

**PENGARUH TIPE LINGKUNGAN PENGENDALIAN UNTUK ORGANISASI
YANG DIDOMINASI PROFESIONAL TERHADAP KONFLIK PERAN
PADA MANAJER PERUSAHAAN DI PEKANBARU**

Wiwik Indra Mariana, M. Ak,

STAI Sultan Syarif Hasyim

Konflik peran merupakan suatu gejala *psycologis* yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja. Khan dkk (1964) dan Jakson dan Shuler (1985) menemukan bahwa konflik peran mempunyai dampak yang negative terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja (banyaknya terjadi perpindahan pekerja), penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja secara keseluruhan

Penelitian yang dilakukan selama kurang lebih tiga bulan ini bertujuan untuk membuktikan kebenaran ada atau tidaknya pengaruh antara tipe lingkungan pengendalian dan orientasi profesional terhadap konflik peran pada manajer perusahaan diPekanbaru

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner pada manajer 132 perusahaan di pekanbaru, dan mendapatkan pengembalian kuisioner lengkap sebanyak 20 perusahaan yg semuanya dijadikan sampel dalam penelitian ini

Hasil dari penelitian ini variabel independen yang paling berpengaruh terhadap Konflik Peran manajer Perseroan Terbatas (PT) adalah Tipe Lingkungan pengendalian yang diterapkan diorganisasi tempat mereka bekerja, dengan koefisien determinasi sebesar 6,25%. Sedangkan orientasi profesional mempunyai koefisien determinasi sebesar 2,22%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya tipe lingkungan pengendalian yg didominasi oleh profesional berpengaruh terhadap konflik peran manajer perusahaan di pekanbaru

Kata kunci : Konflik Peran, Tipe Lingkungan Pengendalian, Orientasi profesional

Latar Belakang Masalah

Pakar-pakar perilaku telah melakukan studi untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap dan perilaku para pekerja. Salah satu masalah yang diangkat dalam studi ini adalah mengkaji hubungan antara organisasi dan profesional yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Blau dan Scott (1962) mengungkapkan bahwa hubungan Antara organisasi dan profesional yang bekerja dalam organisasi tersebut dikarakteristikkan sebagai potensi menimbulkan konflik dengan asumsi adanya ketidak sesuaian antara norma dan nilai yang dianut profesional dengan norma dan nilai organisasi.

Profesional yang bekerja dalam birokratis yang juga memiliki nilai dan norma organisasi sendiri akan mengalami konflik (Hall,1967 ; Realin,1989;Copur,1990).

Bagi akuntan yang bekerja pada organisasi yang kompleks yang terutama memberi pelayanan kepada manusia, memahami hubungan saling peran Antara pengendalian administratif dan pengendalian informal semakin penting karena pelaksanaan aktivitas produksi inti (*core production*) didominasi oleh pekerja profesional contohnya Perusahaan, Universitas dan Rumah sakit dalam melaksanakan tugas-tugas mereka yang kompleks, penggunaan pengendalian administratif yang mendominasi kurang efektif untuk diterapkan. Dan juga dalam berbagi bentuk pengendalian yang telah diuji dalam literature perilaku organisasi dan akuntansi mengindikasikan bahwa apabila proses produksi menjadi semakin kompleks dan tidak dapat diprediksi, pengendalian administrative formal tidak efektif (Hirst, 1983 ; Merchan, 1985).

Perusahaan merupakan salah satu contoh organisasi yang senantiasa memaksakan pengendalian administratif untuk mengontrol perilaku profesional. Membuat kebijakan yang bertujuan untuk menekan biaya melalui implementasi system pengendalian manajemen yang baru dan rumit (Preston dkk,1992).

Konflik adalah sesuatu yang tidak dapat terhindarkan. Konflik melekat dalam jalinan kehidupan. Manusia selalu berjuang dengan konflik, sulit untuk dibayangkan untuk terhindar dari konflik termasuk dalam dunia bisnis. Untuk itu, kita dituntut untuk

memperhatikan konflik. Kita memerlukan jalan untuk meredamkan konflik, karena bisnis, keluarga dan kontak social kita dapat diperluas jika konflik itu dapat dipahami dan dikenali

Karena dalam beberapa studi empiris yang telah dilakukan oleh Khan, dkk (1964) dan Wilensky (1956) ditemukan bahwa konflik peran akan menimbulkan efek yang tidak diinginkan pada organisasi, seperti meningkatnya perpindahan pekerja, menimbulkan ketegangan kerja dan menurunkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Manajer didalam perusahaan merupakan penentu dan banyak berperan dalam pengambilan keputusan diperusahaan, artinya keputusan-keputusan yang ada dalam perusahaan tersebut didominasi atau banyak dipengaruhi oleh menejer tersebut atau mereka (manajer) biasanya adalah orang-orang yang telah melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan diperlakukan secara berbeda dalam organisasi dari pekerja yang lainnya, serta sepengetahuan peneliti belum ada penelitian mengenai hal diatas yang dilakukan di kota pekanbaru pada manajer perusahaan (PT ;Perseroan Terbatas), maka berdasarkan alasan itulah peneliti tertarik untuk mengetengahkan judul **“Pengaruh Tipe Lingkungan pengendalian untuk Organisasi yang didominasi Profesional terhadap konflik peran pada manajer Perusahaan di Pekanbaru”**

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Organisasi

Adapun pengertian organisasi yang dikutip dari beberapa sumber atau pendapat adalah bahwa:

Organisasi adalah penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok harus melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif dan terkoordinasikan dari usaha yang tersedia (Sheldon,1923:7). Sedangkan Barnard (1938 : 8) berpendapat bahwasanya organisasi adalah suatu system tentang aktivitas-aktivitas kerja sama dari dua orang atau lebih sesuatu yang tidak berwujud dan bersifat pribadi, sebagian besar mengenai hal hubungan-hubungan.

Mengenai fakto-faktor yang memengaruhi organisasi Hicks berpendapat sebagai berikut :

1. Dibedakan adanya factor inti “Core Element”, yang termasuk factor inti adalah orang-orang sebagai pembentuk organisasi.
2. Faktor kerja “Working Element”. Yang termasuk unsur kerja (factor yang menentukan berjalannya organisasi adalah:
 - a. Daya manusia yang terdiri dari :
 - Kemampuan untuk bekerja
 - Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain
 - Kemampuan melaksanakan asas organisasi
 - b. Daya bukan manusia yang meliputi alam, iklim, udara, cuaca, air dan lainnya.

Maka dari itulah dalam perjalanan organisasi atau perusahaan ‘Manusia dan Tenaga Kerja’ penting untuk dikaji dan diketahui.

B. Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (1996 : 2), perilaku organisasi (*organizational behavior*) adalah suatu bidang ilmu yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan untuk memperbaiki keefektifan organisasi

OB (*organizational behavior*) mempelajari tiga determinan perilaku dalam organisasi : perorangan (individu), kelompok, dan struktur. Hal ini diterapkan agar organisasi dapat berjalan efektif

Perilaku merupakan suatu ilmu perilaku terapan yang dibangun atas sumbangan-sumbangan atas sejumlah disiplin perilaku. Menurut Robbins (1996:21) Bidang-bidang yang menonjol dalam perilaku organisasi adalah sebagai berikut :

1. Psikologi merupakan ilmu sains yang berusaha mengukur, menjalankan, dan kadang mengubah perilaku manusia dan binatang lain.
2. Sosiologi mempelajari hubungan Antara orang-orang dalam satu organisasi dalam melakukan aktifitasnya.
3. Psikologi Social adalah suatu bidang ilmu yang termasuk didalam psikologi, tetapi psikologi social lebih menekankan pada perpaduan Antara konsep-konsep psikologi dan sosiologi. Psikologi sosial lebih memfokuskan pada pengaruh Antara orang-orang yang satu dengan orang-orang yang lain.
4. Antropologi, adalah ilmu yang mempelajari tentang masyarakat yaitu manusia dan kegiatan yang dilakukan mereka.

Robbins juga menjelaskan bahwa ada beberapa atribut kepribadian utama yang mempengaruhi OB (*organizational behavior*) yang menjelaskan dan meramalkan perilaku orang-orang dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Tempat kedudukan kendali (Locus of Control) dalam kehidupannya. Yang berbagi atas 2 tipe yaitu :
 - Tipe internal adalah orang-orang yang meyakini bahwa mereka menguasai nasib mereka sendiri, mereka yakin dapat mengendalikan tujuan mereka.
 - Tipe eksternal adalah orang-orang yang memandang dirinya sebagai pion nasib, yang meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dalam hidup mereka disebabkan oleh kemujuran atau peluang, mereka melihat hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan luar.
2. Mechiavellianisme, seorang yang mempunyai mechiavellianismenya tinggi akan bersifat pragmatis, menjaga jarak emosional, dan meyakini bahwa tujuan-tujuan data membenarkan cara. Sikap “jika cara itu berhasil, maka gunakanlah” ini konsisten dengan suatu prespektif Mach-tinggi

3. Penghargaan dari (Self-Steem, SE) menurut Robbins (1996 : 94) yaitu mengenai sejauh mana orang menyukai atau tidak menyukai diri ia sendiri.
4. Pemantauan dari (Self-Monitoring) adalah mengenai sejauh mana kemampuan seseorang individu untuk menyesuaikan perilakunya pada faktpr-faktor situasional luar (Robbins 1996 : 94).
5. Pengambilan resiko
6. Tipe kepribadian

Menurut Robbins(1996 : 96), dalam dua macam tipe kepribadian yaitu :

➤ Tipe A yaitu dimana orang-orang yang memiliki tipe ini menyukai sifat kompetitif berlebihan dan tampaknya selalu mengalami rasa didesak oleh waktu secara kronis yang memiliki ciri-ciri:

- Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat
- Merasa tidak sabra dengan laju berlangsungnya kebanyakan peristiwa
- Bergulat keras untuk memikirkan atau melakukan dua hal atau lebih secara serentak
- Tidak dapat mengatasi waktu luang
- Teropsesi oleh bilangan, yang mengukur sukses mereka dalam bentuk berapa banyak semua hal yang mereka peroleh.

➤ Tipe B adalah orang-orang yang jarang terpengaruh oleh keinginan-keinginan untuk memperoleh jumlah yang meningkat secara liar atau tidak terkontrol atau ikut serta dalam suatu rangkaian kejadian yang tidak henti-hentinya berlangsung dalam kurun waktu yang sangat singkat. Adapun ciri-ciri tipe B adalah sebagai berikut :

- Tidak pernah menderita rasa urgensi waktu dengan ketidak sadarannya yang mengiringinya

- Tidak merasa perlu untuk menunjukkan atau membahas prestasi mereka kecuali apabila pemaparan tersebut diperlukan dalam situasi tersebut.
- Kerja untuk kesenangan dan kesantiaian, bukan untuk menunjukkan keunggulan mereka.
- Dapat merasakan santai tanpa ada rasa bersalah.

C. Konflik Peran.

Konflik peran merupakan suatu gejala *psycologis* yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja. Khan dkk (1964) dan Jackson dan Shuler (1985) menemukan bahwa konflik peran mempunyai dampak yang negative terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja (banyaknya terjadi perpindahan pekerja), penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja secara keseluruhan

Independen profesional dan secara umum sikap mereka dalam pelaksanaan tugas ini merupakan cerminan dari norma-norma dan / atau aturan-aturan kode etik profesionalnya. Norma dan aturan ini berfungsi sebagai petunjuk tentang *the dos* (hal-hal yang boleh dilakukan). Dan *The don'ts* (hal-hal yang tidak boleh dilakukan). Oleh karena itu, bagi seorang profesional, norma dan aturan ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentu kualitas pekerjaannya. Ini berarti bahwa dalam profesional terhadap suatu sistem atau norma yang akan mengatur perilaku mereka dalam proses pelaksanaan tugas/pekerjaan mereka.

Kelompok profesional yang mempunyai orientasi profesional yang relative tinggi adalah dokter, akademisi, manajer dan pengacara (Aranuya dan Ferris, 1984; Hall, 1967, Copur 1990)

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan adalah pada perusahaan-perusahaan Perseroan Terbatas (PT) yang berdomisili di kota Pekanbaru.

B. Jenis dan Sumberdaya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data subjek (Self-Report Data), yang menurut Indrianto (1999: 145) adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian.

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sebagai berikut :

1. Data Primer, merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus diperkumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data ini berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok.
2. Data skunder, merupakan data pendukung dari data primer yang diperoleh dari instansi terkait, perusahaan yang bersangkutan dan dari literature-literatur perpustakaan.

C. Sampel dan Metode Penelitian data

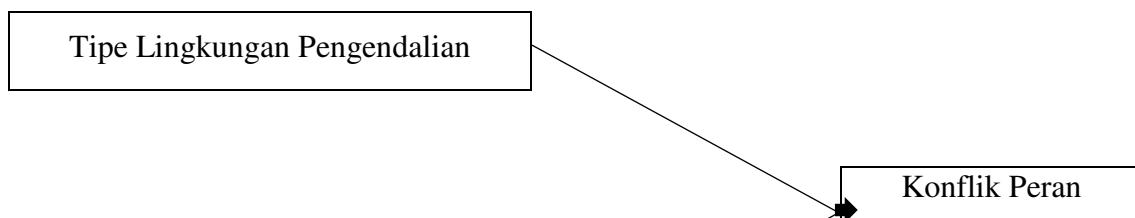
Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari badan statistic provinsi Riau tahun survey 2001, jumlah populasi Perseroan Terbatas (PT) di kota Pekanbaru adalah sebanyak 304 perseroan terbatas sedangkan yang termasuk dalam kriteria tersebut adalah sebanyak 132 PT (perseroan terbatas). Kemudian peneliti melakukan pemilihan kembali secara acak untuk memperoleh 20 PT (perseroan terbatas) untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Sebanyak 100 kuestioner akan disebarkan pada manjer yang bekerja pada 20 perusahaan yang terpilih, adapun perusahaan tersebut adalah ;

1. PT. EKAWANA LESTARI DARMA
2. PT. DJASA AUTOTRANS
3. PT. SIAK RAYA TIMBER
4. PT. ANEKA BINTANG MOBIL
5. PT. CITRA SINAR AGUNG TRAFEL
6. PT. HARUNG MANIS PERUSAHAAN LIMUN
7. PT. UNGGUL HARRY TEKNIK SURYA
8. PT. UNITED TRACTOR
9. PT. DEKTER PERKASA TIMBER
10. PT. SUKA FAJAR
11. PT. ORISINDO UTAMA
12. PT. SERIKAT PUTRA
13. PT. MAYANG SURI
14. PT. ALTRAMAN
15. PT. CIPTA DAYA SEJAHTERA
16. PT. EKA SARI LORENA
17. PT. NUSANTARA UNGGAS JAYA
18. PT. CERIA RIAU MANDIRI PRINTING
19. PT. PUPUK SRI WIJAJA
20. PT. ASIMA JAYA PRIMA

Model Penelitian

Untuk lebih menjelaskan hubungan Antara variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, maka berikut ini digambarkan model penelitian yang digunakan.



Orientasi Profesional

H_A : Ada hubungan yang signifikan Antara tipe lingkungan pengendalian administrative dengan konflik peran pada profesional yang memiliki Orientasi profesional yang tinggi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengembalian Kuestioner dan Demografi Responden.

Perusahaan Perseroan Terbatas (PT) yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan Perseroan terbatas (PT) yang berdomisili di kota pekanbaru yang berjumlah 20 perusahaan, dan masing-masing perseroan terbatas (PT) tersebut dikirimkan 5 kuestioner. Dengan demikian total kuestioner yang dikirimkan berjumlah 100 kuestioner. Kuestioner diantarkan secara langsung oleh peneliti kealamat reponden dan diberi jangka waktu pengisian selama 1 minggu. Namun pada kenyataan nya questioner-questioner tersebut baru bisa terkumpul 3 minggu setelah questioner tersebut sampai pada responden. Menurut keterangan yang diperoleh peneliti dari responden yang bersangkutan, hal ini disebabkan oleh kesibukan responden dalam pekerjaannya.

Kuestioner yang telah dilengkapi diambil kembali secara langsung oleh peneliti ke alamat reponden. Hal ini dilakukan karena peneliti sangat berharap jumlah pengembalian kuestioner akan lebih besar. Total kuestioner yang dikembalikan berjumlah 51 kuestioner dengan tingkat respon (*response rate*) sebesar 51 %.

Setelah dilakukan pengeditan data dan persiapan untuk pengolahan data, semua kuestioner diputuskan untuk digunakan dalam analisa selanjutnya. Keputusan tersebut digunakan karena jawaban yang diberikan responden lengkap dan semua responden termasuk kedalam kategori manajer yang bekerja diperusahaan Perseroan Terbatas (PT) yang telah beroperasi selama 10 tahun, sehingga peneliti menganggap bahwa pengendalian administrative diimplikasikan dalam hubungan anatar

profesional dan organisasi tersebut proaktif dalam pengembangan dan implementasi system pengendalian akuntansi yang cerdas dan berpengalaman (sophisticated) (Stoelwinder dan Abernethy, 1995).

Pengembalian kuestioner pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel

Tabel: Sampel dan Tingkat Pengembalian

Total kuestioner yang dikirim	100
Total kuestioner yang kembali	51
Total kuestioner yang tidak mendapat respon	49
Tingkat pengembalian kuestioner $51/100 \times 100 \%$	51 %

Data demografi reponden yang menjadi sampel penelitian ini diringkas menurut pendidikan dan lama kerja reponden dalam perusahaan perseroan terbatas (PT) tersebut, yang disajikan dalam table IV.2 dari 51 sampel yang digunakan dalam pengujian hipotesis, jika dilihat dari tingkat pendidikannya, sebagian besar responden adalah S₁ (41%) dan D₃ atau yang sedeerajat (32%). Sementara responden yang lainnya adalah SLTA (19%), dan sisanya tidak dijawab.

Semua responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah manajer yang bekerja diperusahaan Perseroan Terbatas (PT) yang berdomisili di kota pekanbaru yang telah beroperasi lebih dari 10 tahun. Dimana reponden yang bekerja kurang dari 3 tahun adalah sebanyak 16 orang (32%), yang bekerja selama 4 samoi 7 tahun sebanyak 10 orang (19%), dan yang telah bekerja selama 8 tahun keatas adalah sebanyak 25 orang (49%).

Tabel: Data Demografi Responden

KETERANGAN	FREKUENSI	PERSENTASE
PENDIDIKAN		
1. S1	21	41%
2. D3	16	32%
3. SLTA	10	19%
4. Kosong	4	7%
TOTAL	51	100%
LAMA BEKERJA		
1. Kurang dari 3 Tahun	16	32%
2. 4 s/d 7 Tahun	10	19%
3. 8 Tahun keatas	25	49%
TOTAL	51	100%

Sumber : Pengolahan data Hasil Penelitian

B. Statistik Deskripsi Variabel

Analisis data dilakukan terhadap 51 jawaban responden yang telah memenuhi kriteria yaitu respondennya merupakan manajer yang bekerja di perusahaan Perseroan Terbatas (PT) yang berdomisili di kota Pekanbaru yang telah beroperasi lebih dari 10 tahun sehingga peneliti beranggapan perusahaan Perseroan Terbatas (PT) tersebut telah mengimplikasikan pengendalian administrative atau system pengendalian akuntansi yang cerdas dan berpengalaman/ rumit (sophisticated) dalam hubungan antara profesional dan organisasi tersebut. Dan juga jawaban diberikan oleh responden tersebut telah terisi secara lengkap dan selanjutnya barulah dilakukan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel: Statistik Deskriptif

	N	Mean	Std Deviation	Lower	Upper
OP	51	4,8000	0,81976	4,5694	5,0306
KP	51	3,0466	1,14208	2,7254	3,3678
LKP	51	5,0196	1,08814	4,7136	5,3257

Sumber : Pengolahan Data Deskriptif

--	--	--	--	--	--

Keterangan :

OP = Orientasi Profesional

KP = Konflik Peran

LKP = Tipe Lingkungan Pengendalian

Variabel konflik peran yang mempunyai variabel dependen yang mempunyai kisaran 3 dengan nilai minimum 2,72 dan maksimum 3,37. Jika dilihat dari rata-ratanya konflik peran paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel indenpenden yaitu 3,05 dengan standar deviasi 1,14.

Pengolahan data penelitian ini menggunakan *multiple regression* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 10. Analisis dan penelitian ini dilakukan dengan metode *Enter*.

Pada metode *Enter*, semua variabel independen digunakan sebagai predictor atas kriteria umum penelitian ini.

Tabel: Hasil Analisis Regresi dengan Metode *Enter*

Variabel Independen	B	t	Sig	Keterangan
Constant	1,319	1,248	0,218	Tidak signifikan
OP (X1)	0,112	0,551	0,584	Tidak signifikan
LKP 11	0,237	1,543	0,129	Tidak signifikan
Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian				

Dengan menggunakan metode *enter*, persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 1,319 + 0,112 X_1 + 0,237 X_2$

Pengujian Variabel secara Simultan Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan melakukan uji ANOVA atau F-test. Dan untuk mengujinya perlu dibandingkan Antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan juga sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungannya yang dilakukan menunjukkan sebagai berikut :

F_{hitung} sebesar 1,762

F_{tabel} sebesar 1,612429

$F_{hitung} > F_{tabel}$, **H_a diterima**

a. Orientasi Profesional (X_1)

Dari hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa koefisien Orientasi Profesional adalah 0,112 yang menunjukkan adanya hubungan yang positif Antara Orientasi Profesional dengan Konflik peran, dari uji t diperoleh hasil sebagai berikut :

t_{hitung} sebesar 0,551

t_{table} sebesar 2,009574

$t_{hitung} > t_{table}$ **H_A Ditolak**

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Orientasi Profesional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran manajer perseroan Terbatas (PT) di Pekanbaru.

b. Tipe Lingkungan Pengendalian (X_2)

Dari hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa koefisien tipe lingkungan pengendalian adalah 0,237 yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara tipe lingkungan pengendalian dan konflik peran. Dari uji t diperoleh hasil sebagai berikut :

T_{hitung} sebesar 1,543

T_{table} sebesar 2,009574

$T_{hitung} > T_{table}$ **H_A Ditolak**

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tipe lingkungan pengendalian (X_2) secara individual juga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Konflik peran. Hal ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang didapat oleh Puspada Riyanto, yang menyatakan Orientasi Profesional dan TipeLingkungan pengendalian Berpengaruh signifikan terhadap Konflik peran dan profesional.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan analisis regresi diketahui bahwa R Square dari model penelitian adalah 0,068 (6,8%). Dengan demikian variabel orientasi profesional dan tipe lingkungan pengendalian dapat menjelaskan variabel konflik peran sebesar 6,8%, sedangkan 93,2% (100% - 6,8%) dijelaskan oleh variabel lainnya. Menurut Gujarati (1995; 186), bahwa rendahnya R^2 bukan berarti model penelitian tersebut tidak bagus, namun peneliti sebaiknya lebih memperhatikan hubungan variabel dependen dan independen secara logis dan teoritis serta tingkat signifikansi statistik penelitian. Pada penelitian empiris biasanya memperoleh tingkat R^2 yang rendah.

A. Kesimpulan.

Hasil evaluasi terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Normalitas rata-rata jawaban responden yang menjadi data dalam penelitian ini yang dilihat dari *norma probability plot* menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden adalah normal. Sehingga persyaratan normalitas terpenuhi.
2. Berdasarkan pengujian pertama pada hipotesis penelitian ini yang di uji secara simultan uji F, didapatkan hasil bahwa variabel independen (Orientasi Profesional dan Tipe Lingkungan pengendalian) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Konflik Peran).
3. Pada pengujian yang ke dua, yaitu pengujian variabel secara parsial mendapatkan hasil bahwa orientasi profesional dan tipelingkungan pengendalian secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran manajer perusahaan perseroan terbatas (PT) di kota pekanbaru.
4. Mengamati nilai koefisien Determinan (R^2) hasil perhitungan diperoleh nilai 0,068. Artinya 6,8% dari variasi variabel dependen (Konflik

Peran) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Orientasi Profesional dan Tipe Lingkungan Pengendalian),

5. Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap Konflik Peran manajer Perseroan Terbatas (PT) adalah Tipe Lingkungan pengendalian yang diterapkan diorganisasi tempat mereka bekerja, dengan koefisien determinasi sebesar 6,25%. Sedangkan orientasi profesional mempunyai koefisien determinasi sebesar 2,22%.

A. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, agar penelitian-penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih baik, maka penelitian mengajukan beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspa dan Riyanto melakukan penelitian tentang masalah ini sebanyak dua kali penelitian, dimana pada penelitian pertama mereka menguji tentang pengaruh tipe lingkungan pengendalian dan orientasi profesional terhadap konflik peran, sedangkan penelitian yang kedua mereka menambahkan 2 variabel lagi yaitu kepuasan kerja dan kinerja yang dipengaruhi oleh konflik peran akibat pengaruh dari tipe lingkungan pengendalian dan orientasi profesional pada penelitian yang pertama hendaknya hal ini dapat menjadi ide-ide penelitian selanjutnya.
2. Dilihat dari koefisien determinasi pada penelitian ini yang cukup rendah, maka penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel lain yang juga mempengaruhi konflik peran manejer perseroan terbatas (PT), dan memperbesar populasi dan sampel penelitian.
3. Perusahaan hendaknya mengetahui bahwasanya memaksakan penerapan pengendalian administratif formal untuk memperoleh efesiensi dan pertanggung jawaban, sehingga menyebabkan profesional yang bekerja dalam organisasi itu merasa tertekan, hal ini justru akan menimbulkan hasil yang kurang memuaskan.