

**KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH
KOMPETENSI, INDEPENDENSI DAN KETIDAKJELASAN
PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau)**

Nadia Salsabila¹⁾, Hardi²⁾, Elfi Ilham²⁾

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

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

Email : nadya.salsabila@outlook.com

*Emotional Intelligence as a Moderation of the Effect of Competence, Independence and
Role Ambiguity on Auditor Performance.
(Empirical Study at the Office of the Republic of Indonesia BPK Representative of Riau
Province)*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and independence and role ambiguity with emotional intelligence as moderating the auditor's performance in the Office of the Republic of Indonesia BPK Representative of Riau Province. The sampling technique used in this study is a saturated sample technique with saturated sample method with the number of samples obtained as much as 32 samples. The data collection method used in this study is to distribute questionnaires to auditors at the Office of the Republic of Indonesia BPK Representative of Riau Province. The data analysis technique used in this study is the Moderated Regression Analysis (MRA). Based on the results of the research obtained, it shows that emotional intelligence, competence and independence, and role ambiguity influence auditor performance

Keywords : Competence, Independence, Role Ambiguity, Emotional Intelligence and Performance of Auditors.

PENDAHULUAN

Berprofesi sebagai auditor seringkali menyebabkan auditor ditempatkan pada sebuah situasi dilema, di suatu sisi auditor harus bersikap independen dalam memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan yang berkaitan dengan kepentingan banyak pihak. Namun di sisi lain auditor juga harus dapat memenuhi tuntutan klien yang telah menggunakan jasa dan dibayar agar klien merasa puas dan menggunakan jasanya lagi dimasa yang akan datang. Sehingga perasaan dilema ini akan mempengaruhi kualitas pekerjaan auditor yang akan berdampak pada kinerjanya.

Permasalahan yang marak terjadi pada era globalisasi ini, adalah

banyak sekali di jumpai fenomena skandal hukum yang melibatkan manipulasi akuntansi. Kasus di Indonesia seperti praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) masih sering ditemui. Sedangkan masyarakat sangat berharap akan terwujudnya *good governance* dan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan serta bersih dan bebas dari praktik KKN. Untuk itu, Negara membutuhkan tenaga lembaga/badan termasuk di dalamnya auditor yang independen untuk dapat melakukan pemeriksaan.

Dalam hal ini Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) sebagai auditor eksternal sekaligus satu-satunya lembaga tinggi Negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia

memiliki wewenang dan bertugas dalam mengelola, mengawasi dan bertanggungjawab atas akuntabilitas keuangan Negara secara independen. Menurut Dian (2011), masyarakat mampu menilai auditor yang telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya melalui kode etik. Dalam Peraturan BPK RI No. 2 Tahun 2011 Tentang Kode Etik BPK Pasal 5 menyebutkan Kode Etik harus diwujudkan dalam sikap, ucapan, dan perbuatan Anggota BPK, Pemeriksa, dan Pelaksana BPK Lainnya selaku Aparatur/Pejabat Negara dalam melaksanakan pemeriksaan dan dalam kehidupan sehari – hari, baik selaku individu, dan anggota masyarakat, maupun selaku warga Negara. Seharusnya auditor yang menegakkan independensinya tidak akan terpengaruh oleh kekuatan dari luar hati nuraninya dalam mempertimbangkan dan mengungkapkan fakta yang dijumpai di lapangan. Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Mulyadi (2013:1) mendefinisikan auditor adalah akuntan public yang memberikan jasa kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji. Menurut Mulyadi (2014: 28), Meskipun terdapat banyak auditor yang berkerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut auditor pemerintah adalah auditor yang berkerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK), serta instansi pajak.

Menurut Mahsun (2006:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu organisasi yang tertuang dalam rencana strategis. Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Auditor merupakan evaluasi hasil pekerjaan yang dicapai seorang auditor

secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang didasari standar hasil kerja, target, kriteria, kecakapan, pengalaman, dan diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang telah disepakati.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yang akan dibahas pada penelitian kali ini. Faktor pertama adalah Kompetensi, menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Lee dan Stone (1995) mendefinisikan kompetensi sebagai keahlian yang cukup secara eksplisit yang dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif.

Faktor kedua yaitu Independensi, independensi merupakan suatu cerminan sikap dari seorang auditor untuk tidak memilih pihak siapapun dalam melakukan audit. Independensi adalah sikap mental seorang auditor dimana ia dituntut untuk bersikap jujur dan tidak memihak sepanjang paksaan audit dalam memposisikan dirinya dengan *auditee*-nya (Halim 2008:46). Menurut Arens (2014:135) independensi dapat diartikan mengambil sudut pandang yang tidak bias. Auditor tidak hanya independen dalam fakta.

Faktor ketiga dalam penelitian ini yaitu ketidakjelasan peran, menurut Fanani, dkk (2008) ketidakjelasan peran adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan. Ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arh dan kebijakan yang jelas, ketidak pastian otoritas kewajiban dan hubungan dengan yang lainnya, ketidak pastian sanksi serta ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan. Luthans (2009:473)

menyatakan ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja kerja, mengurangi *job satisfaction* (kepuasan kerja dan meningkatkan terjadinya *turnover*(keluar masuk) karyawan.

Faktor keempat yaitu kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi. Dalam penelitian ini kecerdasan emosional digunakan sebagai variabel pemoderasi yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Menurut Kristiyanti (2015) Kecerdasan emosional / Emotional Quotient adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh manusiawi.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1)Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau? 2)Apakah Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau? 3)Apakah Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau? 4) Apakah Kecerdasan Emosional dapat memoderasi hubungan Kompetensi dengan Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau? 5) Apakah Kecerdasan Emosional dapat memoderasi hubungan Independensi dengan Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau? 6) Apakah Kecerdasan Emosional dapat memoderasi hubungan Ketidakjelasan Peran dengan Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau?

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi, Independensi, Ketidakjelasan Peran, terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Dan untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional dapat memoderasi hubungan Kompetensi, Independensi, Kecerdasan Emosional dapat memoderasi hubungan Ketidakjelasan Perandengan Kinerja

Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Auditor

Kompetensi merupakan sikap yang diharuskan untuk seorang auditor sebagaimana diatur dalam standar umum pertama, SA seksi 210 dalam SPAP (2011) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai seorang auditor.. Atas dasar tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugas auditnya, auditor wajib memiliki kemahiran dan keahlian dalam hal akademik dan teknis dalam mempertanggungjawabkan profesionalisme mereka.

Anjani dan Nazar (2015) menyatakan kompetensi yang dimiliki auditor apabila didukung dengan mutu personal pengalaman, pengetahuan, dan keahlian yang baik akan menghasilkan pemeriksaan yang sesuai dengan kriteria dan dilengkapi dengan bukti-bukti yang lengkap sehingga pemeriksaan memberikan keyakinan yang memadai dan keluaran yang dihasilkan dapat diandalkan dan nilai kinerja auditor akan mengalami kenaikan.

Hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja auditor dikemukakan pada penelitian Yendrawati dan Narastuti (2014) yang membuktikan secara ilmiah bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Erina (2012) juga menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan. Dari beberapa teori dan penelitian yang dikemukakan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas dirumuskan hasil hipotesis:

H1: Kompetensi auditor berpengaruh pada Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau.

Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Standar Umum kedua mengatur sikap mental independen auditor dalam menjalankan tugasnya. 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 diri auditor dalam merumuskan pendapatnya. (Mulyadi, 2010:27)

Dalam buku pedoman CPA (*The CPA Handbook*) yang diterbitkan AICPA menjelaskan standar independensi sebagai berikut: Independensi adalah standar audit yang penting karena pendapat akuntan yang independen bertujuan untuk menambahkan kredibilitas laporan keuangan yang disajikan manajemen.

Penelitian yang dilakukan oleh Yadyana (2017) menemukan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian tentang Independensi juga dilakukan oleh Triyanthi dan Budiarta (2015) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Berdasarkan uraian diatas dirumuskan hasil hipotesis:

H2:Independensi auditor berpengaruh pada Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau.

Ketidajelasan peran terhadap kinerja auditor

Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran cenderung mengalami ketidakjelasan peran cenderung mengalami kesehatan fisik dan psikis (Rahmawati, 2011). Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi

lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka (Fanani, dkk. 2008).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanani dkk. (2008) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Ramdan (2012) menunjukan hasil yang serupa yaitu ketidakpastian peran berpengaruh pada kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas dirumuskan hasil hipotesis:

H3:Ketidakjelasan peran berpengaruh pada kinerja auditor

Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi.

Kecerdasan Emosional akan berpengaruh pada auditor dimana auditor untuk bekerja dengan benar dibawah tekanan dan ancaman, tidak mudah stress, mampu memanajemen permasalahan yang ada. Teori pengambilan keputusan menjelaskan bagaimana seseorang memiliki keterbatasan dalam bertindak dan harus memiliki alternate cara untuk membuat keputusan auditor di tuntut memiliki kinerja yang baik dibawah tekanan dan mampu menghadapi konflik yang ada. Hal tersebut melihat bahwa adanya kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kompetensi dan independensi auditor terhadap kinerja yang dilakuakn auditor yang dihasilkan semakin baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rismawati dkk, 2014) kompetensi berpengaruh positif tapi tidak signifikan

pada kinerja auditor maka dari itu peneliti ini melihat pengaruh kompetensi pada kinerja yang dihasilkan auditor dengan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi. Berdasarkan uraian diatas dirumuskan hasil hipotesis:

H4: Kecerdasan emosional memoderasi kompetensi terhadap kinerja auditor

Independensi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi

Secara langsung auditor harus mempunyai kecerdasan emosional yang baik karena dalam lingkungan organisasi auditor akan bertemu dengan orang banyak baik di dalam maupun di luar organisasi kerja. (Arumsari, 2014) menyatakan bahwa auditor yang menjaga obyektivitas, akan bertindak adil tanpa melihat pengaruh tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang memegang teguh independensinya, tidak akan terpengaruh oleh berbagai tekanan yang berasal dari luar diri auditor dalam melakukan pemeriksaan pada laporan keuangan yang di hasilkan oleh auditor. Penelitian Sapariyah (2011) menyatakan indepedensi berpengaruh tetapi tidak signifikan pada kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas dirumuskan hasil hipotesis:

H5: Kecerdasan emosional memoderasi independensi pada kinerja auditor.

Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi.

Ketidakjelasan peran perlu diperhatikan untuk menghasilkan *performance* yang baik, karena setiap anggota organisasi perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta skope dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya maka akan timbul ambiguitas peran. Ambiguitas peran terjadi karena adanya ketidakjelasan

tujuan kerja, adanya kesamaran dalam tanggung jawab, tidak jelasnya prosedur kerja dan adanya kesamaran tentang apayang diharapkan dan adanya ketidakjelasan tentang unjuk kerja pekerjaan.

Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi dengan kemampuan kecerdasan emosional akan menimbulkan penurunan kinerja auditor. Apabila seseorang merasa tertekan dengan peran pekerjaannya, tentu hal ini berdampak pada hasil kerja yang dilakukan. Dimana yang telah diuraikan sebelumnya, dengan demikian, individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi mampu untuk lebih mengenali emosi dan pikiran yang sedang terjadi pada dirinya, tidak larut dalam situasi yang tidak menyenangkan. Individu tersebut memiliki kejernihan dalam berfikir, dan mampu mengendalikan diri.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emsional yang baik memiliki keterampilan sosial yang berguna untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan. Dengan adanya kecerdasan emosional maka seseorang akan memiliki pengaturan diri dimana akan mudah melakukan adaptasi terhadap lingkungan, dan termotivasi untuk melakukan inisiatif apabila mendapatkan halangan atau tantangan, seperti melakukan pendekatan dan berkomunikasi dengan baik sehingga ketidakjelsan bisa dihilangkan.

Rahmawati (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak dapat berperan sebagai variabel moderating bagi hubungan antara role ambiguity dan kinerja auditor, karena adanya perbedaan dari teori yang ada dengan fakta yang terjadi di lapangan. Berdasarkan uraian diatas dirumuskan hasil hipotesis:

H6: Kecerdasan emosional memoderasi hubungan ambiguitas peran dan kinerja auditor.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah para auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau yang berjumlah 55 orang (sumber <http://pekanbaru.bpk.go.id>).

Sebanyak 55 orang auditor dijadikan sebagai responden dengan pertimbangan bahwa semua auditor berstatus Diklat Auditor Ahli dan sudah pernah melaksanakan tugas pemeriksaan. Kriteria auditor yang dijadikan sampel yaitu auditor yang terlibat langsung dalam penugasan audit, yaitu auditor yang memiliki peran sebagai ketua tim, anggota tim, pengendali teknis, dan pengendali mutu serta auditor yang telah melakukan penugasan lebih dari satu tahun. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuisioner. Menurut Sugiyono (2016:199) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti akan mendapatkan data dengan cara menyebarkan kuisioner yang dilakukan sendiri oleh peneliti kepada responden, yaitu auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau yang berjumlah 55 orang. Auditor diberikan waktu 3 minggu untuk mengisi kuisioner yang telah disebar oleh peneliti. Rumusan persamaan regresi linear berganda disajikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Penelitian ini juga menggunakan MRA karena dapat menjelaskan pengaruh variabel pemoderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan dependen. Adapun persamaan regresi yang dihasilkan dari model regresi moderasi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + \beta_5 X_1 Z + \beta_6 X_2 Z + \beta_7 X_3 Z + \varepsilon$$

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kinerja Auditor (Y)

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah dilakukan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu serta merupakan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. (Triasningsih, 2007). Variabel Kinerja Auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Fanani (2009) diukur dengan skala interval likert.

Kompetensi (X₁)

Pusdiklatwas BPKP (2009), menyatakan auditor yang kompeten adalah auditor yang mempunyai hak atau kewenangan untuk melakukan audit menurut hukum dan memiliki keterampilan dan keahlian yang cukup untuk melakukan tugas audit.

Independensi (X₂)

Mandiri atau tidak tergantung pada sesuatu yang lain atau tidak bias dalam bersikap (Pusdiklatwas BPKP, 2009). Adapun indikator pengukurannya yaitu: Independensi dalam audit tenure, Keterlibatan dalam program, fasilitas, Independensi perencanaan, pelaksanaan dan penyusunan Laporan keuangan.

Ketidakjelasan Peran (X₃)

Tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan. (Fanani, dkk, 2008). Indikator pengukurannya yaitu: Rencana dan tujuan sangat jelas, Mengetahui cara membagi waktu, Mengetahui tanggungjawabnya, Mengetahui apa yang diharapkan dari dirinya, Paham dengan wewenangnya, Deskripsi jabatan sangat jelas.

Kecerdasan Emosional(Z)

Kemampuan mengenali diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Rahmawati, 2011). Indikator pengukurannya yaitu: Kesadaran emosi, Kepercayaan diri, Kendali diri, Sifat dapat dipercaya, Dorongan untuk berprestasi, Komitmen, Optimisme, Orientasi pelayanan. Komunikasi. Manajemen konflik.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Kuesioner dan Demografi

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, dimana penyebaran dilakukan secara sensus. Semua populasi dijadikan sampel dikarenakan elemen-elemen populasi relatif sedikit. Keseluruhan kuisisioner yang disebar adalah sebanyak 55 kuisisioner. Sedangkan kuisisioner yang kembali adalah 32 kuisisioner (58%) dan sebanyak 23 kuisisioner (42%) tidak mendapatkan respon. Jumlah data responden berdasarkan jenis kelamin dengan auditor berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dan juga jenis kelamin laki laki sebanyak 17 orang.

Hasil Statistik dan Deskriptif

Jumlah sampel data (N) yang valid dan dapat diproses lebih lanjut sebanyak 32 sampel data dari responden sebagai berikut:

- a. Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai terkecil (*minimum*) sebesar 36 dengan nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 50, sedangkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 43,4063 dan standar penyimpangan data (*Std Deviation*) sebesar 3,54564.
- b. Variabel Independensi (X2) memiliki nilai terkecil (*minimum*) sebesar 33 dengan nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 45, sedangkan

nilai rata-rata (*mean*) sebesar 38,9375 dan standar penyimpangan data (*Std Deviation*) sebesar 3,50978.

- c. Variabel Ketidakjelasan Peran (X3) memiliki nilai terkecil (*minimum*) sebesar 17 dengan nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 30, sedangkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 22,5313 dan standar penyimpangan data (*Std Deviation*) sebesar 2,79382.
- d. Variabel Kecerdasan Emosional (Z) memiliki nilai terkecil (*minimum*) sebesar 71 dengan nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 120, sedangkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 84,7813 dan standar penyimpangan data (*Std Deviation*) sebesar 9,38336.
- e. Variabel Kinerja Auditor (Y) memiliki nilai terkecil (*minimum*) sebesar 28 dengan nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 40 sedangkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 235,2500 dan standar penyimpangan data (*Std Deviation*) sebesar 3,41722.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrument mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada uji validitas, sampel yang digunakan sebanyak 32 responden. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi *r* hitung dengan *r* tabel, dengan kriteria pengujian:

1. Jika *r* hitung > *r* tabel maka item-item pernyataan dinyatakan valid
2. Jika *r* hitung < *r* tabel maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Nilai *r* tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 32-2 = 30$ (lihat tabel *r* dengan *df* 30) = 0,3440. Nilai *r* hitung dalam uji ini adalah pada kolom *Item-*

Total Statistics (Corrected Item–Total Correlation). Dan diketahui nilai r hitung $\geq 0,2287$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid

Hasil uji validitas dari semuavariabel pertanyaan kompetensi (X1), independensi (X2), ketidakjelasan peran (X3), kecerdasan emosional (Z) dan Kinerja Auditor (Y) menunjukkan bahwa butir atau pertanyaan atau indicator tersebut dikatakan “valid” karena r hitung $> r_{tabel}$ dan nilainya positif (pada taraf signifikan 5% atau $0,05$) $r_{hitung} > 0,03440$ atau $\text{sig } 2\text{-tailed } 0,000 < 0,05$.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Reabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompetensi	0,791
Independensi	0,850
Ketidakjelasan Peran	0,760
Kecerdasan Emosional	0,702
Kinerja Auditor	0,610

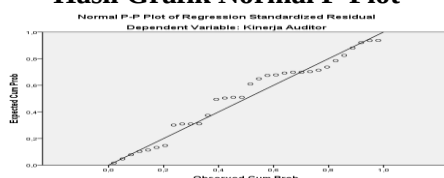
Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai *cronbach alpha* masing- masing variable yaitu kompetensi (X1) sebesar 0,791, Independensi (X2) sebesar 0,850, Ketidakjelasan Peran (X3) sebesar 0,760, Kecerdasan Emosional (Z) sebesar 0,702 dan Kinerja Auditor (Y) sebesar 0,610. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Gambar 1
Hasil Grafik Normal P-Plot



Sumber : Data Olahan, 2018

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi norma atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode statistic *one-sample Kolmogorov Smirnov*. (Ghozali, 2013:160-163). Uji statistik non parametik yaitu *Uji Kolmogorov Smirnov* (Uji K-S) pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah nilai regresi ditemukan adanya korelasiantara variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) tinggi (Karena $VIF = 1/\text{tolerance}$).

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $< 0,01$ atau sama dengan $VIF > 10$. (Ghozali, 2013: 105-106) Berikut adalah table yang menjelaskan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	,567	1,763
Independensi	,565	1,771
Ketidakjelasan Peran	,957	1,045

Sumber : Data Olahan, 2018

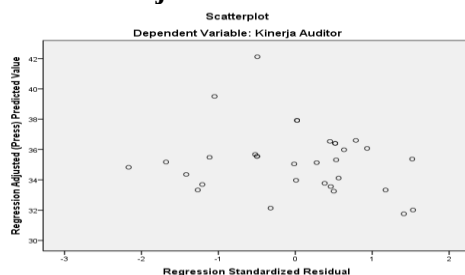
Berdasarkan table 2 dapat dilihat bahwa angka *tolerance* dari variabel kompetensi, independensi dan ketidakjelasan peran mempunyai *tolerance* lebih dari 0.10 yang berarti bahwa tidak ada multikorelasi antar

variabel independen. Sementara hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor*(VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variable lindependen yang memiliki VIF lebih dari >10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini untuk melakukan uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dan scatter plot. Berdasarkan uji scatter plot diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan grafik *scartteplot* pada gambar diatas, hasilnya menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung *heterokedastisita* satau dapatdisebut terjadi homokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,339	,260		1,424	,165
X1	,268	,193	,271	2,354	,026
X2	,228	,196	,234	2,164	,042
X3	,181	,139	,175	2,076	,047

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data Olahan, 2018

Adapun persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 0,339 + 0,268 X_1 + 0,228 X_2 + 0,181 X_3 + e$$

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 32 - 3 - 1 : 5\% \\ &= 28 : 0,05/0,025 \\ &= 1,3114 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah, k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor (Uji t)

H1: Kompetensi berpengaruh pada kinerja auditor

Diketahui t hitung (2,354) > t tabel (1,3114) dan Sig. (0,026) < 0,05. Artinya variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial dengan membandingkan nilai sig < α0,05. Variabel kompetensi dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,026 < α0,05 dan regresi linier berganda sebesar 0,268 yang menghasilkan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga H1 dalam penelitian ini diterima.

Hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja auditor dikemukakan pada penelitian Yendrawati dan Narastuti (2014) yang membuktikan secara ilmiah bahwa

kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Erina (2012) juga menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan. Dari beberapa teori dan penelitian yang dikemukakan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor (Uji t)

H2 : Independensi berpengaruh pada kinerja auditor.

Diketahui t hitung $(2,164) > t$ tabel $(1,3114)$ dan $\text{Sig. } (0,042) < 0,05$. Artinya variabel independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial dengan membandingkan nilai $\text{sig} < 0,05$. Variabel independensi dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,042 < 0,05$ dan regresi linier berganda sebesar $0,234$ yang menghasilkan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa independensi (X2) berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga H2 dalam penelitian ini diterima.

Dalam buku pedoman CPA (*The CPA Handbook*) yang diterbitkan AICPA menjelaskan standar independensi sebagai berikut: Independensi adalah standar audit yang penting karena pendapat akuntan yang independen bertujuan untuk menambahkan kredibilitas laporan keuangan yang disajikan manajemen. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa independensi merupakan sifat atau posisi dimana seorang auditor tidak memihak kepada siapapun untuk kepentingan suatu pihak atau organisasi tertentu. Ini artinya jika seorang auditor menegakkan independensinya dalam mengaudit tentu hasil pemeriksaannya bersih dari kepentingan pihak-pihak luar sehingga hal tersebut akan mencerminkan pencapaian kinerja yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Yadyana (2017) menemukan bahwa

independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian tentang Independensi juga dilakukan oleh Triyanthi dan Budiarta (2015) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja internal auditor

Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor (Uji t)

H3: Ketidajelasan peran berpengaruh pada kinerja auditor.

Diketahui t hitung $(2,076) > t$ tabel $(1,3114)$ dan $\text{Sig. } (0,047) < 0,05$. Artinya variabel ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial dengan membandingkan nilai $\text{sig} < 0,05$. Variabel ketidakjelasan peran dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ dan regresi linier berganda sebesar $0,181$ yang menghasilkan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor, sehingga H3 dalam penelitian ini diterima.

Dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran akan menimbulkan suatu ketidakjelasan tentang arah dan tujuan yang akan dicapai sehingga individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan melakukan pekerjaannya dengan kurang efektif yang berakibat pada penurunan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanani dkk. (2008) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2012) menunjukan hasil yang serupa yaitu ketidakpastian peran berpengaruh pada kinerja auditor.

Pengujian Hipotesis keempat, kelima dan keenam dilakukan uji interaksi untuk menguji variabel moderasi yaitu Kecerdasan Emosional menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda,

dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Uji interaksi ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kompetensi, independensi dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Tabel 4
Hasil Uji t Variabel Moderasi
Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	,566	,491		7,323	,000
X1.Z	,202	,023	,204	2,259	,034
X2.Z	,236	,025	,254	2,638	,029
X3.Z	,179	,022	,181	1,996	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data Olahan, 2018

Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi (Uji Regresi Moderasi)

H4: Kecerdasan emosional memoderasi kompetensi terhadap kinerja auditor.

Kecerdasan emosional memoderasi hubungan kompetensi terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil pada tabel 4 diperoleh koefisien kearah positif sebesar 0,202 dengan nilai t hitung sebesar (2,259) > t tabel (1,3114) dan nilai signifikan sebesar 0,034 . Artinya kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan kompetensi terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil uji regresi moderasi dengan membandingkan nilai sig < α 0,05. Variabel kompetensi melalui kecerdasan emosional sebagai pemoderasi dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,034 < α 0,05 dan regresi moderasi sebesar 0,202 yang menghasilkan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan kompetensi terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rismawati dkk, 2014) kompetensi berpengaruh positif tapi tidak signifikan pada kinerja auditor maka dari itu

penelitian ini melihat pengaruh kompetensi pada kinerja yang dihasilkan auditor dengan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi. Jika seseorang dapat mengelola emosinya dengan baik maka akan dapat membuat kerja yang baik.

Independensi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi (Uji Regresi Moderasi)

H5: Kecerdasan Emosional memoderasi hubungan independensi dan kinerja auditor.

Kecerdasan emosional memoderasi hubungan independensi terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 diperoleh koefisien kearah positif sebesar 0,236 dengan nilai t hitung sebesar (2,638) > t tabel (1,3114) dan nilai signifikan sebesar 0,029. Artinya kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan independensi terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil uji regresi moderasi dengan membandingkan nilai sig < α 0,05. Variabel independensi melalui kecerdasan emosional sebagai pemoderasi dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,029 < α 0,05 dan regresi moderasi sebesar 0,236 yang menghasilkan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan independensi terhadap kinerja auditor.

(Arumsari, 2014) menyatakan bahwa auditor yang menjaga obyektivitas, akan bertindak adil tanpa melihat pengaruh tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang memegang teguh independensinya, tidak akan terpengaruh oleh berbagai tekanan yang berasal dari luar diri auditor dalam melakukan pemeriksaan pada laporan keuangan yang di hasilkan oleh auditor.

Penelitian Sapariyah (2011) menyatakan independensi berpengaruh tetapi tidak signifikan pada kinerja

auditor maka dari itu peneliti ini melihat pengaruh kompetensi pada kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi.

Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi (Uji Regresi Moderasi)

H6: Kecerdasan emosional memoderasi hubungan ketidakjelasan peran dengan kinerja auditor

Kecerdasan emosional memoderasi hubungan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 diperoleh koefisien korelasi positif sebesar 0,179 dengan nilai t hitung sebesar (1,996) > t tabel (1,3114) dan nilai signifikan sebesar 0,023. Artinya kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil uji regresi moderasi dengan membandingkan nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$. Variabel ketidakjelasan peran melalui kecerdasan emosional sebagai pemoderasi dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,023 < \alpha 0,05$ dan regresi moderasi sebesar 0,179 yang menghasilkan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik memiliki keterampilan sosial yang berguna untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan. Dengan adanya kecerdasan emosional maka seseorang akan memiliki pengaturan diri dimana akan mudah melakukan adaptasi terhadap lingkungan, dan termotivasi untuk melakukan inisiatif apabila mendapatkan halangan atau tantangan, seperti melakukan pendekatan dan berkomunikasi dengan baik sehingga ketidakjelasan bisa dihilangkan.

Rahmawati (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak dapat berperan sebagai variabel moderating bagi hubungan antara role ambiguity dan kinerja auditor, karena adanya perbedaan dari teori yang ada dengan fakta yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan mampu menghadapi adanya ambiguitas mengenai tanggungjawab dan tugas-tugasnya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 5
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.762	.694	2,87174

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

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan Table 5 diketahui nilai R Square sebesar 0,762. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (kompetensi, independensi dan ketidakjelasan peran) terhadap variabel dependen (kinerja auditor) adalah sebesar 76,2%, sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Dalam menjalankan tugas auditnya, auditor wajib memiliki kemahiran dan keahlian dalam hal akademik dan teknis dalam mempertanggungjawabkan profesionalisme mereka..
2. Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Independensi merupakan sifat atau posisi dimana seorang auditor tidak memihak kepada siapapun untuk kepentingan suatu pihak atau organisasi tertentu.
3. Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Ketidakjelasan peran akan menimbulkan suatu ketidakjelasan tentang arah dan tujuan yang akan dicapai sehingga individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan melakukan pekerjaannya dengan kurang efektif yang berakibat pada penurunan kinerja.
4. Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi. Adanya kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kompetensi dan independensi auditor terhadap kinerja yang dilakukan auditor yang dihasilkan semakin baik.
5. Independensi Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi. Secara langsung auditor harus mempunyai kecerdasan emosional yang baik karena dalam lingkungan organisasi auditor akan bertemu dengan orang banyak baik di dalam maupun di luar organisasi kerja.
6. Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik memiliki keterampilan sosial yang berguna untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan.

Keterbatasan

Pelaksanaan penelitian ini penulis sadari masih terdapat kelemahan dan keterbatasan, dengan keterbatasan penelitian ini dapat diperbaiki peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki. Tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian, mengingat kesibukan dari masing-masing auditor, dan responden meminta agar kuesioner ditinggalkan, sehingga penulis tidak bisa mengendalikan jawaban responden.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil peneliti tentang pengaruh kompetensi, independensi dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi hubungan antara kompetensi, independensi dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut :

1. Perlu dilakukannya wawancara yang mungkin dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tiap-tiap responden
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih meluaskan ruang lingkup penelitian serta sampel dalam penelitian berikutnya agar dapat lebih mengetahui pengaruh dari variabel tersebut terhadap kinerja auditor.
3. Menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

Anjani, Dwi Prameswari & Rafki, Muhammad Nazar. 2015. *Pengaruh Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor*. e-Proceeding of Management. Universitas Telkom. Bandung.

- Arens, Alvin A., James K. Loebbecke. 2014 *Auditing: Suatu Pendekatan Terpadu*. Jilid I. Alih Bahasa Drs. Ilham Tjakra Kusuma dan Herman Wibowo. Jakarta: Erlangga (Edisi Indonesia).
- Arumsari, Luktya Adelia. 2014. *Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. Tesis. Denpasar
- Dian Agustia, 2011. *The influence of auditor's professionalism to turnover intentions, an empirical study on accounting firm in java and Bali, Indonesia*. Journal of Economics and Engineering, 2 (1): h: 13-17.
- Erina, Cut., Darwanis dan Bazri Zein. 2012. *Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (Studi pada Inspektorat Aceh)*. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala pp. 15-27.
- Fanani, Zaenal. 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia: Vol 5, No. 2
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan V. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. 2012. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*. Tesis. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Halim, Abdul. 2008. *Auditing (dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan percetakan STIM YKPN.
- Kusharyanti. 2003. *Temuan Penelitian Mengenai Kualitas Audit Dan Kemungkinan Topik Penelitian Di Masa Datang*. Akuntansi dan Manajemen (Desember). Hal. 25-60
- Lee, Tom & Mary Stone. 1995. *Competence and Independence: The Congenial Twins Of Auditing?*. Journal Of Business Finance and Accounting. December
- Mahsun, M., 2006, Pengukuran Kinerja Sektor Publik, BPFE Yogyakarta,
- Mulyadi. 2013. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmawati. 2011. *Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Universitas Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. *Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi (Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Perbankan, Mei, Vol 19, No. 16
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnaningsih, Sri, 2007, *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya*

- Organisasi terhadap Kinerja Auditor.* Jurnal Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar.
- Yadyana, I Putu Parta & Aryanto, Dodik. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Pada Kinerja Auditor Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi.* E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Bali.
- Yendrawati, Reni & Narastuti, Nurwulan Riski. 2014. *Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.* Jurnal Akuntansi dan Investasi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Daerah.
- Pusdiklatwas BPKP, 2005. *Kode Etik dan Standar Audit, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan*
- Pusdiklatwas BPKP.2009. *Auditor Ahli dan Auditor Terampil*
- _____, *The Chartered Professional Accountants, Guide To Canadian Independence Standard.*2016. AICPA