

PENGARUH KOMPLIK PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KAP DI PEKANBARU

Oleh : BADEWIN

Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
Universitas Islam Indragiri Tembilahan
Email: win.badewin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komplik peran terhadap kinerja auditor dan untuk mengatasi masalah konflik peran ini sangat penting baik dalam organisasi maupun publik agar terciptanya kinerja auditor yang berkepanjangan dan dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik. Dengan adanya kinerja auditor maka sebagai pekerja, baik klien maupun staf lainnya dapat lebih diperhatikan lagi, tidak ada saling membedakan antara atasan dan bawahan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor junior maupun senior yang bekerja di KAP di Pekanbaru.

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kausal komparatif (*Causal Comparative Research*). Jenis data yang dipakai adalah data primer, dengan data yang dikumpulkan sebanyak 33 kuesioner. Metode pemilihan sampel pada penelitian ini yaitu dengan metode *Convenience Sampling*. Analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis *multivariate SPSS V 17 2014*.

Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, dengan pengujian kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Pengujian hipotesa yang digunakan adalah uji-t dan koefisien determinasi (R^2). Deskriptif statistik juga digunakan untuk membantu menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang terkumpul.

Hasil penelitian adalah konflik peran memiliki pengaruh negatif sebesar -0.339 terhadap kinerja auditor, dengan tingkat signifikan 0.054 yang artinya konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata kunci : Konflik peran, dan kinerja auditor

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Skandal akuntansi perusahaan-perusahaan besar di Amerika Serikat– Seperti Enron, Global Crossing, Worldcom, Microstrategy, Adelphia, PNC Financial Service, dan *Rite Aid*- hampir semuanya melibatkan kantor akuntan publik (KAP) besar seperti The Big Five. KAP kelas menengah juga tidak luput dari masalah tersebut, seperti RSM Salustro Reydel di Perancis yang melakukan kesalahan saat melakukan audit atas Vivendi Universal. Di Indonesia juga pernah terjadi hal yang sama pada kasus PT. Kimia Farma Tbk yaitu terjadinya *overstated* pada laba bersih per 31 Desember 2001. Setidaknya hal ini bisa menjadi pembelajaran bersama bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia untuk lebih meningkatkan kinerja. Menanggapi kondisi yang kurang kondusif tersebut, maka peneliti ini akan meneliti pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di pekanbaru.

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien maupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan mencapai hasil kerja yang baik bahkan lebih baik kearah tercapainya tujuan organisasi atau sebaliknya (Ramadhan, 2011).

Auditor dihadapkan oleh potensial konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individu didalam organisasi dengan orang lain didalam dan diluar organisasi (Tsai dan Shis 2005). Efek potensial dari konflik peran sangatlah rawan–tidak hanya bagi 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. Fried (1998) menguji pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai perusahaan industri Israel.

Motivasi dari penelitian ini adalah auditor menghadapi tekanan dalam memperbaiki produktivitasnya. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Kontribusi teoritis diharapkan dalam

penelitian ini adalah menambah pengetahuan akuntansi, khususnya auditing dan akuntansi keprilakuan dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Kontribusi praktis bagi auditor dan organisasi terkait, yaitu memberikan input kepada kantor akuntan publik tentang dampak penerapan, pendekatan dari penurunan terjadinya konflik peran terhadap kinerja auditor agar dapat berguna untuk meningkatkan kinerja auditor.

Ada beberapa penelitian yang dilakukan diantaranya merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Lidya Agustina (2009) Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *survey* yaitu teknik pengumpulan data dan analisis data berupa opini dari subjek yang diteliti (responden) melalui tanya jawab dengan sampel KAP *big four* yang berada di wilayah DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor dan kinerja auditor, sedangkan konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor dan kinerja auditor. Dan penelitian Zaenal Fanani (2008) Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada KAP Jawa Timur). Hasil uji menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel struktur audit dan negatif untuk konflik peran, sedangkan untuk variabel ketidakjelasan peran tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan maksud untuk memperjelas dan mempertajam permasalahan yang berhubungan dengan pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor yang objek penelitiannya di Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Pekanbaru.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Zaenal Fanani (2008) adalah penelitian ini menggunakan satu variabel independen yaitu konflik peran, dengan variabel dependen yaitu kinerja auditor dan peneliti menggunakan sampel penelitian yaitu auditor yang bekerja pada KAP di Pekanbaru dan sudah terdaftar sesuai dengan *directory* Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAI pada tahun 2014. Alasan memilih KAP di Pekanbaru yaitu tempat yang terjangkau oleh peneliti serta memiliki status yang jelas dan alamat kantor yang jelas. Waktu penelitian pada bulan Maret 2014 dengan kurun waktu tertentu selama beberapa bulan dihitung mulai *survey* tempat penelitian, proses perizinan penelitian dan pengolahan data. Metode penelitian dengan menggunakan kuesioner data responden berupa pertanyaan yaitu untuk mempermudah analisa atas masalah yang diteliti agar mendapatkan informasi relevan yang ada dalam data serta menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu permasalahan.

II. TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Konflik Peran

Konflik peran (Tsai dan Shis 2005) adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Sedangkan kinerja auditor adalah evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung (Kalbers dan Egarty 1995).

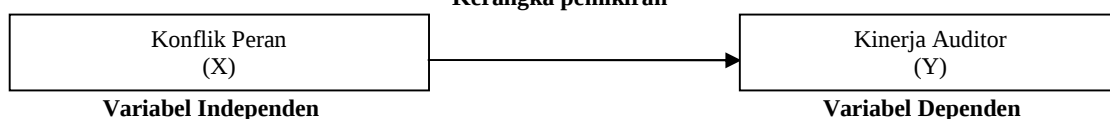
Pengertian Kinerja Auditor

Kinerja auditor (Goldwasser 1993) adalah perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standard kurun waktu tertentu (Goldwasser 1993), yaitu : (1) kualitas kerja- yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor, (2) kuantitas kerja- yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan, (3) ketepatan waktu- yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa konflik peran ini sangat mempengaruhi kinerja auditor baik dalam organisasi maupun individu dalam bekerja. Supaya tidak terjadi konflik peran yang berkepanjangan maka kinerja auditor harus lebih kita tingkatkan dan bisa saling berkompromi satu sama lain supaya menurunnya terjadi konflik peran yang berkepanjangan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini digunakan pada tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang disebut Kausal Komparatif (Zaenal Fanani 2008). Sehingga pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen (konflik peran) dan variabel dependen (kinerja auditor).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru Provinsi Riau yang terdaftar di *directoryIAI* tahun 2014. Jumlah KAP yang diteliti ada 4 (empat) KAP. Nama-nama KAP tersebut adalah KAP. Drs. Selamat Sinuraya & Rekan, KAP. Drs. Katio & Rekan (cab), KAP. Drs. Hardi & Rekan, dan KAP. Hadibroto & Rekan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2014 dengan kurun waktu tertentu selama beberapa bulan dihitung mulai survey tempat penelitian, proses perizinan penelitian dan pengolahan data.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian Umi Narinawati (2010:37).

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh auditor senior maupun auditor junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru. Metode pemilihan sampel adalah dengan metode *Convenience Sampling*, yang merupakan metode pengambilan sampel yang diperolehnya secara tidak direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan, yaitu unit subjeknya tersedia bagi peneliti saat pengumpulan data dilakukan.

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data digunakan dengan metode kuesioner. Data penelitian berupa data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para auditor yang bekerja pada KAP di Pekanbaru. Kuesioner dikirimkan sendiri oleh peneliti secara langsung kepada masing-masing KAP di Pekanbaru. Pengiriman kuesioner tersebut dilakukan sendiri oleh peneliti dengan tujuan agar tingkat pengembalian (*response rate*) kuesioner bisa lebih tinggi.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah cara menemukan dan mengukur variabel-variabel dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian yang dimasukkan dalam kuesioner.

3.5.1 Variabel independen/ Konflik Peran (X)

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 terabaikannya perintah yang lain (Fanani & kk). Diukur dengan 4 indikator konflik peran yang terjadi seperti gejala psikologis, tuntutan ekonomi, adanya persaingan dan tekanan tinggi yang terdiri dari 7 pertanyaan (Zaenal Fanani 2008).

3.5.1 Variabel dependen/ Kinerja Auditor (Y)

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Dalam penelitian ini kinerja auditor diukur dengan menggunakan kuesioner kinerja auditor. Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument dari 7 pertanyaan yang direplikasi dari penelitian Zaenal Fanani (2008), dengan diukur 4 indikator antara lain: kemampuan, komitmen profesi, motivasi, dan kepuasan kerja.

3.6 Teknik Analisa Data

Hasil penelitian atau kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat berdasarkan proses pengujian data yang meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisa data. Oleh karena itu, hasil kesimpulan tergantung pada kualitas data dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu dengan menjelaskan secara rinci hasil penelitian. Pada penelitian ini, peneliti akan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan peneliti kepada para auditor yang bekerja

di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdaftar pada *directory* Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntansi Publik Indonesia (IAPI) tahun 2014 di Pekanbaru.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang digunakan dalam penelitian ini perlu diuji keahliannya dan keandalannya, karena data tersebut berasal dari jawaban responden yang mungkin dapat menimbulkan bias. Hal ini dirasa penting untuk dilakukan sebab kualitas data yang diolah akan mempengaruhi kualitas hasil penelitian.

3.6.2.1 Uji Validitas

Sekaran (2003), mengemukakan bahwa uji validitas menggambarkan bagaimana kuesioner (pertanyaan atau item) sungguh-sungguh mampu mengukur apa yang ingin diukur, berdasarkan teori-teori dan ahli. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya alat *test* adalah 0,30 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai indeks validitas suatu alat *test* $\geq 0,30$ maka alat *test* tersebut dinyatakan valid.
2. Apabila nilai indeks validitas suatu alat *test* $< 0,30$ maka alat *test* tersebut dinyatakan tidak valid (ditolak).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Oleh karena alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang diisyaratkan dalam analisis regresi sederhana. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji heterokedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorof-smirnov (Uji K-S). Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S $>$ dibandingkan taraf signifikansi 0.05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya

3.6.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2005 :105 dalam Selia 2013).

3.6.4 Uji Hipotesa

3.6.4.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana adalah bentuk regresi dengan model yang bertujuan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel, yakni variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Untuk menganalisis pengaruh konflik peran (X) dan kinerja auditor (Y), digunakan metoda statistik dengan tingkat taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya derajat kesalahan sebesar 5%.

Model persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x + \epsilon$$

Untuk menguji hipotesa mengenai konflik peran secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, digunakan pengujian hipotesa secara parsial dengan uji t.

3.6.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan nilai tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($n-k-1$) maka H_0 ditolak Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($n-k-1$) maka H_0 diterima. Selain itu uji t tersebut dapat pula dilihat dari besarnya *probabilitas value* (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$)

IV. HASIL PENELITIAN

4.2.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian, antara lain nilai mean dan standar deviasi. Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif

	KONFLIK PERAN	KINERJA AUDITOR
N Valid	33	33
Missing	0	0
Mean	16.52	23.18
Std. Deviation	3.607	2.942
Minimum	12	16
Maximum	26	29

Sumber: data primer yang diolah (2014)

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa statistik deskriptif tersebut, pada variabel konflik peran, nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 26, sementara nilai mean sebesar 16.52 dan nilai standar deviasi sebesar 3.607. Pada variabel kinerja auditor nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum 29, sementara nilai mean sebesar 23.18, dan nilai standar deviasi sebesar 2.942, dan sampel (N) adalah 33.

4.2.2 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan melalui instrumen penelitian dapat diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk mengukur variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kepuasan kerjadengan melihat korelasi item dengan skor total seluruh item.

4.2.2.1 Uji Validitas

Asumsi yang digunakan dalam uji validitas adalah uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini konstruk jumlah sampel (n) = 33 dan besarnya df dapat dihitung $33 - 2 = 31$ dengan $df = 31$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0.334 (lihat r tabel pada $df = 31$ dengan uji dua sisi), jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel) maka item dinyatakan valid (Ghozali, 2011 dalam Selia 2013).

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Hasil uji validitas masing-masing pertanyaan untuk variabel konflik peran (X) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Data untuk Konflik Peran

Item	R hitung	R table	Keterangan
KP.1	0.715**	0.334	Valid
KP.2	0.689**	0.334	Valid
KP.3	0.742**	0.334	Valid
KP.4	0.689**	0.334	Valid
KP.5	0.727**	0.334	Valid
KP.6	0.848**	0.334	Valid
KP.7	0.748**	0.334	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2014)

Dari tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk mengukur semua item pertanyaan untuk variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini dinyatakan sebagai item yang valid. Diperoleh bahwa dari indikator-indikator pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0.334 yaitu r tabel untuk sampel sebanyak 33. Dengan demikian, seluruh pertanyaan tersebut akan diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya, karena seluruh item mampu menjelaskan dimensi variabel tersebut.

Hasil uji validitas masing-masing pertanyaan untuk variabel kinerja auditor (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Data untuk Kinerja Auditor

Item	R hitung	R table	Keterangan
KA.1	0.377**	0.334	Valid
KA.2	0.679**	0.334	Valid
KA.3	0.722**	0.334	Valid
KA.4	0.649**	0.334	Valid
KA.5	0.570**	0.334	Valid
KA.6	0.682**	0.334	Valid
KA.7	0.652**	0.334	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2014)

Dari tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk mengukur semua item pertanyaan untuk variabel kinerja auditor dalam penelitian ini dinyatakan sebagai item yang valid. Diperoleh bahwa dari indikator-indikator pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0.334 yaitu r_{tabel} untuk sampel sebanyak 33. Dengan demikian, seluruh pertanyaan tersebut akan diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya, karena seluruh item mampu menjelaskan dimensi variabel tersebut.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas menggunakan koefisien *cronbach alpha* terhadap 33 responden. Variabel penelitian akan dikatakan reliabel apabila nilai Alpha-nya > 0.6 sebaliknya, apabila $\alpha < 0.6$ maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Adapun hasil pengujian reliabilitas dari instrumen untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Konflik Peran dan Kinerja Auditor

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Level cronbach's alpha</i>	Keterangan
Konflik Peran	0.854	0.60	Reliabel
Kinerja Auditor	0.737	0.60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah (2014)

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, data yang dikumpulkan dari seluruh variabel yang terdiri dari konflik peran dan kinerja auditor adalah reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorof-smirnov (Uji K-S). Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S $>$ dibandingkan taraf signifikansi 0.05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya. Hasil uji Kolmogorof-smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Normalitas

Variabel	Sig.	<i>Level Sig.</i>	Keterangan
Konflik Peran	0.053	0.05	Normal
Kinerja Auditor	0.351	0.05	Normal

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* telah menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan berdistribusi normal karena signifikansi seluruh variabel lebih besar daripada $\alpha = 0.05$.

4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memprediksi ada atau tidak heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola gambar Scatterplot model tersebut. 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. Dari hasil *Scatterplot* dibawah terlihat bahwa diagram tidak membentuk pola atau terlihat terpencair yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Gambar 4.1 Scatterplot



Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS V.17 dengan cara mengamati pola yang terdapat pada *scatter plot* yang hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.1 terlihat bahwa menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

4.2.4 Uji Hipotesa

4.2.4.1 Analisis Model Regresi Sederhana

Model yang digunakan dalam menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik (KAP) di Pekanbaru Provinsi Riau adalah model regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS V.17 serta diuji dengan tingkat signifikansi 5%. Dalam model regresi linier sederhana ini, konflik peran (X) digunakan sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja auditor (Y) sebagai variabel terikat. Berikut hasil regresi linier sederhana:

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.748	2.328		11.919	.000
Konflik Peran	-.276	.138	-.339	-2.006	.054

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data primer yang diolah 2014

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa diperoleh suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 27.748 - 0.276X + \epsilon$$

Berikut ini adalah penjelasan dari persamaan regresi sederhana yang terbentuk:

1. Konstanta sebesar 27.748 menunjukkan bahwa seorang auditor tetap dapat membuat kinerja auditor sebesar konstanta variabel independen bebasnya 0.000
2. Konflik peran memiliki nilai t sebesar -2.006, nilai koefisien B sebesar -0.339 dan tingkat signifikan sebesar 0.054. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel konflik peran (X) memiliki pengaruh yang negatif sebesar -0.339 terhadap kinerja auditor (Y) dengan tingkat signifikan 0.054 yang artinya konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4.2.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji-t dilihat dari signifikansi, jika nilai signifikansi dibawah 5%, maka masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari hasil uji-t yang ditunjukkan pada tabel 4.7 diatas menunjukkan nilai t sebesar -2.006, nilai koefisien B sebesar -0.339 dan tingkat signifikan sebesar 0.054. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel konflik peran (X) memiliki pengaruh yang negatif sebesar -0.339

terhadap kinerja auditor (Y) dengan tingkat signifikan 0.054 yang artinya konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dan signifikansi konflik peran sebesar 0.054 nilai ini lebih kecil dari 0,05.

4.2.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat beberapa proporsi variasi dari independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen, selain itu melalui koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan efektif variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga sering disebut sebagai tingkat ketergantungan variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil pengujian determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 ^a	.115	.086	2.812

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Oleh SPSS, 2014

Dari tabel 4.8 diatas menunjukkannilai R square atau koefisien determinasi adalah sebesar 0.115 angka ini mengindikasikan bahwa kinerja auditor (variabel terikat) mampu dijelaskan oleh konflik peran (variabel bebas) hanya sebesar 0.115 atau 11.5% sedangkan selebihnya 88.5% (100% - 11.5%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memberi bukti empiris terhadap konflik peran yang tidak berkepanjangan guna mendukung kinerja auditor yang berkualitas.

Berdasarkan perhitungan tabel 4.6 dapat diketahui nilainya yaitu Konflik peran memiliki nilai t sebesar -2.006, nilai koefisien B sebesar -0.339 dan tingkat signifikan sebesar 0.054. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel konflik peran (X) memiliki pengaruh yang negatif sebesar -0.339 terhadap kinerja auditor (Y) dengan tingkat signifikan 0.054 yang artinya konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Konstanta sebesar 27.748 menunjukkan bahwa seorang auditor tetap dapat membuat kinerja auditor sebesar konstanta variabel independen bebasnya 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru menolak adanya konflik peran terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, secara potensial bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidya Agustina (2009) dan Zaenal Fanani (2008) yang menyatakan bahwa konflik peran memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja auditor. Salah satu alasan meningkatkan kinerja auditor yaitu dengan memberikan perhatian secara serius pada kinerja yang ada dan dengan hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan pertimbangan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina Lidya. 2009. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap*

Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor (Penelitian Pada Kantor Akuntan Publik yang bermitra dengan Kantor

Akuntan Publik Big Four Di Wilayah DKI Jakarta). Jurnal Akuntansi Vol. 1 No.1 Mei 2009: 40-69

Esya, Febri Purnama. 2008. *Pengaruh Kompetensi Auditor dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor Bea dan Cukai di Wilayah*. Tesis Universitas Sumatera Utara

Fanani Zaenal, Rheny Afriana Hanif, Bambang Subroto, 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia: Vol. 5, No. 2, halaman 139-155.

- Gibson, James L., John M. Ivancovic, James H. Donnelly, Jr., Robert Konopaske. “*Organizations, Behavior Structure Proses*”, Twelfth Edition Mc Graw Hill, Singapore 2006
- Goldwasser, “The Plaintiffs Bar Discusses Auditor Performance.” *Journal of CPA* (1993).
- Gunawan Hendra, Zulfity Ramdan. 2012. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta*. Universitas Bina Nusantara, Jl. Kebon Jeruk Raya 27, Jakarta.
- Hasibuan, Maluyu. 2001. <http://smart-pustaka.blogspot.com/2011/08/kinerja>.
- Lutfi Chairuman. 2011. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi. Universitas Lampung.
- Maulana Ichwan. 2012. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru Dan Batam)*. Jurusan Akuntansi Non Reguler Fakultas Ekonomi Universitas Riau
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Salemba empat. Jakarta.
- Ningrum, Rizky Arista. 2012. *Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Perbanas. Surabaya.
- Ramadhan, Syahril. 2011. *Analisa pengaruh Struktur audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Jakarta*. AKTIVA, Volume 4 Nomor 7 Oktober 2011. Hal.1-26.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business. A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons, Inc
- Selia. 2013. *Pengaruh Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di Pekanbaru*.
- Trisnarningsih, S., 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposim nasional akuntan. Makassar 26-28 juli 2007.