

**PEGARUH KONFLIK PERAN DAN KETIDAKJELASAN PERAN
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN
EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan
Medan)**

**Oleh :
Rizki Ilman
Pembimbing : Kirmizi dan Riska Natariasari**

Faculty of Economics Riau University Pekanbaru - Indonesia
Email : rzilman23@gmail.com

*The Influence of Role Conflict and Role Ambiguity to Auditor Performance with
Emotional Quotient as a Moderating Variable (Empirical Study on Public
Accounting Firm at Pekanbaru, Padang and Medan)*

ABSTRACT

This research aimed to examine the influence of role conflict and role ambiguity to auditor performance. This research also examined whether the emotional quotient is able to moderate the influence of role conflict and role ambiguity to Auditor performance. The population in this research is the auditor who worked on Public Accounting Firm in Pekanbaru, Padang, and Medan. The total sample in this research were 25 Public Accountant Firm with 100 respondents. The sampling technique in this research using purposive sampling method with the criteria of all auditors (partner, manager, senior auditor and junior auditor) who works in the Public Accountant Firm with experience working as an auditor at least 1 year. These results indicate that 1) Role Conflict have significant influence to auditor Performance with significantly value 0,000. 2) Role Ambiguity have significant influence to Auditor performance with a significantly value of 0.024. 3) Emotional quotient is able to moderate influence Role Conflict to Auditor Performance with significantly value 0,000. 4) Emotional quotient is able to moderate influence Role ambiguity to Auditor performance with significantly value 0,035.

Keyword : Auditor Performance, Role Conflict, Role Ambiguity, Emotional Quotient

PENDAHULUAN

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk

menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Fanani *et al*, 2008).

Agustina (2009) menyatakan bahwa pencapaian kinerja auditor

yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: (1) kualitas kerja yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; (2) kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Tidak optimalnya kinerja auditor dalam melaksanakan perannya sebagai auditor dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh auditor di Indonesia. Beberapa kemungkinan penyebab terjadinya hal tersebut berdasarkan penelitian terdahulu adalah karena adanya konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang dialami oleh auditor dalam pelaksanaan tugasnya.

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisasi 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 (Fanani *et al*, 2008).

Selain konflik peran, auditor juga akan dihadapkan pada ketidakjelasan peran dalam pelaksanaan tugasnya. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang

otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, ketidakpastian sanksi atau ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan dan tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Fanani *et al*, 2008).

Tidak konsistennya hasil penelitian mengenai hubungan konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor mungkin disebabkan oleh adanya variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi. Perbedaan hasil pada suatu penelitian dapat diselesaikan melalui pendekatan kontijensi (*contingency approach*). Hal ini dilakukan dengan memasukkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Salah satu variabel tersebut adalah variabel pemoderasi yang merupakan variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2012). Variabel yang mungkin dapat memoderasi hubungan antara konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor berdasarkan penelitian terdahulu adalah kecerdasan emosional.

Menurut Goleman (2002) kecerdasan emosional (*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. Kecerdasan emosional dibagi menjadi lima komponen yaitu pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati serta kemampuan sosial.

Dengan adanya pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap

hubungan antara konflik peran dan kinerja auditor, diharapkan bahwa seseorang yang menghadapi konflik peran tetap bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Karena didalam kecerdasan emosional terdapat kemampuan pengenalan diri, kemampuan pengendalian diri, motivasi, empati dan kemampuan sosial untuk manajemen konflik sehingga negosiasi dan pemecahan silang pendapat bisa dilakukan untuk mendapatkan tujuan yang sama.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan sosial yang akan berguna untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan. Dengan adanya kecerdasan emosional maka seseorang akan memiliki kemampuan sosial 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.

Adapun rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah konflik peran dan ketidakjelasan peran mempengaruhi kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderating?

Sesuai rumusan permasalahan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti mengenai pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderating.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dengan tolak ukur baik secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja auditor dapat dikatakan baik apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seorang auditor dapat mencapai target yang ditentukan sebelumnya.

Konflik Peran

Konflik peran merupakan suatu situasi dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan komitmen dari suatu peran. 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.

Ketidakjelasan Peran

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

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Lebih lanjut, kecerdasan emosional yang dimaksudkan oleh peneliti merupakan kemampuan individu untuk mengenali perasaannya sehingga dapat mengatur dirinya sendiri dan menimbulkan motivasi dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas hidupnya dan mampu berempati dan membina hubungan baik terhadap orang lain.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Konflik peran merupakan suatu situasi dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan komitmennya yang bekerja sebagai auditor. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak buruk terhadap perilaku auditor sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Berdasarkan uraian diatas, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

H₁: Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Ketidakjelasan peran terjadi karena kurang memadainya informasi yang diterima oleh auditor dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Auditor yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas,

dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan auditor lain sehingga bisa menurunkan kinerja auditor itu sendiri. Berdasarkan uraian diatas, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

H₂: Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Dengan Kecerdasan Emosional

Dengan adanya pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap hubungan antara konflik peran dan kinerja auditor, diharapkan bahwa seseorang yang menghadapi konflik peran tetap bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Karena didalam kecerdasan emosional terdapat kemampuan pengenalan diri, kemampuan pengendalian diri dan kemampuan sosial untuk manajemen konflik sehingga negosiasi dan pemecahan silang pendapat bisa dilakukan untuk mendapatkan tujuan yang sama. Berdasarkan uraian diatas, maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

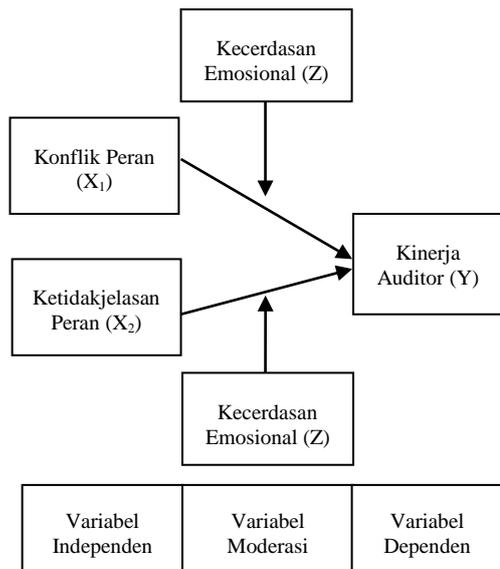
H₃: Kecerdasan emosional memoderasi hubungan konflik peran terhadap kinerja auditor

Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Dengan Kecerdasan Emosional

Dengan adanya kecerdasan emosional maka seseorang akan memiliki kemampuan sosial dimana akan mudah melakukan adaptabilitas terhadap lingkungan, dan termotivasi untuk melakukan inisiatif apabila mendapatkan halangan atau tantangan, seperti melakukan pendekatan dan berkomunikasi dengan baik sehingga ketidakjelasan peran bisa dihilangkan.

Sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
 H₄: Kecerdasan emosional memoderasi hubungan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Data Olan, 2016

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru, Padang, dan Medan yang berjumlah sebanyak 25 KAP. Metode pengambilan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Kriteria anggota populasi yang menjadi sampel yaitu seluruh auditor (*partner*, *manajer*, auditor senior dan auditor junior) yang bekerja di KAP selama 1 tahun atau lebih. Jadi jumlah sampel adalah 100 responden. Teknik

pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Variabel Dependen

Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya sebagai auditor (Afifah, 2015). Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang telah digunakan oleh Afifah (2015) yang terdiri dari 7 pernyataan.

Variabel Independen

Konflik Peran

Konflik peran atau role conflict adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisasi pengendalian birokratis 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 terabainya perintah yang lain (Fanani *et al.*, 2008). Variabel konflik peran dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang telah digunakan oleh Agustina (2009) yang terdiri dari 5 pernyataan.

Ketidakjelasan Peran

Tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan.

Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Fanani *et al.*, 2008). Variabel ketidakjelasan peran dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang telah digunakan oleh Agustina (2009), yang terdiri dari 5 pernyataan.

Variabel Moderating Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2002). Variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang telah digunakan oleh Rahmawati (2011) yang terdiri dari 11 pernyataan.

Metode Analisis Data

1. Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi (Ghozali, 2009).

2. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi pearson (*Pearson Correlation*). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu variabel atau konstruk jika digunakan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Jika $\alpha > 0,60$ maka konstruk (variabel) memiliki reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*. Selain itu terdapat uji lain yang dapat dilakukan, yaitu uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

Uji multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji *Multikolinieritas* dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Faktors*) dan nilai *tolerance*. Jika $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadinya gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

4. Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dengan menggunakan alat analisis statistik regresi linear berganda dengan variabel *moderating* yakni *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 (X_1 Z) + \beta_4 (X_2 Z) + e$$

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t ini digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $p < 0,05$ maka hipotesis diterima.

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen dan variabel moderating terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besarnya variabel menjelaskan independen dan variabel moderating terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin baik

variabel independen dan variabel moderating menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Statistik

Analisis data dilakukan terhadap 72 responden yang memenuhi kriteria. Deskriptif statistik variabel dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Deskriptif Statistik

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Kinerja Auditor	72	13	32	26.28	3.395
Konflik Peran	72	9	22	16.87	2.931
Ketidajelasan Peran	72	9	23	19.38	2.492
Kecerdasan Emosional	72	37	52	46.61	3.803
Valid N (listwise)	72				

Sumber : Data Olahan, 2016

2. Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas data didapatkan bahwa nilai r_{hitung} dari item pernyataan setiap variabel lebih besar dari r_{tabel} atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja auditor, konflik peran, ketidakjelasan peran dan kecerdasan emosional adalah valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

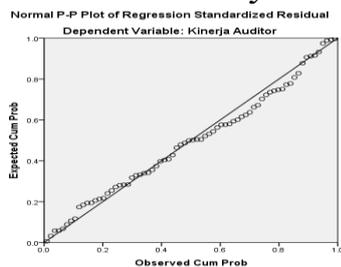
Hasil uji reliabilitas data didapatkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel baik kinerja auditor, konflik peran, ketidakjelasan peran dan kecerdasan

emosional lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan 2 uji normalitas yaitu dengan grafik normal plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil dari grafik normal plot dapat dilihat pada Gambar 2 :

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas - Grafik Normal Probability Plot



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian ini didukung oleh hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi $> 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Konflik Peran	0.999	1.001
Ketidakjelasan Peran	0.960	1.041
Kecerdasan Emosional	0.960	1.042

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 yang berarti model regresi yang digunakan bebas dari pengaruh multikolinieritas

Uji Autokorelasi

Hasil dari uji *Durbin-Watson* dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

Nilai DW	Nilai dL	Nilai dU	4-dU	4-dL
2.062	1.532	1.705	2.295	2.468

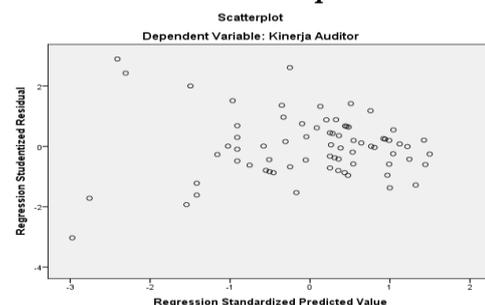
Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 3 nilai dari nilai DW hitung sebesar 2,062 dan nilai ini berada diposisi antara dU dengan 4-dU, yaitu antara 1,705 dan 2,295. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak adanya gejala autokorelasi dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi terjadi heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot* yang disajikan pada gambar 3 berikut ini:

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas - Grafik Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2016

Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa data sampel tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. sebagai berikut:

Tabel 4
Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.398	3.005		9.451	.000
X1	-4.554	.968	-3.932	-4.707	.000
X2	-2.526	.802	-1.854	-3.150	.024
X1*Z	-.094	.020	-4.287	-4.681	.000
X2*Z	-.053	.018	-2.250	-3.023	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data Olahan, 2016

5. Hasil Uji t

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,707 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ maka hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh hubungan antara konflik peran terhadap kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik peran yang dialami oleh auditor timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku auditor seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja

yang akan berdampak pada penurunan kinerja auditor itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanani *et al* (2008), Rahmawati (2011), dan Afifah (2015) yang mengatakan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanna & Friska (2013) dan Septiawan *et al* (2014) yang menyebutkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor berusaha untuk selalu menjaga profesionalismenya di dalam bekerja walaupun konflik peran yang sedang dialaminya sehingga tidak berpengaruh pada penurunan kinerja auditor .

Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,150 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ maka hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh hubungan antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan ketidakjelasan peran yang dialami oleh auditor dapat menimbulkan suatu ketidakjelasan tentang arah dan tujuan yang akan dicapai sehingga auditor yang mengalami ketidakjelasan peran cenderung melakukan pekerjaan dengan kurang efektif yang akan berdampak pada penurunan kinerja auditor itu sendiri. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2011), Hanna & Friska (2013), Septiawan *et*

al (2014) dan Afifah (2015) yang mengemukakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanani *et al* (2008), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor memiliki sikap profesionalisme yang tinggi, keadaan tersebut mendorong mereka untuk selalu siap jika diberikan tanggung jawab apapun sehingga ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap penurunan kinerja auditor.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Dengan Kecerdasan Emosional

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,681 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ maka hipotesis kedua (H_3) diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh hubungan antara konflik peran yang dimoderating oleh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa jika auditor mampu mengelola emosionalnya dengan baik, maka kinerja auditor akan tetap stabil dan tetap terjaga, sehingga auditor akan tetap tangguh, mampu bertahan dalam berbagai situasi konflik peran yang terjadi pada dirinya. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2011), Widyastary *et al* (2014) dan Afifah (2015) yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Yang Dimoderasi Dengan Kecerdasan Emosional

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,681 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ maka hipotesis kedua (H_4) diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh hubungan antara ketidakjelasan peran yang dimoderating oleh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa auditor dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik kemungkinan besar akan berhasil dan akan mudah melakukan adaptabilitas terhadap lingkungan pekerjaannya, dan termotivasi untuk melakukan inisiatif apabila mengalami ketidakjelasan peran, seperti melakukan pendekatan dan berkomunikasi dengan baik sehingga akan mengalami peningkatan pada kinerja auditor. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyastary *et al* (2014) yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional mampu memoderasi pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2011) dan Afifah (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kecerdasan emosional bukanlah variabel moderasi hubungan terhadap ketidakjelasan peran dengan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang mengalami ketidakjelasan peran masih dapat mencapai kinerja yang tinggi dengan menggunakan kecerdasan intelektualnya. Auditor yang

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

6. Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.486	2.434

a. Predictors: (Constant), Interaksi KTP*KE, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Interaksi KP*KE

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : *Data Olahan, 2016*

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,486 artinya sebesar 48,6% variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebesar 48,6% kinerja auditor yang terjadi pada KAP kota Pekanbaru, Padang, dan Medan dipengaruhi oleh variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, konflik peran yang dimoderating oleh kecerdasan emosional dan ketidakjelasan peran yang dimoderating oleh kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang digunakan dalam model penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- 3) Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.
- 4) Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu memoderasi pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diberi saran kepada peneliti selanjutnya bahwa :

- 1) Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian, agar hasil penelitian yang diperoleh bisa menjelaskan mengenai kinerja auditor secara umum.
- 2) Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, Ulfa, 2015. *Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, dan Sensitifitas Etika Profesi, terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating,*

- Jurnal Akuntansi Universitas Riau, Pekanbaru
- Agustina, Lidya, 2009. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan dan Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi, Vol 1, Hal 40-69
- Fanani, Zaenal., Rheny A Hanif, dan Bambang Subroto, 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol 5, No 2
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi IV, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Goleman, Daniel, 2002. *Emotional Quotient-Kecerdasan Emosional*, Penerbit Gramedia, Jakarta
- Hanna, Elizabeth., dan Friska Firnanti, 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol 15, No 1, Hal 13-28
- Rahmawati, 2011. *Pengaruh Role Stress terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quetient sebagai Variabel Moderating*, Skripsi Universitas Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Septiawan, Ade., Ethika, dan Popi Fauziati, 2014. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor*, Jurnal Universitas Bung Hatta
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Widyastary, Ida Ayu Paramita., Geriantan Wirawan, dan Made Gede, 2014. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi*, Jurnal Simposium Nasional Akuntansi 17, Mataram