

**PENGARUH *ROLE STRESS* DAN *SELF EFFICACY*  
TERHADAP KINERJA AUDITOR DI KANTOR  
AKUNTAN PUBLIK KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**



Oleh

**MUKHLIS**

**NIM 105730531315**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH *ROLE STRESS* DAN *SELF EFFICACY*  
TERHADAP KINERJA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN  
PUBLIK KOTA MAKASSAR**



Oleh  
**MUKHLIS**  
**NIM 105730531315**

*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi Akuntansi pada  
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini Saya Persembahkan Kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Muhammad Yahya. R dan Ibunda Arifah, yang telah memberikan semangat dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Saudara saya Khadijah dan Mukarramah yang telah memberikan dukungan untuk proses penyelesaian karya ilmiah ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen, terkhusus kedua pembimbing yang selama ini tulus dan ikhlas dalam meluangkan waktunya menuntun dan memberi arahan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
4. Para sahabat-sahabat yang selalu memberikan bantuan dan memberi semangat dalam penyelesaian karya ilmiah ini.

**MOTTO HIDUP**

“Apa yang terjadi hari ini dalam hidupmu, merupakan hasil dari apa yang kau lakukan di hari kemarin”.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : " Pengaruh Role Stress dan Self Efficacy Terhadap  
Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota  
Makassar."  
Nama Mahasiswa : Mukhlis  
No. Stambuk/NIM : 105730531315  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Panitia  
Pengus Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu, 24 Agustus 2019 di Ruang IQ  
7.1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

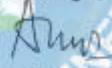
Makassar, 24 Agustus 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

  
**Dr. Andi Restam, SE, MM, Ak, CA, CPA**  
NIDN: 0909096703

Pembimbing II,

  
**Amran, SE, M.Ak, Ak, CA**  
NIDN: 0915116902

Mengetahui

Ketua Program Studi,

  
**Dr. Ismail Badolahi, SE, M.St, Ak, CA, CSP**  
NBM: 107 34 38



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat :Jln. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama **Mukhlis**, NIM 105730531315, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 130/ Tahun 1440 H/2019 M, Tanggal 24 Agustus 2019 M sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Dzulhijjah 1440 H  
24 Agustus 2019 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim SE, MM  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis )
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
  1. Dr. Andi Rustam, SE., MM, Ak.,CA, CPA
  2. Muchlana Muchran, SE., M.Si.
  3. Mukminat Ridwan, SE., M.Si.
  4. Ismail Rasulong, SE., MM.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat :Jln. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mukhlis  
Nim : 105730531315  
Program Studi : Akuntansi  
Dengan Judul : "Pengaruh *Role Stress* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi ini saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 24 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,

  
MUKHLIS  
NIM: 105730531315  
000

Diketahui Oleh:

  
Ketua Program Studi

  
Ismael Rasulong, SE.,MM  
NBM: 903078

  
Dr. Ismail Badollahi, SE., M.Si, Ak, CA, CSP  
NBM: 107 34 28

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunianya serta petunjuk kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul “**Pengaruh *Role Stress* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar**”. Salam dan shalawat tidak lupa peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, Nabi yang menuntun ummatnya dari alam yang gelap gulita ke alam yang terang-benderang dengan segala ilmu dan sunnahnya.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis diberi bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara materi maupun moril. Oleh karena itu penulis menyampaikan rasa hormat dan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE. MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Ismail Badollahi, SE., M.Si., Ak., CA. CSP, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Saida Said S.E, M.Ak selaku penasehat akademik yang senantiasa memberikan bimbingan kepada peneliti

5. Bapak Dr. Andi Rustam, SE., MM. Ak. CA selaku pembimbing I yang senantiasa mengarahkan penulis sehingga Skripsi dapat selesai dengan baik.
6. Bapak Amran SE.,M.Ak. Ak, CA, selaku pembimbing II atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah meluangkan waktu dalam memberikan ilmu kepada penulis.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Orang Tua penulis yang telah membantu dan membimbing penulis.
10. Rekan-Rekan akuntansi 2015 yang telah membantu peneliti dalam proses berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
11. Semua pihak yang telah membantu peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung dalam seluruh proses selama berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Namun, peneliti sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terjadi kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Oleh karena, itu kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan peneliti.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

**Makassar, 10 Agustus 2019**

**Mukhlis**

## ABSTRAK

**MUKHLIS, 2019, *Pengaruh Role Stress dan Self efficacy Terhadap Kinerja Auditor di kantor Akuntan Publik Kota Makassar***. Skripsi Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dibimbing oleh Andi Rustam dan Amran.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *role stress* dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan kepada auditor agar lebih bisa mengontrol *role stress* (tekanan peran), dengan mengontrol *role stress* tentu dapat dicegah dan dikurangi sehingga kinerja auditor pun meningkat. Kemudian auditor juga disarankan untuk menanamkan rasa percaya diri di dalam diri untuk dapat menambah semangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja oleh auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Makassar.

**Kata Kunci : *Role Stress, Self Efficacy, dan Kinerja Auditor***



## **ABSTRACT**

**MUKHLIS, 2019, *The Influence of Role Stress and Self Efficacy on the Auditor's Performance in the Makassar Publik Accounting Firm*. Thesis of Accounting Study Program, Faculty of Economics and Business. Guided by Supervisor 1 Andi Rustam and Supervisor 2 Amran.**

*The Purpose of this study was to determine the effect of Role Stress and Self Efficacy on auditor performance in the Makassar Publik Accounting Firm. In this study using a quantitative approach with data collection techniques using a questionnaire.*

*The results showed that Role Stress negatively affected auditor performance. Based on the results of the study, it is recommended to the auditor to be more able to control Role Stress, by controlling Role Stress, it can certainly be prevented and reduced so that the auditor's performance increases. Then the auditor is also advised to instill confidence in themselves to be able to add enthusiasm to work so that it will have an impact on improving performance by auditor's in the Makassar Public Accounting Firm.*

**Keywords:** *Role Stress, Self Efficacy, and Auditor Performance*



## DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN .....	v
SURAT PERNYATAAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	ix
ABSTRACT .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A. <i>Role Stress</i> .....	8
B. <i>Self Efficacy</i> .....	11
C. Kinerja .....	16
D. Auditor .....	22
E. Kinerja Auditor.....	23
F. Penelitian Terdahulu .....	24
G. Kerangka Konsep .....	28
H. Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN .....	30
A. Jenis dan Sumber Penelitian .....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	30
C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	30
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
F. Teknis Analisis .....	34
1. Statistik Deskriptif .....	34
2. Uji Keabsahan Data .....	34
3. Uji Asumsi Klasik .....	35
4. Uji Hipotesis .....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	40
A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian .....	40
1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
2. Karakteristik Profil Responden .....	41
B. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	45
1. Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	45
2. Hasil Uji Keabsahan Data .....	45
3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	49
4. Hasil Uji Hipotesis .....	51
BAB V PENUTUP .....	59
A. Kesimpulan Penelitian .....	59
B. Saran Penelitian .....	60
DAFTAR PUSTAKA .....	
LAMPIRAN .....	

## DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu .....	24
3.1	Pedoman Pemberian Bobot (Skor).....	32
3.2	Indikator <i>Role Stress</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan Kinerja Auditor .....	32
4.1	Data Sampel Penelitian .....	41
4.2	Data Distribusi Sampel Penelitian .....	41
4.3	Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.4	Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	42
4.5	Hasil Uji Deskripsi Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	43
4.6	Hasil Uji Deskripsi Berdasarkan Jabatan Terakhir.....	44
4.7	Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	45
4.8	Hasil Uji Validitas <i>Role Stress</i> .....	46
4.9	Hasil Uji Validitas <i>Self Efficacy</i> .....	47
4.10	Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor .....	47
4.11	Hasil Uji Reliabilitas .....	48
4.12	Hasil Uji Multikolonieritas .....	49
4.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	52
4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	53
4.15	Hasil Uji F (Simultan) .....	54
4.16	Hasil Uji t (Parsial) .....	55

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir .....	28
4.1 Gambar Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot .....	50
4.2 Gambar Uji Heterosdastisitas ( <i>Scatterplot</i> ).....	51



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman pemenuhan akan ketersediaan tenaga kerja dalam industri dan bisnis kian beragam. Namun saat ini profesi sebagai akuntan publik merupakan salah satu profesi yang banyak diminati masyarakat. Seperti audit jasa profesi yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) dan dilaksanakan oleh seorang auditor yang sifatnya sebagai jasa pelayanan. Dimana seorang akuntan publik dalam melakukan audit atas laporan keuangan tidak semena-mena bekerja untuk kepentingan kliennya, melainkan juga untuk pihak lain yang berkepentingan dalam laporan audit. Untuk dapat mempertahankan kepercayaan dari klien dan dari pemakai laporan keuangan lainnya, akuntan publik dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai. Tugas seorang akuntan publik yaitu memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). (Ernawati, dkk. 2014)

Di dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) dibutuhkan seorang auditor yang *independent*, dimana akan mengambil keputusan tidak berdasarkan kepentingan klien, pribadi, maupun pihak lainnya, melainkan dimana berdasarkan fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan selama penugasan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berada di dalam suatu Kantor Akuntan Publik merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi. (Ernawati, dkk. 2014)

Untuk mewujudkan KAP yang profesional sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, dimana 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. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan. (Ernawati, dkk. 2014).

Dalam menjalankan tugasnya profesi auditor memiliki sedikit perbedaan dengan profesi lainnya seperti pengacara dan dokter. Pengacara atau dokter, sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien sebagai pihak kedua yang merupakan pihak pemohon jasa. Auditor bukan saja dituntut untuk melayani masyarakat pihak ketiga). Tanggung jawab utama auditor justru bukan pada klien sebagai pemohon jasa, akan tetapi kepada pihak ketiga. Hal ini merupakan karakteristik unik profesi auditor. Oleh karena itu profesi auditor dituntut oleh masyarakat untuk menyajikan laporan keuangan yang independen. (Meilda, 2014).

Banyaknya perusahaan yang jatuh akibat kegagalan dari seorang auditor, kredibilitas sebuah laporan keuangan menjadi sangat penting. Hal ini membuat tingkat kepercayaan masyarakat tentang auditor yang sering gagal mempertahankan kualitas auditnya menjadi menurun. Kinerja auditor dinilai belum maksimal, karena masih banyak terdapat kasus pelanggaran yang dilakukan oleh auditor.

Namun berbagai kasus skandal akuntansi mengenai audit belakangan ini mempengaruhi kinerja auditor dan menimbulkan dampak yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik. Seperti contoh kasus di Indonesia, PT.Kimia Farma Tbk yaitu dimana terdapat *overstead* pada laba bersih per 31 Desember 2001. Bank Lippo yang menerbitkan dua laporan keuangan yang berbeda, dimana kedua laporan keuangan diklaim telah diaudit, yang pada kenyataannya hal tersebut tidak benar adanya. Dan diluar Indonesia yaitu di Amerika, Enron Corporation, sebuah perusahaan besar dibidang energi yang melakukan rekayasa laporan keuangan dalam hitungan miliaran *dollar*. Selama tujuh tahun Enron melebih-lebihkan laba bersih dan menutup-nutupi utang yang dimiliki. Auditor independen, Arthur Andersen diduga ikut berperan dalam menyusun laporan keuangan kreatif Enron Corporation. Dengan adanya beberapa contoh kasus pelanggaran tersebut diharapkan kedepannya bisa menjadi pembelajaran bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia khususnya di Kota Makassar dengan memperbaiki kinerja yang dilakukan dalam menjalankan tugas kurang baik auditor pasti menemukan kondisi dimana rentan mengalami stress kerja (*Role Stress*). (Ernawati, dkk. 2014).

Menurut Gaertner & Rule (1981) dalam Widyastary, Yasa dan Wirakusuma (2014) menyatakan bahwa profesi auditor adalah salah satu profesi dengan tingkat stres yang tinggi. Stres yang berlebihan dapat menimbulkan efek negatif pada kinerja individu dan kesehatan pada individu itu sendiri. Jika auditor mengalami stres kerja akibat tekanan peran (*role stress*) maka dampak yang ditimbulkan dari kondisi tersebut

yaitu kinerja yang dilakukan auditor dalam menjalankan tugasnya dirasa masih kurang baik.

Stres karena peran (*role stress*) yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja menurut (Sopiah, 2009) dalam Ernawati, Sinarwati, dan Sujana (2014). Namun tekanan peran yang ditimbulkan sering berkaitan dengan adanya sebuah konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individu dengan orang lain dalam suatu organisasi maupun diluar organisasi. Sedangkan menurut (Zaenal Fanani et al., 2007) dalam Ernawati, Sinarwati, dan Sujana (2014) ketidakjelasan peran muncul karena akibat dari tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja auditor lainnya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan terhadap diri sendiri. Menurut (Bandura, 1997 dalam Afifah, 2015) menunjukkan bahwa, *self efficacy* merupakan kemampuan mempresentasikan keyakinan khusus dalam situasi dan kondisi tertentu. Kognisi merupakan kepercayaan seseorang tentang sesuatu yang didapatkan dari proses berpikir tentang seseorang atau sesuatu, kapasitas atau kemampuan kognisi bisa diartikan sebagai kecerdasan atau intelegensi. Peranan *self efficacy* sangat tinggi terhadap kinerja individual, seperti tujuan apa yang diharapkan, insentif yang

dihasilkan dan kesempatan-kesempatan yang sedang dirasakan. Dengan adanya hal tersebut seseorang yang mempunyai kepercayaan yang tinggi akan fokus terhadap peluang yang ada dan peluang yang lebih baik serta melihat rintangan-rintangan sebagai suatu hal yang dapat diatasi.

Berdasarkan kasus diatas, penulis menyimpulkan beberapa kasus diatas terjadi karena adanya rasa kepercayaan diri (*Self Efficacy*) dalam diri seorang auditor untuk melakukan tindakan kecurangan yang mengakibatkan kerugian besar bagi Kantor Akuntan Publik. Kepercayaan diri yang tinggi dapat membuat auditor melakukan langkah berani dengan modal keberanian dan merasa bahwa tindakan kecurangan yang dilakukan tidak dapat di deteksi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH *ROLE STRESS* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA MAKASSAR”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor di kantor Akuntan Publik Kota Makassar?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor di kantor Akuntan Publik Kota Makassar?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran terkait *role stress* dan *self efficacy* terkait pengaruhnya terhadap kinerja auditor.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a) Bagi Kantor Akuntan Publik Kota Makassar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menyusun suatu kebijakan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja auditor Kantor Akuntan Publik Kota Makassar.

##### b) Bagi Auditor

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman, bahan pertimbangan dan bahan referensi bagi auditor dalam melaksanakan proses audit dan dapat dijadikan informasi untuk

meningkatkan kinerja auditor serta usaha-usaha yang dilakukan agar dapat mengurangi *role stress*.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai wacana keilmuan bagi yang lainnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Role Stress*

Penelitian Wiryathi dkk (2014) yang menyatakan bahwa profesi di bidang akuntansi khususnya auditor, merupakan profesi yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Stres pada tingkat tertentu justru dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Namun, tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif yang dapat menimbulkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, serta dapat menimbulkan depresi dan kegelisahan (Rizkia dan Reskino, 2016).

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stres kerja. Hal ini yang kemungkinan besar akan dialami oleh para auditor yang terus mengalami tekanan kerja yang berlebih, dengan tekanan yang berlebih dapat berpengaruh besar terhadap kinerja dari auditor.

Menurut Le Rounge, *et al* (2014) *Role Stress* adalah konsekuensi dari perbedaan antara persepsi individu dari karakteristik peran tertentu dengan apa yang sebenarnya telah dicapai oleh individu saat ini ketika sedang melakukan peran spesifik. Konflik peran juga dapat muncul ketika auditor menerima beberapa perintah yang berbeda dan kesulitan untuk menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Seperti misalnya tuntutan utama bersumber dari etika profesi akuntan sedangkan tuntutan lain bersumber dari sistem pengendalian yang diterapkan dalam perusahaan (Lubis dan Arfan. 2012).

*Stress* karena peran atau tugas (*role stress*) termasuk kondisi dimana para pekerja mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya. Peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. Seorang auditor selalu dituntut untuk bekerja secara profesionalisme meskipun begitu banyak tantangan yang harus dihadapi oleh auditor tersebut. *Stressor* ini memiliki 4 penyebab utama menurut Sopiah (2008) yaitu:

#### 1. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik ini terjadi ketika orang-orang bersaing menghadapi berbagai tuntutan. Terdapat berbagai tipe konflik peran dalam *setting* organisasional, antara lain:

1. *Inter-role conflict*,
2. *Intra-role conflict*, dan
3. *Person-role conflict*

*Inter-role conflict* terjadi ketika seseorang pegawai memiliki dua peran yang masing-masing berlawanan. *Intra-role conflict* terjadi ketika individu menerima pesan berlawanan dari orang yang berbeda. Sedangkan *person-role conflict* terjadi ketika kewajiban-kewajiban pekerjaan dan nilai-nilai organisasi tidak cocok dengan nilai-nilai pribadi.

#### 2. Peran Mendua (*Role Ambiguity*)

Muncul dan dirasakan ketika para pegawai merasa bimbang tentang tugas-tugas mereka, harapan kinerja, tingkat kewenangan, dan kondisi kerja yang lain. Hal ini cenderung terjadi ketika orang masuk pada situasi yang baru, seperti menjadi anggota organisasi atau

mengambil suatu tugas pekerjaan yang asing karena bimbang dengan harapan sosial dan tugas-tugasnya.

### 3. Beban Kerja (*workload*)

Merupakan *stressor* hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena pegawai merasa beban kerjanya banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya.

### 4. Karakteristik tugas (*Task Characteristics*)

Sebagian besar tugas penuh *stress* karena mereka membuat keputusan masalah, monitoring perlengkapan atau saling bertukar informasi. Kurang pengendalian, terlalu banyak aktivitas pekerjaan dan lingkungan kerja juga masuk dalam kategori ini.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *role stress* adalah suatu situasi sulit yang timbul karena konflik sehingga dapat mengakibatkan kurang sesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya, dimana individu dihadapkan pada tekanan yang berhubungan dengan suatu fungsi dari peran dalam organisasi tersebut. Bila stres dialami oleh seorang individu dapat mengakibatkan timbulnya gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

## B. *Self Efficacy*

Dalam bahasa Indonesia, dijelaskan bahwa *self efficacy* adalah *judgement* seseorang atas kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Konsep dasar teori *self efficacy* adalah keyakinan bahwa pada setiap individu mempunyai kemampuan mengontrol pikiran, perasaan dan perilakunya.

Teori *Self-efficacy* didasarkan atas teori sosial-kognitif Bandura dengan dalil bahwa prestasi atau kinerja antara tingkah laku, faktor pribadi (misalnya: pemikiran, keyakinan) dan kondisi lingkungan seseorang. (Isnaini, 2009). Sedangkan menurut Ormrod (2008) secara umum, *self-efficacy* adalah penilaian seseorang tentang kemampuan dirinya untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Feist dan Feist dalam Wiliawati (2012) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka terhadap lingkungan mereka.

Di dalam *self efficacy* seseorang terdapat dimensi-dimensi yang memiliki implikasi pada kinerja seseorang, Bandura (1997) membagi *self efficacy* kedalam tiga dimensi, yaitu sebagai berikut:

### 1. Dimensi *level*

Dimensi ini mengacu pada taraf kesulitan yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan tentang kemampuan untuk melakukan suatu tugas yaitu usaha yang akan dilakukannya akan sukses. Sebaliknya

individu yang memiliki *self efficacy* rendah akan memiliki keyakinan yang rendah pula tentang setiap usaha yang dilakukan.

## 2. Dimensi *generality*

Yaitu variasi situasi dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Seseorang dapat menilai dirinya memiliki *self efficacy* yang tinggi pada banyak aktivitas atau pada aktivitas tertentu saja. Dengan semakin banyak *self efficacy* diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi *self efficacy* seseorang.

## 3. Dimensi *Strenght*

Dimensi ini berkaitan dengan kekuatan dari *self efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha yang dicapai meskipun banyak rintangan. Semakin kuat *self efficacy* dan semakin besar ketekunan, maka semakin tinggi kemungkinan kegiatan yang dipilih dan dilakukan berhasil.

Kemudian Bandura (1997) juga menyatakan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

### 1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang seing didapatkan akan meingkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menjurunkan *self efficacy*nya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang auditor dalam menjalankan tugasnya lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan auditor

sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*nya.

## 2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut didapat melalui sosial media yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan *modelling*. Namun *self-efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

## 3. Persuasi Sosial (*Sosial Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dia cukup mampu melakukan suatu tugas.

## 4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotional States*)

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan lainnya. *Self efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Sementara itu, Baron dan Byne dalam Pratama (2013) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Efikasi diri ini dapat berasal dari beberapa sumber, diantaranya pengalaman diri sendiri, pengalaman orang lain, persuasi verbal, kemudian keadaan fisiologis dan psikologis.

Teori ini memandang pembelajaran sebagai penguasaan pengetahuan melalui proses kognitif informasi yang diterima. Dimana sosial mengandung pengertian bahwa pemikiran dan kegiatan manusia berawal dari apa yang dipelajari dalam masyarakat. Sedangkan kognitif mengandung pengertian bahwa terdapat kontribusi influensial proses kognitif terhadap motivasi, sikap, dan perilaku manusia. Secara singkat teori ini menyatakan, sebagian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi digerakkan dari lingkungan, dan secara terus menerus mengalami proses berpikir kritis terhadap informasi yang diterima. Hal tersebut mempengaruhi motivasi, sikap dan perilaku individu. Sedangkan proses kognitif setiap individu berbeda tergantung keunikan karakteristik personalnya (Nugraheni, 2012).

Bandura dalam Apsah (2012) menyatakan bahwa adanya beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*nya. Apabila keberhasilan yang didapat seorang auditor dalam menjalankan tugasnya lebih banyak karena faktor-faktor diluar dirinya. Biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self*

*efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan auditor sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*-nya.

2. Pengalaman orang lain (*Vicarious experinces*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan *modelling*. Namun *self efficacy*-nya yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang dimiliki tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi sosial (*Sosial Persuasion*).

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dia cukup mampu melakukan tugas.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*fhysiological and emoticon states*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mendapatkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan, sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

Perilaku *self efficacy* ini sangat berpengaruh bagi auditor dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, tingkat efikasi diri yang mereka miliki tentu saja berdampak pada kinerja yang mereka buat. Sebagai contoh seseorang

yang memiliki efikasi tinggi secara umum menganggap dirinya sanggup melakukan banyak hal di berbagai situasi, namun seseorang yang memiliki efikasi yang rendah berkeyakinan bahwa tidak ada hal-hal yang dapat mereka kuasai.

### C. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan, kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja atau *performance* merupakan tolak ukur seseorang dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan atau ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. (Sofyan 2013).

Beberapa pengertian kinerja dari beberapa ahli yaitu: dalam kamus umum Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat. Selain itu kinerja adalah gambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Pendapat lainnya mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang dikeluarkan oleh pemerintahan, organisasi profesi dan organisasi lainnya yang berkaitan) (Sofyan 2013).

Dalam keputusan ketua lembaga administrasi Negara No. 589/XI/6Y/1999 Tanggal 20 September 1999 Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi (Sofyan 2013).

Berdasarkan batasan dan penjelasan tersebut, maka kinerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (output) sesuai dengan tujuan organisasi. Intinya batasan maupun yang akan digunakan, penilaian individu selalu diartikan sebagai suatu proses yang sistematis, dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi

pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan dibidang sumber daya manusia.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005) dalam Arianty (2014) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Payaman (2005) dalam Arianty (2014) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Sedangkan menurut Hariandja (2008) dalam Arianty (2014) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah

ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Arianty (2014), ada beberapa indikator kinerja:

a. Kualitas Kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

b. Kuantitas Output

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c. Dapat tidaknya diandalkan.

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

d. Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Dalam mengukur kinerja karyawan menurut Fuad Mas'ud mengacu pada ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan instrument yang dikembangkan oleh Tsui, Anne S, Jone L Pearce dan Lyman W, yaitu:

1. Kuantitas kerja karyawan
2. Kualitas kerja karyawan
3. Ketetapan waktu
4. Keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan
5. Standar profesional kerja

Berdasarkan pengertian diatas, dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas (ketetapan waktu), efektivitas dan standar profesional kerja guna memaksimalkan waktu untuk dapat mengerjakan aktivitas lainnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah:

1. Kemampuan karyawan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diperoleh karyawan
4. Pekerjaan yang karyawan lakukan
5. Hubungan karyawan dengan organisasi.

Davis berpendapat bahwa pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan sebagai berikut:

*Human Performace = ability + motivation*

*Motivation = Attitude + Situation*

*Ability = Knowledge + skill*

Sesuai dengan pendapat Davis diatas, menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai yang terarah untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara fisik, mental, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, maupun

secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka untuk faktor kemampuan harus benar-benar tepat dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan setiap karyawan. Sedangkan dalam faktor motivasi masing-masing karyawan wajib untuk menanamkan di dalam dirinya sikap mental psikofisik artinya sikap siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi bila ingin tetap menjaga kualitas kinerjanya terutama dalam dunia kerja.

#### **D. Auditor**

Menurut Mulyadi (2013) auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji. Sedangkan menurut Arens, Elder dan Beasley (2012) auditor adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang kompeten dan independen.

Menurut Permenpan (2008) auditor harus mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pimpinan APIP harus yakin bahwa latar belakang pendidikan dan kompetensi teknis auditor memadai untuk pekerjaan audit yang akan dilaksanakan. Pimpinan APIP wajib menciptakan kriteria yang memadai tentang pendidikan dan pengalaman dalam mengisi auditor di lingkungan APIP.

Auditor APIP harus mempunyai tingkat pendidikan formal minimal Strata Satu (S-1) atau yang setara. Agar terciptanya kinerja audit yang baik maka

APIP harus mempunyai kriteria tertentu dari auditor yang diperlukan untuk merencanakan audit, mengidentifikasi kebutuhan profesional auditor dan untuk mengembangkan teknik dan metodologi audit agar sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi unit yang dilayani oleh APIP. Untuk itu APIP juga harus mengidentifikasi keahlian yang belum tersedia dan mengusulkannya sebagai bagian dari proses rekrutmen. Aturan tentang tingkatan pendidikan formal minimal dan pelatihan yang diperlukan harus dievaluasi secara periodik guna menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi unit yang dilayani oleh APIP (Permenpan, 2008).

#### **E. Kinerja Auditor**

Menurut Nugraha dan Ramantha (2015) Kinerja auditor adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh 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 baik atau sebaliknya.

Sedangkan Menurut Mulyadi (2010) kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan.

Kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Independensi auditor merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi

auditor dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit (Mulyadi 2010).

Berdasarkan defenisi diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja auditor adalah suatu pelaksanaan tugas yang diberikan kepada auditor yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik kearah tercapainya tujuan organisasi.

#### F. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang terdapat dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metodologi penelitian		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Kristiyanti (2015)	Pengaruh <i>Emotional Quitient</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Auditor	Variabel <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Auditor. Jenis Penelitian Kuantitatif, Sumber data kuisoner	Variabel <i>Emotional Quitient</i> , dan Objek Penelitian,	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, kemudian kinerja auditor dipengaruhi sebesar 22,1% dari <i>self efficacy</i> .
2.	Meilda Wiguna (2014)	Pengaruh <i>Role Conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> , <i>Self Efficacy</i> , Sensifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan	Variabel <i>Role Conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> , <i>Self Efficacy</i> , Jenis Penelitian	Variabel <i>Role Conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> , Sensifitas Etika Profesi, Gaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif apabila dimanfaatkan

		terhadap Kinerja Auditor dengan <i>Emotional Quitient</i> sebagai Variabel Moderating	Kuantitatif, Sumber data kuisioner	Kepemimpinan, <i>Emotional Quitient</i> , dan Objek Penelitian	dengan baik oleh auditor. Dan <i>Role Conflict</i> dan <i>Role Ambiguity</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
3.	Dewi M <i>et al</i> (2014)	Pengaruh <i>Role Stress</i> terhadap Kinerja Auditor dengan <i>Emotional Quitient</i> sebagai Variabel Moderating	Variable <i>Role Stress</i> , Kinerja Auditor, Metode Penelitian, Jenis Penelitian Kuantitatif, Sumber data kuisioner	Variable <i>Emotional Quitient</i> , Objek Penelitian	Menunjukkan bahwa <i>role stress</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor
4.	Rosally C & Yulius Yogi (2015)	Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor	Variabel Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kinerja Auditor, Jenis Penelitian Kuantitatif, Sumber data kuisioner	Variabel Komitmen Organisasi, Objek Penelitian,	Menunjukkan bahwa Variabel Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor
5.	Pratama A <i>et</i>	Pengaruh <i>Role</i>	Variabel <i>Role</i>	Variabel	Hasil penelitian

	<i>al.</i> (2014)	<i>Stress, Gender, Struktur Audit dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Provinsi Riau</i>	<i>Stress, Kinerja Auditor, dan Objek Penelitian. Jenis Penelitian Kuantitatif, Sumber data kuisioner</i>	<i>Gender, Struktur Audit,</i>	menunjukkan bahwa <i>Role Stress</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor di BPK Riau karena ini tidak baik berada di lingkungan BPK-RI Riau.
6.	Elizabeth H dan Firnanti F. (2013)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor	Variable Kinerja Auditor, Jenis Penelitian Kuantitatif, Sumber data kuisioner	Variable Pemahaman Gaya Kepemimpinan, Pemahaman <i>Good Governance</i> , Variable Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur audit, ketidakjelasan peran, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
7.	Rinna Ribka R, dan Lotje Kawet (2014)	Pengaruh Perencanaan Karir dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pada PT.PLN (PERSERO) Area Manado	Variabel <i>Self Efficacy</i> , Variabel Kinerja, Jenis Penelitian Kuantitatif, Sumber data kuisioner.	Variabel Perencanaan Karir, tempat penelitian,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Area Manado.
8.	Lidya Agustina	Pengaruh Konflik	Variabel	Variabel	Konflik Peran,

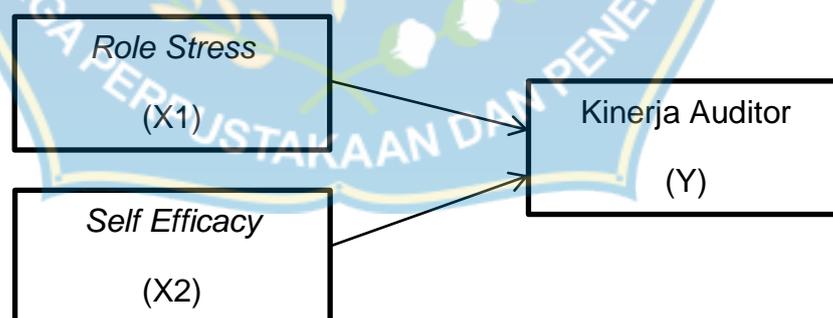
	(2009)	Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik <i>Big Four</i> di Wilayah DKI Jakarta).	Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran, dan Kinerja Auditor,	Kepuasan Kerja, Jenis Penelitian, Teknik pengambilan data.	Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran memberikan pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja auditor junior yang bekerja pada akuntan publik <i>Big Four</i> di Wilayah DKI Jakarta.
9.	Amilin dan Rosita D (2008)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan <i>Role Stress</i> Sebagai Variabel Moderating	Variabel Role Stress, Teknik Pengumpulan data kuesioner,	Variabel Komitmen Organisasi, Variabel kepuasan kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, konflik peran secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
10.	Zaenal Fanani, Afriana R.H, dan Bambang S (2008)	Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor	Variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kinerja auditor, Teknik Pengumpulan	Variabel Struktur Audit, Jenis Penelitian dan Tempat Penelitian	Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang merupakan suatu

			n Data menggunakan kuesioner		gejala psikologis bisa menurunkan kinerja auditor.
--	--	--	------------------------------------	--	----------------------------------------------------------

### G. Kerangka Konsep

Uma Sekaran dalam (Sugiyono, 2010) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang telah dikemukakan, penelitian ini menguji pengaruh *Role Stress* ( $X_1$ ) dan *Self Efficacy* ( $X_2$ ) terhadap kinerja auditor ( $Y$ ). Berikut gambaran kerangka pikir dalam penelitian ini:

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



### H. Hipotesis Penelitian

Menurut Suharso (2009:46) hipotesis bisa diartikan sebagai proposisi atau hubungan antara dua atau lebih konsep atau variabel

(generalisasi konsep) yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian kasus. Sedangkan menurut Sugiyono (2016:70) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka konsep diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor.

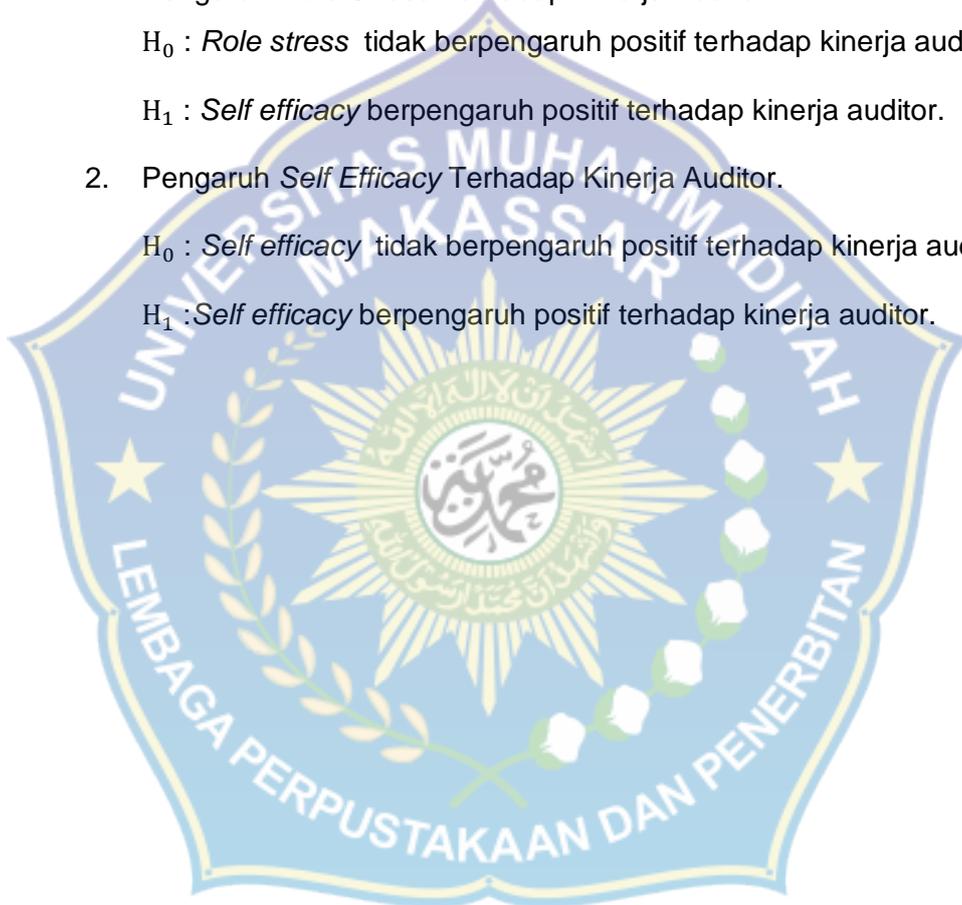
$H_0$  : *Role stress* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

$H_1$  : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor.

$H_0$  : *Self efficacy* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

$H_1$  : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Role Stress* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Kantor Akuntan Publik Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu mulai bulan Mei hingga Juli 2019.

#### C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

##### 1. Defenisi Operasional Variabel

Sugiyono (2012) mengemukakan pengertian tersebut yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti:

##### a. Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2012:4) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah *Role Stress* ( $X_1$ ) dan *Self Efficacy* ( $X_2$ ).

### 1) *Role Stress*

*Role Stress* adalah suatu kondisi dimana seorang terpengaruh oleh sesuatu samar-samar dan bertentangan sehingga hasil pekerjaannya menjadi bias dan merugikan pihak-pihak tertentu

### 2) *Self Efficacy*

Adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan.

### **b. Variabel Terikat**

Variabel terikat menurut Sugiyono (2012:4) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja auditor (Y).

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang 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.

### **2. Pengukuran variabel**

Variabel *Role Stress*, *Self Efficacy*, dan Kinerja Auditor diukur menggunakan instrument yakni kuisioner. Dalam penelitian ini mengukurnya digunakan skala *likert* 5 poin dengan kategori jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.1. Pedoman Pemberian Bobot (Skor)**

Sangat Setuju	=	5
Setuju	=	4
Netral	=	3
Tidak Setuju	=	2
Sangat Tidak Setuju	=	1

Berikut adalah indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *role stress*, *self efficacy*, dan kinerja auditor.

**Tabel 3.2. Indikator *Role Stress*, *Self Efficacy*, dan Kinerja Auditor**

Variabel	Indikator	No. Item
<i>Role Stress</i> ( $X_1$ ) (Agustina, 2009)	1. Konflik Peran	1-8
	2. Ketidakjelasan Peran	9-14
	3. Kelebihan Peran	15-19
<i>Self Efficacy</i> ( $X_2$ ) Chun <i>et al.</i> (2001)	1. Keyakinan menyelesaikan pekerjaan yang sulit	20-23
	2. Kemampuan dapat mencapai tujuan dengan tepat	24-26
	3. Keyakinan untuk dapat bekerja dengan efektif	27
Kinerja Auditor ( $Y$ )	1. Penilaian Kinerja	28-34

(Kalbers, L. Dan P.T Fogarty 1995)		
---------------------------------------	--	--

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2016:91). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan auditor yang bekerja sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar, dimana jumlah keseluruhan Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Makassar sebanyak 14 Kantor.

##### 2. Sampel

Sugiyono (2016:91) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling (*Purphose Sampling*). *Purphose Sampling* merupakan metode penetapan responden untuk dijadikan sampel pada kriteria-kriteria tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Dalam penelitian ini adalah 35 orang auditor di 6 Kantor Akuntan Publik Kota Makassar.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner dengan instrumennya berupa skala *likert* yang menggunakan lima tingkatan penilaian berupa pertanyaan. Pernyataan pada bagian ini dikembangkan dengan menggunakan skala likert yang masing-masing buat pernyataan diberi skor 1 sampai 5: Skor 1 Tidak Seju (STS); Skor 2 Tidak Setuju (TS); Skor 3 Netral (N); Skor 4 Setuju (S); Skor 5 Sangat Setuju (SS).

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis, dan *skewness* (kemenangan distribusi) (Imam Ghazali, 2009).

### 2. Uji Keabsahan Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen.

Uji data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami. Untuk menguji data dalam penelitian ini digunakan analisis sebagai berikut:

#### a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) "instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid". Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari keseluruhan skor tiap butir. Untuk menguji tingkat validitas data menggunakan program dengan menggunakan *korelasi Bivariate Pearson*. Pengujian validitas ini menggunakan *pearson corelation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *pearson corelation* yang didapat memiliki nilai dibawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

#### b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016: 131), "Instrumen yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan program SPSS dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach's* > 0,60 maka hasil tersebut reabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian tidak semua asumsi model regresi tersebut akan diuji. Asumsi yang tidak akan diuji adalah autokorelasi. Autokorelasi tidak diuji dengan alasan karena data yang akan dikumpulkan dan diolah merupakan data *cross section* buka data *time series* yang merupakan penyebab terjadinya autokorelasi. Dengan demikian dalam penelitian ini

asumsi model yang akan digunakan adalah pengujian *disturbance erro* (normalitas), heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

a. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Imam Ghazali, 2009)

b. Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Singgih Santoso, 2004)

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas (Imam Ghazoli, 2009). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak

ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Imam Ghazoli, 2009).

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi berganda. Model regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2013). Variabel bebas terdiri dari *role stress* dan *self efficacy* sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja auditor. Seluruh pengujian dan analisis ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program for Special Science*).

Untuk menguji hipotesis-hipotesis, maka dilakukan dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \epsilon$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Kinerja Auditor

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = *Role Stress*

$X_2$  = *Self Efficacy*

$\epsilon$  = Error

Dalam uji hipotesis ini dilakukan melalui:

a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

b. Uji – F (Simultan)

Uji dilakukan untuk menguji signifikan hubungan *role stress* dan *self-efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja auditor. Dalam uji ini nilai signifikansi yang dilihat adalah nilai Prob (F-Statistik) yang harus dibawah 5%. Menentukan nilai  $\alpha$ , yang dalam hal ini nilai alpha adalah sebesar 0,05 atau 5% untuk melakukan uji ini.

c. Uji – t (Parsial)

Uji – t merupakan analisis untuk mengetahui signifikansi /keberartian koefisien regresi sekaligus menguji hipotesis yang diajukan. Agar hasil yang diperoleh regresi dapat dijelaskan hubungannya, maka hasil regresi tersebut diuji menggunakan uji-t dengan derajat kepercayaan 0,05.

Sugiyono (2010:260) menyatakan bahwa kriteria pengujian hipotesis yaitu:

- 1) Tolak  $H_0$  terima  $H_1$  jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 atau  $\alpha$  5%
- 2) Tolak  $H_1$  terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 atau  $\alpha$  5%





## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan sampel yaitu akuntan publik (auditor) yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Makassar dengan kriteria baik KAP skala kecil maupun menengah. Auditor yang berpartisipasi dalam penelitian ini meliputi auditor senior dan auditor junior yang melaksanakan pekerjaan di bidang *auditing*.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung seperti mendatangi responden yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah Kota Makassar. Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilaksanakan mulai tanggal 28 Mei 2019 hingga 20 Juli 2019.

Adapun kuesioner yang disebar adalah sebanyak 50 buah kuesioner. Jumlah KAP yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 9 KAP dari keseluruhan KAP yang berada di wilayah Makassar. Dari 55 kuesioner yang disebar jumlah yang kembali adalah sebanyak 35 kuesioner atau 100%. Kuesioner yang tidak kembali dikarenakan penyebaran dan waktunya kurang tepat dimana para auditor sedang melakukan banyak pekerjaan sehingga ada kuesioner yang tidak kembali. Gambaran mengenai data sampel yang disajikan pada Tabel

4.1

**Tabel 4.1**  
**Data Sampel Penelitian**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah Kuesioner yang disebar	55	100%
2.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	20	36,36%
3.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	35	63,64%

Sumber: data primer diolah

Data distribusi penyebaran kuesioner penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 4.2

**Tabel 4.2**  
**Data Distribusi Sampel Penelitian**

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Kuesioner dikirim	Kuesioner dikembalikan
1.	KAP Ardaniah Abbas	6	6
2.	KAP Bharata, Arifin, Muhajad & Sayuti	5	0
3.	KAP Drs. Ellya Noorsliyati & Rekan	6	6
4.	KAP Drs. Harly Weku & Priscilia	10	0
5.	KAP Masnawaty Sangkala, S.E.,M.Si.,Ph.D.,Ak.,CA.,CPA	5	5
6.	KAP Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan	6	6
7.	KAP Usman dan Rekan	6	6
8.	KAP Yaniswar dan Rekan	6	6
	Total	55	35

Sumber: data yang diolah

## 2. Karakteristik Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Makassar. Berikut adalah deskripsi mengenai identitas

responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pengalaman kerja sebagai auditor, dan jabatan.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid		1	2,8	2,8	2,8
	Wanita	16	44,4	44,4	47,2
	Pria	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber: Data yang diolah

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 16 orang atau 44,4% responden perempuan, dan 19 orang atau 52,8% responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

		Umur			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid		1	2,8	2,8	2,8
	<25	19	52,8	52,8	55,6
	26-35	9	25,0	25,0	80,6
	36-45	3	8,3	8,3	88,9
	46-55	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber: Data yang diolah

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada akuntan publik mayoritas berumur <25 tahun sebesar 52,8% atau 19 orang. Selanjutnya yaitu berusia 26-35 tahun sebesar 25,0% atau 9 orang, selanjutnya umur 46-55 sebesar 11,1% atau 4 orang, sisanya yaitu berusia 36-45 sebesar 8,3% atau 3 orang.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4.5 menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja**

		Pengalaman Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	2,8	2,8	2,8
	<1	14	38,9	38,9	41,7
	1-3 tahun	11	30,6	30,6	72,2
	3-5 tahun	5	13,9	13,9	86,1
	5>	5	13,9	13,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38,9% atau 14 orang memiliki pengalaman kerja sebagai auditor dibawah 1 tahun. Responden yang memiliki pengalaman kerja sebagai auditor antara 1-3 tahun sebanyak 11 orang atau 30,6%. Selanjutnya responden yang telah bekerja antara

3-5 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9%, selebihnya adalah auditor yang bekerja 5 tahun lebih adalah sebanyak 5 orang atau 13,9%.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan Terakhir

Hasil uji deskripsi responden berdasarkan jabatan terakhir disajikan dalam Tabel 4.6 berikut ini.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Deskripsi Berdasarkan Jabatan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2,8	2,8	2,8
Auditor Junior	24	66,7	66,7	69,4
Auditor Senior	6	16,7	16,7	86,1
Supervisor	3	8,3	8,3	94,4
Manager	2	5,6	5,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 24 orang atau sekitar 66,7% menduduki jabatan sebagai auditor junior. Responden yang menduduki jabatan sebagai auditor senior adalah sebanyak 6 orang atau sebesar 16,7%. Responden yang memegang jabatan sebagai supervisor sebanyak 3 orang atau sebesar 8,3%, sisanya menduduki jabatan sebagai manager sebanyak 2 orang atau sebesar 5,6%.

## B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

### 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi *role stress*, *self efficacy*, dan kinerja auditor akan diuji secara statistik deskriptif yang terlihat dalam tabel 4.7

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Role Stress	35	51,00	85,00	64,4857	8,11089
Self Efficacy	35	19,00	36,00	32,1429	2,95200
Kinerja Auditor	35	19,00	35,00	27,0286	2,99495
Valid N (listwise)	35				

Tabel 4.7 Menjelaskan bahwa pada variabel *Role Stress* jawaban minimum responden sebesar 51 dan maksimum 85, dengan rata-rata jawaban 64,48 dan standar deviasi sebesar 8,11089. Variabel *Self Efficacy* jawaban minimum responden sebesar 19 dan maksimum sebesar 36, dengan rata-rata total jawaban 32,14 dan standar deviasi sebesar 2,95200. Sedangkan pada variabel kinerja auditor jawaban minimum responden 19 dan maksimum 35, dan standar deviasinya adalah 2,99495.

### 2. Hasil Uji Keabsahan Data

#### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Corelation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat

signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *role stress* (RS), *self efficacy* (SE) dan kinerja auditor (K), dengan 35 responden.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas *Role Stress***

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1 (RS.1)	0,493**	0,003	Valid
2 (RS.2)	0,680**	0,000	Valid
3 (RS.3)	0,673**	0,000	Valid
4 (RS.4)	0,532**	0,001	Valid
5 (RS.5)	0,463**	0,005	Valid
6 (RS.6)	0,550**	0,001	Valid
7 (RS.6)	0,442**	0,008	Valid
8 (RS.8)	0,352**	0,038	Valid
9 (RS.9)	0,485**	0,003	Valid
10 (RS.10)	0,731**	0,000	Valid
11 (RS.11)	0,456**	0,006	Valid
12 (RS.12)	0,662**	0,000	Valid
13 (RS.13)	0,355**	0,036	Valid
14 (RS.14)	0,557**	0,001	Valid
15 (RS.15)	0,644**	0,000	Valid
16 (RS.16)	0,678**	0,000	Valid
17(RS.17)	0,359**	0,034	Valid
18 (RS.18)	0,728**	0,000	Valid
19 (RS.19)	0,367**	0,030	Valid

Tabel 4.8 Menunjukkan variabel *role stress* mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas *Self Efficacy***

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
20 ( SE.1)	0,510**	0,002	Valid
21 (SE.2)	0,502**	0,002	Valid
22 (SE.3)	0,787**	0,000	Valid
23 (SE.4)	0,812**	0,000	Valid
24 (SE.5)	0,827**	0,000	Valid
25 (SE.6)	0,523**	0,001	Valid
26 (SE.7)	0,685**	0,000	Valid
27 (SE.8)	0,707**	0,000	Valid

Tabel 4.9 Menunjukkan variabel *self efficacy* mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil 0,05.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor**

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
28 (K.1)	0,515**	0,002	Valid
29 (K.2)	0,541**	0,001	Valid
30 (K.3)	0,762**	0,000	Valid
31 (K.4)	0,740**	0,000	Valid
32 (K.5)	0,757**	0,000	Valid
33 (K.6)	0,795**	0,000	Valid
34 (K.7)	0,514**	0,001	Valid

Tabel 4.10 Menunjukkan variabel kinerja auditor mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,6. Tabel 4.11 Menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Role Stress</i>	0,864	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,820	Reliabel
Kinerja Auditor	0,776	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.12 Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel *role stress* sebesar 0,864, *sel efficacy* sebesar 0,820, dan kinerja auditor sebesar 0,776. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Role Stress	,890	1,123
	Self Efficacy	,890	1,123

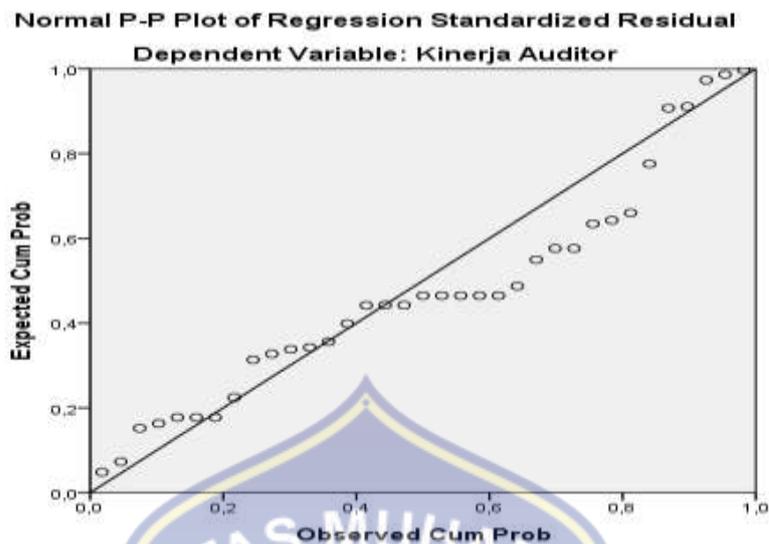
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.12 Diatas terlihat bahwa nilai *Tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *Inflation Factor* (VIF) disekitar angka 1 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai *Tolerance* untuk *role stress* dan *self efficacy* sebesar 0,890 serta VIF 1,123. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multiko dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### b. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal dan mendekati normal.



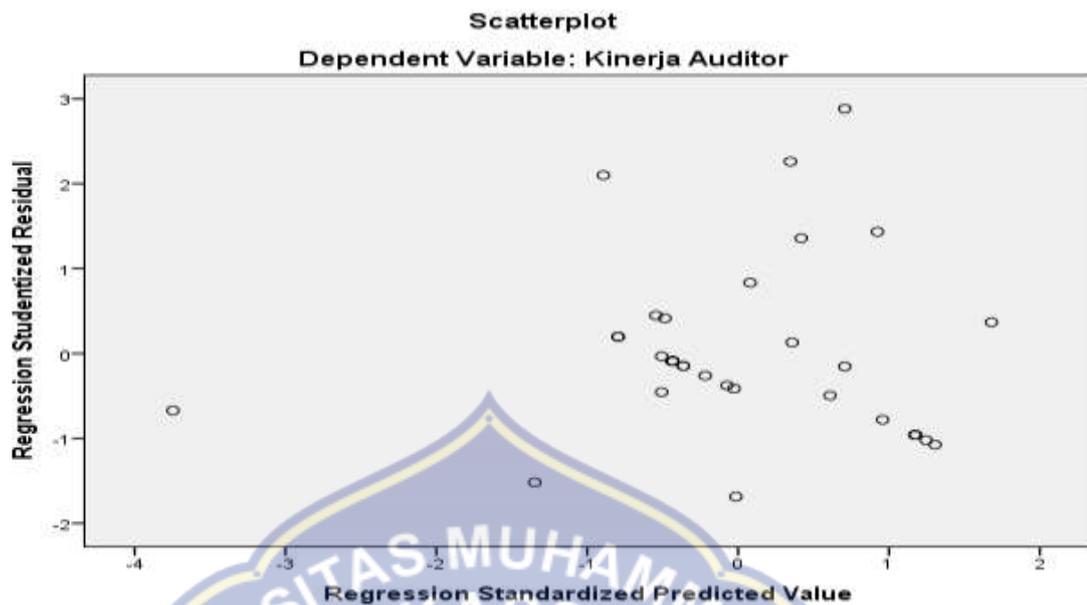
Sumber: Data primer yang diolah

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**

Gambar 4.1 memperlihatkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas.



Sumber: Data primer yang diolah

**Gambar 4.2**  
**Grafik Scatterplot**

Berdasarkan gambar 4.2 Grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja auditor berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu *role stress* dan *self efficacy*.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk mengetahui pola hubungan antar variabel, maka akan diuji tiga hipotesis yang telah diajukan sebelumnya menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	14,776	4,899		3,016	,005
1	Role Stress	-,135	,054	-,366	-2,505	,018
	Self Efficacy	,652	,148	,643	4,401	,000

a. D ependent Variable: Kinerja Auditor

Dari perhitungan regresi linear diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 14,776 + (-0,135X_1) + 0,652X_2 + e$$

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 4.15 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien Konstanta sebesar 14,776 dengan nilai positif, ini dapat diartikan bahwa Y (kinerja auditor) akan bernilai 14,776 jika *role stress*, dan *self efficacy* masing-masing 0.
- Variabel *role stress* memiliki koefisien negatif sebesar -0,135. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen variabel *role stress*, dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan menurunkan kinerja auditor sebesar -0,135 (-13,5%).
- Variabel *self efficacy* memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,652. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen variabel *self efficacy*, dengan asumsi variabel lain tetap maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar, 0,652 atau 65,2%.

## a. Hasil Uji Koefisien determinasi

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 <sup>a</sup>	,392	,354	2,40793

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Role Stress

Sumber: Data Primer diolah

Hasil Analisis Uji Koefisien berganda tersebut dapat terlihat dari adjusted R Square sebesar 0,392 menunjukkan bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh 2 variabel yaitu *role stress* dan *self efficacy* sebesar 39,3% sisanya 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini untuk menguji pengaruh *role stress* dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Untuk menguji secara simultan dilakukan analisis masing-masing koefisien regresi. Hasil analisis regresi berganda simultan dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,431	2	59,716	10,299	,000 <sup>b</sup>
	Residual	185,540	32	5,798		
	Total	304,971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Role Stress

Sumber: Data primer diolah

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{Tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{Tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Atau

- 1) Jika  $Sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- 2) Jika  $Sig > 0,05$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Dengan tingkat signifikansi 5%, dan derajat kebebasan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 32$  maka tabel didapat  $F(2;32) = 3,29$ . Dalam perhitungan diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{Tabel}$ , yaitu  $10,299 > 3,29$  sehingga  $H_0$  ditolak. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah 0,000 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga menolak  $H_0$  yang berarti hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan *role stress* dan *kinerja auditor* terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar.

c. Uji-t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk meneliti pengaruh apakah *role stress* dan *self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar yang diuji pada tingkat

signifikansi 0,05. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Ghazali, 2013).

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	14,776	4,899		3,016	,005
1	Role Stress	-,135	,054	-,366	-2,505	,018
	Self Efficacy	,652	,148	,643	4,401	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data primer diolah

1. Uji Hipotesis 1 : Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor.

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 4.13, variabel *role stress* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai t-hitung negatif -2,505. Sehingga variabel *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan dapat dikatakan semakin tinggi *role stress* seorang auditor maka dapat menurunkan kinerja auditor.

2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat 4.13, variabel *self efficacy* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan memiliki t-hitung positif 4,401. Sehingga variabel *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan dapat dikatakan semakin tinggi *self efficacy* seorang auditor maka dapat meningkatkan kinerja auditor yang dihasilkan.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor

Konflik peran (*role stress*) yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga yang menyebabkan masa tidak nyaman dalam bekerja, secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan, akan tetapi, melalui pengelolaan emosional yang baik, kinerja auditor akan tetap stabil dan tetap terjaga, sehingga auditor akan tetap tangguh, mampu bertahan dalam berbagai situasi konflik yang terjadi, dan memiliki hubungan antar pribadi dengan baik.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian statistik dapat dilihat pada tabel 4.13 menunjukkan nilai koefisien regresi variabel *role stress* sebesar -0,135 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan nilai signifikansi 0,018. Hasil ini menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor yang dihasilkan dari Kantor Akuntan Publik Kota Makassar. Sehingga, hipotesis pertama diterima

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rosally (2015) yang menyatakan bahwa variabel *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Setiap perubahan-perubahan pada konflik peran mempengaruhi perubahan kinerja auditor. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2014)

yang mengatakan bahwa variabel *role stress* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK-RI) Perwakilan Provinsi Riau. Penelitian yang dilakukan oleh Linggar (2017) menunjukkan bahwa *role stress* bahwa secara simultan terdapat pengaruh negatif signifikan *role stress* terhadap kinerja auditor. *Role Stress* dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja dari seorang auditor, dengan adanya tekanan-tekanan itu, dapat membuat tingkat stress kerja dari seorang auditor meningkat dan dapat menurunkan kinerja auditor.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor.

Hipotesis kedua bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian statistik dapat dilihat pada Tabel 4.13 menunjukkan nilai koefisien regresi variabel *self efficacy* sebesar 0,652 nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang dihasilkan di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar. Sehingga, hipotesis kedua diterima.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Meilda (2014) yang didapatkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kepercayaan diri dari seorang auditor dalam melaksanakan tugas akan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja dari auditor. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristiyanti (2015) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor dapat diterima. Maknanya

bahwa auditor jika memiliki *self efficacy* atau kepercayaan diri yang tinggi akan dapat mengembangkan kepribadian yang kuat, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh sehingga dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik.

Kemudian menurut Ribka (2014) hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa *self efficacy* semuanya mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pad PT.PLN (Persero) Area Manado, semakin tinggi *self efficacy* seseorang semakin besar pula kepercayaan diri dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan dan akan berusaha keras untuk mengatasi tantangan yang ada.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan Penelitian

Saat ini profesi sebagai akuntan publik merupakan salah satu profesi yang banyak diminati masyarakat. Di dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) dibutuhkan seorang auditor yang *independent*, dimana akan mengambil keputusan tidak berdasarkan kepentingan klien, pribadi, maupun pihak lainnya, melainkan dimana berdasarkan fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan selama penugasan. bahwa profesi auditor adalah salah satu profesi dengan tingkat stres yang tinggi. Jika auditor mengalami stres kerja akibat tekanan peran (*role stress*) maka dampak yang ditimbulkan dari kondisi tersebut yaitu kinerja yang dilakukan auditor dalam menjalankan tugasnya dirasa masih kurang baik. Faktor yang mempengaruhi kinerja auditor lainnya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan terhadap diri sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *role stress* dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Kantor Akuntan Publik Kota Makassar, sedangkan sampel berasal dari 6 Kantor Akuntan Publik Kota Makassar. Responden pada penelitian ini berjumlah 35 orang yang bekerja di 6 Kantor Akuntan Publik Kota Makassar. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diolah sehingga memperoleh hasil pengujian yang dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar, hasil ini sesuai dengan penelitian Rosally (2015), dan Linggar (2017). Tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2014).
2. *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Makassar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Meilda (2014), Kristiyanti (2015), dan penelitian yang dilakukan Ribka (2014).

#### B. Saran Penelitian

Penelitian kedepannya diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas, berikut beberapa masukan yang disarankan oleh peneliti:

##### 1. Auditor

Berdasarkan simpulan diatas maka disarankan kepada auditor agar lebih bisa mengontrol *role stress* (tekanan peran), dengan mengontrol *role stress* tentu dapat dicegah dan dikurangi sehingga kinerja auditor pun meningkat. Kemudian auditor juga disarankan untuk menanamkan rasa percaya diri di dalam diri untuk dapat menambah semangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja oleh auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Makassar.

##### 2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dimana kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya. Peneliti

selanjutnya disarankan untuk mendapatkan data berupa wawancara dari beberapa auditor yang menjadi responden penelitian agar bisa mendapatkan data yang lebih nyata dan bisa keluar dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang terlalu sempit dan kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

### 3. Kantor Akuntan Publik

Diharapkan kepada Kantor Akuntan Publik dapat mengatur regulasi dengan baik kepada para akuntan, akuntan diberikan pekerjaan sesuai dengan porsi masing-masing. Sehingga seorang auditor akan terfokus pada pekerjaan, sehingga akan mengurangi stress kerja dari seorang auditor dan akan meningkatkan kepercayaan dirinya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, U. 2015. Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Self-Efficacy*, Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan *Emotional Quotient* sebagai *Variabel Moderating*. *Jom FEKOM*, Vol. 2. No. 1
- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*. Vol 1.
- Amilin dan Rosita D. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* Sebagai Variabel Moderating. *JAAI*, Vol 12, No.1
- Arianty N. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol 14 No. 02
- Arens A., Randal J, Randal J, Elder, Mark S, Beasley. 2012. *Auditing and Assurance Service: And Integrated Approach*. Edisi 14. Prentice-Hall: New Jersey.
- Bandura, Albert. 1997. *Self Efficacy the Exercise of Control*, New York: W. H Freeman and Company.
- Chung, J. & Monroe, G. S. 2001. *A Research Note on The Effect of Gender And Task Complexity on Audit Judgment*. *Journal of Behavioral Research*. No 13
- Dewi M. *et al.* 2014. Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor dengan *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *Jurnal Akuntansi Program S1*. Vol. 2, No.1s
- Elizabeth H dan Firnanti F. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol 15, No.1
- Ermawati, Sinarwati, dan Sujana. 2014. Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderating. *Jurusan Akuntansi Program S1*, Vol. 2 No.1
- Fanani, Zaenal, Rheny Alfriana Hanif, Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Pemoderasi (Studi Empiris pada KAP di Pekanbaru, Padang dan Medan. *Jurnal Akuntansi*, Vol 5, No.1
- Hadayani dan Isnaini. 2011. *Penggunaan Model Method dalam Pembelajaran Pecahan Sebagai Upaya Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematik dan Self-Efficacy Siswa Sekolah Dasar (Studi Kuasi-*

*Eksperimen pada Siswa Salah Satu SD Negeri Jakarta Utara)*". Tesis tidak diterbitkan. Bandung: Pasca Sarjana Pendidikan Matematika UPI Bandung

Imam Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Salemba Empat, Jakarta.

Kalbers, L. Dan P.T Fogarty. 1995. *Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors*. *Journal of Auditing*. Vol 14 No.1

Kristayanti. 2015. Pengaruh *Emotional Quotient* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Kantor Akuntan di Surabaya dan Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi*. Vol 16 No. 01

Lidya Agustina. 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

Lubis, dan Ikhsan A. 2012. *Akuntansi Kepilakuan*. Edisi 2. Salemba Empat: Jakarta

Le Rounge, et al. 2014. Pengaruh *Role Stress*, *Self Estem* Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Bisnis Universitas Padjajaran Jurusan Manajemen*.

Meilda Wiguna. 2014. Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Self-Efficacy*, Sensifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor dengan *Emotional Quotient* Sebagai *Variabel Moderating*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 11, No.2

Mulyadi. 2010. *Auditing*. Jilid 1. Salemba Empat: Jakarta.

Mulyadi. 2013. *Auditing Buku I*. Edisi 6. Salemba Empat: Jakarta

Nugraha, Ida Bagus dan I Wayan Ramantha. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.13.3 Desember.

Nugraheni, Astuti Lia. 2012. Pelatihan *Self Efficacy* untuk Meningkatkan Kesiapan dalam Menghadapi Perubahan pada Karyawan PT.PLN (Persero) Pusdiklat. *Tesis Universitas Indonesia*.

Ormrod, J. E. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Erlangga

*Permenpan Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 Tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah*.

Pratama R.A, Nasir A, Meilda W. 2014. Pengaruh *Role Stress*, Struktur Audit dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau. *JOM FEKON*. Vol. 1 No. 2

- Rinna Ribka R dan Lotje K. 2014. Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2 No.4
- Rizkia, Putri dan Reskino. 2016. Pengaruh *Healthy Lifestyle*, *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* terhadap *Job Satisfication* dimediasi oelh *Job Bornout* dan *Psychological Well Being* (Studi Empiris pada Auditor Internal di Kementrian RI). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3 (5)
- Rosally C & Jogi Y. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review*. Vol 3, No. 2
- Singgih Santoso. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Campuran*. Surabaya: Refika Aditama.
- Suharso, Puguh. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta.
- Sofyan D.K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol.2 No.1
- Widyastary, Yasa dan Wirakusuma. 2014. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran pada Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi. *SNA 17 Mataram, Lombok*. Universitas Mataram.
- Wiliwati, Beti. 2012. *Peningkatan Kemampuan Berpikir Kritis dan Self-Efficacy Matematis Siswa SMA dengan Menggunakan Pendekatan Investigasi*. Tesis tidak diterbitkan. Bandung: Pasca Sarjana Pendidikan Matematika UPI Bandung.
- Wiryathi, Ni Made, Ni Ketut Rasmini dan Made Gede Wirakusuma. 2014. Pengaruh Role Stressors pada Bournout Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi*, 3 (5); 227-244

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER

## KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terimah kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan berikut dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : Pengaruh *Role Stress* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar, dengan melakukan studi di Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.

- **Identitas Responden**

- Nama Responden : .....
- Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
- Usia : .....
- Pekerjaan : .....
- Masa Kerja : .....
- Jabatan : .....

- **Pertanyaan**

Lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan petunjuk sebagai berikut:

- *Role Stress (X1)*

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

<b>Konflik Peran (Role Conflict)</b>		
1.	Saya melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan dalam penugasan sebagai auditor	<b>SS S N TS STS</b>
2.	Saya tidak perlu melanggar peraturan atau kebijakan sebagai auditor bisa melaksanakan suatu penugasan	<b>SS S N TS STS</b>
3.	Saya menerima penugasan dua atau lebih dari organisasi yang saling bertentangan	<b>SS S N TS STS</b>
4.	Saya melakukan penugasan yang mungkin di tolak oleh orang lain, misalnya penugasan tanpa didukung pengetahuan yang memadai tentang bidang kerjaan lain sebagai auditor.	<b>SS S N TS STS</b>
5.	Saya melakukan pekerjaan dalam penugasan sebagai auditor karena menurut saya itu adalah kewajiban saya.	<b>SS S N TS STS</b>
6.	Dalam menjalankan aktivitas menjadi auditor, saya bekerja dengan dua tim kerja atau lebih dengan cara kerja yang berbeda-beda	<b>SS S N TS STS</b>
7.	Saya menerima penugasan sebagai auditor didukung sumber daya manusia yang memadai, misalnya rekan kerja yang kompeten/mudah untuk diajak bekerjasama	<b>SS S N TS STS</b>
8.	Saya menerima penugasan sebagai auditor dengan sumber daya yang cukup (misalnya ruang kerja, peralatan kerja, dll) untuk melaksanakan tugas	<b>SS S N TS STS</b>

	<b>Ketidajelasan Peran (<i>Role Ambiguity</i>)</b>	
9.	Saya mengetahui dengan jelas tanggung jawab sebagai auditor	<b>SS S N TS STS</b>
10.	Saya merasa kurang mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan pihak organisasi dari saya sebagai auditor	<b>SS S N TS STS</b>
11.	Saya merasa yakin tentang wewenang yang saya miliki saat ini sebagai auditor, misalnya untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan penugasan	<b>SS S N TS STS</b>
12.	Saya merasa kurang jelas mengenai pekerjaan/ apa yang seharusnya saya lakukan sebagai auditor	<b>SS S N TS STS</b>
13.	Saya merasa rencana dan tujuan pekerjaan saya sebagai auditor sudah jelas.	<b>SS S N TS STS</b>
14.	Saya merasa kurang membagi waktu dengan baik.	<b>SS S N TS STS</b>
	<b>Kelebihan Peran (<i>Role Overload</i>)</b>	
15.	Saya hanya diberi sedikit waktu (sangat terbatas) untuk mengerjakan pekerjaan saya dalam suatu penugasan sebagai auditor	<b>SS S N TS STS</b>
16.	Saya merasa dalam suatu penugasan, saya mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang, tetapi saya kerjakan sendiri	<b>SS S N TS STS</b>
17.	Saya merasa standar kinerja pada pekerjaan saya sebagai auditor sudah sesuai keadaan saya	<b>SS S N TS STS</b>
18.	Saya merasa kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai auditor karen standar kerja yang terlalu tinggi	<b>SS S N TS STS</b>

19.	Sumber daya yang ada di organisasi mencukupi sehingga beban kerja sebagai auditor tidak terlalu banyak.	<b>SS S N TS STS</b>
-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Self Efficacy (X2)</i></li> </ul> SS = Sangat Setuju S = Setuju N = Netral TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju		
	<b>Keyakinan Menyelesaikan Pekerjaan yang Sulit</b>	
20.	Saya yakin dapat menyelesaikannya ketika menghadapi pekerjaan yang sulit	<b>SS S N TS STS</b>
21.	Saya dapat mengatasi banyak tantangan yang menghadang dalam pekerjaan saya	<b>SS S N TS STS</b>
22.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam keadaan apapun	<b>SS S N TS STS</b>
23.	Ketika menghadapi hal-hal yang sulit, saya bisa tampil dengan baik	<b>SS S N TS STS</b>
	<b>Kemampuan Dapat Mencapai Tujuan dengan Tepat</b>	
24.	Saya dapat mencapai sebagian besar tujuan yang saya tetapkan untuk diri sendiri	<b>SS S N TS STS</b>
25.	Secara umum, saya berfikir bahwa saya dapat memperoleh hasil yang penting bagi saya dalam bekerja	<b>SS S N TS STS</b>
26.	Saya percaya bahwa umumnya saya dapat berhasil terhadap usaha yang saya rencanakan sebelumnya	<b>SS S N TS STS</b>
	<b>Keyakinan untuk dapat bekerja dengan efektif</b>	

27.	Saya yakin bahwa saya dapat bekerja efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya	<b>SS S N TS STS</b>
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Auditor (Y)</li> </ul> SS = Sangat Setuju S = Setuju N = Netral TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju		
28.	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain.	<b>SS S N TS STS</b>
29.	Saya selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan	<b>SS S N TS STS</b>
30.	Hasil pekerjaan saya selalu dinilai bagus	<b>SS S N TS STS</b>
31.	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit	<b>SS S N TS STS</b>
32.	Saya menilai kinerja saya paling tinggi dibandingkan dengan auditor yang lain yang setingkat dengan saya	<b>SS S N TS STS</b>
33.	Hasil pekerjaan saya menyebabkan saya dihargai oleh teman-teman saya	<b>SS S N TS STS</b>
34.	Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan saya	<b>SS S N TS STS</b>

**LAMPIRAN 2  
DATA SAMPEL**

**Data Distribusi Sampel Penelitian**

<b>No.</b>	<b>Nama Kantor Akuntan Publik</b>	<b>Kuesioner dikirim</b>	<b>Kuesioner dikembalikan</b>
1.	KAP Ardaniah Abbas	6	6
2.	KAP Bharata, Arifin, Muhajad & Sayuti	5	0
3.	KAP Drs. Eilya Noorsliyati & Rekan	6	6
4.	KAP Drs. Harly Weku & Priscilia	10	0
5.	KAP Masnawaty Sangkala, S.E.,M.Si.,Ph.D.,Ak.,CA.,CPA	5	5
6.	KAP Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan	6	6
7.	KAP Usman dan Rekan	6	6
8.	KAP Yaniswar dan Rekan	6	6
	Total	55	35

## Identitas Responden 1

### Jabatan

No Responden	Manager	Supervisor	Auditor Senior	Auditor Junior	Total
1				1	
2				1	
3				1	
4				1	
5				1	
6				1	
7			1		
8				1	
9				1	
10				1	
11				1	
12				1	
13			1		
14				1	
15				1	
16				1	
17			1		
18				1	
19				1	
20				1	
21				1	
22				1	
23		1			
24				1	
25				1	
26	1				
27				1	
28				1	
29			1		
30				1	
31		1			
32	1				
33			1		
34			1		
35		1			
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>35</b>

## Identitas Responden 1

### Umur

No Responden	<25	26-35	36-45	46-55	
1	1				
2	1				
3	1				
4	1				
5	1				
6		1			
7		1			
8	1				
9		1			
10		1			
11	1				
12	1				
13			1		
14	1				
15		1			
16	1				
17				1	
18	1				
19	1				
20	1				
21	1				
22	1				
23	1				
24	1				
25	1				
26		1			
27		1			
28				1	
29				1	
30	1				
31			1		
32		1			
33		1			
34				1	
35			1		
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>35</b>

## Identitas Responden 1

### Jenis Kelamin

No. Responden	Jenis kelamin	
	Laki-Laki	Perempuan
1		1
2		1
3	1	
4		1
5		1
6	1	
7		1
8		1
9		1
10	1	
11		1
12		1
13	1	
14		1
15	1	
16		1
17	1	
18		1
19		1
20	1	
21		1
22	1	
23		1
24	1	
25	1	
26	1	
27		1
28	1	
29	1	
30	1	
31	1	
32		1
33		1
34	1	
35		1
Total	16	19

## Identitas Responden 1

### Pengalaman Kerja

No Responden	Lama Bekerja				
	<1	1 sampai 3 Tahun	3 sampai 5 Tahun	5>	
1		1			
2	1				
3	1				
4	1				
5	1				
6	1				
7				1	
8	1				
9			1		
10	1				
11	1				
12		1			
13				1	
14				1	
15				1	
16	1				
17				1	
18		1			
19	1				
20	1				
21		1			
22	1				
23		1			
24		1			
25	1				
26		1			
27		1			
28	1				
29				1	
30		1			
31		1			
32		1			
33				1	
34				1	
35				1	
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>35</b>

## Jawaban Responden

### X.1

no responden	no angket	Role Stress (X1)																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	4	4	4	3	2	4	5	4	5	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	65
2	2	3	2	3	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	54
3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	82
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	81
5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	81
6	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	58
7	4	4	3	2	4	5	4	5	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	65
8	4	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4	2	4	1	4	2	5	3	4	4	69
9	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	54
10	2	4	2	4	4	2	4	5	4	2	5	1	4	2	2	2	4	2	4	4	59
11	4	5	2	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	64
12	4	4	2	2	4	3	4	5	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	62
13	5	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	5	2	1	2	5	5	53
14	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	4	4	51
15	2	4	2	1	5	4	5	5	5	2	5	2	5	4	2	2	5	2	3	3	65
16	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	68
17	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	5	2	2	2	4	2	4	4	62
18	4	4	3	2	4	4	4	5	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	64
19	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	60
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	54
21	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	64
22	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	85
23	4	4	3	2	4	5	4	5	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	65
24	4	4	3	2	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	2	2	4	2	4	4	66
25	4	4	3	2	4	5	4	5	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	65
26	4	4	3	2	4	5	4	5	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	65
27	3	4	3	2	4	4	5	5	5	2	4	2	3	2	2	2	4	2	4	4	62
28	3	4	3	2	4	4	5	5	5	2	4	2	3	2	2	2	4	2	4	4	62
29	3	4	3	2	4	4	5	5	5	2	4	2	3	2	2	4	2	4	5	5	65
30	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	55
31	4	4	3	2	4	5	5	5	4	4	3	2	4	5	3	3	4	2	4	4	70
32	4	4	3	2	4	5	5	5	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	66
33	4	4	3	2	4	5	5	5	4	4	3	2	4	5	3	3	4	2	4	4	70
34	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	2	4	4	65
35	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	5	2	2	2	4	2	4	4	61

## Jawaban Responden

### X.2

Self Efficacy (X2)								
20	21	22	23	24	25	26	27	
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	5	4	4	36
5	4	4	4	5	3	4	4	33
4	5	5	3	4	5	3	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	3	2	1	2	3	2	2	19
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	4	4	5	4	36
4	2	3	4	4	4	4	4	29
5	4	4	5	5	4	4	4	35
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	5	4	5	4	5	5	35
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	4	4	5	5	4	4	4	35
5	4	4	5	5	4	4	4	35
4	4	5	5	4	4	4	4	34
5	4	4	5	5	4	4	4	35
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	4	4	5	5	4	4	4	35
5	4	4	5	5	4	4	4	35

## Jawaban Responden

Y

total

Kinerja Auditor (Y)							
28	29	30	31	32	33	34	
3	4	4	3	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	3	4	5	29
4	5	4	5	4	4	4	30
4	5	3	3	5	4	3	27
4	4	4	5	5	5	4	31
3	4	4	3	4	4	4	26
3	4	3	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	5	5	4	33
3	4	4	4	3	4	4	26
3	4	4	4	3	4	4	26
5	4	2	2	1	2	3	19
5	5	4	5	5	4	4	32
3	4	4	5	3	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	4	4	4	4	4	27
3	4	4	3	4	4	4	26
3	4	4	4	3	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	4	4	23
4	4	4	3	3	5	4	27
3	4	4	3	4	4	4	26
3	4	4	3	4	4	4	26
3	4	4	3	4	4	4	26
3	4	4	3	4	4	4	26
3	4	4	3	4	4	4	26
3	4	4	3	4	4	4	26
4	3	4	4	4	4	4	27
4	3	4	4	4	4	4	27
3	4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	5	5	5	4	31
3	4	4	4	3	4	4	26
3	4	4	4	2	3	5	25
3	4	4	4	3	4	4	26
4	3	4	4	4	4	4	27
4	3	4	4	4	4	4	27

**Lampiran 3**  
**Hasil Output SPSS**

**A. Karakteristik Profil Responden**

1. Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2,8	2,8	2,8
Wanita	16	44,4	44,4	47,2
Pria	19	52,8	52,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

2. Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

**Umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2,8	2,8	2,8
<25	19	52,8	52,8	55,6
26-35	9	25,0	25,0	80,6
36-45	3	8,3	8,3	88,9
46-55	4	11,1	11,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

3. Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan pengalaman kerja

**Pengalaman Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2,8	2,8	2,8
<1	14	38,9	38,9	41,7
1-3 tahun	11	30,6	30,6	72,2
3-5 tahun	5	13,9	13,9	86,1
5>	5	13,9	13,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

## Hasil Uji Statistik Deskriptif

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Role Stress	35	51,00	85,00	64,4857	8,11089
Self Efficacy	35	19,00	36,00	32,1429	2,95200
Kinerja Auditor	35	19,00	35,00	27,0286	2,99495
Valid N (listwise)	35				

## Hasil Uji Reliabilitas *Role Strees*

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	19

## Hasil Uji Reliabilitas *Self Efficacy*

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	8

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Auditor

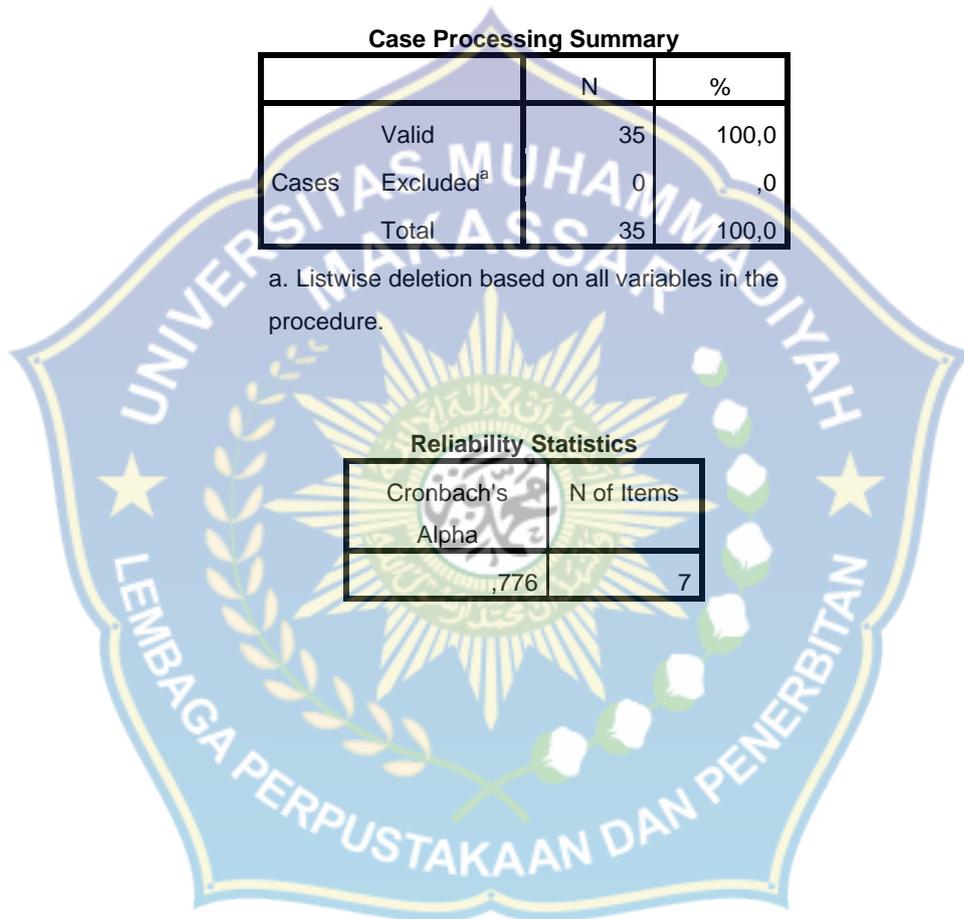
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	7



## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolonieritas

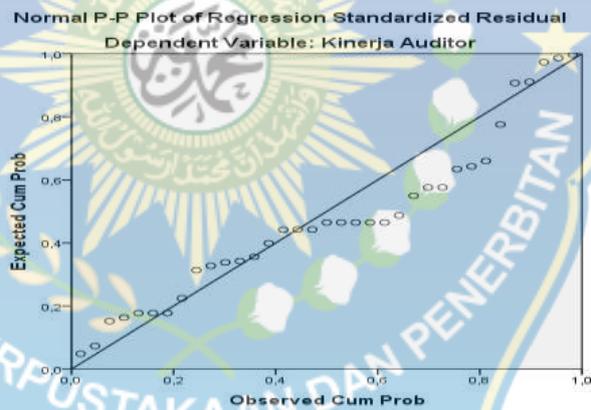
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Role Stress	,890	1,123
	Self Efficacy	,890	1,123

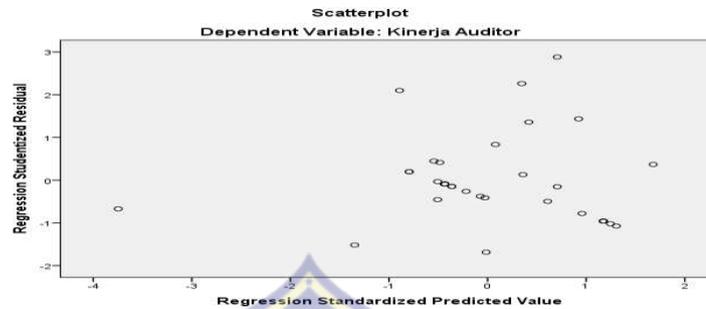
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data primer yang diolah

### 2. Hasil Uji Normalitas



### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Hasil Uji Koefisien determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 <sup>a</sup>	,392	,354	2,40793

d. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Role Stress

Sumber: Data Primer diolah

#### 2. Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,431	2	59,716	10,299	,000 <sup>b</sup>
	Residual	185,540	32	5,798		
	Total	304,971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Role Stress

### 3. Hasil Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	14,776	4,899		3,016	,005
1	Role Stress	-,135	,054	-,366	-2,505	,018
	Self Efficacy	,652	,148	,643	4,401	,000

a. D ependent Variable: Kinerja Auditor



## BIOGRAFI PENULIS



**Mukhlis** adalah Nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua Muhammad Yahya.R dan Arifah sebagai anak terakhir dari tiga bersaudara. Penulis dilahirkan di Desa Sappa, Kecamatan Belawa, Kabupaten Wajo pada Tanggal 11 Maret 1996. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari MIA 252 Lonra (lulus tahun 2008), melanjutkan di MTS Putra 1 Sengkang (lulus tahun 2011), kemudian di SMAN 1 Belawa (lulus tahun 2014), dan melanjutkan di Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2015 sampai sekarang.

Penulis juga aktif di dunia organisasi. Dalam dunia organisasi, penulis aktif di Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi (HIMANSI) dan Ikatan Mahasiswa Akuntansi Indonesia Simpul Sulawesi-Selatan (IMAI) Sul-Sel. Dengan ketekunan dan semangat, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan ini mampu memberikan kontribusi yang positif dalam dunia pendidikan.

