

PENGARUH AMBIGUITAS PERAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI PEKANBARU, BATAM, DAN MEDAN)

Devi Safitri

Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru
Email: devi_fadly@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research aims to analyze and gets empirical prove of role ambiguity and motivation to auditor performance. Respondens in this research are auditors who work on public accounting firm at Pekanbaru, Batam and Medan. There 145 auditors from 29 accounting firm were visited. The method of determining the sample is by using purposive sampling method. This research is a quantitative model with data analysis methods include validity, reliability, normality test, classical assumptions: multicollinearity, heteroscedasticity, and multiple regression, test determinant coefficient and hypothesis test: t test by using SPSS version 17.00 as the software for processing data. The results of this research indicate that role ambiguity has a significant effect to auditor performance and motivations have a significant effect on the performance of auditors.

Keyword: role ambiguity, motivation and auditor performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh ambiguitas peran dan motivasi terhadap kinerja auditor. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, dan Medan. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah purposive sampling, sedangkan metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan jumlah auditor yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 145 auditor dari 29 Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini merupakan model kuantitatif dengan metode analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik: multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan analisis regresi berganda, uji koefisien determinan serta uji hipotesis dengan menggunakan software SPSS versi 17.00 untuk mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci : Ambiguitas peran, motivasi dan kinerja auditor

PENDAHULUAN

Tantangan dan persaingan yang dihadapi Kantor Akuntan Publik (KAP) semakin tinggi dan profesi auditor dengan kinerjanya menjadi sorotan masyarakat luas. Keberadaan auditor juga tidak terlepas dari adanya kebutuhan manajemen akan transparansi dan pertanggungjawaban atas kinerja perusahaan. Untuk kebutuhan tersebut, auditor dituntut untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Akuntan publik merupakan profesi yang lahir dan besar dari tuntutan publik akan adanya mekanisme komunikasi independen antara entitas ekonomi dengan para *stakeholders*. Sejalan dengan tujuan akuntansi, salah satu pekerjaan Akuntan

Publik adalah menyediakan informasi sekaligus memberikan opini terhadap laporan keuangan sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan suatu organisasi atau perusahaan, maupun instansi pemerintahan yang berguna untuk pengambilan keputusan ekonomi. Oleh sebab itu pemakai jasa audit mengharapkan agar akuntan publik dapat menjalankan perannya dengan tepat. Dalam menjalankan perannya akuntan publik bekerja berdasarkan standar dan diikat oleh kode etik profesi yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Dalam hal ini, Akuntan Publik sering disebut sebagai Auditor yang bertugas sebagai pengawas bagi pemakai jasa audit (Ghozali dan Ivan, 2009).

Pemeriksaan dan pemberian opini atas laporan keuangan atau yang biasa disebut dengan *auditing* merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan (Mulyadi, 2010).

Boynton, *et al.*, (2002) menyatakan bahwa kegagalan audit dan skandal keuangan yang sering terjadi banyak disebabkan oleh tidak dilaksanakannya prosedur audit yang penting atau tidak dievaluasinya bukti-bukti audit dengan benar dan adanya keterbatasan yang melekat di dalam audit laporan keuangan itu sendiri. Kegagalan audit yang sering terjadi dapat menjadi cerminan terhadap kinerja auditor.

Perwujudan tanggungjawab yang baik dan hasil kerja yang berkualitas tentunya berasal dari proses kinerja yang baik pula. Meskipun dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai, tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang andal suatu pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan terlaksananya tujuan suatu organisasi (Wijaya, 2013).

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang 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 (2010), 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 keprofesionalitas auditor. Kasus mendunia yang tentunya tidak asing lagi bagi kita adalah kasus yang terjadi pada Enron Corporation & KAP Arthur Anderson, dimana KAP Arthur Anderson selaku KAP yang bertanggungjawab untuk memeriksa laporan keuangan Enron Corp. telah membantu perusahaan tersebut dalam memanipulasi data-data keuangannya. Mencatat adanya keuntungan sebesar 600 juta Dollar AS dalam keadaan perusahaan yang sebenarnya sedang merugi. Hal ini dilakukan karena adanya keinginan perusahaan untuk menarik investor dalam perdagangan saham. Enron Corp. membuka partnership-partnership yang disebut *Special Purpose Vehicle*

(SPV) dimana mereka hanya menyumbang modal sebesar 3% dari jumlah modal keseluruhan. Selain itu, Arthur Anderson memberikan dua jasa sekaligus, yaitu sebagai auditor dan konsultan bisnis pada Enron Corp. Pada akhirnya, Enron Corp. menyatakan pailit pada Desember 2001 dengan kerugian sebesar \$ 600 juta dan nilai asset Enron menyusut \$ 1,2 triliun.

Hal yang sama tentunya juga pernah terjadi di Indonesia. Kasus yang menimpa PT Telkom oleh KAP Eddy Pianto & Rekan. Dalam kasus ini laporan keuangan auditan PT. Telkom tidak diakui oleh SEC (pemegang otoritas pasar modal di Amerika Serikat) dimana SEC memiliki alasan khusus mengapa tidak mengakui keberadaan KAP Eddy Pianto. Sehingga peristiwa ini mengharuskan dilakukan audit ulang terhadap PT. Telkom oleh KAP yang lain.

Kepercayaan masyarakat terhadap kualitas jasa profesional akan meningkat jika profesi mewujudkan standar kerja dan perilaku yang tinggi. Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan tingkat kinerja yang akan dihasilkan. Salah satu faktor yang dapat menurunkan kualitas hasil kerja seseorang adalah keambiguitasan peran yang dialaminya. Ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran menurut Robbins (2008) terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan "tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan". *Job description* yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap ketidakjelasan peran.

Seseorang dapat mengalami ambiguitas peran apabila mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai deskripsi tugas dari pekerjaan yang diberikan padanya. Menurut Rizzo, House, dan Lirtzman (1970) Teori peran (*role Theory*) menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ketidakjelasan peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan individu lain (Rahmawati, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Fanani (2008) mengenai Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor, menunjukkan bahwa struktur audit dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2011) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009) yang meneliti tentang Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Auditor dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Auditor yang memiliki motivasi yang baik akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar, mampu menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan serta tidak takut gagal dan memandang kegagalan sebagai situasi yang dapat dikendalikan ketimbang sebagai kekurangan pribadi.

Adapun motivasi pada seorang itu tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri, seberapa kuat motivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada di luar individu, sebagai suatu

harapan untuk mendapat suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi. Reksohadiprodjo (1990) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sehingga dapat disimpulkan dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang. Hal ini didukung oleh Sujana (2012) yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja auditor. berbeda dengan hasil penelitian Dwilita (2008) yang menyatakan bahwa hanya elemen kebutuhan akan penghargaan sajalah yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2012) menghasilkan data bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja auditor, akan tetapi hasil penelitian Dwilita dan Azhar Maksum (2008) menyatakan bahwa dari 5 (lima) elemen motivasi hanya elemen kebutuhan akan penghargaan sajalah yang mempengaruhi kinerja auditor.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor, 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh ambiguitas peran dan motivasi terhadap kinerja auditor.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Auditor

Agustina (2009) menyatakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standard dan kurun waktu tertentu, yaitu:

1. Kualitas kerja: mutu penyelesaian dengan bekerja berdasarkan pada seluruh dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor.
2. Kuantitas kerja: jumlah hasil yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.
3. Ketepatan waktu: ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

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 auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (2010) 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.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja auditor adalah tingkat pencapaian hasil kerja dan usaha yang dilakukan auditor atas pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan padanya yang dapat diukur secara kuantitatif, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya dan sesuai dengan standar yang berlaku.

Ambiguitas Peran

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.

Ambiguitas peran atau ketidajelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi serta ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (Fanani, 2008).

Ambiguitas peran menghalangi upaya untuk meningkatkan kinerja karena berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan, kerja yang menjadi kurang efisien dan tidak terarah, serta bisa mendorong munculnya rasa frustrasi dalam diri seseorang, yang pada gilirannya mempengaruhi performa individu itu sendiri.

Motivasi

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberi dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki dan merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga setiap manusia mempunyai inovasi yang berbeda antara yang satu dengan yang lain (Robbins, 2008). 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).

Mathis dan Jackson (2004) menyatakan bahwa salah satu dari tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu adalah tingkat usaha yang dicurahkan (motivasi). Larkin (1990) yang dikutip dari Trisnainingsih (2007) menyatakan hal serupa bahwa motivasi merupakan salah satu dari empat dimensi personalitas yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor.

Pengaruh Ambiguitas Peran 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

Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya. Sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dyah Sih Rahayu (2002), Ade, dkk (2014) dan Wijaya (2013) yang menghasilkan data bahwa ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja. Dari penelitian-penelitian tersebut didapatkan rumusan hipotesis selanjutnya, yaitu:

H1 : Ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor

Bahri (2010), motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang mengarah kepada tujuan organisasi. Kinerja dinyatakan berhasil dan sukses jika tujuan yang diinginkan berhasil diraih. Pencapaian kinerja seseorang yang memiliki motivasi dengan seseorang yang tidak memiliki motivasi baik berasal dari dalam maupun luar dirinya pastilah berbeda. Karena motivasi akan mempengaruhi reaksi dan proses kerja seseorang.

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).

Penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2014) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi tingkat kinerja auditor. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marganingsih dan Dwi Martani (2010). Dari penelitian-penelitian tersebut didapatkan rumusan hipotesis selanjutnya, yaitu:

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Riau, Kepulauan Riau, Sumatera Utara. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP kota Pekanbaru, Batam, Medan.

Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel kinerja auditor diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh penelitian Yuresta (2011) yaitu: kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Variabel ambiguitas peran diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Fanani dkk (2008) yaitu: rencana dan tujuan sangat jelas, mengetahui cara membagi waktu, mengetahui tanggungjawabnya, mengetahui apa yang diharapkan dari dirinya, paham dengan wewenangnya dan deskripsi jabatan sangat jelas. Sedangkan variabel motivasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Marganingsih dan Dwi Martani (2010) yaitu: terdorong untuk berbuat baik karena profesi yang dijalani, dorongan dari organisasi tempat auditor bekerja, usaha auditor untuk menyelesaikan tugasnya dan usaha auditor untuk mencapai kesuksesan organisasinya.

Ambiguitas 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.

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.

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

Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah dalam model regresi, variable 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 dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Kuisisioner disebarkan pada 29 kantor akuntan publik yang berada di Pekanbaru, Batam, dan Medan secara langsung. Dari 145 kuisisioner yang disebarkan, kuisisioner yang kembali sebanyak 100 kuisisioner (68,97%). Kuisisioner yang tidak mendapatkan respon sebanyak 45 kuisisioner (31,03%). Kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 90 kuisisioner (62,07%).

Uji Kualitas data

1) Hasil Uji Validitas

Dilihat dari uji validitas data didapatkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel ambiguitas peran, motivasi dan kinerja auditor adalah valid.

2) Hasil Uji Realibilitas

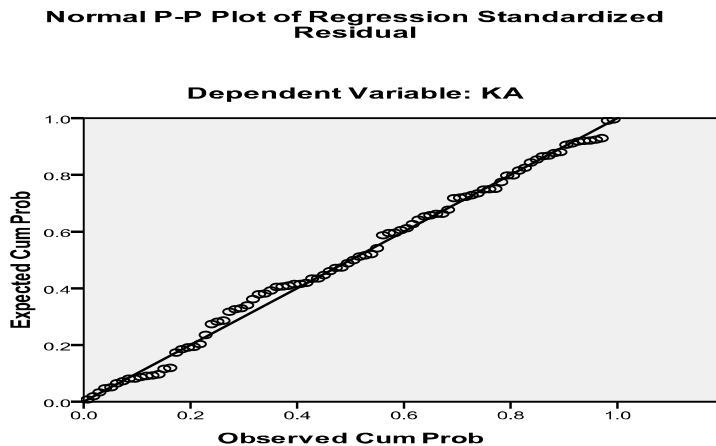
Pengujian ini dilakukan untuk menghitung koefisien *Cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu pengukur dapat dikatakan dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih dari 0,6.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, pengujian normalitas data dapat dilihat dari *normal probability plot*. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan analisis grafik ini didasarkan pada (Santoso, 2010:213):

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal probability plot pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar di atas, terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah nilai besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan *Tolerance* > 0,10.

Tabel 1
Uji Multikolinieritas

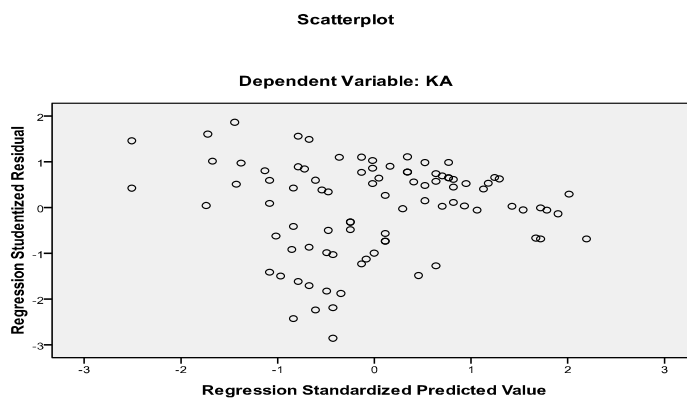
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Ambiguitas Peran	0.871	1.148	Bebas Multikolinieritas
Motivasi	0.871	1.148	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 17.0 (2014)

Dari hasil perhitungan analisis diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan *Tolerance* > 0,10 maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antar variabel bebas dan sebaliknya (Ghozali, 2009). Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

2) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* dengan menggunakan aplikasi SPSS. Jika ada titik pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). *Scatterplot* pada penelitian ini terlihat pada gambar berikut:



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar scatterplot, jika titik-titik menyebar secara merata di atas dan di bawah atau sekitar angka 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3) Hasil Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson* (DW). Dimana diketahui nilai d_{hitung} (Durbin Watson) terletak antara -2 dan 2 = $-2 < 1,942 < 2$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis

H_1 : Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $-(3,649)$ dan *p value* 0,000. Kemudian t_{tabel} (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2$ maka $90-2-1$; $0,05/2 = 87$; $0,025 = -(1,988)$. Dengan demikian, diketahui $t_{hitung} -(3,649) > t_{tabel} -(1,988)$ dan *p value* $(0,000) < (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan **H_1 diterima** yaitu ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat ambiguitas peran yang dihadapi seorang auditor maka akan menurunkan kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wijaya (2013) yang menghasilkan data bahwa ambiguitas peran

berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi bertentangan dengan penelitian Hanif (2013) bahwa Ambiguitas Peras tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

H₂ : Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,662 dan p value 0,000. Kemudian t_{tabel} (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2$ maka $90-2-1$; $0,05/2 = 87$; $0,025 = 1,988$. Dengan demikian, diketahui $t_{hitung} 3,662 > t_{tabel} (1,988)$ dan p value (0,000) < (0,05) sehingga dapat disimpulkan **H₂ diterima** yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi seorang auditor maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marganingsih dan Dwi Martani (2010), Sujana (2012) bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja auditor.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa 1) ambiguitas peran dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang ada di Pekanbaru, Batam dan Medan dalam menjalankan tugas sebagai auditor, 2). motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang ada di Pekanbaru, Batam dan Medan

Keterbatasan

1. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner memiliki kelemahan yaitu terdapat responden yang tidak menjawab pertanyaan dengan sungguh-sungguh, dapat dilihat dari 145 kuesioner yang disebarkan, hanya 90 kuesioner saja yang dapat diolah.
2. Tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian, mengingat kesibukan dari masing-masing auditor, dan responden meminta agar kuesioner ditinggalkan, sehingga penulis tidak bisa mengendalikan jawaban responden.

Saran

1. Menambah jumlah sampel yang diteliti dan memperluas lokasi penelitian sehingga diharapkan tingkat generalisasi dari analisis lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengatasi kelemahan dari pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menambah metode wawancara agar responden memberi jawaban dengan benar-benar diliputi kesungguhan dan keseriusan, sehingga peneliti lebih terlibat dalam proses penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, Lidya. 2009. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi, Vol. 1 No. 1.

Amilin dan Rosita Dewi. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating*.

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*. Vol. 12 No.1.

- Arifah, Nurul. 2012. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi. Universitas Hassanudin Makassar.
- Ardini, Lilis. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit*. *Majalah Ekonomi*. No. 3.
- Bahri, Syamsul. 2010. *Pengaruh Motivasi, Tindakan Supervisi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Junior*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Cahyono, Dwi. 2008. *Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Sebagai Mediasi Antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah*. Disertasi. Universitas Diponegoro.
- Divie, Dantha Dewi. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, Time Budgeting Pressure dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada KAP di Yogyakarta*. *Jurnal Nominal*. Vol. 2 No. 2.
- Dwilita, Handriyani, dan Azhar Maksum. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stress dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Medan Universitas Sumatera Utara*. Tesis.
- Elyawati dkk. 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto.
- Fanani, Zaenal. 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 5 No. 2.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, Rheny Afriany. 2013. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 21 No. 3.
- Hanna, Elizabeth dan Friska Firnanti. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. Vol. 15 No. 1.
- Hartanto, Yuli. 2004. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Hutami, Gartiria. 2011. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris*

- pada Inspektorat Kota Semarang*). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Ikatan Akuntan Indonesia Komptemen Akuntan Publik.2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat : Jakarta.
- Indiantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior 10th edition*. McGraw-Hill: Singapore.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Marganingsih, Arywanti dan Dwi Martani. 2010. *Anteseden Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Vol. 7 No. 1.
- Maritha, Sherly. 2014. *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)*. Skripsi. Universitas Riau.
- Maulana, Ichwan. 2011. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Locust of Control Terhadap Kinerja Auditor. (Strudi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Batam*. Jurnal Akuntansi Perilaku Nomor 4 Volume 4. Universitas Brawijaya, Malang.
- Mulyadi. 2010. *Auditing*. Buku 1 edisi 6, Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Pamutri, Krismasshanti Prima. 2009. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Rahmawati. 2011. *Pengaruh Role Stress terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating*. Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi.
- Ramadhanty, Rezki Wulandari. 2013. *Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di DIY*. Jurnal Nominal. Vol. 2 No. 2.
- Reksohadiprodjo, S dan T. Hani H. 1990. *Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan Edisi Kedua*. BPFE: Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. *Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakata)*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan, Mei, Vol 19, No. 16.

- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business, Four Edition*. Kwan Men Yon (Penerjemah). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi Empat. Salemba Empat: Jakarta.
- Septiawan, Ade dkk. 2013. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi Universitas Bung Hatta.
- Sujana, Edy. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika. Vol. 2 No. 1.
- Wijaya, Rangga. 2013. *Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Wisesa, Ardhimas Linggar. 2012. *Pengaruh Exercised Responsibility, Pengalaman, Otonomi dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor di Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Yuresta, Desy. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, Reward dan Rekan Kerja terhadap Kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik*. Universitas Gajah Masa. Tesis.