

**PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN,
KOMPETENSI, DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA
AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**
(Studi Empiris Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
(BPKP) Perwakilan D.I Yogyakarta)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :

Mentari Ashri Putri Setiawati

NIM. 14.0102.0096

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

**PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN,
KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA
AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
(BPKP) Perwakilan D.I Yogyakarta)**

SKRIPSI



Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Disusun Oleh:
Mentari Ashri Putri Setiawati
NIM. 14.0102.0096

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

SKRIPSI

PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN, KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Empiris pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan D.I. Yogyakarta)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Mentari Ashri Putri Setiawati

NPM 14.0102.0096

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **14 Agustus 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Wawan Sadtyo N, S.E., M.Si, Ak, CA.

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Wawan Sadtyo N, S.E., M.Si, Ak, CA.

Ketua

Muji Murni, S.E., M.Si, Ak, CA.

Sekretaris

Faqiatul Mulya W, S.E., M.Si.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

04 SEP 2018

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mentari Ashri Putri Setiawati

NIM : 14.0102.0096

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN, KOMPETENSI
DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN
KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Badan Pengawasan Pembangunan dan Keuangan
(BPKP) Perwakilan D.I Yogyakarta)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjananya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dibergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 1 Agustus 2018

Pernyataan,


Mentari Ashri Putri Setiawati
NIM. 14.0102.0096

RIWAYAT HIDUP

Nama : Mentari Ashri Putri Setiawati
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 14 Juni 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Sunan Kalijaga VI No. 47 RT.04 RW.04
Perum Karet Magelang
Alamat Email : Ashrimentari@gmail.com
:
:
Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar (2002-2008) : SD Negeri Jurangombo IV Magelang
SMP (2008-2011) : SMP Negeri 8 Magelang
SMA (2011-2014) : SMK Negeri 1 Magelang
Perguruan Tinggi (2014-2018) : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi :

- Anggota Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HMA) Universitas Muhammadiyah Magelang (2014-2015)
- Staff Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HMA) Universitas Muhammadiyah Magelang (2015-2016)
- Koordinator Departemen Keorganisasian Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (BEM FEB) Universitas Muhammadiyah Magelang (2016-2017)
- Bendahara Departemen Keorganisasian Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (BEM FEB) Universitas Muhammadiyah Magelang (2016-2017)
- Anggota Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) Tidar 21 Universitas Muhammadiyah Magelang (2014-2015)
- Pengurus Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) Tidar 21 Universitas Muhammadiyah Magelang (2015-2016)
- Redaktur Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) Tidar 21 Universitas Muhammadiyah Magelang (2016-2017)

Magelang, 1 Agustus 2018
Peneliti

Mentari Ashri Putri Setiawati
NIM. 14.0102.0096

MOTTO

“Dan mintalah pertolongan dengan sabar dan shalat”

(Q.S Al-Baqarah : 45)

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah hanyalah orang-orang yang kafir”

(Q.S Yusuf : 87)

“Life isn't about finding yourself. Life is about creating yourself”

(George Bernard Shaw)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN, KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Badan Pengawasan Pembangunan dan Keuangan (BPKP) Perwakilan D.I Yogyakarta)”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Wawan Sadtyo Nugroho, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku dosen pembimbing yang penuh kesabaran dan ketulusan hati telah memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
2. Ibu Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Ibu Muji Mranani, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku dosen penguji 1 (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
4. Ibu Faqiatul Mariya Waharini, S.E., M.Si. selaku dosen penguji 2 (dua) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.

Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak atas bantuan yang telah diberikan kepada penyusun. Harapan dari penyusun semoga skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya.

Magelang, 1 Agustus 2018

Peneliti

Mentari Ashri Putri Setiawati
NIM. 14.0102.0096

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kontribusi Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Telaah Teori	13
1. Teori Atribusi	13
2. Teori Kognitif Sosial	14
3. Konflik Peran	15
4. Ambiguitas Peran	16
5. Kompetensi	17
6. Independensi	18
7. Kinerja Auditor	19
8. Kecerdasan Emosional	19
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	20
C. Pengembangan Hipotesis	23
D. Model Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	35
B. Teknik Pengambilan Sampel	35
C. Definisi Operasional Variabel	36
D. Alat Analisis	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sampel Penelitian	45
B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	45
C. Hasil Pengujian Kualitas Data	49
D. Uji Hipotesis	52
E. Pembahasan	63

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian	77
C. Saran	78

Daftar Pustaka	79
----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4.1 Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian	45
Tabel 4.2 Profil Responden	46
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif	47
Tabel 4.4 Pengujian Validitas	50
Tabel 4.5 <i>Cross Loading</i>	50
Tabel 4.6 Pengujian Reliabilitas	52
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.8 Hasil Uji R^2	55
Tabel 4.9 Hasil Uji F	56
Tabel 4.10 Hasil Uji t	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	34
Gambar 3.1 Uji F	43
Gambar 3.2 Uji t Hipotesis Positif	44
Gambar 3.3 Uji t Hipotesis Negatif	44
Gambar 4.1 Hasil Uji F	57
Gambar 4.2 Penerimaan Hipotesis 1	58
Gambar 4.3 Penerimaan Hipotesis 2	59
Gambar 4.4 Penerimaan Hipotesis 3	59
Gambar 4.5 Penerimaan Hipotesis 4	60
Gambar 4.6 Penerimaan Hipotesis 5	60
Gambar 4.7 Penerimaan Hipotesis 6	61
Gambar 4.8 Penerimaan Hipotesis 7	62
Gambar 4.9 Penerimaan Hipotesis 8	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	82
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner	92
Lampiran 3. Statististik Deskriptif	102
Lampiran 4. Uji Validitas	103
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	109
Lampiran 6 <i>Cross Loading</i>	115
Lampiran 7 Surat Bukti Riset	117

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN, KOMPETENSI DAN INDEPENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan D.I Yogyakarta)

Oleh :

**Mentari Ashri Putri Setiawati
NIM. 14.0102.0096**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan menganalisa pengaruh konflik peran, ambiguitas peran, kompetensi dan independensi terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengawasan Pembangunan dan Keuangan (BPKP) Perwakilan D.I Yogyakarta dengan menggunakan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 63 auditor. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi linier berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan kecerdasan emosional berhasil memperkuat pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.

Kata kunci : Kinerja Auditor, Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Kompetensi, Independensi, Kecerasan Emosional

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Adanya reformasi di bidang birokrasi dan keuangan, menuntut pemerintah untuk mewujudkan terselenggaranya pemerintahan yang bersih, akuntabel, transparan, dan bebas dari korupsi. Keinginan tersebut didasarkan pada asumsi bahwa pengelolaan negara yang efektif, efisien dan dikelola dengan baik, akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tuntutan masyarakat yang menginginkan transparansi keuangan pemerintah menjadi tanggung jawab auditor pemerintah, masyarakat sebagai penilai kinerja pemerintah menginginkan adanya sistem pengendalian intern dan fungsi pengawasan pemerintah yang baik agar pelaksanaan kegiatan menjadi terarah dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, menjelaskan bahwa pelaksanaan pengendalian intern dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP); Inspektorat Jenderal; Inspektorat Provinsi; dan Inspektorat Kota. BPKP sebagai salah satu pelaksana tugas pengendalian internal pemerintah yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPKP memiliki tanggung jawab dalam menciptakan proses tata kelola pemerintahan yang

baik, penerapan sistem pengendalian manajemen pemerintah yang baik serta pengelolaan pemerintah yang bebas Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN).

Seiring dengan berkembangnya demokrasi di Indonesia, hasil kerja BPKP mulai menjadi perhatian masyarakat karena akuntabilitas pemerintah daerah maupun pemerintah pusat terlihat dari hasil kerja badan tersebut. BPKP sebagai auditor berkewajiban menyajikan hasil audit yang dapat digunakan sebagai cerminan dari kinerja pemerintah. Pada penyelesaian kasus korupsi hasil kerja auditor BPKP digunakan sebagai alat bukti yang memperlihatkan besarnya kerugian yang ditanggung oleh Negara atas kasus tersebut. Pentingnya peran hasil audit BPKP dalam penyelesaian kasus korupsi masih sering terkendala dengan lambannya proses audit yang dilaksanakan oleh BPKP. Beberapa kasus terpaksa ‘mogok’ ditengah jalan karena harus menunggu hasil audit dari BPKP. Dilansir dari sindonews.com, penanganan kasus korupsi yang menjerat staf Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Pertanian (Disperindagkoptan) Kota Yogyakarta tentang penggunaan dana bergulir penumbuh kembangan ekonomi berbasis kewilayahan (PEW) tahun 2006-2007 baru diproses pada awal 2017 karena harus menunggu hasil perhitungan kerugian dari BPKP (“Staf Disperindagkoptan Yogya Dijebloskan ke Penjara,” n.d.). Kasus lain yang terhambat karena menunggu dokumen hasil pemeriksaan BPKP adalah kasus proyek rehabilitasi jalan digelembungkan hingga Rp2 miliar, korupsi pengerjaan rehabilitasi dan pembangunan jalan baru oleh Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Yogyakarta pada tahun 2015. Sedangkan dokumen Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP)

BPK baru diterima pada awal bulan Januari 2016 (“Proyek Rehabilitasi Jalan Digelembungkan Hingga Rp. 2 Miliar,” n.d.).

Sementara itu, pada tahun 2015 dugaan kasus korupsi dana gempa di Desa Jatimulyo, Dlingo Bantul juga berjalan lambat karena harus menunggu laporan audit dari BPKP. Penyelidikan dugaan kasus korupsi ini berjalan hampir selama 2 tahun. Hasil perhitungan kerugian negara yang dilakukan oleh BPK baru diterima oleh penyidik pada pertengahan tahun 2017. Hingga saat ini kasus ini masih dalam proses persidangan (“KPK Didorong Supervisi Penanganan Dana Gempa,” n.d.). Masih adanya kasus korupsi yang terkendala lambannya proses audit yang dilaksanakan oleh BPKP menunjukkan bahwa perlu adanya evaluasi pada kinerja auditor BPKP.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengemban misi pemeriksaan sangat tergantung dari kinerja para auditornya, termasuk pula kinerja auditor pemerintah pada BPKP. Mulyadi (2010) menyatakan bahwa, pengertian kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Peningkatan kinerja BPKP dapat direalisasi jika didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Angelo (1981) mendefinisikan kualitas auditor sebagai probabilitas bahwa auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran pada sistem akuntansi klien. Probabilitas untuk menemukan pelanggaran tergantung pada kompetensi dan independensi auditor. Penelitian tersebut bertujuan untuk mencari faktor-faktor yang memengaruhi kualitas audit, yaitu dari faktor kemampuan teknis atau keahlian (*expertise*) dan faktor independensi auditor. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan didalam pekerjaannya. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah (Esya, 2008).

Pada pelaksanaan tugasnya seorang auditor juga harus independen dalam melakukan audit, karena tanpa adanya independensi masyarakat tidak dapat mempercayai hasil audit. Mulyadi (2010) mengungkapkan bahwa independensi dapat diartikan sebagai 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 dan menyatakan pendapatnya.

Kurang maksimalnya kinerja auditor BPKP saat ini juga dapat dipengaruhi oleh tingkat konflik peran dan ambiguitas peran dalam pelaksanaan tugas auditor. Konflik peran atau *role conflict* adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisasi pengendalian birokratis organisasi yang

tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian professional. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual didalam organisasi dengan orang lain didalam dan diluar organisasi (Tsai & Shis, 2005). Prajitno (2012) menyatakan ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi untuk menyelesaikan pekerjaan serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan.

Faktor penting lain yang perlu diperhatikan oleh auditor adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yang tinggi dibutuhkan auditor karena dalam lingkungan kerja, auditor akan berhubungan dengan banyak orang. Pada pembentukan moral disiplin auditor dibutuhkan peranan penting dari kecerdasan emosional. Berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi dalam dunia kerja auditor seperti persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain dapat diatasi jika auditor memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (Choiriah, 2013).

Beberapa bukti empiris ini menjelaskan konflik peran, ambiguitas peran, kompetensi dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Pertama, Fembriani & Budiarta (2016) menguji pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Patria (2016) dimana dalam penelitiannya Patria juga menambahkan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, dan ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor baik tanpa atau dengan kecerdasan emosional sebagai variable moderasi. Penelitian lain yang menunjukkan hasil yang berbeda adalah penelitian Ermawati, Sinarwati, & Sujana (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat peranguh pada hubungan antara ambiguitas peran, dan konflik peran terhadap kinerja auditor baik dengan maupun tanpa variabel moderasi.

Kedua, Imansari (2015) menguji pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan independensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida (2013) yang mengemukakan bahwa kompetensi serta independensi auditor berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor. Pada penelitian lain, Liman & Merkusiwati (2017) menambahkan kecerdasan emosional sebagai variabel moderating pada pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu memoderasi hubungan independensi terhadap kinerja audit. Namun tidak mampu memoderasi hubungan kompetensi dengan kinerja auditor. Tidak sejalan dengan penelitian Liman & Merkusiwati (2017), penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Latrini (2017) menunjukkan bahwa independensi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, namun

kecerdasan emosional tidak mampu memoderasi hubungan independensi dan kinerja auditor.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Patria (2016) tentang Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Audit dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi. Perbedaan penelitian ini yaitu **pertama**, adanya penambahan variabel independen yaitu kompetensi dan independensi. Alasan penambahan kedua variabel tersebut karena menurut teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958, tindakan seseorang dapat diakibatkan oleh faktor internal atau eksternal dari diri seseorang tersebut. Berdasarkan teori atribusi, variabel pada penelitian yang dilakukan oleh Patria (2016) dapat dikategorikan sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja auditor. Belum adanya variabel yang menunjukkan adanya pengaruh internal dari auditor tersebut menjadi pertimbangan utama peneliti untuk menambahkan variabel yang dapat dikategorikan sebagai faktor internal yang mempengaruhi kinerja auditor. Kompetensi dipilih sebagai variabel independen karena kompetensi auditor memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Auditor dengan kompetensi yang baik memiliki pengalaman yang luas sehingga dapat membantu dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga auditor dengan kompetensi yang baik juga akan memiliki kinerja yang baik. Alasan penambahan independensi auditor sebagai variabel independen karena dalam menjalankan tugasnya seorang auditor harus memiliki sifat independen, yaitu bebas dari pengaruh pihak lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri

auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Auditor yang memiliki sifat independensi dalam bekerja tentu dapat dipertanggungjawabkan hasil kerjanya yang juga akan berdampak terhadap kinerja auditor tersebut. Maka dari itu peneliti memasukkan variabel kompetensi dan independensi sebagai faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Perbedaan **kedua** dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian. Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya objek penelitian yang digunakan mayoritas adalah kantor akuntan publik (KAP). Sedangkan penelitian ini dilakukan pada BPKP yang merupakan instansi pemerintah. Alasan yang mendasari pemilihan BPKP sebagai objek penelitian adalah masih adanya beberapa kasus yang menunjukkan lambannya proses audit yang dilakukan oleh auditor BPKP dimana hal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya kinerja pada auditor BPKP. Selain itu pada penelitian sebelumnya disarankan untuk mengganti objek penelitian untuk melihat kemungkinan adanya perbedaan hasil penelitian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
2. Apakah ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
3. Apakah kompetensi peran berpengaruh terhadap kinerja auditor ?

4. Apakah independensi peran berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
5. Apakah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor ?
6. Apakah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor ?
7. Apakah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor ?
8. Apakah kecerdasan emosional memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membuktikan secara empiris pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.
2. Membuktikan secara empiris pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor.
3. Membuktikan secara empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.
4. Membuktikan secara empiris pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.
5. Membuktikan secara empiris kecerdasan emosional mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.

6. Membuktikan secara empiris kecerdasan emosional mampu memoderasi pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor.
7. Membuktikan secara empiris kecerdasan emosional mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.
8. Membuktikan secara empiris kecerdasan emosional mampu memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.

D. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi yang peneliti harapkan adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam bidang akuntansi khususnya dalam ruang lingkup auditing dalam sektor publik dalam hal ini pemerintahan yang membahas mengenai pengaruh konflik peran, ambiguitas peran, kompetensi, dan independensi terhadap kinerja auditor

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi auditor pemerintah terutama BPKP dalam meningkatkan kepekaannya terhadap faktor-faktor baik internal maupun eksternal yang dapat memberikan dampak pada kinerja auditor.

E. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang berisi tentang masalah yang mendasari penelitian. Dalam bab ini juga dipaparkan mengenai rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi uraian mengenai teori-teori, variabel independen, variabel dependen dan variabel moderating yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, didalamnya berisi mengenai penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, serta gambarmodel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai penyajian dan analisis data serta penjelasan mengenai hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi (*Atributions Theory*)

Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang yang dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Dalam teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Teori atribusi juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) bersama-sama menentukan perilaku manusia. Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal

sebagai *dispositional attribution* dan *situational attribution* atau penyebab internal dan eksternal (Judge, 2008). *Disposition attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang memengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat. Teori Atribusi mengembangkan konsep cara-cara penilaian manusia yang berbeda, bergantung pada makna yang dihubungkan dengan perilaku tertentu.

2. Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory*)

Teori kognitif social dikembangkan oleh Bandura tahun 1980 yang didasarkan atas proposisi bahwa baik proses sosial maupun proses kognitif adalah sentral bagi pemahaman mengenai motivasi, emosi, dan tindakan manusia. Teori kognitif sosial mengakui baik adanya kontribusi sosial terhadap cara manusia berpikir dan bertindak. Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory*) merupakan penamaan baru dari Teori Belajar Sosial (*Social Learning Theory*) yang dikembangkan oleh Albert Bandura. Penamaan baru dengan nama Teori Kognitif Sosial ini dilakukan pada tahun 1970-an dan 1980-an.

Teori kognitif sosial adalah sebuah teori yang memberikan pemahaman, prediksi, dan perubahan perilaku manusia melalui interaksi antara manusia, perilaku, dan lingkungan (Woolfolk, 2009). Teori ini didasarkan atas proposisi bahwa baik proses sosial maupun proses kognitif

adalah sentral bagi pemahaman mengenai motivasi, emosi, dan tindakan manusia. Teori ini menjelaskan bahwa ketika murid belajar, mereka dapat merepresentasikan atau mentransformasikan pengalaman mereka secara kognitif.

Teori kognitif sosial digunakan untuk mengenal, memprediksi perilaku dan mengidentifikasi metode-metode yang tepat untuk mengubah perilaku tersebut. Teori ini menjelaskan bahwa dalam belajar, pengetahuan (*knowledge*), pengalaman pribadi (*personal experience*), dan karakteristik individu (*personal characteristic*) saling berinteraksi.

3. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Luthans (2005) menyatakan seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian pengharapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam organisasi dan di luar organisasi (Tsai & Shis, 2005)

Winardi (2003), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Konflik peran sangat mungkin dialami oleh auditor BPKP karena dalam bekerja mereka dapat memperoleh peran tambahan yang sengaja diberikan

oleh atasan dalam melaksanakan proses audit. Adanya konflik peran yang dialami oleh auditor dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja serta obyektifitas dalam diri auditor sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor tersebut. Konflik ini cenderung berkembang pada auditor karena besarnya tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran sosial sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh auditor.

4. Ambiguitas Peran (*Role Ambiguity*)

Munandar (2008), menyatakan bahwa ambiguitas peran dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Kneitner & Kinichi (2014), mendefinisikan ambiguitas peran adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui. Ambiguitas peran dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

Ambiguitas peran muncul ketika seseorang berharap memegang peran tertentu tetapi tidak secara jelas dimengerti dan tidak yakin pada apa yang di lakukannya. Dalam pengertian lain menjelaskan ambiguitas peran muncul ketika karyawan merasa bahwa terdapat banyak sekali ketidakpastian dalam aspek-aspek peran atau keanggotaan karyawan tersebut dalam kelompok. Auditor memiliki kemungkinan untuk mengalami ambiguitas peran, hal tersebut karena auditor BPKP bekerja

dalam satu tim audit yang memungkinkan adanya ketidakjelasan peran pada anggota kelompok tersebut. Ambiguitas yang di alami oleh auditor tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena ketidakjelasan sasaran atau tujuan bekerja dan kesamaran tentang tanggung jawab akan menyebabkan kinerja yang dihasilkan menurun.

5. Kompetensi

Wibowo (2012), menyatakan bahwa Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Hutapea & Thoha (2008), mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Ardana (2014) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan penguasaan dan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan profesinya sehingga menumbuhkan kepercayaan publik, dengan kepercayaan tersebut, publik memberi mandat dan wewenang kepada yang bersangkutan dalam menjalankan profesinya. Agusti & Pertiwi (2013) menyatakan, auditor yang kompeten adalah auditor dengan pengetahuan dan pengalamannya yang cukup dan eksplisit dapat melakukan audit

secara objektif, cermat dan seksama. Auditor yang berpendidikan tinggi akan mempunyai banyak pengetahuan mengenai bidang yang digelutinya, sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam.

6. Independensi

Mulyadi (2010) menyatakan bahwa independensi dapat diartikan sebagai 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 dan menyatakan pendapatnya. Supriyono (1998), menyatakan bahwa independensi adalah kemampuan untuk bertindak (bersikap) dengan integritas dan obyektifitas. Integritas diartikan sebagai sikap yang jujur dan tidak memihak. Seseorang berintegritas tinggi memandang dan mengemukakan fakta seperti apa adanya. Obyektifitas didefinisikan sebagai sikap tidak memihak dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi yang melekat pada fakta yang dihadapinya.

Kode Etik dan Standar Audit (KESA) yang ditetapkan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2008), menyatakan independensi pada dasarnya merupakan *state of mind* atau sesuatu yang dirasakan oleh masing-masing menurut apa yang diyakin sedang berlangsung. Sehubungan dengan hal tersebut, independensi auditor dapat

ditinjau dan dievaluasi dari dua sisi, independensi praktisi dan independensi profesi.

7. Kinerja Auditor

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja yang akan dicapai dalam waktu tertentu (Sapariyah, 2011). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh individu ketika melakukan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seseorang dapat menjadi penilaian utama dalam melaksanakan suatu tugas dinyatakan baik atau buruk (Rustiarini, 2013).

Trisnaningsih (2007) menyatakan, kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atautkah sebaliknya (Kalbers & Fogarty, 1995).

8. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Goleman (2006) menyatakan kecerdasan emosional adalah kecerdasan mengendalikan dan memantau perasaan orang lain dan diri sendiri serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk

memandu tindakan dan pikiran. Martin (2003) mengatakan seorang pemberi kerja tidak hanya membutuhkan orang yang cerdas, namun dibutuhkan juga seseorang yang mampu untuk bertahan menghadapi frustrasi dan memiliki kemampuan untuk memotivasi diri, tidak melebih-lebihkan kesenangan dan mengendalikan dorongan hati, menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan mengatur suasana hati, berdoa dan berempati.

Kecerdasan emosional adalah suatu kapasitas atau kemampuan individu untuk memproses informasi emosional secara akurat dan efisien, meliputi informasi yang relevan dengan pengenalan, konstruksi, dan pengaturan emosi pada diri sendiri dan orang lain (Salovey & Mayer, 1990). Jadi kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk secara akurat mempersepsi emosi, menggunakan emosi untuk memandu proses berpikir, memahami emosi dan pengetahuan emosional (*emotional knowledge*), serta mengelola emosi sehingga menunjang pertumbuhan emosional dan intelektual.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan masih menunjukkan ketidakkonsistenan antara hasil penelitian satu dengan penelitian lainnya sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hanna (2013)	Independen : Konflik Peran, Komitmen Organisasi Dependen : Kinerja Auditor	– Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor – Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor
2.	Ermawati, dkk (2014)	Independen : <i>Role Conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> Dependen : Kinerja Auditor Moderating : Kecerdasan Emosional	– <i>Role conflict</i> dan <i>Role ambiguity</i> secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja auditor – Interaksi antara <i>role conflict</i> dan <i>emotional quotient</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. – Interaksi antara <i>role ambiguity</i> dan <i>emotional quotient</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
3.	Imansari (2015)	Independen : Kompetensi, Independensi, Pengalaman, Etika Auditor Dependen : Kinerja Auditor	– Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor – Independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
4.	Afifah (2015)	Independen : Konflik Peran, Ambiguitas Peran, <i>Self-Efficacy</i> , Sensitivitas Etika Dependen : Kinerja Auditor Moderating : Kecerdasan Emosional	– Konflik peran negative signifikan terhadap kinerja auditor – Ambiguitas peran negative signifikan terhadap kinerja auditor – Kecerdasan emosional tidak mampu memoderasi hubungan konflik peran dengan kinerja auditor

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu
(Lanjutan)

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			– Kecerdasan emosional mampu memoderasi hubungan ambiguitas peran dengan kinerja auditor
5.	Farida (2015)	Independen : Independensi, Kompetensi, <i>Due Professional Care</i> , Etika Dependen : Kinerja Auditor	– Independensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor – Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor
6.	Patria (2016)	Independen : Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dependen : Kinerja Auditor Moderating : Kecerdasan Emosional	– Konflik peran signifikan terhadap kinerja auditor – Ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor – Interaksi konflik peran dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor – Interaksi ambiguitas peran dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
7.	Fembriani, dkk (2016)	Independen : Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Struktur Audit, Pemahaman <i>Good Governance</i> , Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dependen : Kinerja Auditor	– Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor – Ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu
(Lanjutan)

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Liman, dkk (2017)	Independen : Kompetensi, Independensi Dependen : Kinerja Auditor Moderating : Kecerdasan Emosional	– Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor – Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor – Kecerdasan emosional tidak mampu memperkuat pengaruh kompetensi auditor terhadap kinerja auditor – Kecerdasan emosional mampu memperkuat pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor
9.	Astuti, dkk (2017)	Independen : Independensi, Kompetensi Dependen : Kinerja Auditor Moderating : Kecerdasan Emosional	– Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor – Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor – Kecerdasan emosional mampu mermperkuat hubungan kompetensi pada kinerja auditor – Kecerdasan emosional tidak mampu memperkuat hubungan indepedensi pada kinerja auditor

Sumber: beberapa penelitian terdahulu diolah, 2018

C. Pengembangan Hipotesis

1. Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958 menjelaskan bahwa tindakan seseorang dapat diakibatkan oleh faktor

internal atau eksternal dari diri seseorang tersebut. Dalam hal ini konflik peran adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi tindakan auditor yang akan berpengaruh terhadap kinerja dari auditor tersebut. Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan bekerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ermawati dkk (2014), Affah (2015) dan Patria (2016) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1. Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor

2. Ambiguitas peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958 menjelaskan bahwa tindakan seseorang dapat diakibatkan oleh faktor internal atau eksternal dari diri seseorang tersebut. Dalam hal ini ambiguitas peran adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi

tindakan auditor yang akan berpengaruh terhadap kinerja dari auditor tersebut. Ambiguitas peran terjadi karena deskripsi pekerjaan yang tidak dijelaskan secara rinci serta tidak adanya standar kinerja yang jelas sehingga ukuran tentang kinerja yang baik dipersepsikan secara kabur oleh anggota organisasi. Menurut Luthans (2005) ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja kerja, mengurangi *job satisfaction* (kepuasan kerja) dan meningkatkan terjadinya *turnover* (keluar masuk) karyawan. Semakin besar tingkat ambiguitas peran yang dirasakan oleh karyawan semakin rendah kinerja karyawan di organisasi tersebut. 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Ermawati dkk (2014) dan Afifah (2015) menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2. Ambiguitas Peran berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor

3. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958 menjelaskan bahwa tindakan seseorang dapat diakibatkan oleh faktor internal atau eksternal dari diri seseorang tersebut. Dalam hal ini kompetensi auditor adalah faktor internal yang dapat mempengaruhi

tindakan auditor yang akan berpengaruh terhadap kinerja dari auditor tersebut. Kompetensi auditor merupakan kemampuan auditor dalam menggunakan pengetahuan dan pengalamannya dalam melaksanakan audit. Auditor yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup akan lebih memahami berbagai masalah serta lebih mudah memahami perkembangan yang semakin kompleks dalam lingkungan audit. Kompetensi yang dimiliki oleh auditor akan mempengaruhi bagaimana auditor dalam bersikap, dalam hal ini kompetensi merupakan faktor internal yang mempengaruhi perilaku auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Liman dkk (2017) dan Astuti dkk (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

4. Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958 menjelaskan bahwa tindakan seseorang dapat diakibatkan oleh faktor internal atau eksternal dari diri seseorang tersebut. Dalam hal ini independensi auditor adalah faktor internal yang dapat mempengaruhi tindakan auditor yang akan berpengaruh terhadap kinerja dari auditor tersebut. Independensi auditor adalah sikap auditor yang terbebas dari pengaruh pihak lain. Auditor harus bersikap independen karena auditor

bekerja demi kepentingan umum. Auditor tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapa pun, sebab bagaimana pun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, ia akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru sangat penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya. Auditor harus bebas dari setiap kewajiban terhadap kliennya dan tidak memiliki suatu kepentingan dengan kliennya. Auditor yang memiliki sikap independensi akan memiliki hasil kerja yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga memiliki kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Liman dkk (2017) dan Astuti dkk (2017) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3. Independensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

5. Kecerdasan Emosional memoderasi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958 menjelaskan bahwa tindakan seseorang dapat diakibatkan oleh faktor internal atau eksternal dari diri seseorang tersebut. Dalam hal ini konflik peran adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi tindakan auditor yang akan berpengaruh terhadap kinerja dari auditor tersebut. Konflik peran terjadi ketika seseorang berada dalam situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan. Konflik peran yang terjadi pada seseorang akan menyebabkan

timbulnya stres yang dapat merusak dan merugikan dalam pencapaian tujuan seseorang. 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 negosiasi dan pemecahan silang pendapat bisa dilakukan untuk tujuan yang sama. Pengaruh kecerdasan emosional dalam hubungan konflik peran dan kinerja auditor dapat dijelaskan dengan Teori Kognitif Sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura tahun 1980. Teori ini didasarkan atas proposisi bahwa baik proses sosial maupun proses kognitif adalah sentral bagi pemahaman mengenai motivasi, emosi, dan tindakan manusia

Penelitian yang dilakukan oleh Patria (2016) dan Ermawati dkk (2014) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu memoderasi hubungan negatif antara konflik peran dan kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5. Kecerdasan Emosional memperkuat hubungan negatif antara konflik peran dan kinerja auditor

- 6. Kecerdasan Emosional memoderasi pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor**

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958 menjelaskan bahwa tindakan seseorang dapat diakibatkan oleh faktor internal atau eksternal dari diri seseorang tersebut. Dalam hal ini ambiguitas peran adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi tindakan auditor yang akan berpengaruh terhadap kinerja dari auditor tersebut. Ambiguitas 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 apa yang diharapkan dan adanya ketidakjelasan tentang unjuk kerja pekerjaan. Ambiguitas peran dapat dikategorikan sebagai faktor eksternal yang memberi pengaruh pada perilaku auditor yang juga berdampak terhadap kinerja auditor. Selain itu, individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif di banding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka.

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. Oleh karena itu, seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan mampu menghadapi adanya ambiguitas mengenai tanggungjawab dan tugas-tugasnya. Pengaruh kecerdasan emosional dalam hubungan ambiguitas peran dan kinerja auditor dapat dijelaskan dengan Teori Kognitif Sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura tahun 1980. Teori ini didasarkan atas proposisi bahwa baik proses sosial maupun proses kognitif adalah sentral bagi pemahaman mengenai motivasi, emosi, dan tindakan manusia

Penelitian yang dilakukan oleh Ermawati dkk (2014) dan Afifah (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu memoderasi hubungan negatif ambiguitas peran dan kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H6. Kecerdasan Emosional memperkuat hubungan negative antara ambiguitas peran dan kinerja auditor

7. Kecerdasan Emosional memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958 menjelaskan bahwa tindakan seseorang dapat diakibatkan oleh faktor internal atau eksternal dari diri seseorang tersebut. Dalam hal ini kompetensi auditor adalah faktor internal yang dapat mempengaruhi tindakan auditor yang akan berpengaruh terhadap kinerja dari auditor tersebut. Kompetensi auditor merupakan kemampuan auditor dalam menggunakan pengetahuan dan pengalamannya dalam melaksanakan

audit. Auditor yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup akan lebih memahami berbagai masalah serta lebih mudah memahami perkembangan yang semakin kompleks dalam lingkungan audit. Kompetensi yang dimiliki oleh auditor akan mempengaruhi bagaimana auditor dalam bersikap, dalam hal ini kompetensi merupakan faktor internal yang mempengaruhi perilaku auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil pelaksanaan tugas auditor diharapkan akan semakin baik jika kompetensi yang dimiliki oleh auditor juga didukung dengan kecerdasan emosional. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. Pengaruh kecerdasan emosional dalam hubungan kompetensi dan kinerja auditor dapat dijelaskan dengan Teori Kognitif Sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura tahun 1980. Teori ini didasarkan atas proposisi bahwa baik proses sosial maupun proses kognitif adalah sentral bagi pemahaman mengenai motivasi, emosi, dan tindakan manusia

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dkk (2017) mengenai Kecerdasan Emosional sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Independensi pada Kinerja Auditor, hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu memoderasi hubungan positif antara

kompetensi dan kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H7. Kecerdasan Emosional memperkuat hubungan positif antara kompetensi dan kinerja auditor

8. Kecerdasan Emosional memoderasi pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958 menjelaskan bahwa tindakan seseorang dapat diakibatkan oleh faktor internal atau eksternal dari diri seseorang tersebut. Dalam hal ini independensi auditor adalah faktor internal yang dapat mempengaruhi tindakan auditor yang akan berpengaruh terhadap kinerja dari auditor tersebut. Independensi auditor adalah sikap auditor yang terbebas dari pengaruh pihak lain. Auditor harus bersikap independen karena auditor bekerja demi kepentingan umum. 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. Sikap independen yang dimiliki auditor termasuk kedalam faktor internal yang mendasari perilaku auditor terutama dalam melaksanakan tugasnya.

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

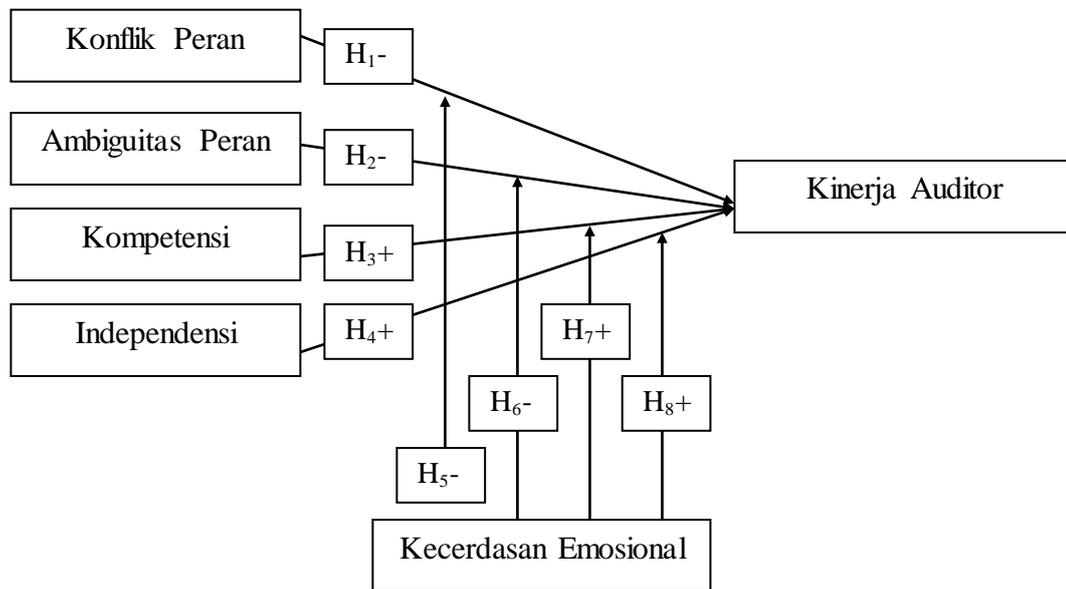
maksimal di organisasi adalah dengan membiasakan melatih kematangan kepribadian. Sikap independensi yang dimiliki oleh auditor dapat meningkatkan kinerja auditor, terutama jika hal tersebut didukung dengan tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh auditor tersebut. Pengaruh kecerdasan emosional dalam hubungan independensi dan kinerja auditor dapat dijelaskan dengan Teori Kognitif Sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura tahun 1980. Teori ini didasarkan atas proposisi bahwa baik proses sosial maupun proses kognitif adalah sentral bagi pemahaman mengenai motivasi, emosi, dan tindakan manusia

Penelitian yang dilakukan oleh Liman dkk (2017) mengenai Kecerdasan Emosional sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor, hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu memoderasi hubungan positif antara independensi dan kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H8. Kecerdasan Emosional memperkuat hubungan positif antara independensi dan kinerja auditor

D. Model Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh konflik peran, ambiguitas peran, kompetensi dan independensi dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Maka berikut ini adalah model penelitiannya pada Gambar 2.1 :



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan D.I Yogyakarta. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode *purposive sampling* yang menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan kriteria tertentu. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah:

1. Mempunyai pengalaman kerja minimal 2 (dua) tahun
2. Memiliki jenjang pendidikan minimal D3

B. Teknik Pengambilan Sampel

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pernyataan penelitian yang sesuai dengan

keinginan peneliti. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok tentang variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian (Sugiyono, 2014).

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Kuesioner tersebut akan diberikan kepada responden dengan diantar langsung oleh peneliti. Kuesioner yang telah diisi oleh responden, diseleksi terlebih dahulu agar kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya tidak disertakan dalam analisis. Peneliti memilih cara demikian dengan pertimbangan bahwa metode survey langsung lebih efektif dan mengurangi risiko tidak kembalinya kuesioner yang telah disebar.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Konflik Peran

Konflik peran merupakan suatu konflik yang timbul dari mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah lain (Fanani, Hanif, & Subroto, 2008). Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Fanani et al., (2008). Variabel

ini diukur dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5). Variabel ini menggunakan 7 indikator yaitu melakukan pekerjaan yang sama dalam dua kelompok atau lebih, tidak pernah melanggar peraturan atau kebijakan, menerima beberapa permintaan untuk melakukan pekerjaan yang saling bertentangan, melakukan hal-hal yang dapat diterima, melaksanakan hal-hal yang dilakukan seperti biasanya, melaksanakan penugasan didukung material dan sumber daya yang cukup, serta menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja yang cukup.

2. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (Fanani et al., 2008). Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Fanani et al., (2008). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5). Variabel ini menggunakan 5 indikator yaitu rencana dan tujuan sangat jelas, mengetahui cara membagi waktu, mengetahui tanggung jawabnya, mengetahui apa yang diharapkan dari dirinya, paham dengan wewenangnya dan deskripsi jabatan sangat jelas.

3. Kompetensi

Ardana (2014) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan penguasaan dan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan profesinya sehingga menumbuhkan kepercayaan publik, dengan kepercayaan tersebut, publik memberi mandat dan wewenang kepada yang bersangkutan dalam menjalankan profesinya. Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrument yang digunakan oleh Nazib (2013). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5). Variabel ini menggunakan 5 indikator yaitu pengetahuan yang dimiliki, keterampilan/keahlian yang dimiliki, sikap perilaku yang dimiliki, pengetahuan tentang standar pemeriksaan secara kolektif serta pendidikan dan pelatihan profesional yang berkelanjutan

4. Independensi

Mulyadi (2010) menyatakan bahwa independensi dapat diartikan sebagai sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrument yang digunakan oleh Ayuningtyas (2012). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5). Variabel ini menggunakan 6 indikator yaitu kemandirian auditor, independensi dalam kenyataan, independensi dalam penampilan,

independensi dalam program audit, independensi dalam verifikasi dan independensi dalam pelaporan.

5. Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik ataukah sebaliknya (Kalbers & Fogarty, 1995). Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Fanani et al., (2008). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala interval (likert) 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5). Variabel ini menggunakan 7 indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, berpartisipasi dalam usulan konstruktif, meningkatkan prosedur audit, penilaian kinerja diri sendiri, penghargaan dari pihak lain, serta mempertahankan dan memperbaiki hubungan klien.

6. Kecerdasan Emosional

Goleman (2006) menyatakan kecerdasan emosional adalah kecerdasan mengendalikan dan memantau perasaan orang lain dan diri sendiri serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu tindakan dan pikiran. Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Goleman (2006), dimana semua pernyataan diukur dengan menggunakan skala interval (likert), 1 sampai 5. Jawaban yang didapat akan dibuat skor yaitu nilai (1) sangat tidak setuju, nilai (2) tidak

setuju, nilai (3) netral, nilai (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Variabel ini menggunakan 10 indikator yaitu kesadaran emosi, kepercayaan diri, kendali diri, sifat dapat dipercaya, dorongan untuk berprestasi, komitmen, optimisme, orientasi pelayanan, komunikasi dan manajemen konflik.

D. Alat Analisis

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran dari suatu data yang dilihat dari jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian (Ghozali, 2016: 19). Statistik deskriptif adalah suatu metode-metode pengumpulan, penyajian, dan pengaturan data yang berguna untuk membuat gambaran yang jelas variasi sifat data yang dapat mempermudah proses analisis dan interpretasi. Analisis ini dilaksanakan terhadap jawaban responden yang telah memenuhi kriteria untuk diolah lebih lanjut. Analisis dalam penelitian ini memberikan gambaran secara terperinci tentang profil responden mengenai jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan lama di perusahaan.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 52). Pengujian validitas

instrumen kuesioner penelitian ini menggunakan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA merupakan salah satu bentuk analisis faktor khususnya dalam penelitian sosial. Tujuan utama dari CFA adalah untuk menguji apakah indikator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel latennya konsisten berada dalam konstraknya atau tidak. Instrumen dinyatakan valid jika memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dan nilai KMO MSA diatas 0,5.

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan andal (*reliable*) jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan pada kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016: 43). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70. Uji reliabilitas hanya dilakukan atas data yang telah diuji validitasnya dan dinyatakan valid.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun model persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$KA = \alpha - \beta_{KP} - \beta_{AP} + \beta_{KOM} + \beta_{IND} - \beta_{KP*KE} - \beta_{AP*KE} + \beta_{KOM*KE} + \beta_{IND*KE} + \varepsilon$$

Keterangan :

KA	=	Kinerja Auditor
β	=	Koefisien Regresi dari X
KP	=	Konflik Peran
AP	=	Ambiguitas Peran
KOM	=	Kompetensi
IND	=	Independensi
KE	=	Kecerdasan Emosional
ε	=	Nilai error

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95).

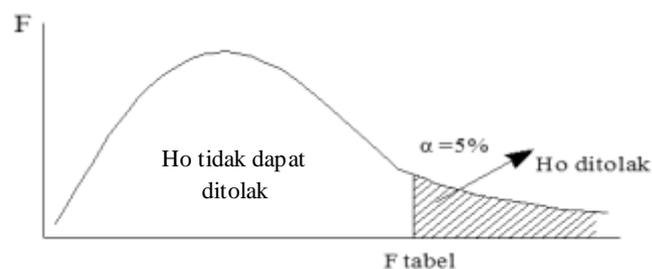
b. Uji F (*Goodness of fit test*)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F menguji apakah model yang digunakan telah fit atau tidak (Ghozali, 2016: 97). Ketentuan menilai hasil hipotesis uji F adalah berupa level

signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pemilang $df = k$ dan derajat kebebasan penyebut ($df = n-k-1$) dimana k adalah jumlah variabel bebas.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan kriteria berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $P\ value < \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian bagus (*fit*).
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $P\ value > \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian tidak bagus (tidak *fit*).



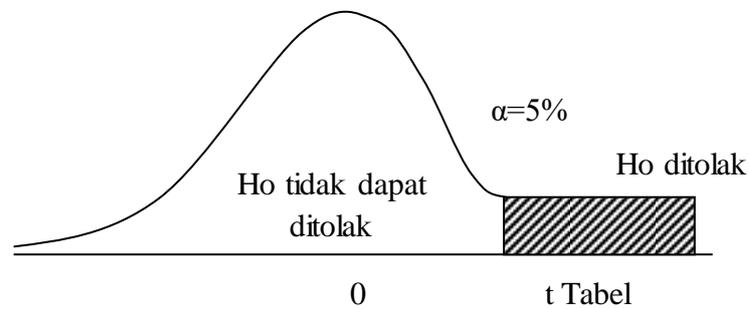
Gambar 3.1

Uji F

c. Uji t

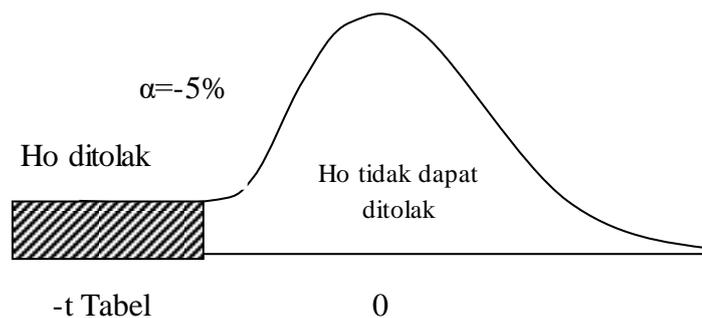
Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independendalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-1$ (Ghozali, 2016: 97).

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $P\ value < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $P\ value > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a tidak diterima berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2

Uji t Hipotesis positif



Gambar 3.3

Uji t Hipotesis negatif

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran, ambiguitas peran, kompetensi independensi terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Sampel pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan D.I Yogyakarta yang ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh auditor maka akan meningkatkan kinerja auditor. Kecerdasan emosional mampu memoderasi hubungan independensi dan kinerja auditor, dimana kecerdasan emosional mampu memperkuat pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor. Hal tersebut karena kecerdasan emosional mampu membantu auditor untuk mempertahankan prinsip dan integritas dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu memperkuat independensi auditor.

B. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki antara lain sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini terbatas hanya pada auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan D.I Yogyakarta,

sehingga memungkinkan perbedaan hasil pembahasan maupun kesimpulan untuk objek penelitian yang berbeda.

2. Penelitian ini hanya menggunakan konflik peran, ambiguitas peran, kompetensi dan independensi sebagai variabel independen.
3. Penelitian ini hanya menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi.

C. Saran Penelitian

Saran yang mungkin dapat berguna untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel yang diteliti dan memperluas lokasi penelitian seperti Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Jateng-DIY sehingga diharapkan tingkat generalisasi dari analisis menjadi lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen lain yang mungkin dapat memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja auditor seperti gaya kepemimpinan, stress kerja dan profesionalisme.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel moderasi lain yang mungkin dapat memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja auditor seperti kecerdasan intelektual dan *self efficacy*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, U. (2015). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self- Efficacy, Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Batam, Dan Medan). *Jom FEKON*, 2, 1–15.
- Agusti, R., & Pertiwi, N. P. (2013). Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Se-Sumatera). *Jurnal Ekonomi*, 21.
- Angelo, D. (1981). Auditor Independence, “Low Balling”, and Disclosure Regulation. *Journal of Accounting and Economics*.
- Ardana, S. A. dan I. C. (2014). *Etika Bisnis dan Profesi Edisi Revisi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Astuti, B. D. N. W., & Latrini, M. Y. (2017). Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21.2, 1052–1071.
- Ayuningtyas, H. Y. (2012). *Pengaruh Pengalaman Kerja Independensi Obyektivitas Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit*. Universitas Diponegoro.
- BPKP, P. (2008). *Modul Diklat Pembentukan Auditor Ahli: Kode Etik dan Standar Audit*. Bogor.
- Choiriah, A. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik: Studi Empiris pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru. *Jurnal Universitas Negeri Padang*.
- Ermawati, M. D., Sinarwati, N. K., & Sujana, E. (2014). Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1).
- Esya, P. F. (2008). *Pengaruh Kompetensi Auditor dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Auditor Bea dan Cukai di Wilayah Jakarta*. Universitas Sumatra Utara.
- Fanani, Z., Hanif, R. A., & Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5.
- Farida, I. (2013). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Due Professional Care, dan Etika terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada KAP di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa*, 1–14.

- Fembriani, A., & Budiarta, I. K. (2016). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Auditor Bpk Ri Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 601–628.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman. (2006). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi, Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. (T. Hermaya, Ed.). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, Vol.15 No.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Imansari, P. F. (2015). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Kota Malang) Putri. *Journal Riset Mahasiswa Akuntansi (JRMA)*, (2011), 1–9.
- Judge, R. dan. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing : A Journal of Practice*, 14.
- Kneitner, R., & Kinichi, A. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- KPK Didorong Supervisi Penanganan Dana Gempa. (n.d.). Retrieved from <https://daerah.sindonews.com/read/1242152/189/kpk-didorong-supervisi-penanganan-dana-gempa-1506090950>
- Liman, D. S., & Merkusiwati, N. K. L. A. (2017). Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21.1, 562–587.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Martin, A. D. (2003). *EQM (Emotional Quality Management): Refleksi, Revisi, dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi*. Jakarta: HR Excellency.
- Mulyadi. (2010). *Auditing* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nazib, A. D. R. (2013). *Pengaruh Keahlian, Independensi, dan Etika Terhadap Kualitas Audit (Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Provinsi Sul-Sel)*. Universitas Hasanudin.

- Patria, R. (2016). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kap Di Pekanbaru Padang Dan Batam). *JOM Fekon*, 3.
- Prajitno, S. (2012). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Akuntan Publik Di Jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 14.
- Proyek Rehabilitasi Jalan Digelembungkan Hingga Rp. 2 Miliar. (n.d.). Retrieved from <https://daerah.sindonews.com/read/1078794/189/proyek-rehabilitasi-jalan-digelembungkan-hingga-rp2-miliar-1453298318/13>
- Rustiarini, N. W. (2013). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja. *Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *The Positive Psychology of Emotion Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sapariyah, R. A. (2011). Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi*.
- Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pub. L. No. 60 (2008). Republik Indonesia.
- Staf Disperindagkoptan Yogya Dijebloskan ke Penjara. (n.d.). Retrieved from <https://daerah.sindonews.com/read/1004248/189/staf-disperindagkoptan-yogya-dijebloskan-ke-penjara-1432293169>
- Sugiyono. (2014). *Metode Pendidikan Pengambilan Sampel*. (Alfabeta, Ed.). Bandung.
- Supriyono. (1998). *Pemeriksaan Akuntansi (Auditing)*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Trisnarningsih, S. (2007). *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Makasar.
- Tsai, M. T., & Shis, C. M. (2005). The Influence of Organizational and Personal Ethic On Role Conflict Among Manager Marketing: An Empirical Investigation. *Journal of Management International*, 22.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2003). *Teori Organisasi dan Pergorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Woolfolk, A. (2009). *Educational Psychology Active Learning Edition*. Boston: Allyn and Bacon.

