

**PENGARUH ROLE STRESSOR, SELF-EFFICACY, SENSITIVITAS ETIKA
PROFESI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
AUDITOR DENGAN EMOTIONAL QUOTIENT SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

**(Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Padang, Pekanbaru
dan Batam)**

Oleh :

Sawiratul Arfiah Ismail

Pembimbing : Yuneita Anisma dan Rofika

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : sawiratul_arfiah@yahoo.com

*The Effect of Role Stressor, Self-Efficacy, Sensitivity Professional Ethic and
Organization Commitment to Auditors Performance with Emotional
Quotient as moderating variable*

(Empirical Study to Public Accountant Office in Padang, Pekanbaru and Batam)

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of role stressor, self-efficacy, sensitivity professional ethic and organization commitment to auditors performance with the emotional quotient as moderating variable to public accountant office in Padang, Pekanbaru and Batam. This study used a primary data was collected by questionnaire distribution to auditors. Sample was determined by purposive sampling amounted to 60 auditors. Data was collected by using a purposive sampling. After the data was collected, the data was analyzed by using the SPSS program to test whether the model used in this study quite appropriate as the model analyzed. Then the regression analysis was used to test the relationship between the variables above. On the model one, the result of this research indicate that role conflict, role ambiguity, self-efficacy, sensitivity professional ethic and organization commitment had a positive effect and significant on auditors performance. On the model two, the moderating of emotional quotient to had a positive effect and significant between role conflict, self-efficacy, sensitivity professional ethic, organization commitment on auditors performance. But, the moderating of emotional quotient had a negative effect and not significant between role ambiguity on performance auditors.

Keywords: Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitivity Professional Ethic, Organization Commitment, Performance Auditors, Emotional Quotient.

PENDAHULUAN

Seperti yang kita lihat sekarang ini, pemenuhan akan ketersediaan

tenaga kerja dalam dunia industri dan bisnis kian beragam. Namun dewasa ini profesi sebagai akuntan publik merupakan salah satu profesi yang

banyak diminati masyarakat. Seperti audit adalah 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 semata-mata 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).

Auditor bukan saja dituntut untuk melayani klien (pihak kedua), tetapi 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 (Ghozali dan Ivan, 2006). Adanya tugas tersebut tidak serta merta menempatkan auditor pada posisi yang nyaman. Jika pihak eksternal tersebut memiliki kepentingan yang berbeda, auditor dapat berada pada posisi yang sulit. Posisi yang sulit tersebut akan mendatangkan suatu dilema profesi dimana akan timbul suatu alasan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang akan berdampak pada tidak optimalnya kinerja auditor.

Penelitian ini adalah hasil replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Ulfa Afifah (2015) dengan judul Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Self-Efficacy*, Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderating, menemukan bahwa komitmen organisasi komitmen profesional, ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor, motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap hubungan komitmen profesional terhadap kinerja auditor dan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap hubungan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : 1) Apakah terdapat pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor? 2) Apakah terdapat pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor? 3) Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja auditor? 4) Apakah terdapat pengaruh sensitivitas etika profesi terhadap kinerja auditor? 5) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor? 6) Apakah *emotional quotient* memoderasi hubungan antara *role conflict* terhadap kinerja auditor? 7) Apakah *emotional quotient* memoderasi hubungan antara *role ambiguity* terhadap kinerja auditor? 8) Apakah *emotional quotient* memoderasi hubungan antara *self-efficacy* terhadap kinerja auditor? 9) Apakah *emotional quotient* memoderasi hubungan antara

sensitivitas etika profesi terhadap kinerja auditor? 10) Apakah *emotional quotient* memoderasi hubungan antara komitmen organisasiterhadap kinerja auditor?

Tujuan penelitian ini sebagai berikut : 1) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor. 2) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. 3) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja auditor. 4) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh sensitivitas etika profesi terhadap kinerja auditor. 5) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi profesi terhadap kinerja auditor. 6) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *emotional quotient* yang memoderasi hubungan antara *role conflict* terhadap kinerja auditor. 7) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *emotional quotient* yang memoderasi hubungan antara *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. 8) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *emotional quotient* yang memoderasi hubungan antara *self-efficacy* terhadap kinerja auditor. 9) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *emotional quotient* yang memoderasi hubungan antara sensitivitas etika profesi terhadap kinerja auditor. 10) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *emotional quotient* yang memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Auditor

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya (Surya, 2004).

Role Conflict (Konflik Peran)

Konflik peran atau *role conflict* adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi

perpindahan, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani, 2008).

Role Ambiguity (Ketidakjelasan Peran)

Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa *role ambiguity* merupakan perilaku yang ditentukan kepada karyawan adalah tidak jelas. *Role ambiguity* atau ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi serta ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (Fanani, 2008).

Dapat disimpulkan *role ambiguity* yaitu kurang memadainya informasi yang diterima oleh seseorang dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis karena *role ambiguity* merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stress kerja akibat dari terhalangnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Self-Efficacy

Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Atau dengan kata lain, kondisi motivasi seseorang yang lebih didasarkan pada apa yang mereka percaya daripada apa yang secara objektif benar. Persepsi pribadi seperti ini memegang peranan penting dalam

pengembangan intensi seseorang. Senada dengan hal tersebut, Kreitner and Kinicki (2003) menjelaskan bahwa efikasi diri mempengaruhi kepercayaan seseorang pada tercapai atau tidaknya tujuan yang sudah ditetapkan. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.

Sensitivitas Etika Profesi

Etika (Yunani Kuno : “*ethikos*”, berarti “timbul dari kebiasaan”) adalah sesuatu dimana dan bagaimana cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas yang menjadi studi mengenai standar dan penilaian moral. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab.

Penelitian dalam akuntansi difokuskan pada etika akuntan dalam hal kemampuan pengambilan keputusan dan perilaku etis. Jika auditor tidak mengakui sifat dasar etika dalam keputusan, skema moralnya tidak akan mengarah pada masalah etika tersebut. Sensitivitas etika auditor didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika pada situasi professional auditor (Hunt dan Vitell, 1986 dalam Aziza, 2008).

Komitmen Organisasi

Robbins (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan organisasi tersebut. Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya

mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap karyawan maupun sebaliknya sangat diperlukan, karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang professional dan kualitas kehidupan kerja yang baik. Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku.

Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*)

Menurut Goleman dalam Surya dan Hananto (2004) mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Lebih lanjut Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang lebih dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis Pengaruh *Role Conflict* terhadap Kinerja Auditor.

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi

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 terbaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Dapat disimpulkan bahwa *role conflict* yang menurunkan motivasi kerja dan rasa tidak nyaman akan berdampak pada penurunan kinerja auditor. Dari penelitian tersebut penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Diduga *Role Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh *Role Ambiguity*, terhadap Kinerja Auditor.

Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan

kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Dari penelitian tersebut penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Diduga *Role Ambiguity* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Auditor.

Self-efficacy (efikasi diri) adalah persepsi atau keyakinan tentang kemampuan diri sendiri. *Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang lebih tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Dari penelitian tersebut penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Diduga *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor.

Sensitivitas etika profesi didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika pada situasi profesional auditor untuk mengambil suatu keputusan. Pemahaman etika ini akan mengarahkan sikap, tingkah laku,

dan perbuatan auditor dalam mencapai hasil yang lebih baik. Pemahaman terhadap kode etik atau etika auditor akan mengarahkan pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya berupaya untuk menjaga mutu auditor. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sensitivitas etika profesi pada auditor akan mengarahkan sikap, tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam mencapai hasil yang lebih baik atau dengan kata lain dapat meningkatkan kualitas kerja auditor. Dari penelitian tersebut penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄: Diduga Sensitivitas Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.

Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor terhadap organisasi, maka kinerja auditor akan semakin baik.

H₅: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh *Emotional Quotient* sebagai Variabel Moderating terhadap Hubungan antara *Role Conflict* dengan Kinerja Auditor.

Kecerdasan emosional atau *emotional quotient* adalah kemampuan mengenal perasaan diri

sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Dengan adanya pengaruh dari *emotional quotient* terhadap hubungan antara konflik peran dan kinerja, diharapkan bahwa seseorang yang menghadapi konflik peran tetap bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Karena didalam *emotional quotient* terdapat keterampilan sosial untuk manajemen konflik sehingga negosiasi dan pemecahan silang pendapat bisa dilakukan untuk mendapatkan tujuan yang sama. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

H₆: *Emotional Quotient* Memoderasi Hubungan *Role Conflict* terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh *Emotional Quotient* sebagai Variabel Moderating terhadap Hubungan antara *Role Conflict* dengan Kinerja Auditor.

Role conflict terjadi ketika seseorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan. *Role conflict* yang terjadi pada seseorang akan menyebabkan timbulnya stress yang dapat merusak dan merugikan dalam pencapaian tujuan seseorang. Kecerdasan emosional atau *emotional quotient* adalah kemampuan mengenal perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Dengan adanya pengaruh dari *emotional quotient*

terhadap hubungan antara konflik peran dan kinerja, diharapkan bahwa seseorang yang menghadapi konflik peran tetap bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Karena didalam *emotional quotient* terdapat keterampilan sosial untuk manajemen konflik sehingga negosiasi dan pemecahan silang pendapat bisa dilakukan untuk mendapatkan tujuan yang sama. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

H₆: Diduga *Emotional Quotient* Memoderasi Hubungan *Role Conflict* terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh *Emotional Quotient* sebagai Variabel Moderating terhadap Hubungan antara *Role Ambiguity* dengan Kinerja Auditor.

Seseorang yang memiliki *emotional quotient* yang baik memiliki keterampilan sosial yang akan berguna untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan. Dengan adanya *emotional quotient* maka seseorang akan memiliki pengaturan diri dimana akan mudah melakukan adaptabilitas terhadap lingkungan, dan termotivasi untuk melakukan inisiatif apabila mendapatkan halangan atau tantangan-tantangan, seperti melakukan pendekatan dan berkomunikasi dengan baik sehingga ketidakjelasan peran bisa dihilangkan. Ambiguitas peran muncul bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak tahu pasti mengenai apa yang harus dikerjakan sehingga menimbulkan kebingungan dan menjadi tidak yakin. Seperti halnya pada konflik peran, ambiguitas peran cenderung menyebabkan timbulnya

ketegangan dan perilaku menyesuaikan diri. Menurut teori peran, *role ambiguity* yang berkepanjangan dapat memupuk ketidakpuasan kerja, mengikis kepercayaan diri, dan menghambat kinerja.

H7: Diduga *Emotional Quotient* Memoderasi Hubungan *Role Ambiguity* terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh *Emotional Quotient* sebagai Variabel Moderating terhadap Hubungan antara *Self-Efficacy* dengan Kinerja Auditor.

Self-efficacy dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan. Ketika seorang karyawan mempunyai keyakinan terhadap tugas yang dikerjakan dalam situasi tertentu, maka keberhasilan dalam menyelesaikan tugas semakin tinggi. Keberhasilan peluang penyelesaian tugas semakin besar jika diikuti dengan tingkat keyakinan yang tinggi (*self-efficacy*). Keyakinan diri yang tinggi bisa didapat dari faktor-faktor khusus seperti empati, disiplin diri dan inisiatif yang mampu mempengaruhi kepercayaan diri seseorang. Faktor tersebut dikenal sebagai kecerdasan emosional (EQ), dengan kata lain *emotional quotient* dapat mempengaruhi hubungan antara *self-efficacy* terhadap kinerja seseorang.

H8: Diduga *Emotional Quotient* Memoderasi Hubungan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh *Emotional Quotient* sebagai Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Sensitivitas Etika Profesi dengan Kinerja Auditor.

Kecerdasan emosional (*emotional quotient*) berhubungan dengan kemampuan mengontrol dorongan hati dalam pengendalian diri dan empati. Pengendalian diri berkaitan dengan kemampuan memahami diri sendiri sehingga tidak kehilangan kendali diri yang merugikan diri sendiri, sedangkan empati berkaitan dengan kemampuan memahami orang lain sehingga tidak menimbulkan tindakan yang merugikan orang lain. Dengan adanya pengendalian diri dan empati ini maka pengambilan keputusan beretika bisa didapatkan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *emotional quotient* akan mempengaruhi hubungan antara sensitivitas etika profesi dan kinerja auditor.

H9: Diduga *Emotional Quotient* Memoderasi Hubungan Sensitivitas Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh *Emotional Quotient* sebagai Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Auditor.

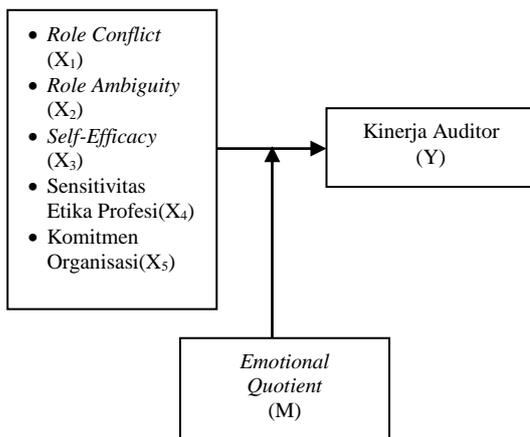
Kecerdasan emosional (*emotional quotient*) berhubungan dengan kemampuan mengontrol dorongan hati dalam pengendalian diri dan empati. Pengendalian diri berkaitan dengan kemampuan memahami diri sendiri sehingga tidak kehilangan kendali diri yang merugikan diri sendiri, sedangkan empati berkaitan dengan kemampuan memahami orang lain sehingga tidak menimbulkan tindakan yang merugikan orang lain. Dengan adanya pengendalian diri dan empati ini maka pengambilan keputusan beretika bisa didapatkan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *emotional*

quotient akan mempengaruhi hubungan antara komitmen dan kinerja auditor.

H₇: Diduga *Emotional Quotient* Memoderasi Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.

Model Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Data Olah, 2016

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang terdapat di Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Padang, dan Batam. Menurut directory IAPI 2016 tercatat sebanyak 8 kantor akuntan publik di Kota Pekanbaru, 7 kantor akuntan publik di Padang dan 5 kantor akuntan publik di Kota Batam. Dari 100 kuisisioner yang disebar, jumlah kuisisioner yang kembali sebanyak 60 kuisisioner (60%) dan jumlah kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 60 kuisisioner (60%). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* karena jumlah auditor pada kantor akuntan publik di Pekanbaru, Padang, dan Batam tidak diketahui jumlahnya secara pasti. Penelitian ini menggunakan data

primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang bekerja di berbagai KAP di Pekanbaru, Padang, dan Batam.

Metode Analisis Data

Metode pengujian yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah model regresi berganda. Hipotesis akan diuji dengan 2 model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_6 X_1 M + \beta_7 X_2 M + \beta_8 X_3 M + \beta_9 X_4 M + \beta_{10} X_5 M + \epsilon$$

Sebelum dilakukannya pengujian terhadap hipotesis yang ada, diperlukan uji kualitas data terlebih dahulu. Uji kualitas data antara lain yaitu : uji validitas data dan uji reliabilitas data, dan Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokolerasi.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Kinerja Auditor (Y)

Variabel kinerja auditor ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti dari instrumen Yuresta (2011). *Role conflict* diukur menggunakan instrumen yang digunakan oleh Fanani *et al.* (2008). *Role ambiguity* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Fanani *et al.* (2008). *Self-efficacy* diukur dengan menggunakan instrumen Chen *et al.* (2001). Sensitivitas etika profesi diukur dengan menggunakan instrumen Aryanto (2009). Komitmen

organisasi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mowday, Steers dan Porters (1979) dan *emotional quotient* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rahmawati (2011). Instrumen semua variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua belas item pertanyaan yang dijawab dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 poin. (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju dan (5) sangat setuju.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Statistik Deskriptif

No.	Variabel	N	Maksimum	Minimum	Mean	Std. Deviation
1.	Kinerja Auditor (Y)	60	57	37	49.07	3.922
2.	Role Conflict (X1)	60	34	20	28.75	2.229
3.	Role Ambiguity (X2)	60	30	22	26.70	2.472
4.	Self-Efficacy (X3)	60	39	25	32.05	3.181
5.	Sensitivitas Etika Profesi (X4)	60	49	34	42.22	3.556
6.	Komitmen Organisasi (X5)	60	52	31	44.03	4.592
7	Emotional Quotient (M)	60	61	41	54.97	4.483
8	Valid N (listwise)	60				
	Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan data diatas, nilai *mean* lebih besar dari pada standar deviasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang akan digunakan adalah layak dan valid.

Hasil Uji Kualitas Data

Dari hasil uji validitas, item-item pertanyaan semua variabel dalam penelitian ini dikatakan valid karena memiliki nilai $> 0,207$. Sedangkan untuk hasil uji realibilitas, besarnya *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel baik variabel *role conflict*, *role ambiguity*, *self-efficacy*, sensitivitas etika profesi, komitmen organisasi, *emotional quotient* dan kinerja auditor lebih besar 0,60 sehingga dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Adapun hasil uji normalitas data diperoleh keseluruhan variabel memiliki nilai *Asymptotic Significances* diatas 0,05. Dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Role Conflict	0,811	0234	Tidak terdapat Multikolinieritas
Role Ambiguity	0,888	0127	Tidak terdapat Multikolinieritas
Self-Efficacy	0,564	0,773	Tidak terdapat Multikolinieritas
Sensitivitas Etika Profesi	0,529	0,889	Tidak terdapat Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,529	0,891	Tidak terdapat Multikolinieritas
Emotional Quotient	0,821	0,218	Tidak terdapat Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan, 2016

Dari hasil perhitungan analisis data diatas, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel independen < 10 dan *tollerance* $> 0,10$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

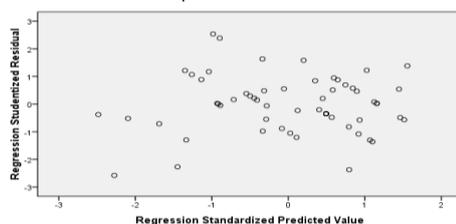
Hasil Uji Autokorelasi

Hasil pengujian Autokorelasi dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut : Dari hasil perhitungan analisis data diatas, angka DW sebesar 1,519 terletak antara dU dan 4-dU = 1,476 < 1,519 < 2,224 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Jika diagram pencar yang ada membentuk pola – pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedasitas.

Gambar 2
Scatterplot



Sumber: Data Olan, 2016

Dari Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa diagram pencar yang ada tidak membentuk pola atau acak, maka regresi pada penelitian ini tidak mengalami gangguan heterokedasitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

a. Model 1

Hasil perhitungan parameter hasil analisis regresi linear berganda model 1 diperoleh sebagai berikut ini :

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.071	4.824		-.222	.825

X1	.481	.154	.273	3.120	.003
X2	.267	.195	.169	2.370	.016
X3	.250	.115	.202	2.171	.034
X4	.195	.094	.177	2.078	.043
X5	.294	.083	.344	3.548	.001

Sumber: Data Olan, 2016

b. Model 2

Hasil perhitungan parameter hasil analisis regresi linear berganda model 2 diperoleh sebagai berikut ini :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.613	3.354		7.338	.000
	M1	.001	.003	.036	2.232	.017
	M2	.011	.004	.570	.667	.410
	M3	.006	.003	.355	2.387	.021
	M4	.032	.002	.085	2.600	.031
	M5	.000	.002	-.093	2.477	.036

Sumber: Data Olan, 2016

Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

Pengaruh *Role Conflict* (X1) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapat nilai t_{hitung} (3,120) > t_{tabel} (2,000), P value (0,003) < (0,05) dan nilai koefisien β positif. Maka dapat disimpulkan H1 diterima (*Role Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor).

Hal ini menunjukkan bahwa *role conflict* yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja secara potensial bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh *Role Ambiguity* (X2) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapat nilai t_{hitung} (2,370)

> t_{tabel} (2,000), P value (0,016) < (0,05) dan nilai koefisien β positif. Maka dapat disimpulkan H2 diterima (*Role Ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor).

Hal ini menunjukkan bahwa *role ambiguity* yang dialami oleh auditor seperti tidak adanya arah kebijakan yang jelas dan ketidakpastian tentang otoritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, dengan kata lain *role ambiguity* akan menurunkan kinerja auditor.

Pengaruh *Self-Efficacy* (X3) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapat nilai t_{hitung} (2,171) > t_{tabel} (2,000), P value (0,034) < (0,05) dan nilai koefisien β positif. Maka dapat disimpulkan H3 diterima (*Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor).

Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat diikatkan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja auditor.

Pengaruh Sensitivitas Etika Profesi (X4) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapat nilai t_{hitung} (2,076) > t_{tabel} (2,000), P value (0,043) < (0,05) dan nilai koefisien β positif. Maka dapat disimpulkan H4 diterima (Sensitivitas Etika Profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor).

Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap kode etik atau

etika auditor yang mengarah pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya berupaya untuk menjaga mutu, citra dan martabat auditor. Sensitivitas etika profesi ini diperlukan agar auditor dapat menjalankan tugas dan kewajibannya secara objektif.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X5) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, didapat nilai t_{hitung} (3,548) > t_{tabel} (2,000), P value (0,001) < (0,05) dan nilai koefisien β positif. Maka dapat disimpulkan H5 diterima (Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor).

Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor terhadap organisasi, maka kinerja auditor akan semakin baik.

***Emotional Quotient* (M) Mempengaruhi Pengaruh *Role Conflict* (X1) Terhadap Kinerja Auditor (Y)**

Hasil pengujian yang dilakukan didapat nilai t_{hitung} (2,232) > (2,000), P value (0,017) < (0,05) dan nilai koefisien β positif. Maka dapat disimpulkan H6 diterima (*Emotional Quotient* dapat memoderasi pengaruh antara *Role Conflict* dan Kinerja Auditor).

Emotional quotient dapat membantu auditor saat dihadapkan pada tekanan atau tuntutan yang diberikan oleh peran-peran yang dimiliki auditor tersebut dalam mencapai kinerjanya. Konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa 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.

***Emotional Quotient* (M)Mempengaruhi Pengaruh *Role Ambiguity*(X2) Terhadap Kinerja Auditor (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapat nilai t_{hitung} (0,667) < (2,000), P value (0,410) > (0,05) dan nilai koefisien β positif. Maka dapat disimpulkan H7 ditolak (*Emotional Quotient* tidak dapat memoderasi pengaruh antara *Role Ambiguity* dan Kinerja Auditor).

Dapat disimpulkan pada penelitian ini ditolaknya hipotesis diduga karena responden penelitian ini memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, sehingga dengan pengalaman dan pengetahuan yang ada, auditor yang mengalami *role ambiguity* masih dapat mencapai kinerja yang tinggi dengan menggunakan kecerdasan intelektual yang tinggi, dimana auditor yang

mengalami ketidakjelasan peran cenderung memerlukan informasi sehingga walaupun mereka dalam ketidakjelasan peran, namun mereka dapat mengatasinya dengan pengetahuan dan pengalamannya yang cukup.

***Emotional Quotient* (M)Mempengaruhi Pengaruh *Self-Efficacy*(X3) Terhadap Kinerja Auditor (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapat nilai t_{hitung} (2,387) > (2,000), P value (0,021) < (0,05) dan nilai koefisien β positif. Maka dapat disimpulkan H8 diterima (*Emotional Quotient* dapat memoderasi pengaruh antara *Self-Efficacy* dan Kinerja Auditor).

Dengan adanya pengaruh dari *emotional quotient* maka hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja auditor semakin positif dan signifikan. Karena di dalam *emotional quotient* terdapat faktor-faktor yang menjadi kunci untuk membangun kepercayaan diri pada diri auditor. Faktor-faktor tersebut berupa empati, disiplin diri dan inisiatif yang mampu mempengaruhi kepercayaan diri seseorang. Oleh karena itu, *emotional quotient* dapat mempengaruhi hubungan antara *self-efficacy* terhadap kinerja auditor.

***Emotional Quotient* (M)Mempengaruhi Pengaruh Sensitivitas Etika Profesi(X4) Terhadap Kinerja Auditor (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapat nilai t_{hitung} (2,600) > (2,000), P value (0,031) < (0,05) dan nilai koefisien β positif. Maka dapat disimpulkan H9 diterima (*Emotional Quotient* dapat memoderasi pengaruh antara

Sensitivitas Etika Profesi dan Kinerja Auditor).

Karena melalui *emotional quotient* auditor mampu mengontrol implus dalam pengendalian diri dan empati. Pengendalian diri berkaitan dengan kemampuan memahami diri sendiri sehingga tidak kehilangan kendali diri yang merugikan diri sendiri, sedangkan empati berkaitan dengan kemampuan memahami orang lain sehingga tidak menimbulkan tindakan yang merugikan orang lain. Dengan adanya pengendalian diri dan empati ini maka pengambilan keputusan beretika bisa didapatkan. Oleh karena itu, *emotional quotient* dapat memperkuat hubungan antara sensitivitas etika profesi dan kinerja auditor.

Emotional Quotient (M) Mempengaruhi Pengaruh Komitmen Organisasi (X5) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapat nilai t_{hitung} (2,477) > (2,000), P value (0,036) < (0,05) dan nilai koefisien β positif. Maka dapat disimpulkan H10 diterima (*Emotional Quotient* dapat memoderasi pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Auditor).

Kecerdasan emosional (*emotional quotient*) berhubungan dengan kemampuan mengontrol dorongan hati dalam pengendalian diri dan empati. Dengan adanya pengendalian diri dan empati ini maka pengambilan keputusan beretika bisa didapatkan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *emotional quotient* akan mempengaruhi hubungan antara komitmen dan kinerja auditor.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	.731	.707	2.125	1.519

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,707. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 70,7 %. Sedangkan sisanya 29,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan *role ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan nilai , hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa sensitivitas etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor , hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor ,

hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa *emotional quotient* berpengaruh terhadap hubungan antara *role conflict* dengan kinerja auditor, hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *emotional quotient* tidak berpengaruh terhadap hubungan antara *role ambiguity* dengan kinerja auditor, hasil pengujian hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa *emotional quotient* berpengaruh terhadap hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja auditor, hasil pengujian hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa *emotional quotient* berpengaruh terhadap hubungan antara sensitivitas etika profesi dengan kinerja auditor, hasil pengujian hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa *emotional quotient* berpengaruh terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdolvah, Zahra *et al.* 2012. Relationship Between Emotional Intelligence and Self-Efficacy in Practical Courses Among Physical Education Teachers. Islamic University, Iran. *European Journal of experimental Biology*. 2 (5): 1778-1784.
- Agoes, Sukrino. I Cenik Ardana. 2013. Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia yang Seutuhnya. *Edisi Revisi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Laporan Tahunan 2009 Annual Report Bapepam LK. Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan, Diakses melalui: <http://www.bapepam.go.id>, Pada tanggal: 20 Februari 2014.
- Daftar Sanksi AP & KAP 2013. Pusat Pembinaan Akuntansi dan Jasa Penilai, diakses melalui <http://www.ppajp.depkeu.go.id>. Pada tanggal 20 Februari 2014.
- Aranya, N., J. Pollock, dan J. Amernic. 1981. *An Examination of Professional Commitmen in Publik Accounting. Accounting, Organization, and Society*. Vol. 6. pp. 271-280.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, Mark S. Beasley. 2010. Auditing and Assurance Service An integrated Approach. 13th edition. *Pearson education Inc, Upper Saddle River. New Jersey*.
- Trisnaningsih, S., 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 6, No. 2, Mei.
- Tsai, Ming Tien and Chia Mei Shis. 2005. The Influence of Organizational and Personal Ethic On Role Conflict Among Manager Marjeting: An Empirical Investigation. *Journal of Management International* 22, No. 1: 54-62.
- Widodo, Joko. 2008. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. *Cetakan ke empat, Bayu Media. Malang*.
- Winardi, J. 2007. Manajemen Perilaku Organisasi. *Cetakan ke-2. Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.