

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Pengumpulan data dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner ke Kantor Akuntan Publik yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif, yaitu dengan menggunakan langkah-langkah terutama mengelompokan data yang diperoleh dan menyajikan dalam bentuk tabel. Hal ini dimaksudkan untuk menggambarkan responden agar dapat diketahui secara keseluruhan berdasarkan karakteristiknya. Berikut adalah tabel berdasarkan tingkat pengembalian kuesioner:

Tabel 4.1
Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	%
Kuesioner yang dikirim	50	100%
Kuesioner yang kembali	36	72%
Kuesioner yang diolah	36	72%
Kuesioner yang tidak diolah	14	28%

Sumber: Data diolah

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa tingkat pengembalian kuesioner adalah sebanyak 36 atau 72% kuesioner dan kuesioner yang tidak diolah sebanyak 14 atau 28% dari total kuesioner yang disebar yaitu sebanyak 50 kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Semarang yang terdiri dari 3

Kantor Akuntan Publik. Adapun deskripsi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 4.2.

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	%
Pria	26	72,22%
Wanita	10	27,78%
Total	36	100%

Sumber:Data diolah

Tabel 4.2 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data responden berdasarkan jenis kelamin yaitu terdiri dari 26 (72,22%) berjenis kelamin pria, sedangkan untuk jenis kelamin wanita yaitu sebesar 10 (27,78%).

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Kasifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Jumlah	%
D3	3	8,33%
S1	33	91,66%
Total	36	100%

Sumber:Data diolah

Tabel 4.3 Menunjukkan data responden berdasarkan tingkat pendidikan, untuk responden dengan tingkat pendidikan D3 yaitu sebesar 3 (8,33%), S1sebesar 33 (91,66%)

3. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Klasifikasi Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	%
Kurang dari 1 tahun	3	8,33%
Antara 1-5 tahun	22	61,11%
Lebih dari 5 tahun	11	30,56%
Total	36	100%

Sumber: Data diolah

Tabel 4.4 menunjukkan data responden penelitian berdasarkan lama bekerja yaitu, untuk yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 (8,33%), antara 1-5 tahun sebanyak 22 (61,11), lebih dari 5 tahun sebanyak 11 (30,56%)

B. Pengujian Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan korelasi *product moment*. Terdapat dua syarat yang harus dipenuhi oleh instrumen penelitian yaitu valid dan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkap secara tepat.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan program computer *SPSS 15*. Adapun hasil dari uji validitas masing – masing variable adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas Variabel Tekanan Peran (X)

Hasil uji validitas, diketahui terdapat 10 butir item yang valid dan tidak ada instrumen yang gugur artinya seluruh soal dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel *Self Efficacy* (Z)

Hasil uji validitas, diketahui terdapat 4 butir item yang valid dan tidak ada instrumen yang gugur.

c. Uji Validitas Variabel Komitmen Kinerja (Y)

Hasil uji validitas, diketahui terdapat 30 butir item yang valid dan tidak ada instrumen yang gugur /tidak valid. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah butir	Item gugur	Jumlah item gugur	Jumlah item valid
Tekanan Peran (X)	10	-	-	10
<i>Self Efficacy</i> (Z)	4	-	0	4
Komitmen Kinerja (Y)	30	-	0	30

Sumber: data diolah, 2013

Tabel 1 diketahui dari hasil uji validitas seluruhnya menunjukkan valid, dengan demikian soal yang mengadopsi dari penelitian sebelumnya terbukti benar-benar valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dibuat mempunyai hasil yang dapat dipercaya, dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Uji reliabilitas dapat

diperoleh dengan menggunakan rumus Alpha dari *Cronbach*. Statistik uji menggunakan nilai Cronbach's alpha. Daerah kritik : H_0 tidak ditolak jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$, dan nilai signifikan $p < 5\%$ sehingga variabel tersebut dikatakan reliabel. Secara umum Reliabilitas dari variabel sebuah kuesioner dikatakan cukup baik apabila memiliki koefisien alpha lebih dari 0,6, maka pada tabel di atas nilai reliabilitas $> 0,6$ dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel.

Diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Uji Reliabilitas Tekanan Peran

Hasil uji reliabilitas dapat penulis sampaikan sebagai berikut : nilai *Cronbach's alpha* = 0,807. Dengan hasil nilai $0,807 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal yang ada pada variabel *X* reliabel.

b. Uji Reliabilitas Self Efficacy

Hasil uji reliabilitas dapat penulis sampaikan sebagai berikut : nilai *Cronbach's alpha* = 0,737. Dengan hasil nilai $0,737 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal yang ada pada variabel *Z* reliabel.

c. Uji Reliabilitas Kinerja Akuntan Publik

Hasil uji reliabilitas dapat penulis sampaikan sebagai berikut : nilai *Cronbach's alpha* = 0,881. Dengan hasil nilai $0,881 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal yang ada pada variabel *Y* reliabel.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Kesimpulan
Tekanan Peran (<i>X</i>)	0,807	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (<i>Z</i>)	0,737	Reliabel
Komitmen Kinerja (<i>Y</i>)	0,881	Reliabel

Sumber: data diolah, 2013

Tabel 2 diketahui dari hasil uji reliabilitas seluruhnya menunjukkan reliabel, dengan demikian soal yang mengadopsi dari penelitian sebelumnya juga terbukti reliabel.

C. Deskripsi Data

Berikut disajikan data penelitian variabel tekanan peran, *self efficacy*, dan komitmen kinerja para akuntan yang bekerja pada KAP di DIY dan Semarang. Data hasil penelitian dideskripsikan dalam skor nilai tertinggi dan nilai terendah, skor rerata/ mean, simpangan baku (*standard deviation*). Selanjutnya setiap variabel disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel persentase serta histogram distribusi frekuensi. Gambaran data akan berisi mengenai distribusi frekuensi, mean, median dan standar deviasi/simpangan baku serta kecenderungan atau penggolongan data yang diperoleh (Aswar, 2010). Deskripsi data masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat dalam uraian berikut ini

1. Kinerja akuntan publik / Y

Berdasarkan data yang terkumpul melalui angket, maka variabel komitmen kinerja dari 36 orang adalah sebagai berikut : skor terendah 30,

skor tertinggi $30 \times 5 = 150$, rerata 107,58, dengan mean ideal

sebesar $\frac{\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}}{2} = \frac{150 + 30}{2} = 90,00$ dan simpangan

baku / standar deviasi sebesar $\frac{1}{6} \times 150 - 30 = 20,0$. Selanjutnya setiap

variabel disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel persentase kecenderungan serta histogram persentase kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Kinerja

Nilai Interval	Kategori	<i>F</i>	%
Komitmen Kinerja			
≤ 8	Sangat Rendah	0	0
60 – 80	Rendah	0	0
80 – 100	Sedang	4	11,1
100 – 120	Tinggi	27	75,0
≥ 120	Sangat Tinggi	5	13,9

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki komitmen kinerja kategori tinggi dengan skor 100 – 12 sebanyak 27 (75,0%) dan komitmen kinerja kategori sedang sebanyak 4 (11,1%).

Kecenderungan variabel kinerja akuntan publik dari 36 orang menunjukkan bahwa komitmen kinerja akuntan yang bekerja pada KAP di DIY dan Semarang dapat dikategorikan tinggi.

2. Tekanan Peran (X)

Berdasarkan data yang terkumpul melalui angket, maka variabel tekanan peran dari 36 orang adalah sebagai berikut : skor terendah 10, skor tertinggi $10 \times 4 = 40$, dengan rerata 18,53. Sedangkan mean ideal sebesar $\frac{\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}}{2} = \frac{40+10}{2} = 25,00$ dan simpangan baku / standar deviasi sebesar $\frac{1}{6} \times 40 - 10 = 5,0$. Selanjutnya setiap variabel disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel persentase kecenderungan serta histogram persentase kecenderungan sebagai berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Tekanan peran

Nilai Interval	Kategori	<i>f</i>	%
Variabel Tekanan peran			
$\leq 17,50$	Sangat Rendah	13	36,1
17,50 – 22,50	Rendah	18	50,0
22,50 – 27,50	Sedang	4	11,1
27,50 – 32,50	Tinggi	1	2,8
$\geq 32,50$	Sangat Tinggi	0	0

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tekanan peran dengan kategori rendah yaitu sebanyak 18 (50,0%) dan tekanan peran dengan kategori tinggi sebanyak 1 (2,8%).

Kecenderungan variabel tekanan peran dari 36 responden menunjukkan tekanan peran akuntan yang bekerja pada KAP di DIY dan Semarang dapat dikategorikan rendah.

3. *Self Efficacy* (Z)

Berdasarkan data yang terkumpul melalui angket, maka variabel *self efficacy* dari 36 orang adalah sebagai berikut : skor terendah 4, skor tertinggi $4 \times 5 = 20$, rerata 16,8 dengan mean ideal sebesar $\frac{\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}}{2} = \frac{20 + 4}{2} = 12,00$ dan simpangan baku / standar deviasi sebesar $\frac{1}{6} \times 20 - 4 = 2,67$. Selanjutnya setiap variabel disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel persentase kecenderungan serta histogram persentase kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel *Self Efficacy*

Nilai Interval	Kategori	f	%
<i>Self Efficacy</i>			
$\leq 8,0$	Sangat Rendah	0	0
8,00 – 10,67	Rendah	0	0
10,67 – 13,33	Sedang	1	2,8
13,33 – 16,00	Tinggi	17	47,2
$\geq 16,0$	Sangat Tinggi	18	50,0

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki *self efficacy* dengan kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 18 (50,0%) dan *self efficacy* dengan kategori sedang sebanyak 1 (2,8%).

Kecenderungan variabel *self efficacy* dari 36 responden menunjukkan bahwa *self efficacy* akuntan yang bekerja pada KAP di Jawa Tengah dan DIY dapat dikategorikan sangat tinggi.

D. Analisis Data

Pengujian prasyarat analisis, dilakukan sebelum pengujian hipotesis, jika uji masing-masing variabel memenuhi persyaratan analisis, maka pengujian dapat dilanjutkan. Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas dan Uji multikolinieritas yang disajikan sebagai berikut ini.

1. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu sampel berasal dari populasi dengan distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan dengan program *SPSS 15,00 for windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p) lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.7. Ringkasan Uji Normalitas

Variabel	KSZ	Sig.	Keterangan
Tekanan peran (X)	0,918	0,368	Normal
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0,913	0,376	Normal
Kinerja Akuntan Publik (Y)	0,853	0,460	Normal

Sumber: data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* pada semua variabel penelitian, dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Pengujian dilakukan dengan bantuan *SPSS 15,00 for windows*. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi pada *linearity* kurang dari 0,05 dan *Deviation from linearity* lebih besar 0,05 maka pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Hasil pengujian linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8. Ringkasan Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>f</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
X → Y	0,955	0,520	Linier
X → Z	1,208	0,339	Linier
Z → Y	0,706	0,647	Linier

Sumber: data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from linearity* lebih sebesar 0,05 untuk variabel tekanan peran (X) dan *self efficacy* (Z) terhadap kinerja akuntan publik (Y) sehingga dapat dinyatakan model regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.

3. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier diantara variabel independen. Pada analisis regresi linier berganda disyaratkan bahwa antar variabel independen tidak

boleh terjadi hubungan yang sempurna (multikolinieritas). Kriteria yang digunakan adalah nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1, maka tidak terdapat hubungan multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

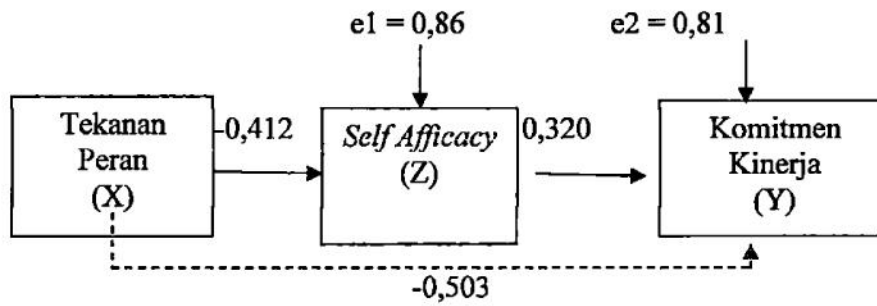
No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Tekanan peran	0,831	1,204	Tidak terjadi multikolinieritas
2	<i>Self Efficacy</i>	0,831	1,204	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel Tekanan peran dan *self efficacy* diketahui nilai VIF sebesar 1,204 dan nilai toleransi mendekati 1 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), yaitu penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh langsung X ke Y dan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z. Pengaruh tidak langsung X ke Z lewat Y dihitung dengan cara mengalikan jalur X ke Y dengan jalur X ke Z. paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.5
Pengaruh Antar Variabel dalam Diagram Jalur

Table 4.10 Uji Hipotesis pengaruh antar variabel dalam analisis Jalur

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh kausal (Beta)		Total
		Langsung	Tidak langsung Melalui Z	
1	X terhadap Y	-0,503		-0,503
2	X terhadap Z	-0,412		-0,412
3	Z terhadap Y	0,320		0,320
4	X terhadap Y		$-0,412 \times 0,320 = -0,132$	$-0,503 + (-0,412 \times 0,320) = -0,635$

F. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa tekanan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Pengaruh langsung X ke Z dibuktikan dengan analisis diketahui nilai t hitung sebesar -2,634 dan nilai signifikan sebesar 0,013 ($p < 5\%$). Total koefisien jalur sebesar -0,412 nilai determinan sebesar 0,169. Faktor selain tekanan peran yang tidak mampu dijelaskan adanya variabel lain sebesar 0,91 (91,0%). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Hasil ini mendukung hipotesis pertama.

2. Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kinerja akuntan. Pengaruh langsung Z ke Y dibuktikan hasil analisis diketahui nilai t hitung sebesar 2,057 dan nilai signifikan sebesar 0,048 ($p < 5\%$) total koefisien jalur sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) ditolak. Hasil ini tidak mendukung hipotesis kedua.
3. Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa tekanan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen kinerja akuntan publik. Pengaruh langsung X ke Y dibuktikan hasil analisis diketahui nilai t hitung sebesar -3,393 dan nilai signifikan sebesar 0,002 ($p < 5\%$). Total koefisien jalur sebesar -0,503. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga.
4. Hasil analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa tekanan peran melalui *self efficacy* sebagai variabel perantara berpengaruh negatif dan signifikan dengan terhadap komitmen kinerja akuntan publik. Pengaruh tidak langsung tekanan peran terhadap komitmen kinerja akuntan dengan melalui *self efficacy* efek tidak langsung X ke Y melalui Z dibuktikan hasil analisis diketahui nilai Fhitung sebesar 8,418 nilai signifikan sebesar 0,001 ($p < 5\%$) Nilai koefesioen jalur secara langsung sebesar -0,503 dan lebih besar dibandingkan secara tidak langsung sebesar -0,132 artinya tekanan peran tidak bersinergi dengan *sel efficacy* untuk meningkatkan kinerja akuntan publik . Jika

menggunakan nilai total koefisien jalur diketahui X ke Y melalui Z Total koefisien jalur sebesar $-0,503 + (-0,412 \times 0,320) = -0,635$. Nilai determinan sebesar 0,338 artinya tekanan peran melalui *self efficacy* sebagai variabel pemediasi dapat meningkatkan komitmen kinerja sebesar 33,8% dan yang tidak mampu dijelaskan adanya variabel lain sebesar 0,81. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima. Hasil ini mendukung hipotesis keempat.

G. Pembahasan

Penelitian ini secara umum untuk mengungkapkan pengaruh *tekanan* peran terhadap kinerja akuntan publik yang dimediasi oleh *Self Efficacy* di Kantor Akuntan Publik baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Pengaruh tekanan peran terhadap *self efficacy* di Kantor Akuntan Publik.

Hasil analisis terbukti bahwa tekanan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap *self efficacy* di Kantor Akuntan Publik. Artinya secara langsung tekanan peran dapat meningkatkan dan menurunkan *self efficacy*. jika tekanan peran rendah maka dapat meningkatkan *self efficacy* sedangkan jika tekanan peran tinggi maka dapat menurunkan *self efficacy*. Hal ini berarti semakin berkurang tekanan peran terhadap akuntan di Kantor Akuntan Publik maka semakin percaya adanya kemampuan seseorang untuk memobilisasi motivasi, sumberdaya kognitif (*cognitive resources*), dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi auditor di Kantor Akuntan Publik

sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono dan Ghozali (2002), dengan mengambil sampel akuntan publik, juga membuktikan bahwa konflik peran secara negatif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Setiap organisasi baik yang bertujuan mencari keuntungan maupun organisasi yang tidak bertujuan mencari laba pasti mempunyai norma-norma atau aturan-aturan yang mengikat semua anggota dalam organisasi tersebut. Norma-norma tersebut awalnya berasal dari pendiri organisasi tersebut yang selanjutnya mempengaruhi kriteria-kriteria yang digunakan dalam mengatur anggota organisasinya. Selanjutnya, norma-norma tersebut dikenal istilah tekanan peran.

Tekanan peran (*role stress*) yang dialami oleh seseorang di dalam organisasi menyangkut seberapa luas ekspektasi serangkaian peran anggota organisasi tersebut adalah tidak jelas (*ambiguous*) atau tidak sesuai satu dengan lainnya (*conflict*). Jadi tekanan peran ini meliputi konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). peran dengan indikator Konflik peran dan ketidakjelasan peran. (Senatra, 1980). Berdasarkan statistik deskriptif, tekanan peran pada akuntan di Kantor Akuntan Publik termasuk kategori sangat rendah dan rendah diketahui dengan kriteria skor hasil jawaban responden diketahui dengan kriteria tersebut sangat tinggi. Tekanan peran yang yang rendah tentunya dapat memberikan kontribusi yang baik dalam penerapan norma-norma

dan kepercayaan adanya kemampuan Publik dalam meningkatkan kualitas kerja di Kantor Akuntan yang lebih optimal.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap Kinerja Akuntan Publik

Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kinerja akuntan publik. Hasil tersebut memberikan gambaran jika *self efficacy* rendah maka secara langsung dapat menurunkan kinerja akuntan publik dan jika *self efficacy* tinggi maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja akuntan publik sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi akuntan di Kantor Akuntan Publik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Soedjono (2005) yang membuktikan bahwa kinerja organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Setiap organisasi yang didirikan tentu mempunyai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan motivasi, sumberdaya kognitif (*cognitive resources*), dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi akuntan.

Apabila *self efficacy* dari anggota organisasi baik, maka dapat meningkatkan kinerja akuntan publik. Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dalam memaksimalkan suatu kegiatan. Hal ini berarti kinerja organisasi adalah suatu hasil yang telah dicapai organisasi selama periode tertentu, dalam hal

ini Kinerja Akuntan Publik dengan indikator komitmen organisasional dan komitmen profesional semakin meningkat.

Menurut (Porter et al., 1977 dalam Luthans, 1998). Komitmen organisasional merupakan sebuah kepercayaan, kemauan dan keinginan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan memelihara keanggotaan didalam organisasi. Sedangkan Komitmen profesional menurut Aranya et al, 1981) dalam Trisnaningsih dan Iswati (2003) merupakan sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *self efficacy* termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa akuntan di Kantor Akuntan Publik memiliki percaya adanya kemampuan seseorang untuk memobilisasi motivasi yang tinggi untuk melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi yang termasuk dalam Kinerja Akuntan Publik dengan aspek kepercayaan, kemauan dan keinginan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi semakin baik sehingga komitmen organisasional dan komitmen profesional semakin baik.

3. Pengaruh tekanan peran terhadap Kinerja Akuntan Publik

Hasil analisis menunjukan bahwa tekanan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja akuntan publik. Berdasarkan statistik deskriptif, tekanan peran pada akuntan di Kantor Akuntan Publik

termasuk kategori sangat rendah dan rendah sedangkan kinerja Akuntan Publik dengan kriteria yang tinggi dan sangat tinggi. Hasil tersebut memberikan gambaran bahawa secara langsung jika tekanan peran rendah maka dapat meningkatkan kinerja akuntan di Kantor Akuntan Publik sedangkan jika tekanan peran tinggi maka dapat menurunkan kinerja akuntan di Kantor Akuntan Publik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lee dan Jamil (2003). Pada penelitian tersebut diuji determinan komitmen organisasional dengan menggunakan teknik statistik *hierarchical linear modeling*. Hasil dari *hierarchical linear modeling* menunjukkan bahwa pada level kelompok, ditemukan hubungan yang signifikan antara tekanan peran (ketidakjelasan peran dan konflik peran) dan komitmen organisasional.

Adanya tekanan peran yang rendah dapat meningkatkan kinerja akuntan di Kantor Akuntan Publik dengan demikian pimpinan harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja akuntan. Menurut Koesmono (2005) Dalam perusahaan manufacturing, produktivitas individu maupun kelompok sangat mempengaruhi kinerja perusahaan hal ini disebabkan oleh adanya proses pengolahan bahan baku menjadi produk jadi. Mengingat permasalahannya sangat kompleks sekali, maka pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Banyak hal yang dapat mempengaruhi

produktivitas kerja, sehingga pengusaha harus menjaga faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat terpenuhi secara maksimal..

4. Pengaruh tidak langsung *self efficacy* memoderasi tekanan peran terhadap Kinerja Akuntan Publik

Hasil analisis menunjukkan bahwa tekanan peran melalui *self efficacy* sebagai variabel pemediasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kinerja Akuntan Publik. Pengaruh tidak langsung tekanan peran terhadap Kinerja Akuntan Publik dengan melalui *self efficacy* efek tidak langsung. Nilai koefisien jalur secara langsung lebih besar dibandingkan secara tidak langsung artinya tekanan peran tidak bersinergi dengan *elf efficacy* untuk meningkatkan Kinerja Akuntan Publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Kinerja Akuntan Publik dibutuhkan adanya variabel pemediasi yaitu *self efficacy* yang tinggi dan tekanan peran pada Akuntan Publik harus rendah.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan penelitian serta landasan teori menyatakan bahwa tekanan peran yang rendah dan *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja Akuntan Publik. Tekanan peran harus diperhatikan sebab dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja Akuntan Publik baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tekanan peran dan *self efficacy* merupakan faktor yang penting dalam manajemen untuk meningkatkan eksistensi dan kualitas kinerja Akuntan Publik terutama berkaitan dengan Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional. Rendahnya tekanan peran

dapat meningkatkan keyakinan akan adanya kemampuan seseorang dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional untuk mencapai kinerja Akuntan Publik yang lebih optimal.