah dalam lingkungan kerjanya dengan hasil pemikiran mereka sendiri. Kinerja kerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang perlu diperhatikan karyawan agar memiliki kinerja adalah mengenai diri sendiri terlebih dahulu, berpikir realistis dan menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang ada dalam organisasi. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesa

- H₁ : Ambiguitas Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru
- H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru
- H₃ : Ambiguitas Peran dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kausal komparatif (*causal comparative research*). Penelitian ini didefinisikan suatu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Indriantoro dan Supomo, 2016). Peneliti melakukan pengamatan terhadap konsekuensi-konsekuensi yang timbul dan menelusuri kembali fakta yang secara masuk akal sebagai faktor-faktor penyebabnya. Tujuan penelitian ini untuk menguji seberapa besar pengaruh ambiguitas peran dan Motivasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru

Yusriwati – Ilham Fuadi, Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Akuntan Publik di wilayah Pekanbaru, dengan kurung waktu tertentu yaitu selama kurang lebih 3 bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang berada pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Sampel adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik yang bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

3.4 Prosedur dan Pengumpulan data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari jawaban kuensioner dari reponden yang dikirim secara langsung kepada auditor. Pengukur data dilakukan kepada setiap responden dengan meminta pendapat mengenai suatu pernyataan dengan skala penilaian dari 1 sampai 5. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Ambiguitas Peran (X_1)

Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Ambiguitas peran yang berkepanjangan dapat mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan kerja, mengurangi rasa percaya diri terhadap apa yang dilakukannya, dan dapat menghambat kinerja pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel ambiguitas peran ada 4, yaitu wewenang, tanggung jawab, kejelasan tujuan, cakupan pekerjaan. Variabel ambiguitas peran menggunakan kuesioner yang telah dikembangkan oleh Nanang Setiawan (2019) dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* yang terdiri dari 5 skala *likert*.

2. Motivasi (X_2)

Menurut Didit (2013) motivasi merupakan kejiwaan yang mendorong dan menggerakkan untuk mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuannya. Siagian (2009), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang hendak dicapai. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel motivasi ada 3, yaitu motif, harapan, insentif. Variabel motivasi menggunakan kuesioner yang telah dikembangkan Nanang Setiawan (2019) dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* yang terdiri dari 5 skala *likert*.

3. Kinerja Auditor (Y)

Kinerja audit adalah pelaksanaan audit yang dilakukan sesuai dengan standar sehingga auditor mampu mengungkapkan dan melaporkan apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan klien. Auditor adalah seorang tenaga profesional yang berkompeten dibidangnya. Biasanya tenaga profesional sulit menerima sistem pengendalian yang terlalu birokratis dikarenakan mereka telah terbiasa menghadapi setiap masalah dalam lingkungan kerjanya dengan hasil pemikiran mereka sendiri. Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja auditor ada 4, yaitu faktor kemampuan, komitmen profesional, faktor motivasi, kepuasan kerja. Variabel kinerja auditor menggunakan kuesioner yang telah dikembangkan Nanang Setiawan (2019) dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* yang terdiri dari 5 skala *likert*.

3.6 Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata – rata, standar deviasi, varians, nilai maksimum, nilai minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (Ghozali, 2011). Dengan statistik deskriptif, kumpulan data yang diperoleh akan tersaji dengan ringkas dan rapi serta dapat memberikan informasi inti dari kumpulan data yang ada. Informasi yang dapat diperoleh dari statistika deskriptif ini antara lain ukuran penyebaran data, serta kecendrungan suatu gugus data.

Teknik analisa penelitian ini adalah regresi linier berganda yang merupakan alat analisa peramalan nilai pengaruh Regresi menurut Singgih Santoso (2010) dalam buku statistik parametik; konsep dan aplikasi dalam SPSS dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. adalah merupakan sebuah metode yang dapat digunakan untuk membangun sebuah model atau persamaan yang menjelaskan hubungan antar variabel (variabel independen atau dependen).

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Y = Kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik

α = Konstanta

Yusriwati – Ilham Fuadi, Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru

- β_1, β_2 = Koefesien Regresi
- X_1 = Ambiguitas Peran
- X_2 = Motivasi
- ϵ = Error (tingkat kesalahan)

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran objek penelitian

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disebar secara langsung kepada auditor yang bekerja pada KAP Pekanbaru. Ada pun penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti ke seluruh KAP Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Data Distribusi Penyebaran Kuesioner

No.	Nama KAP	Alamat	Kuesioner disebar	Kuisioner Kembali
1.	KAP. Khairul	Pekanbaru	10	5
2.	KAP. Griselda, Wisnu, dan Arum (cab)	Pekanbaru	10	7
3.	KAP. Drs. Hardi & rekan (cab)	Pekanbaru	10	5
4.	KAP. Drs. Selamat Sinuraya & rekan (cab)	Pekanbaru	10	6
5.	KAP. Yaniswar & rekan (cab)	Pekanbaru	10	4
6.	KAP. Rama Wendra (cab)	Pekanbaru	10	10
Jumlah			60	37

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

Berasarkan Tabel 4.1 dapat kita ketahui bahwa peneliti menyebarkan kuesioner pada kantor akuntan publik di Pekanbaru yaitu sebanyak 6 KAP. Penyebaran kuesioner peneliti yang menyebarkan sebanyak 60 kuesioner dari KAP di Pekanbaru dan kuesioner yang kembali kepada peneliti sebanyak 37 kuesioner, dengan demikian sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini hanya sebanyak 37 responden.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan cara melihat tabel statistik deskriptif yang menunjukkan data yang digunakan. Berikut ini adalah rangkuman hasil uji statistik deskriptif.

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ambiguitas Peran	37	12	28	22,65	4,224
Motivasi	37	18	29	23,81	2,504
Kinerja Auditor	37	19	35	27,43	3,877
Valid N (listwise)	37				

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

Pada tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden (N) yang diolah penelitian ini berjumlah 37 responden. Pada variabel (X_1) ambiguitas peran terdiri dari 6 pertanyaan. Responden memiliki jawaban yang bervariasi dengan nilai minimal jawaban adalah 12 dan nilai maksimal adalah 28 dengan rata-rata jawaban 22,65 serta standar deviasi 4,224. Variabel (X_2) motivasi terdiri dengan 6 pertanyaan dan memiliki nilai jawaban minimal adalah 18 dan maksimal 29 dengan rata-rata jawaban 23,81 serta dengan standar deviasi 2,504. Variabel (Y) kinerja auditor terdiri dari 7 pertanyaan dan memiliki nilai jawaban minimal adalah 19 dan maksimal 35 dengan rata-rata jawaban 27,43 serta dengan standar deviasi 3,877.

4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner dengan membandingkan, nilai r hitung dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) dimana rumus untuk mencari *degree of freedom* (df) adalah, banyaknya sampel penelitian (N) dikurangi banyaknya variabel bebas dan terikat (k). $Df = n - k = 37 - 2 = 35$, Berdasarkan tabel *r product moment* diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,324.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Ambiguitas Peran (X_1)

Item/Pertanyaan Ke	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,794	0,324	Valid
2	0,939	0,324	Valid
3	0,894	0,324	Valid
4	0,845	0,324	Valid
5	0,915	0,324	Valid
6	0,904	0,324	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

Tabel 4.3 menunjukkan variabel ambiguitas peran mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Item/Pertanyaan Ke	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,737	0,324	Valid
2	0,764	0,324	Valid
3	0,501	0,324	Valid
4	0,502	0,324	Valid
5	0,840	0,324	Valid
6	0,757	0,324	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

Tabel 4.4 menunjukkan motivasi mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor (Y)

Item/Pertanyaan Ke	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,798	0,324	Valid
2	0,790	0,324	Valid
3	0,815	0,324	Valid
4	0,814	0,324	Valid
5	0,829	0,324	Valid
6	0,808	0,324	Valid
7	0,668	0,324	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

Tabel 4.5 menunjukkan variabel kinerja auditor mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil (Ghozali, 2016).

Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *cronbrach alpha*. Menurut Indriantoro dan Supomo, (2016) suatu konstruk atau variabel dikatakan *realible* jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Hasil reliabilitas terhadap kuesioner pada semua variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Nilai Standard	Keterangan
Ambiguitas Peran	0,812	0,600	Reliabel
Motivasi	0,771	0,600	Reliabel
Kinerja Auditor	0,791	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

Pada tabel 4.6 menunjukkan nilai *Croanbach's Alpha* atas variabel ambiguitas peran sebesar (0,812), motivasi sebesar (0,771) dan kinerja auditor sebesar (0,791) sehingga disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini *reliabel* karena menunjukkan variabel tersebut >0,6 dan tidak ada satu pun yang <0,6.

4.2.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dalam regresi (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,129	4,502		,695	,492		
Ambiguitas Peran	-,201	,124	-,219	-1,625	,113	,797	1,255
Motivasi	1,212	,209	,783	5,800	,000	,797	1,255

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

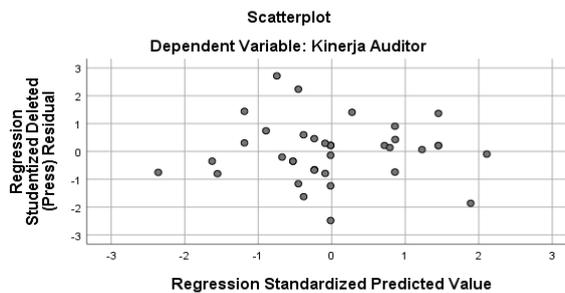
Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 dapat kita lihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,10 (*tolerance* > 0,10) dan nilai VIF (*variance inflation factor*) lebih kecil dari 10,00 (VIF < 10,00). Nilai *tolerance* untuk ambiguitas peran 0,797 dan motivasi sebesar 0,797. Nilai VIF untuk ambiguitas peran sebesar 1,255 dan motivasi sebesar 1,255. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat multikolonieritas dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatterplot*. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam moel regresi penelitian ini, sehingga data dapat dilanjutkan untuk uji berikutnya.

4.2.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan SPSS 26 maka data dapat diolah untuk dapat menunjukkan adanya pengaruh atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependen tersebut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,129	4,502	,695	,492
	Ambiguitas Peran	-,201	,124	-,219	-,113
	Motivasi	1,212	,209	,783	5,800

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

Dari tabel 4.8 uji regresi linear berganda diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,129 - 0,201 + 1,212 + \epsilon$$

4.2.7 Uji Regresi Parsial (Uji-T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel independen ambiguitas peran dan motivasi berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja auditor secara parsial. Berdasarkan tingkat signifikan 5%, maka kriteria pengujian adalah jika nilai signifikan t < 0,05 dan t hitung > t tabel pada df (jumlah sampel = n-

$k-1 = 34$; $\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,032, maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikansi. Dan jika nilai signifikansi $t > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikansi.

Ambiguitas peran memiliki t_{hitung} sebesar -1,625 sedangkan t_{tabel} lebih besar sebesar 2,032 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel ambiguitas peran 0,113 dari pada taraf signifikan 0,05 maka H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 5800 sedangkan t_{tabel} lebih besar sebesar 2,032 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel motivasi 0,000 dari pada taraf signifikan 0,05 maka H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4.2.8 Uji Regresi Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.9
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273,914	2	136,957	17,429	,000 ^b
	Residual	267,167	34	7,858		
	Total	541,081	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Ambiguitas Peran

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 maka dapat diketahui hasil anova (*analysis of varians*) atau uji F menunjukkan bahwa hasil nilai F_{hitung} sebesar 17,429 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,28 dengan df pembilang = 2 df penyebut = 34 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari table 4.12 dapat dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000, lebih kecil dari pada taraf yang ditentukan $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel ambiguitas peran dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor atau H_3 diterima.

4.2.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini dapat kita lihat pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa, nilai adjusted (R^2) sebesar 0,477 atau 47,7% hal ini berarti, kinerja auditor dipengaruhi ambiguitas peran dan motivasi sebesar 47,7% dan sisahnya 52,3% dipengaruhi faktor lain selain ambiguitas peran dan motivasi.

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,506	,477	2,803

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Ambiguitas Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

4.3 Pembahasan

4.3.1 Ambiguitas Peran Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa variabel ambiguitas peran terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan memiliki t_{hitung} sebesar -1,625 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,032 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel ambiguitas peran lebih besar 0,113 daripada taraf signifikan 0,05 maka H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor senior lebih berpengalaman terkait wewenang, tanggung jawab, kejelasan tujuan dan cakupan pekerjaan. Semakin tinggi auditor senior mengalami ambiguitas peran maka bisa diatasi dengan pengalaman kerja dan lamanya bekerja. Ambiguitas peran terjadi saat tidak adanya informasi, arahan dan tujuan yang jelas mengenai peran atau tugas-tugas yang harus dilaksanakannya sehingga hal ini mampu mempengaruhi kinerja auditor. Maka setiap auditor sebaiknya memahami peran dan tugasnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Iswarasari dan Kusumawati (2013) yang menyatakan ambiguitas peran tidak mempengaruhi kinerja auditor, ketidakjelasan tugas yang diberikan kepada auditor tidak mempengaruhi kinerja auditor meningkat ataupun menurun karena profesi auditor terikat dengan kode etik sehingga auditor akan menjunjung tinggi sifat profesionalismenya. Winidiantari dan Widhiyani (2015) menyatakan ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor, KAP di Bali banyak mengaudit perusahaan berskala besar dan memiliki jumlah auditor yang sedikit sehingga meminimalkan terjadinya ketidakjelasan peran yang lebih sering ditemui pada KAP *Big Four* atau Kantor Akuntan Publik berukuran besar.

4.3.2 Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan memiliki t_{hitung} sebesar 5,800 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,032 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel motivasi lebih besar 0,000 dari pada taraf signifikan 0,05 maka H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, dengan adanya motivasi seseorang dapat bekerja lebih tinggi untuk memenuhi suatu kebutuhan. Auditor senior yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan auditor junior, hal ini disebabkan karena tingkat kebutuhan yang ingin dicapai lebih besar sehingga auditor senior harus totalitas dalam menjalankan tugas. Kondisi ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di wilayah pekanbaru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fuad (2015) yang menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu mencapai tujuan. Safitri (2015) menyatakan semakin tinggi tingkat motivasi seorang auditor maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan sedangkan menurut Winidiantari dan Widhiyani (2015) adanya motivasi seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam penugasan auditnya dan berdampak pada peningkatan kinerja auditor secara keseluruhan.

4.3.3 Ambiguitas Peran Dan Motivasi Berpengaruh Secara Silmultan Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji F menunjukkan bahwa hasil nilai F_{hitung} sebesar 17,429 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,28 dengan df pembilang = 2 df penyebut = 34 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan tingkat signifikan sebesar 0,000, lebih kecil dari pada taraf yang ditentukan $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ambiguitas peran dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor atau H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan motivasi dapat menimbulkan rasa kecemasan, tidak adanya target dalam bekerja dan kebingungan dalam menjalankan tugas sehingga dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Penelitian ini sejalan dengan Winidiantari dan Widhiyani (2015) yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ambiguitas peran diketahui bahwa memiliki t_{hitung} sebesar -1,625 sedangkan t_{tabel} lebih besar sebesar 2,032 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel ambiguitas peran 0,113 dari pada taraf signifikan 0,05 maka H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor karena auditor senior lebih berpengalaman terkait wewenang, tanggung jawab, kejelasan tujuan dan cakupan Pekerjaan.
2. Motivasi diketahui memiliki t_{hitung} sebesar 5,800 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,032 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel motivasi lebih besar 0,000 dari pada taraf signifikan 0,05 maka H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, dengan adanya motivasi seseorang dapat bekerja lebih tinggi untuk memenuhi suatu kebutuhan.
3. Ambiguitas peran dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor. Hasil uji F menunjukkan bahwa hasil nilai F_{hitung} sebesar 17,429 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,28 dengan df pembilang = 2 df penyebut = 34 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan tingkat signifikan sebesar 0,000, lebih kecil dari pada taraf yang ditentukan $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ambiguitas peran dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor. H_3 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk perbaikan penelitian kedepannya antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel penelitian sehingga dapat mempengaruhi kinerja auditor seperti pengalaman, otonomi, profesionalisme, tekanan peran, konflik peran, komitmen organisasi dan independensi.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan sampel lebih banyak lagi dan memperluas penyebaran sampel selain dikantor akuntan publik pekanbaru sehingga diharapkan tingkat generalisasi dari analisis yang akurat
3. Peneliti selanjutnya diharapkan mengawasi secara langsung auditor saat melakukan pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Andraeni, N.N. 2003. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal. PT H.M. Sampoerna Tbk Surabaya.
- Arens. A, A, dkk. 2017. *Auditing And Assurance Service And Intergated Approces, 16th Edition*. Edinburg UK : *Person Limited Edition*. Jakarta:Salemba Empat.
- Didit, Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. PT Temprina Media Grafika. Surabaya
- Fanani dkk. 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Vol 5 No. 2
- Fuad, Haris dan Trisnawati. 2015. *Pengaruh pengalaman, otonomi, profesionalisme, ambiguitas peran, dan motivasi Terhadap kinerja auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di surakarta dan semarang)*. Jurnal Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Indriantoro Nur Dan Supomo Bambang, 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Pertama. Cetakan Ketujuh. Penerbit BPFE. Yogyakarta*.
- Iswarasari, Della dan eny kusumawati. 2013. *Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran, motivasi, komitmen organisasi, dan independensi terhadap kinerja auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di surakarta dan yogyakarta)*.Jurnal Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Vol.3 No.3.
- Mulyadi. 2013. *Auditing*.Yogyakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Safitri, Devi 2015. *Pengaruh ambiguitas peran dan motivasi terhadap kinerja auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di pekanbaru, batam, dan medan)*.Jurnal Akuntansi Universitas Riau Pekanbaru, Vol.3 No.2 hal:160-173, ISSN:2337-4314.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Setiawan, Nanang. 2019. *Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang*.
- Singgih, Santoso. 2010. *Statistik Nonparametrik*. Jakarta:PT Elex Media Komputindo
- Siagian, Sondang. 2009. *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua*. Jakarta: Rineka Cipta
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta : Salemba
- Winidiantari, Putu Nita dan Ni Luh Sari Widhiyani. 2015. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. ISSN: 2302-8556 Volume 12 Nomor 1, 249-264.
- www.cnbcindonesia.com (Diakses pada 08 Nopember 2019)