

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang, Batam)**

Nadiah Ocvinitha Rahman¹⁾, Hardi²⁾, Elfi Ilham²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : nocvinitha@gmail.com

The Effect of Role Conflict, Role Ambiguity, Self - Efficacy to Auditors Performance with Emotional Quotient as Moderating Variabele (Empirical Study on Representation of Auditor at Pekanbaru, Padang, Batam)

ABSTRACT

This study was aimed to examine the influence of Role Conflict, Role Ambiguity, Self - Efficacy to Auditors Performance With Emotional Quotient As Moderating Variabele (Empirical Study On Representation Of Auditor At Pekanbaru, Padang, Batam) The respondent are in the analysis were 64 respondents. The study used primary data which was obtained from the answer of the respondents and the questionnaire distributed. The collected data was analyzed using data analysis method by firstly proposing the classical assumption before performing the hypothesis test. Classical assumption test and hypothesis test was done using SPSS software version 23 for Windows. The hypothesis test in this research used multiple regression linier with t-test at significance level 5 % ($\alpha = 0,05$), moderated regression analysis and determination coefficient test. The result of the study found that Role conflict significantly influence to auditors performance, role ambiguity significantly influence to auditors performance, self - efficacy significantly influence to auditors performance. Emotional quotient is a moderating variable between influence of role conflict, role ambiguity to auditors performance but it cannot be moderating between self - efficacy to auditors performance.

Keywords : role conflict, role ambiguity, self – efficacy, emotionl quotient, auditor performance.

PENDAHULUAN

Profesi akuntan publik merupakan pekerjaan yang membutuhkan seseorang dengan pengetahuan dan kecerdasan intelektual yang tinggi serta memiliki keterampilan kerja professional. Akuntan publik lahir dan besar dari

tuntutan publik akan adanya mekanisme komunikasi independen antara entitas ekonomi dengan para stakeholders. Akuntan publik bertanggungjawab menjaga kerahasiaan informasi yang didapat dari pelaksanaan tugas dan menjaga kualitas hasil kerjanya (Arens, 2015:24). Tanpa menggunakan jasa

auditor independen, pihak manajemen perusahaan tidak akan dapat memberikan keyakinan kepada pihak luar akan kebenaran informasi yang disajikan dalam laporan tersebut.

Akuntan publik harus dapat berdiri secara independen diantara dua kepentingan, sehingga opini yang diberikan terutama dalam penyajian laporan keuangan dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan pihak-pihak diluar perusahaan. Adanya beberapa tugas yang harus dipertanggungjawabkan oleh auditor tersebut tidak serta merta menepatkan posisi auditor ditempat yang nyaman (Duska dan Brenda Shay, 2005:77-79).

Jika pihak eksternal tersebut memiliki kepentingan yang berbeda, auditor dapat berada di posisi yang sulit. Posisi yang sulit tersebut akan menimbulkan dilema profesi dimana akan timbul suatu alasan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang akan berdampak pada tidak optimalnya kinerja auditor. Tidak optimalnya kinerja auditor dalam melaksanakan perannya menyebabkan pemakai jasa audit menyalahkan auditor atas kegagalan audit dan skandal keuangan terjadi. Kegagalan audit dan skandal keuangan yang sering terjadi banyak disebabkan oleh tidak dilaksanakannya prosedur audit yang penting atau tidak dievaluasinya bukti-bukti audit dengan benar dan adanya keterbatasan yang melekat di dalam audit laporan keuangan itu sendiri. Kegagalan audit yang sering terjadi dapat menjadi cerminan terhadap kinerja auditor.

Buruknya kinerja auditor yang baru beredar akhir – akhir ini

didepaknya dua Akuntan Publik (AP) dan satu Kantor Akuntan Publik (KAP) yang melakukan audit atas laporan keuangan PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP Finance) dari daftar auditor OJK oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Triasningsih (2007) menyatakan Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah di selesaikan auditor dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja (*prestasi kerja*) dapat diukur dengan standar tertentu, dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu yang telah direncanakan, , maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor saat ini masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan. Beberapa kemungkinan penyebab terjadinya kasus-kasus tersebut karena tingginya konflik peran, tingginya ketidakjelasan peran dan terganggunya efikasi diri.

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Cendana dan I Gusti (2018), Ermawati, Sinarwati dan Sujana (2014) menemukan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2011) dan bahwa konflik peran mempengaruhi auditor dalam melaksanakan tugasnya. Tetapi Hanna dan Friska (2013) menyatakan bahwa konflik peran

tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Ketidakjelasan peran peran muncul akibat tidak cukupnya informasi yang diperoleh untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Cendana dan I Gusti (2018), Hanna dan Friska (2013) dan Wiguna (2014) menemukan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Fanani *et al.*, (2008) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Efikasi diri merupakan kemampuan mempresentasikan kognisi khusus dalam situasi dan kondisi tertentu. Kognisi merupakan kepercayaan seseorang tentang sesuatu yang didapatkan dari proses berpikir tentang seseorang atau sesuatu, kapasitas atau kemampuan kognisi bisa diartikan sebagai kecerdasan atau intelegensi. Efikasi diri mempunyai peranan yang tinggi terhadap kinerja individual, seperti tujuan yang diharapkan, insentif yang dihasilkan dan kesempatan yang dirasakan. Indhiana (2014) dan Wiguna (2014) menemukan hasil bahwa kinerja auditor dipengaruhi efikasi diri. Artinya semakin tinggi efikasi diri seorang auditor tandanya semakin meningkatkan kinerja individunya. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Siti Asih Nadhiroh yang menemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

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. Kemampuan ini saling melengkapi dan berbeda dengan kemampuan akademik murni, yaitu kemampuan kognitif murni yang diukur dengan *Intellectual Quotient* (Goleman, 2001:512).

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengangkat judul “PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI”

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Auditor

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). 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. Pada umumnya dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. (Mangkunegara, 2005:47).

Konflik Peran

Konflik peran merupakan situasi yang terjadi pada individu

ketika dihadapkan pada pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai akibat adanya ekspektasi peran yang berlainan sehingga individu tersebut mengalami kesulitan dalam melakukan suatu tindakan atau mengambil keputusan. Konflik peran terjadi ketika seseorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu bersamaan. (Rahmawati, 2011).

Ketidajelasan Peran

Ketidajelasan Peran yaitu kurang memadainya informasi yang diterima oleh seseorang dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis karena ketidakjelasan peran merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres kerja akibat terhalangnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Wiguna 2014).

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan sebuah keyakinan bahwa seseorang memiliki bahwa ia dapat berhasil melakukan tindakan diperlukan untuk mencapai niat. Efikasi diri dapat dilihat sebagai sebuah konsep kompetensi yang dirasakan dan probabilitas bahwa orang memperkirakan bahwa mereka dapat mengambil pada tugas tertentu sebagai perkiraan kemandirian diri mereka. Efikasi diri seperti keadaan membangun dan dapat diubah dengan informasi, pengalaman, dan pembelajaran baru (Schwoerer *et al.*, 2005).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yaitu merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2000:57-59).

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Konflik peran merupakan situasi yang terjadi pada individu ketika dihadapkan pada pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai akibat adanya ekspektasi peran yang berlainan sehingga individu tersebut mengalami kesulitan dalam melakukan suatu tindakan atau mengambil keputusan. Konflik peran akan muncul apabila ada mekanisme pengendalian birokrasi yang tidak sesuai dengan norma, aturan etika, kemandirian profesional (Rahmawati, 2011). Kondisi ini terjadi karena kadang kala klien juga meminta layanan lain yang dimaksud untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Disini akan terjadi konflik antara pekerjaan yang diemban auditor dengan permintaan yang diminta oleh klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor. Cendana dan I Gusti (2018) menemukan bukti bahwa konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil Cendana dan I Gusti (2018) diatas mendukung penelitian Rahmawati (2011), Wiguna (2014).

Berdasarkan uraian diatas diusulkan suatu hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan mengenai ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya. 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 (Safitri, 2015). Cendana dan I Gusti (2018) dan Hanna dan Friska Firnanti (2013) menemukan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wiguna (2014) dan Rahmawati (2011).

Berdasarkan uraian diatas diusulkan suatu hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Ketidakjelasan Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor.

Efikasi diri merupakan persepsi atau keyakinan tentang kemampuan diri sendiri. Efikasi diri

dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan efikasi diri dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Engko, 2006). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang lebih tinggi. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Indhiana (2014) menemukan bahwa efikasi diri mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian ini konsisten dengan Wiguna (2014) dan Afifah (2015) yang menemukan efikasi diri mempengaruhi kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas diusulkan suatu hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional.

Kecerdasan emosional yaitu merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Dengan adanya pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap hubungan antara konflik peran dan kinerja, diharapkan bahwa seseorang yang menghadapi konflik peran tetap

bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Karena didalam kecerdasan emosional terdapat keterampilan sosial untuk manajemen konflik sehingga negosiasi dan pemecahan silang pendapat bisa dilakukan untuk mendapatkan tujuan yang sama. Ermawati, Sinarwati dan Sujana (2014) dan Rahmawati (2011) menemukan bahwa konflik peran secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja auditor dan kecerdasan emosional adalah variabel moderasi bagi hubungan antara konflik peran dan kinerja auditor.

Berdasarkan uraian diatas diusulkan suatu hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Terdapat pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh kecerdasan emosional.

Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik memiliki keterampilan sosial yang akan berguna untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan. Dengan adanya kecerdasan emosional 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. Ermawati, Sinarwati dan Sujana (2014) menemukan bahwa interaksi antara ketidakjelasan

peran dengan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas diusulkan suatu hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Terdapat pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh kecerdasan emosional.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional.

Individu yang memiliki keyakinan terhadap tugas yang dikerjakan dalam situasi tertentu, maka keberhasilan dalam menyelesaikan tugas semakin tinggi. Peluang keberhasilan dalam penyelesaian tugas akan semakin besar jika diikuti dengan tingkat keyakinan yang tinggi (efikasi diri). Setiap individu harus mempunyai persepsi seperti itu agar mendapatkan peluang untuk berhasil mencapai tugas tertentu. 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, dengan kata lain kecerdasan emosional dapat mempengaruhi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja seseorang (Afifah, 2015). Wiguna (2014) dan Afifah (2015) menyatakan bahwa hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja auditor yang dipengaruhi kecerdasan emosional hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap hubungan antara efikasi diri dengan kinerja auditor.

Berdasarkan uraian diatas diusulkan suatu hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh kecerdasan emosional.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru, Padang dan Batam sesuai dengan directory Kantor Akuntan Publik 2018 yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, dengan sampel sebanyak 64 auditor. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner berisi pernyataan atau pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang menggunakan lima skala *Likert*. Sebagai berikut: 5= Sangat Setuju, 4= Setuju, 3= Netral, 2= Tidak Setuju, 1= Sangat Tidak Setuju. Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, *moderated regression analysis* dan uji t untuk menguji tiap-tiap hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi,

maksimum, dan minimum. Berikut ini adalah hasil pengujian statistic deskriptif:

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik Peran	64	3,00	5,00	4,1969	,40394
Ketidakjelasan Peran	64	3,00	4,83	4,1430	,36724
Efikasi Diri	64	3,00	4,38	3,7578	,32647
Kecerdasan Emosional	64	2,93	4,40	3,8478	,30227
Kinerja Auditor	64	3,00	4,14	3,3705	,30514
Valid N (listwise)	64				

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi *r* hitung dengan *r* tabel, dengan kriteria pengujian:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item-item pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Nilai *r* tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 64-2 = 62$ (lihat tabel *r* dengan *df* 62) = 0,246. Dan diketahui nilai $r \text{ hitung} \geq 0,246$.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan nilainya positif (pada taraf signifikan 5% atau 0,05).

Tabel 2

Variabel	Keputusan
Kinerja Auditor	Valid
Konflik Peran	Valid
Ketidajelasan Peran	Valid
Efikasi Diri	Valid
Kecerdasan Emosional	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3

Variabel	Cronbach alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Auditor	0,711	0,60	Reliabel
Konflik Peran	0,745	0,60	Reliabel
Ketidajelasan Peran	0,737	0,60	Reliabel
Efikasi Diri	0,700	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,795	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliable, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari 0,70.

Uji Normalitas

Tabel 4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Konflik Peran	Ketidajelasan Peran	Efikasi Diri	Kecerdasan Emosional	Kinerja Auditor
N	64	64	64	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 4,1969	4,1430	3,7578	3,8478	3,3705
	Std. Deviation ,40394	,36724	,32647	,30227	,30514
Most Extreme Differences	Absolute ,156	,151	,094	,114	,163
	Positive ,156	,151	,094	,059	,163
	Negative - ,125	-,130	-,093	-,114	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z	1,246	1,212	,754	,912	1,303
Asymp. Sig. (2-tailed)	,090	,106	,621	,377	,067

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, 2019

Hasil uji normalitas besarnya nilai *Kolmogrov-Smirnov* yaitu 0,796 dan menghasilkan nilai signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,551. Hal ini menunjukkan data penelitian memiliki probabilitas signifikan jauh diatas nilai *alpha* 0,05 residual terdistribusi secara normal karena signifikannya berada diatas 0,05 atau 5%. Disamping itu model regresi yang terdistribusi normal atau mendekati normal dapat dilihat dari *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,871	,537		5,342	,040		
Konflik Peran	-,127	,145	-,167	2,875	,039	,433	2,311
Ketidajelasan Peran	,199	,146	,119	2,167	,050	,510	1,959
Efikasi Diri	,236	,191	,253	3,235	,022	,379	2,638
Kecerdasan Emosional	-,169	,224	-,068	2,306	,048	,321	3,114

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa angka *tolerance* dari variabel independen lebih dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada multikorelasi antar variabel independen. Sementara hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel independen yang memiliki *VIF* >10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model

regresi tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scartteplot* pada gambar di bawah, hasilnya menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung *heteroskedastisitas* atau dapat disebut terjadi homokedastisitas. Untuk lebih meyakinkan dari analisis grafik *scatterplot*, maka dalam penelitian ini akan menggunakan juga uji *glesjer* sebagai berikut:

Tabel 6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,089	2,422		,037	,971
Konflik Peran	-,536	,781	-,1550	,686	,495
Ketidakjelasan Peran	1,170	,908	-,3075	1,289	,203
Efikasi Diri	2,067	1,227	4,829	1,685	,098
Kecerdasan Emosional	-,103	,635	-,223	,162	,872
Konflik Peran*Kecerdasan Emosional	,127	,199	2,310	,639	,526
Ketidakjelasan Peran*Kecerdasan Emosional	,313	,233	5,087	1,340	,186
Efikasi Diri*Kecerdasan Emosional	-,494	,308	-7,792	1,606	,114

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Olahan, 2019

Hasil uji *glesjer*, dapat terlihat bahwa tingkat signifikan untuk masing-masing variabel independen adalah di atas tingkat 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
(Constant)	2,871	,537	
Konflik Peran	-,652	,145	-,167
Ketidakjelasan Peran	,986	,146	,119
Efikasi Diri	,605	,191	,253
Kecerdasan Emosional	-,688	,224	-,068

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha -0,652 + 0,986 + 0,605 - 0,688 + e$$

PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan jika variabel konflik peran memiliki nilai $t_{hitung} -2,875 > t_{tabel} 2,00$, dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang dialami oleh auditor timbul ketika seseorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu bersamaan. Konflik Peran yang terjadi pada seseorang akan menyebabkan timbulnya stres yang dapat merusak dan merugikan dalam pencapaian tujuan seseorang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendana dan I Gustin (2018), Ernawati (2014) dan Wiguna (2014)

menemukan bahwa Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan jika variabel ketidakjelasan peran memiliki nilai $t_{hitung} 3,673 > t_{tabel} 2,00$, dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua di nyatakan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran yang dialami oleh auditor akan timbul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup atau jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Ketidakjelasan peran juga muncul ketika ada harapan dari pihak lain (misalnya rekan kerja, atasan dan pelanggan) yang dipersepsikan tidak jelas. Auditor yang mengalami ketidakjelasan peran cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis karena ketidakjelasan peran merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres kerja akibat terhalangnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendana dan I Gustin (2018), Ernawati (2014) dan Rahmawati (2011) menemukan bahwa Ketidakjelasan Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan jika variabel efikasi diri memiliki nilai $t_{hitung} 2,235 > t_{tabel} 2,00$, dan nilai signifikan $0,013 < 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 di nyatakan diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri yang dialami auditor merupakan sebuah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan bahwa ia dapat berhasil melakukan tindakan diperlukan untuk mencapai niat. Efikasi diri sangat berpengaruh besar dalam auditor, karena dengan efikasi diri dapat dilihat seberapa besar tindakan yang akan dilakukan auditor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tita Lilia (2014), Afifah (2015) dan Wiguna (2014) menemukan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Moderated Regression Analysis (MRA)

Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan jika variabel konflik peran* kecerdasan emosional memiliki nilai $t_{hitung} -2,167 > t_{tabel} 2,00$, dan nilai signifikan $0,043 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 di nyatakan diterima.

Hal 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 dan apabila auditor dihadapkan dengan banyak tugas akan bisa di kelola dengan adanya kecerdasan emosional. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah (2015) dan Wiguna (2014) menemukan bahwa Kecerdasan

Emosional mempengaruhi Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan jika variabel ketidakjelasan peran* kecerdasan emotional memiliki nilai $t_{hitung} 2,962 > t_{tabel} 2,00$, dan nilai signifikan $0,030 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 di nyatakan diterima.

Hal 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 dengan melakukan pendekatan dan berkomunikasi dengan baik sehingga akan mengalami peningkatan kinerja pada auditor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made dan Ni Kadek (2014) menemukan bahwa Kecerdasan Emosional mempengaruhi Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan jika variabel efikasi diri* kecerdasan emotional memiliki nilai $t_{hitung} -1,871 < t_{tabel} 2,00$, dan nilai signifikan $0,087 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 di nyatakan ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki efikasi diri

sudah bisa mengatur keadaan yang akan dia hadapi dan kemampuan bahwa ia dapat berhasil melakukan tindakan diperlukan untuk mencapai niat. Walaupun tidak dengan adanya kecerdasan emosional, auditor yang memiliki efikasi diri sudah dapat mengelola emosinya karna mereka selalu yakin atas apa yang dikerjakannya, mungkin dengan kecerdasan intelektual atau kecerdasan spritual akan lebih meningkatkan kinerja auditor yang memiliki efikasi diri tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah (2015) dan Wiguna (2014) menemukan bahwa Kecerdasan Emosional tidak mempengaruhi Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,254 ^a	,106	,056	,30502

Sumber : Data Olahan, 2019

Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,106. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (konflik peran, ketidakjelasan peran, efikasi diri, dan kecerdasan emosional) terhadap variabel terikatnya (kinerja auditor) adalah sebesar 10,6%. Variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar sebesar 10,6%. variasi variabel terikat (kinerja auditor). Sedangkan sisanya sebesar 89,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data melalui SPSS dapat diambil kesimpulan:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang, dan Batam)”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan hubungan Konflik Peran dengan Kinerja Auditor. Konflik Peran terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan hubungan Ketidakjelasan Peran dengan Kinerja Auditor. Ketidakjelasan Peran terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Auditor. Efikasi Diri terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan hubungan Konflik Peran dengan Kinerja Auditor yang dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional. Kecerdasan Emosional terbukti mempengaruhi hubungan antara Konflik peran terhadap Kinerja Auditor.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan hubungan

Ketidakjelasan Peran dengan Kinerja Auditor yang dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional. Kecerdasan Emosional terbukti mempengaruhi hubungan antara Ketidakjelasan peran terhadap Kinerja Auditor.

6. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Auditor yang dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional. Kecerdasan Emosional terbukti tidak mempengaruhi Efikasi Diri terhadap Kinerja Auditor.

Saran

1. Perlu dilakukannya wawancara yang mungkin dapat membantu hasil dalam mengendalikan jawaban dari responden.
2. Menambah jumlah sampel dengan menambah objek penelitian, agar hasil penelitian yang diperoleh bisa menjelaskan mengenai Kinerja Auditor secara umum.
3. Menambah variabel independen dan variabel moderasi lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor Auditor seperti Sensivitas Etika Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan. Sehingga dapat diketahui bagaimana menciptakan Kinerja Auditor yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Ulfa. 2015. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating. Vol 2. No 1. Feb.

- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, Mark S. Beasley. 2015. *Auditing and Assurance Service an integretd Approach*. Jilid 1. Edisi Lima Belas-Jakarta. Erlangga.
- Boynton, William C. and Raymond N Johnson. 2003. *Modern Auditing*. Alih bahasa oleh Drs.Paul A Rajoe, MM dkk. Jakarta:Erlangga.
- Cendana, Devy Kusuma. dan I Gusti Ngurah Agung. 2018. Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan *Emotional Quotient* sebagai Variabel Pemoderasi. Vol.22.2. Feb: 1141-1169
- Chen, G., S. M. Gully, and D. Eden. 2001. Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods* 4 (1): 62–83.
- Choiriah, Anis. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik. Skripsi. Universitas Negeri Padang.
- Duska, Ronald F dan Brenda Shay Duska. 2005. *Accounting Ethics*. Maldon MA. Blackwell Publishing. USA.
- Fanani, Zaenal. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia: Vol 5 no.2*.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donelly, Jr., Robert Konopaske. 2006. *Organizations, Behavior Structure Processes*. 12th Edition. Mc Graw Hill: Singapore.
- Goleman, Daniel. 2002. *Emotional Intelligence-Kecerdasan Emosional*. Gramedia. Jakarta.
- Hanafi, Rustam. *Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Auditors Performance*. *Jurnal Akuntansi*, Vol 14, No. 1, Juni 2010:29-40.
- Hanna, Elizabeth, dan Friska Firnanti. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kantor Akuntan Publik di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Juni, Vol 15, Hlm 13-28.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*,

- Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama: Bandung.
- Rahmawati, 2011. Pengaruh *Role Stress* terhadap Kinerja Auditor dengan *Emotional Quotient* sebagai Variabel *Moderating*. Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi.
- Rizzo, J. R., R.J. House, and S.I. Lirtzman. 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quartely*. Vol. 15. No. 2, pp. 150-163.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Schworer, C.E., May, D.R., Hollensbe, E.C. and Mencl, J. (2005) General and Specific Self-Efficacy in the Context of a Training Intervention to Enhance Performance Expectancy. *Human Resource Development Quarterly*, 16, 111-129.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnaningsih, S. 2007. Indenpensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 6, No. 2, Mei.
- Organizational and Personal Ethic On Role Conflict Among Manager Marjeting: An Emperical Investigation. *Journal of Management Inetrnational* 22, no.1:54-62.
- Wiguna, Meilda. 2014. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi*. Vol 11 No.2 Sep Hal 503-519.