

## **HEALTHY LIFESTYLE, ROLE STRESSOR DAN GAYA KEPEMIMPINAN: STUDI EMPIRIS KINERJA AUDITOR PEMERINTAH**

Oleh:  
**Luh Komang Merawati<sup>1)</sup>**  
**Ni Putu Intan Dewi Prayati<sup>2)</sup>**

### **Abstract**

*The level of public confidence was greatly affects by the performance of an auditor as a benchmark of the work in conducting the audit process. This research was conducted to know the influence of healthy lifestyle, role stressor and leadership style on auditors performance. Data were collected through questionnaires distributed to 120 auditors working in BPKP office and BPK Representative of Bali Province. Instrument testing is done through validity and reliability test and data was analyzed with multiple linear regression analysis. The research result shows that the variables of healthy lifestyle, role ambiguity and role overload does not affect the performance of auditors, while the variable role conflict has a negative effect on the auditors performance and leadership style has a positive effect on the performance of auditors in the office of BPKP and BPK Bali Province Representative.*

---

**Keyword: healthy lifestyle, role stressor, leadership style, auditors performance**

### **PENDAHULUAN**

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan seorang auditor akan baik atau sebaliknya (Hanif 2013). Kondisi kinerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja auditor sehingga dapat berdampak terhadap kepercayaan masyarakat kepada auditor sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan (Fanani dkk. 2007).

Profesi auditor merupakan salah satu dari sepuluh profesi yang mengandung tingkat stres tertinggi di Amerika. Stres yang terjadi pada seorang auditor dapat berdampak positif maupun negatif. Stres pada tingkat tertentu justru dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan. Namun tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif yang menimbulkan penurunan kinerja dan dapat mengakibatkan terjadinya depresi dan kegelisahan. Stres yang berlebihan yang dialami juga berdampak seperti meningkatkan absensi, produktivitas yang rendah, tingkat untuk pindah kerja semakin tinggi, dan tentunya terjadinya penurunan kinerja (Rizkia 2012).

Salah satu stres yang sering dialami oleh auditor dalam melakukan pekerjaan yaitu adanya tekanan peran (*role stressor*). Tekanan peran (*role stressor*) 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 (Agustina 2009). Tekanan peran (*role stressor*) yang sering terjadi yaitu, konflik peran (*role conflict*), ketidakpastian peran (*role ambiguity*) dan kelebihan peran (*role overload*). Penelitian sebelumnya membuktikan pengaruh negative *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* (Agustina 2009; Rizkia 2012; Azizah 2015) terhadap kinerja auditor, namun pada beberapa pengujian juga ditemukan hasil yang tidak berpengaruh (Gunawan dan Ramdan 2010; Hanna dan Friska 2013; Putra 2013).

Seorang auditor perlu memiliki mekanisme yang mampu meminimalisasi dan mengatasi tekanan yang terjadi agar mampu mempertahankan kinerja yaitu dengan menerapkan pola gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) (Rizkia 2012). Kondisi gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) yang tidak baik akan berpengaruh terhadap kesehatan fisik jasmani dan hasil kerja yang berikan. Terkadang seringkali orang tidak sadar sedang mengorbankan kesehatannya sendiri demi pekerjaan. Misalnya, dengan bekerja hingga larut malam, bahkan tidak tidur sehari-hari demi menyelesaikan pekerjaan sebelum tepat waktu (*deadline*). Padahal hal itu sangat berbahaya bagi kesehatan, bahkan bisa menyebabkan kematian (Paramitha 2014). Saat kondisi dan psikologis seorang auditor berada dalam kondisi yang tidak baik maka tekanan yang terjadi tidak dapat ditekan sehingga seorang auditor akan tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan berdampak pada penurunan kinerja seorang auditor (Agustina 2009). Hasil penelitian Rizkia (2012) dan Gratia (2014) menemukan pengaruh positif *healthy lifestyle* terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor, sedangkan Dhiansyah (2015) membuktikan gaya hidup sehat yang dimediasi oleh vitalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja dan peningkatan hasil kerja auditor.

Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Trisnaningsih 2007). Pemimpin yang baik harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Dalam segala situasi pemimpin memiliki peran yang sangat penting dan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Arifah 2012; Pamilih 2014).

Penelitian ini dilakukan untuk menguji lebih lanjut pengaruh *healthy lifestyle*, *role stressor* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada kantor BPKP Provinsi Bali dan BPK Provinsi Bali di wilayah Denpasar. Adanya inkonsistensi pada hasil-hasil penelitian selanjutnya membuat penelitian ini masih menarik untuk dilakukan mengingat auditor dalam tugas dan kondisi pekerjaan sangat banyak, rentan menghadapi tekanan peran dan mengesampingkan pola gaya hidup sehat, serta adanya pengaruh pemimpin akan

mempengaruhi tingkat emosional auditor dan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam memahami stress kerja yang dialami auditor agar dapat meningkatkan kinerja dan hasil kerja auditor pemerintah.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **1. Teori Peran**

Menurut Lubis (2014:50), peran dapat digambarkan secara sederhana sebagai bagian dari orang-orang yang saling berinteraksi. Teori peran merupakan penekanan sifat individual sebagai perilaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat (Agustina 2009). Peranan sosial menggambarkan hak, tugas, kewajiban, dan perilaku yang sesuai dengan orang yang memegang posisi tertentu dalam konteks sosial tertentu. Peran membedakan perilaku dari orang yang menduduki posisi organisasi tertentu dan berfungsi mempersatukan kelompok dengan menyediakan spesialisasi dan fungsi koordinasi. Peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya (Rizkia 2012). Dengan melihat banyaknya peran yang harus dialami oleh auditor maka teori peran digunakan untuk menganalisis setiap hubungan dalam interaksi sosial yang melibatkan auditor.

### **2. Pengaruh Gaya Hidup Sehat (*Healthy Lifestyle*) terhadap Kinerja Auditor**

Gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) adalah cara hidup yang meminimalisasi resiko penyakit-penyakit serius atau kematian. Gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) dapat dilakukan dengan mempertahankan program pelatihan fisik rutin, diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan membatasi diri dari kelebihan konsumsi produk alkohol dan tembakau (Gratia 2014). Kesehatan yang stabil tentu akan berdampak positif pada kinerja auditor dan hasil kerja auditor dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian Rizkia (2012) dan Gratia (2014) menyatakan *healthy lifestyle* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor. Hasil penelitian lain mengenai gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) yang diteliti oleh Paramitha (2014) menyatakan (*healthy lifestyle*) berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah pekerjaan yang berarti bila semakin tinggi gaya hidup sehat yang diterapkan oleh para auditor maka semakin rendah keinginan auditor tersebut untuk berpindah pekerjaan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Dhiansyah (2015) menyatakan bahwa gaya hidup sehat yang dimediasi oleh vitalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja dan peningkatan hasil kerja pada auditor. Maka dapat dirumuskan hipotesis:

H<sub>1</sub>: Gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### 3. Pengaruh Ketidakpastian Peran (*Role Ambiguity*) terhadap Kinerja Auditor

Ketidakpastian peran (*role ambiguity*) adalah situasi yang terjadi ketika individu kekurangan informasi yang cukup untuk menyelesaikan perannya di sebuah organisasi (Rizkia 2012). Munculnya ketidakjelasan peran dikarenakan akibat tidak adanya informasi yang disampaikan oleh seseorang dan kurangnya pengetahuan mengenai peran yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut menyebabkan seseorang tidak mengetahui perannya dengan baik dan tidak menjalankan perannya sesuai dengan yang diharapkan (Gratia 2014). Ketika auditor mengalami ketidakpastian peran (*role ambiguity*), mereka tidak mengetahui secara jelas bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan secara efektif, maka dalam bekerja mereka cenderung tidak efisien dan tidak terarah sehingga kemungkinan besar kinerja (*job performance*) seorang auditor akan menurun

Penelitian Agustina (2009), Astriana (2010), Rizkia (2012), Azizah (2015), Hanna dan Friska (2013) dan Gunawan dan Ramdan (2012) menyatakan bahwa ketidakpastian peran (*role ambiguity*) berpengaruh negatif terhadap kinerja (*job performance*) auditor. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Putra (2013) menyatakan ketidakpastian peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Maka dapat dirumuskan hipotesis:

H<sub>2</sub>: Ketidakpastian peran (*role ambiguity*) berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

### 4. Pengaruh Kelebihan Peran (*Role Overload*) terhadap Kinerja Auditor

Kelebihan peran (*role overload*) adalah situasi yang terjadi apabila seorang karyawan harus melaksanakan sejumlah tugas yang masuk akal bila dikerjakan satu per satu, namun tugas-tugas tersebut menjadi sulit untuk dilaksanakan apabila harus dilaksanakan secara bersamaan dalam periode waktu yang telah ditentukan (Wier 2010). Munculnya *role overload* menyebabkan seorang auditor memiliki beban pekerjaan sangat berat yang tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki, dan menyebabkan menurunnya kinerja auditor (Dhiansyah 2015).

Penelitian Agustina (2009) dan Kustiani (2009) menyatakan bahwa kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Gunawan dan Ramdan (2010) menyatakan bahwa kelebihan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Maka dapat dirumuskan hipotesis:

H<sub>3</sub>: Kelebihan peran (*role overload*) berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

### 5. Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*) terhadap Kinerja Auditor

Konflik peran (*role conflict*) adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengembalian brokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian professional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah

yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (Kristina 2014). Terjadinya konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan kinerja auditor secara keseluruhan karena melaksanakan tugasnya, seorang profesional sering menerima dua perintah sekaligus yang berdampak menurunnya kinerja auditor.

Penelitian Agustina (2009) dan Kustiani (2009) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Gunawan dan Ramdan (2012) menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Maka dapat dirumuskan hipotesis:

H<sub>4</sub> : Konflik peran (*role conflict*) berpengaruh negatif kinerja auditor.

## 6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Menurut Robbin (2011: 410), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan atau organisasi dapat berhasil dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja para bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pelatihan terhadap para bawahan (Kristina, 2014). Gaya kepemimpinan yang baik khususnya dalam dunia auditor sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor.

Dalam penelitian Arifah (2012), Pamilih (2014), Hanna dan Friska (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian dan Ramdan (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Maka dapat dirumuskan hipotesis:

H<sub>5</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

## METODE PENELITIAN

### 1. Identifikasi, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah *healthy lifestyle* (X1), tiga dimensi *role stressor* yang meliputi: *role ambiguity* (X2), *role overload* (X3) dan *role conflict* (X4) serta gaya kepemimpinan (X5). Variabel terikat adalah kinerja auditor (Y). Berikut ini adalah definisi operasional dan skala pengukuran yang digunakan:

- a. *Healthy lifestyle* (X1) atau gaya hidup sehat adalah aktivitas yang dilakukan memberikan hasil yang baik bagi tubuh, diukur menggunakan instrument penelitian dari Paramitha (2014) dengan skala likert 1-4 poin.

- b. *Role ambiguity* (X2) adalah situasi yang terjadi ketika individu kekurangan informasi yang cukup untuk menyelesaikan perannya yang mungkin disebabkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan, diukur menggunakan instrument penelitian dari Azizah (2015) dengan skala likert 1-4 poin.
- c. *Role overload* (X3) adalah situasi yang terjadi ketika tugas-tugas yang dikerjakan menjadi sulit diselesaikan dalam waktu bersamaan, diukur menggunakan instrument penelitian dari Kustani (2009) dengan skala likert 1-4 poin.
- d. *Role conflict* (X4) adalah situasi yang muncul ketika individu dihadapkan pada lebih dari satu ekspektasi dan salah satu pihak yang berkepentingan menyebabkan pemenuhan ekspektasi dengan pihak lainnya menjadi sulit atau mustahil, diukur menggunakan instrument penelitian dari Azizah (2015) dengan skala likert 1-4 poin.
- e. Gaya kepemimpinan (X5) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya supaya tujuan organisasi tercapai, diukur dengan menggunakan instrument dari Hanna dan Friska (2013) dengan skala likert 1-4 poin.
- f. Kinerja auditor (Y) merupakan suatu hasil kerja auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, diukur dengan menggunakan instrument dari Hanna dan Friska (2013) dengan skala likert 1-4 poin.

## 2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Bali dengan jumlah auditor 70 orang dan pada Kantor Perwakilan BPK Bali di wilayah Denpasar dengan jumlah auditor 50 orang. Total populasi dalam penelitian ini adalah 120 responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi yang ada atau menggunakan metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:122).

## 3. Pengujian Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data maka instrument diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas merupakan pengujian yang dilakukan terhadap item-item pernyataan, dimana suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan variabel yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Pengujian validitas terhadap instrument penelitian menggunakan metode *Pearson Correlation* melalui program SPSS. Nilai korelasi antar skor item dengan total item dibandingkan dengan *Pearson Correlation*. Jika korelasi skor tiap item terhadap skor total item lebih besar dari *Pearson Correlation* (0,3) maka instrument penelitian tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau tidak (Ghozali, 2016:47). Pengujian reliabilitas terhadap instrument penelitian juga dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Reliabilitas diuji dengan menghitung *Cronbach Alpha* instrument penelitian. Instrument penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *alpha* lebih besar dari 0,7.

#### 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel *healthy lifestyle* (X1), *role ambiguity* (X2), *role overload* (X3), *role conflict* (X4), dan gaya kepemimpinan (X5) terhadap variabel dependen kinerja auditor (Y). Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja auditor
- a = Konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel X1 (*healthy lifestyle*)
- X1 = *Healthy lifestyle*
- $\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel X2 (*role ambiguity*)
- X2 = *Role ambiguity*
- $\beta_3$  = Koefisien regresi dari variabel X3 (*role overload*)
- X3 = *Role overload*
- $\beta_4$  = Koefisien regresi dari variabel X4 (*role conflict*)
- X4 = *Role conflict*
- $\beta_5$  = Koefisien regresi dari variabel X5 (gaya kepemimpinan)
- X5 = Gaya kepemimpinan
- e = Standar error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 120 orang meliputi 70 orang auditor BPKP dan 50 orang auditor BPK Perwakilan Provinsi Bali. Dari 120 kuesioner yang disebar hanya 52 kuesioner yang kembali dan dapat diolah lebih lanjut (*usable respon rate* sebesar 52%), didominasi oleh auditor berjenis kelamin laki-laki sebesar 52% dengan rentang usia 25-30 tahun sebesar 53% dan memiliki latar belakang pendidikan S1 sebesar 82%.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan normalitas data. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07357982
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.661
Asymp. Sig. (2-tailed)		.774

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* di atas 0,05 yaitu sebesar 0,774. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Deteksi yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini adalah besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Pedoman yang digunakan, apabila hasil output SPSS menunjukkan nilai VIF < dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* > dari 10 persen atau 0,1 maka model penelitian bebas dari multikolinieritas. Hasil multikolinieritas dapat dilihat tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.312	4.098		3.004	.004		
HL	.010	.110	.012	.092	.927	.644	1.553
RA	.026	.147	.021	.179	.859	.868	1.152
RO	.338	.305	.155	1.110	.272	.593	1.686
RC	-.326	.145	-.248	-2.247	.029	.954	1.049
GK	.309	.119	.428	2.605	.012	.430	2.325

a. Dependent Variable: KA



Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari masalah multikolinieritas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Uji Glejser*. Model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas bila nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai absolute residual statistik di atas 0,05. Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.985	2.563		1.165	.249
	HL	-.032	.069	-.072	-.459	.648
	RA	.156	.092	.229	1.690	.097
	RO	-.111	.191	-.095	-.580	.564
	RC	-.101	.091	-.143	-1.110	.272
	GK	-.045	.074	-.118	-.613	.542

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan nilai probabilitas signifikan masing-masing variabel bebas lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas.

**3. Menilai Goodness of Fit Suatu Model**

**a. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (uji R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2016:97). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.4

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593	.351	.293	2.16417

a. Predictors: (Constant), GK, RC, RA, HL, RO

b. Dependen Variable : KA

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,293 menunjukkan bahwa 29,3% variasi variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*), ketidakpastian peran (*role ambiguity*), kelebihan peran (*role overload*), konflik peran (*role conflict*) dan gaya kepemimpinan sedangkan 70,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

**b. Uji Statistik F**

Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel ANOVA, apabila nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka model ini dikatakan layak atau variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016:98). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Square</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	141.990	5	28.398	6.063	.000 <sup>b</sup>
	Residual	262.284	56	4.684		
	Total	404.274	61			

a. Predictors: (Constant), GK, RC, RA, HL, RO

b. Dependen Variable : KA

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, nilai signifikansi menunjukkan angka 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka model dapat dikatakan *fit* atau layak untuk diinterpretasikan lebih lanjut.

**c. Uji Statistik t**

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai Sig  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai Sig  $<$  atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:97). Hasil uji t dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji t**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.312	4.098		3.004	.004
	HL	.010	.110	.012	.092	.927
	RA	.026	.147	.021	.179	.859
	RO	.338	.305	.155	1.110	.272
	RC	-.326	.145	-.248	-2.247	.029
	GK	.309	.119	.428	2.605	.012

a. Dependent Variable: KA

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.8 diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai pada variabel gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) ( $X_1$ ) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,010 dengan nilai signifikan 0,927 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis pertama ditolak. Hal ini berarti variabel gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- 2) Nilai pada variabel ketidakpastian peran (*role ambiguity*) ( $X_2$ ) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,026 dengan nilai signifikan 0,859 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal ini berarti variabel ketidakpastian peran (*role ambiguity*) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- 3) Nilai pada variabel kelebihan peran (*role overload*) ( $X_3$ ) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,338 dengan nilai signifikan 0,272 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Hal ini berarti variabel kelebihan peran (*role overload*) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- 4) Nilai variabel konflik peran (*role conflict*) ( $X_4$ ) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,326 dengan nilai signifikan 0,029 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini berarti variabel konflik peran (*role conflict*) berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
- 5) Nilai variabel gaya kepemimpinan ( $X_5$ ) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,309 dengan nilai signifikan 0,012 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kelima diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **1. Pengaruh Gaya Hidup Sehat (*Healthy Lifestyle*) terhadap Kinerja Auditor**

Hasil pengujian menunjukkan variabel gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan gaya hidup sehat (*healthy lifestyle*) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di kantor BPKP dan BPK Perwakilan Provinsi Bali ditolak. Gaya hidup sehat yang diterapkan dengan melakukan program latihan fisik secara teratur seperti olahraga, diet seimbang, kebiasaan tidur yang baik, dan membatasi diri dari kelebihan konsumsi produk alkohol dan tembakau dilakukan hanya untuk memperoleh tubuh yang lebih bugar dengan stamina yang baik. Memilih hal-hal yang sehat setiap hari bisa berpengaruh baik terhadap penampilan fisik, serta meningkatkan kualitas hidup, meningkatkan kekebalan terhadap penyakit, serta menjaga tubuh tetap sehat secara emosional, namun tidak berarti akan berpengaruh dalam meningkatnya suatu kinerja seorang auditor. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Riskia (2009) dan Gratia (2014) menyatakan bahwa gaya hidup sehat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor.

### **2. Pengaruh Ketidakpastian Peran (*Role Ambiguity*) terhadap Kinerja Auditor**

Hasil pengujian menunjukkan ketidakpastian peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan ketidakpastian peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor di kantor BPKP dan BPK Perwakilan Provinsi Bali ditolak. Dalam hal ini sikap auditor yang bertanggung jawab, auditor mampu membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan, auditor mengetahui dengan jelas aturan dalam penugasan, sehingga pekerjaan yang akan dilakukan menjadi jelas dan terarah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Putra (2013) menyatakan ketidakpastian peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini bertentangan dengan penelitian Agustina (2008), Astriana (2009), Riskia (2012), Azizah (2015) dan Hanna (2012) menyatakan ketidakpastian peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

### **3. Pengaruh Kelebihan Peran (*Role Overload*) terhadap Kinerja Auditor**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kelebihan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor di kantor BPKP dan BPK Perwakilan Provinsi Bali ditolak. Kelebihan peran yang dirasakan oleh auditor dianggap sebagai

suatu hal yang biasa terjadi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebelum memutuskan untuk menjadi auditor, seorang auditor telah mempertimbangkan konsekuensi dari pekerjaannya. Oleh karena itu, auditor dapat menjalankan perannya tanpa mengganggu kelebihan peran sebagai suatu beban atau penghalang yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Gunawan (2012) menyatakan kelebihan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Agustina (2009) dan Kustiani (2009) menyatakan bahwa kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

#### **4. Pengaruh Konflik Peran (*Role Conflict*) terhadap Kinerja Auditor**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor di kantor BPKP dan BPK Perwakilan Provinsi Bali diterima. Adanya konflik peran yang dialami seorang auditor dalam bekerja akan menyebabkan ketegangan dalam bekerja, banyaknya terjadi perpindahan, penurunan kinerja dan berdampak pula pada penurunan hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustina (2009) dan Kustiani (2009) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal penelitian ini berbeda dengan penelitian Gunawan (2012) yang menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

#### **5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor di kantor BPKP dan BPK Perwakilan Provinsi Bali yang artinya hipotesis kelima yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara seorang pemimpin dalam memimpin auditor bekerja maka akan semakin mempengaruhi tingkat kinerja auditor tersebut. Gaya kepemimpinan yang baik khususnya dalam dunia auditor akan dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor. Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki cara memimpin yang baik, maka bawahan akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arifah (2012), Pamilih (2014) dan Hanna (2012) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Gunawan (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel *healthy lifestyle*, *role ambiguity*, *role overload* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor di kantor BPKP dan BPK Perwakilan Provinsi Bali, sedangkan variabel *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

## KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dimana peneliti menghadapi kendala tenggang waktu yang cukup lama dalam pengembalian kuisioner penelitian. Penelitian ini juga hanya menggunakan satu metode pengumpulan data yaitu hanya sebatas penyebaran kuisioner penelitian sehingga menyebabkan variabel tidak terukur sempurna. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan untuk melakukan pendekatan personal dengan BPKP dan BPK Perwakilan Provinsi Bali, sehingga jumlah kuisioner yang dapat disebar lebih maksimal. Peluang riset selanjutnya diharapkan dapat menemukan variabel-variabel baru yang berpengaruh pada kinerja auditor seperti struktur audit, dan pengalaman kerja. Riset juga dapat diperluas pada auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Keradan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*. Jakarta
- Astriana, Novika 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Performance* Auditor Pada Akuntan Publik di Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Arifah, N. 2012. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Universitas Hasanudin
- Azizah Nurul. 2015. Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi, dan Tekanan Anggaran Waktu (*Time Budget Pressure*) Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Perwakilan BPKP RI Propinsi Jawa Tengah). *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang
- Dhiansyah, Nur Pipin. 2015. Pengaruh Gaya Hidup Sehat dan Stress Peran Terhadap Hasil Kerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor yang bekerja di KAP Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Fanani, Zaenal, dan Rhena Afriana Hanif dan Bambang Subroto. 2007. Pengaruh Sruktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Tehadap Kinerja Auditor. Universitas Indonesia
- Gunawan, Hendra dan Ramdan, Zulfityr. 2010. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi*. Jakarta

- Gratia, Ave Angelina. 2014. Pengaruh Gaya Hidup Sehat Terhadap *Psychological Well-Being* dan Dampaknya Pada Auditor di KAP (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY). *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro
- Hanif, Afriana Rheny. 2013. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakpastian Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, Vol 21
- Hanna, Elisabeth dan Firnanti, Friska. 2013. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 15, Hlm 13-28
- Kristina, 2014. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran Ketidakpastian Peran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*, Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Lubis, Arfan Ikhsan. *Akuntansi Keprilakuan*. Salemba Empat. Edisi 2
- L, Al Azhar. 2013. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Study Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam. *Jurnal Ekonomi*, Vol 21
- Pamilih, Ismail. 2014. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor BPKP Perwakilan Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah. Surakarta
- Paramitha Mayayu, Novena. 2014. Pengaruh Gaya Hidup Sehat Untuk Mengatasi *Turnover Intentions* yang Terjadi di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Vol. XIII No. 25
- Putra, Bandar Wira. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, vol.1
- Rizkia, Putri .2012. Pengaruh *Healthy Lifestyle*, *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* Dimediasi oleh *Job Burnout* dan *Psychological Well-Being* (Study Empiris pada Auditor Internal di Kementrian RI). *Simposium Nasional V XIII*. Medan
- Rahmawati, 2011. Pengaruh *Role Stressor* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Trisnaningsih, S. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, Makasar

Widyastari, Paramita dan Yasa, Wirawan, Wirakusuma, Gede. 2012. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran pada Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Se-Provinsi Bali). *Jurnal Akuntansi*

---

Penulis adalah:

- 1) Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar,  
email: [metamera@gmail.com](mailto:metamera@gmail.com)
- 2) Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar