PENGARUH KOMPETENSI, INDEPENDENSI, KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris pada KAP di DKI Jakarta)

Helvy Aprilianti[1)], Hardi[2)], Volta Diyanto[2)]
1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau
2) Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau
Email : helvy.aprilianti@student.unri.ac.id

The Influence of Competence, Independence, Role Conflict, Role Ambiguity on Auditor Performance with Emotional Quotient as a Moderating Variable (Empirical Studies at Public Accountant Firms in DKI Jakarta)

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of competence, independence, role conflict, role ambiguity on auditor performance with emotional quotient as a moderating variable at public accountant firms in The Special Capital Region of Jakarta. The population of this research is 274 public accountant firms. Further, the sample method used was purposive sampling technique that obtained specific sample criterion which was only 54 internationally affiliated public accountant firms selected for this study. The data gathered in this study is the primary data which were collected through questioners. As much as 162 questioners spread to the participants, there were only 90 questioners returned completely. The data analysis technique in this study is multiple linear regression and moderate regression analysis method using SPSS 23 statistics software. The result of the study proved that there is a significant influence among competence, independence, role conflict, role ambiguity on auditor performance. Emotional quotient can be a moderating variable to competence, independence, role conflict, role ambiguity.

Keywords : *competence, independence, role conflict, role ambiguity, emotional quotient, auditor performance*

PENDAHULUAN

Auditor dapat diartikan sebagai seseorang yang memberikan dan menyatakan pendapat atas kewajaran laporan keuangan perusahaan atau organisasi, dan menyesuaikan laporan yang dibuat sesuai dengan prinsip - prinsip akuntansi yang berlaku umum. Auditor adalah profesi dimana harus memiliki kemampuan yang berkualitas. Kemampuan seorang auditor dicerminkan dalam kinerja saat bekerja (Putri, 2015).

Seorang auditor harus memiliki kinerja yang baik dan dapat menghasilkan laporan audit yang berkualitas, oleh sebab itu auditor perlu mengetahui hal-hal yang mampu meningkatkan kinerjanya untuk menambah kualitas

pemeriksaan. (Ardika dan Wirakusuma, 2016).

Kasus terkait dengan kinerja auditor seperti yang dialami oleh Ernst & Young Indonesia yang didenda di Amerika Serikat (AS). Kantor akuntan mitra E&Y di Indonesia telah sepakat membayar denda senilai US$ 1 juta (sekitar Rp 13,3 miliar) kepada regulator AS, divonis gagal melalukan audit laporan keuangan kliennya. Anggota jaringan E&Y di Indonesia yang mengumumkan hasil audit atas perusahaan telekomunikasi pada 2011 memberikan opini yang didasarkan atas bukti yang tidak memadai. Namun afiliasi E&Y di Indonesia merilis laporan hasil audit dengan status wajar tanpa pengecualian (WTP)(http://bisnis.tempo.co,2017).

Dari kasus tersebut, peran auditor terkait pemeriksaan audit terbukti tidak dapat melaksanakan auditnya dengan profesional, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor mengalami penurunan serta kurang berhati-hati dalam melakukan audit terhadap laporan keuangan.

Beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Pertama, Kompetensi. Menurut Arens, *et al* (2012:42) menyatakan bahwa kompetensi sebagai keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal dibidang auditing dan akuntansi, pengalaman praktik yang memadai bagai pekerjaan yang sedang dilakukan, serta mengikuti pedidikan professional yang berkelanjutan.

Semakin kuat kompetensi yang dimiliki individu yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman dan pembelajaran terhadap keterampilan khusus akan mendorong meningkatnya kemampuan mereka dalam bekerja. (Andika, 2017).

Kedua, Independensi. Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan, seorang auditor harus memiliki sikap yang jujur atau independen dalam melaporkan hasil audit terhadap laporan keuangan. Independensi merupakan bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak bergantung pada pihak lain (Islahuzzaman, 2012:179).

Ketiga, Konflik Peran. Menurut Hanna dan Firnanti (2013) konflik peran merupakan bentuk ketidaksesuaian antara mekanisme pengendalian birokrasi dan norma, aturan, etika maupun kemandirian dari profesional. Penekanan dari gambaran konflik peran ini adalah pada adanya ketidaksesuaian peran yang harus dilakukan oleh auditor dilihat dari tuntutan profesionalisme dari profesi auditor. Ketidaksesuaian tersebut dinilai sebagai sebuah bentuk konflik peran.

Keempat, Ketidakjelasan Peran. Ketidakjelasan peran yang tinggi dapat mengurangi kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya untuk bekerja dengan efektif (Liman, 2018). Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) muncul karena terjadi kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat. Ketidakjelasan peran dapat mengakibatkan individu menjadi tidak tenang, tidak puas, dan menurunkan kinerja auditor (Trisnawati, 2015).

Seorang auditor yang baik tidak hanya harus memiliki kompetensi, dan independensi saja tapi harus memiliki kecerdasan

emosional yang baik. Dengan adanya kecerdasan emosional yang baik, maka dapat melemahkan role stress dan stress kerja. Menurut Lubis (2011:105) orang - orang yang mengetahui emosi mereka sendiri dan ahli membaca emosi orang lain mungkin lebih efektif dalam pekerjaan mereka.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan – perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan (Liman, 2017).

Variabel kecerdasan emosional telah banyak digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian-penelitian sebelumnya dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda, sehingga pada penelitian ini akan menguji kembali variabel kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi antara kompetensi, independensi, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Liman (2017). Dalam penelitian ini, peneliti juga menambahkan dua variabel independen lainnya yang berpotensi ikut mempengaruhi kinerja auditor yang diduga memberi andil besar dalam mempengaruhi kinerja auditor dan dari penelitian sebelumnya hasil yang dicapai belum konsisten.

Perbedaan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya terletak dalam sampel dan tahun penelitian. Sampel penelitian sebelumnya terdapat pada KAP seluruh Bali yang terdaftar dalam IAPI 2016 yang seluruhnya terletak di Kota Denpasar, maka penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di DKI Jakarta.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah kompetensi, independensi, konflik peran, ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu : Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi, independensi, konflik peran, ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Auditor

Pengertian kineja auditor menurut Mulyadi (2010:34) adalah akuntan publik yang melakukan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Kompetensi

Menurut Arens, *et al* (2012:42) menyatakan bahwa kompetensi sebagai keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal dibidang auditing dan

akuntansi, pengalaman praktik yang memadai bagai pekerjaan yang sedang dilakukan, serta mengikuti pedidikan professional yang berkelanjutan. Menurut Andika (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai keahlian yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif.

Independensi

Menurut Arens *et al* (2012:111) independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Konflik Peran

Menurut Lubis (2011:57) konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Menurut Trisnawati (2015) menyatakan bahwa, konflik peran sering terjadi jika dalam menjalankan tugas terdapat dua atau tiga perintah berbeda secara bersama – sama sehingga melaksanakan satu intruksi dapat menimbulkan diabaikannya intruksi yang lain.

Ketidakjelasan Peran

Menurut Lubis (2011:58) ketidakjelasan peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya. Yulistiani (2015) menyatakan individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan peran sehubungan dengan ekspetasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjannya.

Kecerdasan Emosional

Menurut Robbins dan Timoty (2009:335), kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk - petunjuk dan informasi emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih ebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah - ubah setiap saat.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Kompetensi merupakan faktor penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Kompetensi auditor berkaitan dengan seseorang yang memiliki pengetahuan diperoleh dari pendidikan, keahlian, keterampilan dan pengalaman serta memiliki sikap dan perilaku etis dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin kuat kompetensi yang dimiliki individu

yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman dan pembelajaran terhadap keterampilan khusus akan mendorong meningkatnya kemampuan mereka dalam bekerja. Jika tanggung jawab yang diberikan kepada individu sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki maka motivasi individu untuk melaksanakan pekerjaan akan semakin kuat (Andika, 2017).

H1 : ***Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor***

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Seorang auditor yang memiliki independensi dalam program audit, verifikasi, dan pelaporan yang tinggi maka dia tidak akan mudah dipengaruhi oleh pihak lain dalam melakukan pertimbangan fakta-fakta yang ditemui pada saat melakukan pemeriksaan dan melaporkan hasil temuan auditnya sehingga akan mempengaruhi pencapaian pelaksaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerjanya semakin baik (Made, 2016).

H2 : Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Trisnawati (2015) menyatakan bahwa, konflik peran terjadi jika dalam menjalankan tugas terdapat dua atau tiga perintah berbeda secara bersama-sama sehingga melaksanakan satu intruksi dapat menimbulkan diabaikannya intruksi yang lain. Kondisi ini terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Di sini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor.

H3 : Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Ketidakjelasan peran muncul karena adanya tidak cukup nya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara memuaskan. Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi tidak puas dan melakukan pekerjaan kurang efektif sehingga akan menurunkan kinerja (Yulistiani, 2015).

H4 : Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi

Auditor yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik akan lebih memahami berbagai masalah serta lebih mudah memahami perkembangan yang semakin kompleks dalam lingkungan audit. Bagi seorang auditor kecerdasan emosional tentunya penting, karena dalam setiap penugasan seorang auditor berperan sebagai pihak independen yang diberi tanggung jawab untuk menemukan dan menyelesaikan masalah yang terjadi pada perusahaan yang diaudit. Kecerdasan emosional juga dapat berbicara tentang motivasi, kompetensi kedewasaan pemikiran, pembentukan

pribadi yang berkarakter yang memiliki integritas. Upaya paling tepat bagaimana membina diri dan membina sumber daya manusia guna pencapaian kinerja maksimal di organisasi adalah dengan membiasakan melatih kematangan kepribadian (Liman, 2017).

H5 : Kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan kompetensi terhadap kinerja auditor

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi

Secara khusus auditor memerlukan kecerdasan emosional karena dalam lingkungan kerjanya auditor berinteraksi dengan banyak orang. Kecerdasan emosional yang baik juga dapat membuat auditor dapat mengendalikan emosinya sehingga dapat menjaga independensi dengan baik. Masalah yang dapat diatasi dengan adanya kecerdasan emosional yang baik antara lain mencegah atas ancaman kedekatan terhadap klien yang telah lama bekerja sama dengan auditor, dan menghindari keinginan auditor untuk menerima uang dari klien dengan tujuan untuk tidak menyajikan laporan kesalahan – kesalahan yang dilakukan oleh klien selama masa audit (Liman, 2017).

H6 : Kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan independensi terhadap kinerja auditor

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi

Ketika seseorang mengalami konflik peran, menyebabkan terjadinya stres kerja dan menghambat kinerja auditor (Syafariah, 2017). Kecerdasan emosional 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 kecerdasan emosional terhadap hubungan konflik peran dan kinerja, diharapkan bahwa seseorang yang dihadapi konflik peran dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Karena didalam kecerdasan emosional terdapat keterampilan sosial untuk manajemen konflik sehingga negoisasi dan pemecahan silang pendapat bias dilakukan untuk tujuan yang sama (Patria, 2016).

H7 : Kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan konflik peran terhadap kinerja auditor

Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi

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 adaptibilitas terhadap lingkungan, dan termotivasi untuk melakukan insiatif apabila mendapatkan halangan atau tantangan - tantangan, seperti melakukan pendekatan dan berkomunikasi dengan baik sehingga ketidakjelasan peran bisa dihilangkan (Afifah, 2015).

Masalah ketidakpastian peran karena kurangnya informasi yang

dimiliki oleh auditor tersebut dalam dunia kerja auditor bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Apabila seorang auditor dapat menyelesaikan masalah ketidakpastian peran dalam dunia kerjanya dengan emosi yang stabil maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula (Cendana, 2018).

H8 : Kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah DKI Jakarta yang berjumlah 274 kantor. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling*. Sampel diambil berdasarkan kriteria yaitu Kantor Akuntan Publik (KAP) yang memiliki afiliasi dengan Kantor Akuntan Publik Internasional. Sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja di 54 KAP yang ada di wilayah DKI Jakarta. Setiap KAP disebarkan 3 kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan media kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Kinerja auditor merupakan sesuatu yang dicapai/prestasi yang diperlihatkan/kemampuan kerja sampai dengan periode tertentu (Islahuzzaman, 2012:225). Kinerja auditor merupakan hasil kerja akuntan publik yang dapat memenuhi kualitas, kuantitas dan tepat waktu. Kualitas kerja yakni mutu kerja auditor, kuantitas kerja yakni hasil kerja auditor dan tepat waktu yakni kesesuaian waktu yang telah ditentukan. Maka itu kinerja auditor sangat penting bagi profesinya. (Putri, 2015).

Variabel Independen

Cintyaningsih (2015) menyatakan bahwa seorang auditor dalam melaksanakan audit harus memiliki mutu personal yang baik, pengetahuan yang memadai serta keahlian khusus di bidangnya. Kompetensi berkaitan dengan keahlian profesional yang dimiliki auditor sebagai hasil dari pendidikan formal, ujian profesional serta keikutsertaan dalam pelatihan, seminar, dan simposium. Kompetensi merupakan faktor penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik (Andika, 2017).

Independensi merupakan bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak bergantung pada pihak lain. Auditor yang independen adalah auditor yang tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam audit (Islahuzzaman, 2012:179)

Konflik peran yaitu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokraatis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan etika, dan kemandirian profesional. Dalam lingkungan kerja akuntan publik, konflik peran timbul sehubungan dengan dua rangkaian

tuntutan yang bertentangan. Kesulitan ini timbul sehubungan dengan beberapa faktor, seperti koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang, kecukupan komunikasi, dan kemampuan adaptasi (Lubis, 2011:56).

Menurut Lubis (2011 : 58) ketidakjelasan peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya. Ketidakjelasan peran dapat mengakibatkan individu menjadi tidak tenang, tidak puas, dan menurunkan kinerja mereka (Syafariah, 2017).

Variabel Moderasi

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongasn hati dan tidak melebih lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa (Susanti, 2017).

Metode Analisis Data

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 23.*

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generslisasi (Sugiyono, 2014:206).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi pearson (*pearson corelation*) dan setelah dilakukan pengukuran dengan SPSS akan dilihat tingkat signifikan atas semua pertanyaan (Ghozali, 2011:52).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*> 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Untuk Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan 2 teknik yaitu menggunakan pengujian Kolmogorof Smirnov dan menggunakan grafik Histogram.

Uji Multikoliniearitas

Menurut Ghozali (2011: 63) bahan uji multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen, kriteria terjadinya multikoliniaritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan

lawanya yaitu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 77). Cara yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan analisis grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRDCH) dengan residualnya (SRESID).

Uji Autokorelasi

Autokorelasi dideteksi dengan nilai *Durbin-Watson*. Uji Durbin-Watson adalah sebuah tes yang digunakan untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi pada nilai residual (prediction errors) dari sebuah analisis regresi (Ghozali, 2011:68).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau lebih *independent variabel*.

$$\boldsymbol{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja auditor
a = Konstanta
$b_{1,2,3,4,5}$ = Koefisien regresi
X_1 = Kompetensi
X_2 = Independensi
X_3 = Konflik Peran
X_4 = Ketidakjelasan Peran
e =Variabel Pengganggu

***Moderate Regression Analysis* (MRA)**

Moderate Regression Analysis (MRA) merupakan aplikasi khusus menangani interaksi perkalian dua atau lebih variabel independen. Penelitian ini menggunakan uji interaksi untuk menguji variabel moderasi yang berupa kecerdasan emosional. Sehingga dapat menjelaskan pengaruh variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Model persamaan MRA yang digunakan sebagai berikut:

1. $\boldsymbol{Y = a + \beta_1X_1 + \beta_5X_5 + \beta_6(X_1.X_5) + e}$
2. $\boldsymbol{Y = a + \beta_2X_2 + \beta_5X_5 + \beta_7(X_2.X_5) + e}$
3. $\boldsymbol{Y = a + \beta_3X_3 + \beta_5X_5 + \beta_8(X_3.X_5) + e}$
4. $\boldsymbol{Y = a + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_9(X_4.X_5) + e}$

Keterangan :

Y =Kinerja auditor
a =Konstanta
$b_{1,2,3,4,5}$=Koefisien regresi
X_1 =Kompetensi
X_2 =Independensi
X_3 =Konflik peran
X_4 =Ketidakjelasan peran
X_5 =Kecerdasan emosional
e =Variabel Pengganggu

Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Ghozali (2011) uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam

menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 (α=5%).

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) intinya adalah mengukur tingkat ketepatan dari regresi linear berganda yaitu persentase sambungan (*goodress of fit*) dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini df = n-2 (90-2) = 88, sehingga didapat r tabel untuk df (88) = 0,207. semua item pertanyaan baik pada variabel independen maupun dependen bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Tabel 1

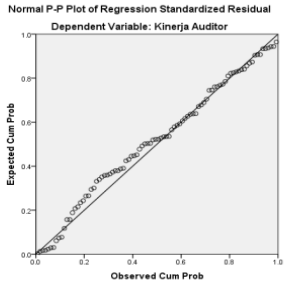
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis
Kinerja Auditor (Y)	0,855	0,600
Kompetensi (X1)	0,837	0,600
Independensi (X2)	0,713	0,600
Konflik Peran (X3)	0,921	0,600
Ketidakjelasan Peran (X4)	0,801	0,600
Kecerdasan Emosional (Xm)	0,941	0,600

Sumber: *Olahan Data SPSS, 2019*

Nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas Data

Gambar 1



Sumber: *Olahan Data SPSS, 2019*

Dari gambar P-Plot diatas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	0.686	1.457
Independensi	0.622	1.609
Konflik Peran	0.898	1.113
Ketidakjelasan Peran	0.771	1.297

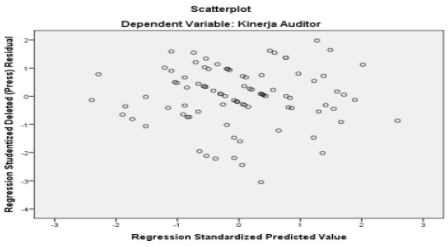
Sumber: *Olahan Data SPSS, 2019*

Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai tolerance yang dihasilkan dalam penelitian ini berada diantara 0.1-1.0, dan nilai VIF diantara 1.0-10. Dengan demikian disimpulkan bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar Scatterplot dibawah terlihat data menyebar secara acak diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Gambar 2



Sumber: *Olahan Data SPSS, 2019*

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 3
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714a	0.509	0.486	0.30436	1.885

a. Predictors: (Constant), Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Kompetensi, Independensi

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: *Olahan Data SPSS, 2019*

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai d_{hitung} (Durbin Watson) 1,539 terletak antara –2 dan +2 = –2 < 1,539 < +2. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS 23 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$Y = -0{,}223 + 0{,}332X_1 + 0{,}332X_2 + 0{,}193X_3 + 0{,}219X_4$

Hasil Uji *Moderate Regression Analysis* Pertama

Hasil persamaan *Moderate Regression Analysis* pada dalam analisis ini adalah :

$Y = 1{,}523 + 0{,}302X_1 + 0{,}089X_5 + 0{,}055X_1.X_5$

Hasil Uji *Moderate Regression Analysis* Kedua

Hasil persamaan *Moderate Regression Analysis* pada dalam analisis ini adalah :

$Y = 1{,}786 + 0{,}245X_2 - 0{,}149X_5 + 0{,}116X_2.X_5$

Hasil Uji *Moderate Regression Analysis* Ketiga

Hasil persamaan *Moderate Regression Analysis* pada dalam analisis ini adalah :

$Y = 2{,}901 - 0{,}133X_3 - 0{,}027X_5 + 0{,}101X_3.X_5$

Hasil Uji *Moderate Regression Analysis* Keempat

Hasil persamaan *Moderate Regression Analysis* pada dalam analisis ini adalah :

$Y = 2{,}729 - 0{,}010X_4 - 0{,}2337X_5 + 0{,}144X_4.X_5$

PEMBAHASAN

Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) nilai t-hitung 3,175 lebih besar daripada t-tabel 1,989 dan taraf signifikasi 0,002 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5% atau 0,05. Maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa

apabila seorang auditor memiliki kompetensi yang baik maka akan menghasilkan audit yang berkualitas serta meningkatkan kinerja auditor tersebut.

Independensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel independensi (X2) nilai t-hitung 2,627 lebih besar daripada t-tabel 1,989 dan taraf signifikasi 0,010 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5% atau 0,05. Maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara independensi dengan kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang auditor yang menegakkan independensi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja auditor tersebut.

Konflik Peran Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel konflik peran (X3) nilai t-hitung 2,883 lebih besar daripada t-tabel 1,989 dan taraf signifikasi 0,005 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5% atau 0,05. Maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara konflik peran dengan kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh auditor maka akan menurunkan kinerja auditor tersebut.

Ketidakjelasan Peran Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel ketidakjelasan peran (X4) nilai t-hitung 2,510 lebih besar daripada t-tabel 1,989 dan taraf signifikasi 0,014 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5% atau 0,05. Maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara ketidakjelasan peran dengan kinerja auditor. Artinya kinerja auditor akan mengalami penurunan apabila mengalami ketidakjelasan peran.

Interaksi Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian MRA dapat dilihat bahwa t-hitung sebesar 2,072 dengan nilai signifikansi sebesar 0,041. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% dan nilai t-hitung 2,072 lebih besar dari t-tabel 1,989 maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor.. Artinya apabila auditor yang berkompeten dalam melakukan pekerjaannya, maka akan menghasilkan audit yang berkualitas. Kecerdasan emosional yang baik sangat penting bagi seorang auditor, sehingga auditor lebih mudah menghadapi masalah yang kompleks pada saat melakukan audit sehingga akan meningkatkan kinerja.

Interaksi Independensi dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian MRA dapat dilihat bahwa t-hitung sebesar 2,072 dengan nilai signifikansi sebesar 0,041. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% dan nilai t-hitung 2,072 lebih besar dari t-tabel 1,989 maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan bahwa adanya

pengaruh signifikan antara kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Artinya apabila auditor yang berkompeten dalam melakukan pekerjaannya, maka akan menghasilkan audit yang berkualitas. Kecerdasan emosional yang baik sangat penting bagi seorang auditor, sehingga auditor lebih mudah menghadapi masalah yang kompleks pada saat melakukan audit sehingga akan meningkatkan kinerja.

Interaksi Konflik Peran dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian MRA dapat dilihat bahwa t-hitung sebesar 4,532 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% dan nilai t-hitung 4,532 lebih besar dari t-tabel 1,989 maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara konflik peran dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Artinya auditor yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan menurunkan konflik peran yang sedang dialaminya sehingga meningkatkan kinerja auditor.

Interaksi Ketidakjelasan Peran dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian MRA dapat dilihat bahwa t-hitung sebesar 3,883 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% dan nilai t-hitung 3,883 lebih besar dari t-tabel 1,989 maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara ketidakjelasan peran dan kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor. Artinya auditor yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka akan melemahkan ketidakjelasan peran yang serta meningkatkan kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2) Pertama

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,486. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Independensi (X2), Konflik Peran (X3), Ketidakjelasan Peran (X4) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja auditor sebesar 48,6 %.

Koefisien Determinasi (R^2) Kedua

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,428. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara variabel Kompetensi (X1) dan Kecerdasan Emosional (Xm) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja auditor sebesar 42,8 %.

Koefisien Determinasi (R^2) Ketiga

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,454. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara variabel Independensi (X2) dan Kecerdasan Emosional (Xm) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja auditor sebesar 45,4 %.

Koefisien Determinasi (R^2) Keempat

nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,426. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara variabel Konflik Peran (X3) dan Kecerdasan Emosional (Xm) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja auditor sebesar 42,6 %.

Koefisien Determinasi (R^2) Kelima

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,439. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara variabel Ketidakjelasan Peran (X4) dan Kecerdasan Emosional (Xm) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja auditor sebesar 43,9 %.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kompetensi, independensi, konflik peran, ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.
2. Kecerdasan emosional mampu memoderasi hubungan kompetensi, independensi, konflik peran, ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengatasi kelemahan dari pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menambah metode wawancara agar responden dapat memberi jawaban kuesioner dengan benar-benar diliputi kesungguhan dan keseriusan sehingga peneliti lebih terlibat dalam proses penelitian tersebut.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah jumlah sampel yang diteliti dan memperluas lokasi penelitian sehingga diharapkan tingkat generalisasi dari analisis lebih akurat.
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya disarankan menambah variabel independen atau variabel moderating lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja auditor. Seperti, struktur audit, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan sebagainya. Sehingga dapat diketahui bagaimana menciptakan kinerja auditor yang lebih 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.* JOM FEKON. Vol 2, No 1. Universitas Riau.

Andika, Tria. 2017. *Pengaruh Pengalaman, Kompetensi Profesional, Kecerdasan Intelektual dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.* Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol 6, No 2. *ISSN : 2252 – 7141.* Universitas Budi Luhur : Jakarta.

Arens, Alvin A, Elder,et al. 2012. *Jasa Audit dan Assurance.* Edisi 14. Jakarta : Salemba Empat.

Ardika, I Gede Sunar dan Made Gede Wirakusuma. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Fee, Komitmen, dan Tekanan Waktu Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik.* Vol 15, No 1. *ISSN : 2302 – 8556.* Universitas Udayana : Bali.

Cendana, Devy Kusuma. 2018. *Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Pemoderasi.* Vol 22, No 2. *ISSN : 2302 : 8556.* Universitas Udayana : Bali.

Cintyaningsih, Arie. 2015. *Pengaruh Pengalaman, Kompetensi, dan Independesi Terhadap Kinerja Auditor di Surabaya dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening.* Sekolah

Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas : Surabaya.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hanna, Elizabeth dan Friska Firnanti. 2013. *Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. Vol 5, No 1. *ISSN : 1410 – 9875.* STIE Trisakti.

Islahuzzaman. 2012. *Istilah – istilah Akuntansi & Auditing.* Edisi 1. Jakarta : Bumi Aksara.

Liman, Dadi Sugiarto. 2017. *Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor.* Vol 21, No. 1. *ISSN : 2302- 8556.* Universitas Udayana : Bali.

Lubis, Arfan Ikhsan. 2011. *Akuntansi Keprilakukan.* Edisi 2. Jakarta : Salemba Empat.

Made, Tirza Novia. 2016. *Profesionalisme sebagai Pemoderasi Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor*. Vol 14, No 3. *ISSN : 2302 – 8559.* Universitas Udayana : Bali.

Mulyadi. 2010. *Auditing*. Buku 1 Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat.

Patria, Rifki. 2016. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi.* Skripsi : Universitas Riau.

Putri, Yola Mentari. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta*. Skripsi : Universitas Negeri Yogyakarta.

Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. 2009. *Organizational Behaviour*. Pearson International Edition, 13th Edition, Upper Saddle River : New Jersey.

Susanti, Mulyani. 2017. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi.* JOM FEKON. Vol 4, No 1. Universitas Riau.

Syafariah, Zulfatti Mawaddah. 2017. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran pada Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi.* Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Trisnawati, Meita. 2015. *Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran pada Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi.* Vol 10, No 3. *ISSN : 2302 – 8556.* Universitas Udayana : Bali.

Yulistiani.2015. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.* Skripsi. Universitas Pasundan : Bandung.