

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP yang berada di wilayah Semarang dan masih aktif sampai sekarang serta bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang penyebarannya telah dijelaskan sebelumnya. Hasil penyebaran kuesioner untuk KAP yang mau berpartisipasi disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

No	Kantor Akuntan Publik (KAP)	Dikirim	Kembali
1	KAP Bayudi Watu dan Rekan	7	7
2	KAP Benny Gunawan dan Rekan	3	3
3	KAP Darsono dan Budi Cahyo Santoso	3	3
4	KAP Hadori dan Rekan	1	1
5	KAP Ngurah Arya	5	5
6	KAP I. Soetikno	10	10
7	KAP Sugeng Pamudji	5	5
8	KAP Soekamto	15	15
9	KAP Yulianti, SE, BAP	6	5
10	KAP Tahrir Hidayat	5	3
	Total	60	57

Sumber : Data sekunder diolah, 2008.

4.2 Pengujian Kualitas

4.2.1 Pengujian Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table untuk degree freedom (df) sama dengan 54 dan $\alpha = 0.1$ yang didapat sebesar 0.1739. jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas terhadap variabel iklim organisasi, konflik peran, kelebihan peran dan kinerja auditor adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Iklim Organisasi			
1	0.4173	0.1739	Valid
2	0.3158	0.1739	Valid
3	0.5401	0.1739	Valid
4	0.4378	0.1739	Valid
5	0.5281	0.1739	Valid
6	0.6458	0.1739	Valid
7	0.6059	0.1739	Valid
8	0.7543	0.1739	Valid
9	0.5393	0.1739	Valid
10	0.5269	0.1739	Valid
11	0.5483	0.1739	Valid
12	0.6975	0.1739	Valid
13	0.7477	0.1739	Valid
14	0.5864	0.1739	Valid
15	0.6945	0.1739	Valid
16	0.6033	0.1739	Valid
17	0.4845	0.1739	Valid
18	0.5690	0.1739	Valid
19	0.7318	0.1739	Valid
Konflik Peran			
20	0.3729	0.1739	Valid
21	0.6734	0.1739	Valid
22	0.7139	0.1739	Valid
23	0.8023	0.1739	Valid
24	0.8413	0.1739	Valid
25	0.8018	0.1739	Valid
26	0.7095	0.1739	Valid
27	0.6243	0.1739	Valid

Kelebihan Peran			
28	0.5243	0.1739	Valid
29	0.4790	0.1739	Valid
30	0.6061	0.1739	Valid
Kinerja Auditor			
31	0.6084	0.1739	Valid
32	0.2366	0.1739	Valid
33	0.5119	0.1739	Valid
34	0.4748	0.1739	Valid
35	0.2860	0.1739	Valid
36	0.5736	0.1739	Valid

Sumber : Data sekunder diolah, 2008

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi, konflik peran, kelebihan peran dan kinerja auditor mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan semua indikator pengukur variabel iklim organisasi, konflik peran, kelebihan peran dan kinerja auditor yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing indikator menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r tabel untuk $df = 54$ yaitu 0,1739.

4.2.2 Pengujian Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally,1969). Hasil pengujian SPSS untuk reliabilitas terhadap keempat variabel penelitian terangkum dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi	0.9098	Reliabel
Konflik Peran	0.9031	Reliabel
Kelebihan Peran	0.7081	Reliabel
Kinerja Auditor	0.7117	Reliabel

Sumber : Data sekunder diolah, 2008

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi, konflik peran, kelebihan peran dan kinerja auditor mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel iklim organisasi, konflik peran, kelebihan peran dan kinerja auditor yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Berikut ini adalah gambaran dari responden berdasarkan beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, pengalaman kerja (sebagai auditor).

4.3 Analisis Diskriminan

Analisis diskriminan bertujuan untuk mengelompokkan setiap objek ke dalam dua atau lebih kelompok berdasar pada kriteria sejumlah variabel bebas.

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Empiris	Rata-rata	Keterangan
Iklim Organisasi	19 - 95	52 - 95	72,93	Tinggi
Rendah		19,0 – 44.3		
sedang		44.4 – 69.7		
tinggi		69.8 – 95.1		
Konflik Peran	8 - 40	16 - 37	22,30	Sedang
rendah		8 - 18.7		
sedang		18.8 – 29.5		
tinggi		29.6 – 40.3		
Kelebihan peran	3 - 15	8 - 15	10,79	Sedang
Rendah		3 - 7		
sedang		7,1 – 11,1		
tinggi		11.2 - 15,2		
Kinerja Auditor	6 - 30	21 - 28	23,86	Tinggi
rendah		6 – 14		
sedang		14,1 – 22,1		
tinggi		22,2 – 30,2		

4.3.1 Analisis Diskriminan Berdasar Jenis Kelamin

Tabel 4.5

Hasil Analisis Diskriminan Jenis Kelamin*Variabel Penelitian

	Iklm Organisasi	Konflik Peran	Kelebihan Peran	Kinerja Auditor
Perempuan	73,83	22,61	10,09	24,17
Laki - laki	72,32	23,50	9,97	23,65
Total	72,93	23.14	10.02	23.86

Sumber : Data sekunder diolah, 2008

Berdasarkan tabel means diatas penilaian auditor perempuan terhadap iklim organisasi rata-rata adalah 73,83, sedangkan untuk auditor laki-laki dilihat dari tabel 4.5 memberikan penilaian sebesar 72,32. Dengan demikian auditor perempuan memiliki nilai means yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor laki-laki. Hal ini dikarenakan auditor perempuan lebih mudah untuk bekerja sama dengan orang lain, bekerja sesuai peraturan dan bertanggung jawab.

Dilihat dari tabel 4.5 diatas, untuk variabel konflik peran, rata-rata nilai untuk auditor perempuan adalah 22,61, selanjutnya untuk auditor laki-laki adalah 23,50. Keduanya ada pada tingkat yang sama, namun dilihat dari nilai meansnya auditor laki-laki memiliki nilai yang lebih tinggi dibanding dengan auditor perempuan. Hal ini dikarenakan auditor laki-laki lebih sering melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak dilakukan secara bersamaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kode etik profesi.

Dilihat dari tabel 4.5, untuk variabel kelebihan peran, rata-rata nilai untuk auditor perempuan adalah 10,09, auditor laki-laki adalah

9,97. Nilai rata-rata untuk auditor perempuan dan auditor laki-laki keduanya berada pada tingkat sedang, akan tetapi nilai means auditor perempuan lebih tinggi dibanding auditor laki-laki. Hal ini dikarenakan auditor perempuan kebanyakan juga mempunyai peran penting dalam keluarganya atau rumah tangganya.

Dilihat dari tabel 4.5, untuk variabel kinerja auditor, rata-rata nilai untuk auditor perempuan adalah 24,17, auditor laki-laki adalah 23,65. pada dasarnya keduanya berada pada tingkat sedang namun nilai means terbesar adalah auditor perempuan. Hal ini dikarenakan auditor perempuan menyelesaikan pekerjaannya lebih terkonsep dan teratur dibanding auditor laki-laki.

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan atau dilihat dari nilai total meansnya menurut penilaian auditor dapat disimpulkan bahwa kondisi iklim organisasi dan kinerja Kantor Akuntan Publik di Wilayah Semarang berada pada tingkat tinggi, sedangkan konflik peran dan kelebihan peran berada pada tingkat sedang.

4.3.2 Analisis Diskriminan Berdasarkan Umur

Tabel 4.6

Hasil Analisis Diskriminan Umur*Variabel Penelitian

	Iklim Organisasi	Konflik Peran	Kelebihan Peran	Kinerja Auditor
21th – 25th	73,83	22,58	10,17	23,92
26th – 30th	71,64	23,86	10,09	23,50
> 30 th	74,55	22,91	9,55	24,45
Total	72,93	23,14	10,02	23,86

Sumber : Data sekunder diolah, 2008

Berdasarkan tabel diatas, untuk variabel iklim organisasi, rata-rata nilai untuk auditor berumur 21 tahun – 25 adalah 73,38, auditor berumur 26 tahun – 30 tahun adalah 71,64 dan auditor berumur > 30 tahun adalah 74,55 . Semuanya ada pada tingkat tinggi namun nilai terbesar adalah auditor umur diatas 30 tahun. Hal ini berarti nilai tertinggi adalah auditor berumur > 30 tahun. Hal ini dikarenakan auditor berumur > 30 tahun lebih mampu memposisikan dirinya dan menyikapi dengan baik kondisi internal organisasi tersebut karena cara berpikirnya yang lebih matang.

Dilihat dari tabel diatas, untuk variabel konflik peran, rata-rata nilai untuk auditor berumur 21 tahun – 25 tahun adalah 22,58, auditor berumur 26 tahun – 30 tahun adalah 23,86 dan auditor berumur > 30 tahun adalah 22,91. Berarti nilai tertinggi adalah auditor berumur 26 tahun – 30 tahun. Hal ini dikarenakan auditor berumur 26 tahun – 30 tahun adalah usia dimana auditor mampu berpikir dan bertindak secara kritis terhadap tanggung jawabnya.

Dilihat dari tabel diatas, untuk variabel kelebihan peran, rata-rata nilai untuk auditor berumur 21 tahun – 25 tahun adalah 10,17, auditor berumur 26 tahun – 30 tahun adalah 10,09 dan auditor berumur > 30 tahun adalah 9,55. Ketiga tingkatan umur tersebut berada pada tingkat penilaian yang sedang, namun jika dilihat dari meansnya maka nilai terbesar adalah auditor berumur 21 tahun – 25 tahun. Hal ini dikarenakan auditor berumur 21 tahun – 25 tahun masih sangat berhati-hati dalam

bekerja dan mengambil keputusan, maka dari itu mereka membutuhkan lebih banyak waktu untuk penyelesaian pekerjaannya.

Dilihat dari tabel diatas, untuk variabel kinerja auditor, rata-rata nilai untuk auditor berumur 21 tahun – 25 tahun adalah 23,92, auditor berumur 26 tahun – 30 tahun adalah 23,50 dan auditor berumur > 30 adalah 24,45 yang berada pada tingkat tinggi. Hal ini berarti nilai tertinggi adalah auditor berumur > 30 tahun. Hal ini dikarenakan auditor berumur > 30 merupakan umur produktif sehingga mempunyai ide - ide yang lebih bagus dan matang.

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan atau dilihat dari nilai total meansnya menurut penilaian auditor dapat disimpulkan bahwa kondisi iklim organisasi dan kinerja Kantor Akuntan Publik di Wilayah Semarang berada pada tingkat tinggi, sedangkan konflik peran dan kelebihan peran berada pada tingkat sedang.

4.3.3 Analisis Diskriminan Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.7

Hasil Analisis Diskriminan Tingkat Pendidikan*Variabel Penelitian

	Iklim Organisasi	Konflik Peran	Kelebihan Peran	Kinerja Auditor
D3	70,85	21,38	9,23	23,77
S1	73,12	23,69	10,24	23,79
S2	82,50	23,00	10,50	26,00
Total	72,93	23,14	10,02	23,86

Sumber : Data sekunder diolah, 2008

Dilihat dari tabel diatas, untuk variabel iklim organisasi, rata-rata nilai untuk auditor yang pendidikannya D3 adalah 70,85, auditor yang

pendidikannya S1 adalah 73,12 dan auditor yang pendidikannya S2 adalah 82,50 . Ketiganya masuk pada kategori tinggi, dan nilai means terbesar adalah auditor yang pendidikannya S2. Hal ini dikarenakan auditor yang pendidikannya S2 mempunyai perilaku yang lebih baik terhadap organisasinya.

Dilihat dari tabel, untuk variabel konflik peran, rata-rata nilai untuk auditor yang pendidikannya D3 adalah 21,38, auditor yang pendidikannya S1 adalah 23.69 dan auditor yang pendidikannya S2 adalah 23,00. Berarti nilai tertinggi adalah auditor yang pendidikannya S1. Hal ini dikarenakan auditor yang pendidikannya S1 belum bisa fleksibel terhadap birokrasi organisasi.

Dilihat dari tabel diatas, untuk variabel kelebihan peran, rata-rata nilai untuk auditor yang pendidikannya D3 adalah 9,23, auditor yang pendidikannya S1 adalah 10,24 dan auditor yang pendidikannya S2 adalah 10,50. Berarti walaupun ketiganya berada pada tingkat sedang namun nilai tertinggi adalah auditor yang pendidikannya S2. Hal ini dikarenakan auditor yang pendidikannya S2 mempunyai tanggung jawab yang lebih banyak untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang sempurna.

Dilihat dari tabel diatas, untuk variabel kinerja auditor, rata-rata nilai untuk auditor yang pendidikannya D3 adalah 23,77, auditor yang pendidikannya S1 adalah 23,79 dan auditor yang pendidikannya S2 adalah 26,00 berada pada tingkat tinggi. Berarti nilai tertinggi adalah auditor yang pendidikannya S2. Hal ini dikarenakan auditor yang

pendidikannya S2 punya banyak pengetahuan tentang audit dan selalu mengedepankan kualitas dari hasil kerjanya.

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan atau dilihat dari nilai total meansnya menurut penilaian auditor dapat disimpulkan bahwa kondisi iklim organisasi dan kinerja Kantor Akuntan Publik di Wilayah Semarang berada pada tingkat tinggi, sedangkan konflik peran dan kelebihan peran berada pada tingkat sedang.

4.3.4 Analisis Diskriminan Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4.8

Hasil Analisis Diskriminan Pengalaman Kerja*Variabel Penelitian

	Iklim Organisasi	Konflik Peran	Kelebihan Peran	Kinerja Auditor
0 – 1th	74,54	21,31	9,85	24,23
1th 1bln – 2th	70,91	25,55	10,82	23,45
2th 1bln – 3th	71,50	21,13	9,88	23,13
> 3th	73,44	23,68	9,80	24,08
Total	72,93	23,14	10,02	23,86

Sumber : Data sekunder diolah, 2008

Dilihat dari tabel diatas, untuk variabel iklim organisasi, rata-rata nilai untuk auditor yang mempunyai pengalaman antara 0 – 1 tahun adalah 74,54, auditor yang mempunyai pengalaman antara 1tahun 1bulan – 2 tahun adalah 70,91 ,auditor yang mempunyai pengalaman antara 2 tahun 1 bulan – 3 tahun adalah 71,50 dan auditor yang mempunyai pengalaman > 3 tahun adalah 73,44. Ketiganya berada pada tingkat tinggi, dan nilai mean terbesar adalah auditor yang mempunyai pengalaman kerja antara 0 – 1 tahun. Hal ini dikarenakan auditor yang

mempunyai pengalaman 0 – 1 tahun menilai secara obyektif kondisi internal organisasinya karena mereka termasuk sebagai pegawai baru.

Dilihat dari tabel diatas, untuk variabel konflik peran, rata-rata nilai untuk auditor yang mempunyai pengalaman antara 0 – 1 tahun adalah 21,31 berada pada tingkat sedang, auditor yang mempunyai pengalaman antara 1 tahun 1 bulan – 2 tahun adalah 22,55, auditor yang mempunyai pengalaman antara 2 tahun 1 bulan – 3 tahun adalah 21,13 dan auditor yang mempunyai pengalaman > 3 tahun adalah 23,68. Hal ini berarti nilai tertinggi adalah auditor yang mempunyai pengalaman > 3 tahun. Hal ini dikarenakan auditor yang mempunyai pengalaman > 3 tahun lebih mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dan kewajibannya, dan mereka cenderung konsisten dengan aturan profesi.

Dilihat dari tabel diatas, untuk variabel kelebihan peran, rata-rata nilai untuk auditor yang mempunyai pengalaman antara 0 – 1 tahun adalah 9,85, auditor yang mempunyai pengalaman antara 1 tahun 1 bulan – 2 tahun adalah 10,82, auditor yang mempunyai pengalaman antara 2 tahun 1 bulan – 3 tahun adalah 9,88 dan auditor yang mempunyai pengalaman > 3 tahun adalah 9,80. Hal ini berarti keempatnya berada pada tingkat sedang namun nilai tertinggi adalah auditor yang mempunyai pengalaman antara 1 tahun 1 bulan – 2 tahun. Hal ini dikarenakan auditor yang mempunyai pengalaman antara 1 tahun 1 bulan – 2 tahun mulai dibebani dengan banyak pekerjaan namun dalam menyelesaikannya masih sangat berhati-hati.

Dilihat dari tabel diatas, untuk variabel kinerja auditor, rata-rata nilai untuk auditor yang mempunyai pengalaman antara 0 – 1 tahun adalah 24,23, auditor yang pengalaman antara 1 tahun 1 bulan – 2 tahun adalah 23,45, auditor yang mempunyai pengalaman antara 2 tahun 1 bulan – 3 tahun adalah 23,13 dan auditor yang mempunyai pengalaman > 3 tahun adalah 24,08. Hal ini berarti nilai tertinggi adalah auditor yang mempunyai pengalaman antara 0 – 1 tahun. Hal ini dikarenakan auditor yang mempunyai pengalaman antara 0 – 1 tahun memiliki ketelitian yang tinggi dan sudah tahu bagaimana mengatasi permasalahan audit dengan lebih cepat.

Berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan atau dilihat dari nilai total meansnya menurut penilaian auditor dapat disimpulkan bahwa kondisi iklim organisasi dan kinerja Kantor Akuntan Publik di Wilayah Semarang berada pada tingkat tinggi, sedangkan konflik peran dan kelebihan peran berada pada tingkat sedang.

4.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji kualitas data. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi. Variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi residual normal atau mendekati normal.

Terdapat dua cara untuk menguji apakah distribusi residual normal atau tidak, yaitu melalui analisis grafik P-Plot dan analisis Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam penelitian ini digunakan analisis Kolmogorov-smirnov (K-S) untuk menguji normalitas data penelitian dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya berada diatas 0.1 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16568398
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.084
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.715
Asymp. Sig. (2-tailed)		.686

Sumber : Data sekunder diolah, 2008

Berdasarkan hasil uji statistik Kolmogorov-smirnov diperoleh hasil bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini mempunyai tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,1 yaitu 0,686. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa tidak normal ditolak dan menerima hipotesis bahwa data terdistribusi secara normal. Maka model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika

terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas (Santoso, Singgih 2004). Untuk menguji apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *VIF* (*Varian Inflation Factor*). Jika data menunjukkan terjadi multikolinearitas maka nilai *tolerance* kurang dari 0.1 atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari 10. dari hasil pengujian model regresi, diperoleh hasil untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	kelebihan peran	.855	1.169
	konflik peran	.944	1.059
	iklim organisasi	.835	1.197

a. Dependent Variable: kinerja auditor

Sumber : Data sekunder diolah, 2008

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil perhitungan nilai *tolerance* yang menunjukkan bahwa tidak ada variabel independent yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. sedangkan dari hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) juga menunjukkan hal yang sama, yaitu tidak ada satupun variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain (Ghozali, 2005). Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independent.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.984	.963		2.059	.044
	kelebihan peran	-.032	.069	-.067	-.468	.642
	konflik peran	.030	.020	.205	1.515	.136
	iklim organisasi	-.020	.013	-.218	-1.514	.136

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber : Data sekunder diolah, 2008

Berdasarkan hasil tampilan output SPSS diatas dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistic mempengaruhi variabel terikat nilai Absolut Ut (AbsUt). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja auditor berdasarkan masukan variabel independen iklim organisasi, konflik peran dan kelebihan peran.

4.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (uji statistik F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yaitu iklim organisasi, konflik peran dan kelebihan peran berpengaruh secara simultan terhadap

variabel dependen kinerja auditor. Dari penelitian ini diperoleh hasil uji F seperti dalam tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.783	3	25.594	17.827	.000(a)
	Residual	76.094	53	1.436		
	Total	152.877	56			

a Predictors: (Constant), iklim organisasi, konflik peran, kelebihan peran

b Dependent Variable: kinerja auditor

Sumber : Data sekunder diolah, 2008

Hasil uji F dari tabel diatas, diperoleh nilai F sebesar 17,827 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja auditor. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja auditor, dimana minimal satu variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Auditor).

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, serta data telah terdistribusi normal, maka data yang terkumpul tersebut, dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda.

Analisis regresi Linear Berganda dimaksudkan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2005).

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi, konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor. Dari perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi linear berganda seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.294	1.687		7.882	.000	.000
	kelebihan peran	-.162	.121	-.141	-1.344	.185	.0925
	konflik peran	.054	.035	.154	1.548	.128	.064
	iklim organisasi	.150	.023	.701	6.609	.000	.000

a. Dependent Variable: kinerja auditor

Sumber : Data sekunder diolah, 2008

Berdasarkan perhitungan hasil regresi linear berganda pada tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$KA = 13.294 + 0.150IO + 0.54KO - 0.162 KE + e$$

Berdasarkan persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel dominan yang memberikan kontribusi paling besar terhadap kinerja auditor adalah iklim organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0.150 positif, sedangkan faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja

auditor adalah konflik peran dengan koefisien regresi sebesar 0.54 positif, dan yang terakhir adalah kelebihan peran dengan koefisien regresi sebesar 0.162 negatif.

4.6.1.1 Hipotesis 1

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa signifikansi variabel iklim organisasi (IO) sebesar 0,000 yang berarti signifikansi hasil penelitian lebih kecil dari 0,1 dan koefisien regresi variabel iklim organisasi 0.150 positif, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Diterimanya Hipotesis 1, maka pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja auditor didalam penelitian ini memiliki arah yang positif, yang berarti bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula kinerja auditor. Iklim organisasi Kantor Akuntan Publik di wilayah Semarang secara keseluruhan menunjukkan kondisi yang baik, dimana dalam KAP tersebut terdapat sejumlah peraturan yang harus ditaati oleh setiap anggotanya, semangat kerja kelompok sebagai suatu tim baik, kerjasama antar anggota tim baik, tidak saling mencurigai dan saling percaya, sehingga tidak ada kesulitan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kelancaran operasional Kantor Akuntan Publik. Iklim organisasi yang baik memberikan kenyamanan dan keamanan dalam

bekerja sehingga mendorong auditor untuk memiliki semangat kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian pekerjaan mereka dan pada akhirnya kondisi internal organisasi yang kondusif tersebut mampu meningkatkan kinerja auditor yang berarti tujuan dari Kantor Akuntan Publik bisa tercapai. Maksudnya adalah dalam penyelesaian tugas sebagai auditor tidak dapat diselesaikan dengan baik jika tidak didukung dengan kondisi internal perusahaan yang baik, karena bagaimanapun juga segala pengaruh baik positif maupun negatif sumber utamanya adalah dari lingkungan terdekat auditor dan yang dapat menilai bagaimana lingkungan kerja tersebut adalah auditor itu sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arista Surandini (2006) dan Antonius Rachmad Hartono (2007) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja.

4.6.1.2 Hipotesis II

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa signifikansi variabel konflik peran (KO) sebesar 0,064 lebih kecil dari 0.1 dan koefisien regresi variabel konflik peran sebesar 0.54 positif, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Ditolaknya Hipotesis 2, maka pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor didalam penelitian ini memiliki arah yang positif, yang berarti bahwa semakin tinggi konflik peran maka kinerja auditor akan

semakin tinggi. Secara umum auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah Semarang masih sering melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan secara tidak bersamaan, menerima penugasan tanpa didukung dengan sumber daya yang memadai dan melakukan suatu pekerjaan yang sebenarnya tidak ada korelasinya dengan kata lain pekerjaan tersebut bertentangan satu sama lain. Maka dari itu muncul konflik dalam diri auditor pada saat melaksanakan pekerjaan tersebut.

Penolakan hipotesis alternatif ini beralasan karena konflik peran sebenarnya akan membawa tingkat tensi yang lebih tinggi, karena pihak-pihak yang mengalami konflik akan lebih terobsesi untuk dapat mencari jalan keluar terbaik untuk penyelesaiannya. Sedangkan ketika tensi auditor sangat rendah, maka pihak – pihak yang terlibat tidak cukup termotivasi untuk menyelesaikan konflik tersebut.

Tingginya konflik peran cenderung akan membuat auditor semakin bekerja dengan baik, karena saat auditor mengalami konflik peran maka akan muncul tekanan dalam dirinya. Jika auditor dalam kondisi tertekan maka dia akan lebih berhati-hati dalam pekerjaan karena tidak mau melakukan kesalahan, dan hal ini akan berdampak pada prestasi kerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin auditor merasa tertekan dengan tuntutan perannya sebagai auditor, maka mereka akan semakin terpacu untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

Pada dasarnya timbulnya konflik akan mendorong auditor dalam pencarian makna dan tujuan yang baru dan menyediakan stimulus untuk inovasi. Solusi yang berhasil dari suatu konflik peran akan menjadikan

suatu kelompok lebih efektif, menghasilkan kepercayaan dan keterbukaan yang lebih besar, ketertarikan lebih besar antar anggota kelompok.

Berdasarkan pandangan diatas, maka sebenarnya tidak selamanya konflik peran memberikan efek negative terhadap kinerja auditor. Konflik peran juga mempunyai dampak positif terhadap prestasi kerja auditor. Oleh karena itu ditolaknya hipotesis alternatif ini beralasan, bahwa ternyata konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4.6.1.3 Hipotesis III

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa signifikansi variabel kelebihan peran (KE) sebesar 0,0925 yang berarti lebih kecil dari alpha (0,1) dan koefisien regresi variabel konflik peran sebesar 0.162 negatif , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Diterimanya Hipotesis 2, maka pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor didalam penelitian ini memiliki arah yang negatif, yang berarti bahwa semakin tinggi kelebihan peran maka kinerja auditor akan semakin rendah.

Penerimaan hipotesis alternatif ini beralasan karena auditor yang sering bekerja melebihi jam kerjanya sebagai auditor akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang ada di wilayah Semarang sering bila sesampai di rumah

masih harus menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada terbaikannya peran lain diluar auditor, sehingga dalam diri auditor akan muncul rasa kegelisahan karena disatu sisi auditor harus dapat menyelesaikan pekerjaannya akan tetapi disisi lain auditor harus meninggalkan perannya diluar organisasi KAP. Kondisi yang demikian akan membuat auditor menjadi tidak fokus dengan pekerjaannya.

Kelebihan peran bisa mengganggu auditor dalam bekerja karena mereka harus membagi waktu antara perannya sebagai auditor dengan perannya diluar organisasi. Tujuan atau sasaran dari pekerjaan auditor tidak akan tercapai jika mereka tidak fokus dan konsisten dengan apa yang telah menjadi tanggungjawabnya.

