
Moderasi Kecerdasan Emosional : Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor

DOI : <https://doi.org/10.33096/atestasi.v2i2.327>

Author : Aurora Dahniar¹ Eka Ariaty Arfah²

Email : aurora.dahniar@gmail.com¹ ekha_sweet82@yahoo.co.id²

Afiliasi : STIE Wira Bhakti Makassar^{1,2}

Corresponding author: * ekha_sweet82@yahoo.co.id

ABSTRAK : Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel role stress (role conflict dan rol ambiguity) terhadap kinerja auditor dengan emotional quotient sebagai variabel moderating. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 32 orang dari 10 kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Pengumpulan data penelitian menggunakan angket berupa kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa hasil pengujian secara langsung variabel role conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel role ambiguity positif signifikan terhadap kinerja auditor. Selanjutnya variabel emotional quotient tidak memoderasi variabel role conflict dan role ambiguity terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci : Role Stress, Role Conflict, Role Ambiguilty, Kinerja Auditor, Emotional Quotient

ABSTRACT : This study was conducted to examine the effect of role stress variables (role conflict and ambiguity) on auditor performance with. The number of samples used was 32 people from 10 public accounting firms in Makassar. Research data collection using a questionnaire in the form of a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS application. The results of this study found the research results of direct variable role conflict have a significant negative effect on auditor performance. The positive ambiguity role variable is significant on the auditor's performance. Furthermore, the emotional quotient variable does not moderate the role conflict variables and role ambiguity on the auditor's performance.

Keywords : Role Stress, Role Conflict, Role Ambiguilty, Performance Auditor, Emotional Quotient

Pendahuluan

Profesi sebagai akuntan publik merupakan salah satu profesi yang bertugas dan bertanggung jawab untuk memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah di tentukan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (Ermawati, et al. 2014). Dalam menjaga mutu pekerjaan profesionalnya, Akuntan publik harus berpedoman pada Kode Etik Profesi Akuntan Publik atau Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) agar kinerja yang dihasilkan berkualitas (Rahmawati, 2011). Hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya merupakan tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Fanani, dkk. 2008)

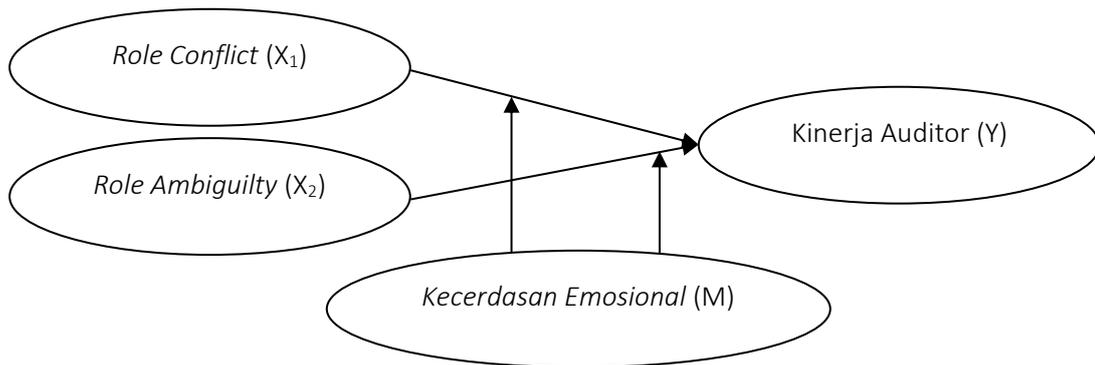
Beberapa kasus skandal akuntansi mengenai audit menimbulkan dampak yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik. Contoh kasus KAP Indonesia, yang didenda sebesar 13,3 M oleh mitranya diluar negeri yakni Ernts Young (EY) karena menyampaikan hasil audit yang tidak memadai. Kasus ini tidak hanya menghilangkan kepercayaan publik namun juga menjadi menjadi pertimbangan untuk akuntan publik kedepannya dalam mengembangkan praktek usaha di negara berkembang. Olehnya sangat penting meningkatkan kinerja sebagai akuntan publik. Dalam hal peningkatan kinerja, akuntan publik dengan peran sosial yang cukup penting tentunya akan berada pada kondisi rentan mengalami stress akibat tekanan peran (role stress), seperti konflik peran (role conflict) ataupun ketidakjelasan peran (role ambiguity) dalam melaksanakan tugasnya. Stress karena peran atau tugas (role stress) yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja (Sopiah, 2008).

Berdasarkan kasus yang telah dijelaskan memberikan gambaran bahwa kinerja auditor saat ini masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya, salah satu kemungkinan penyebab terjadinya hal tersebut dikarenakan tingginya tekanan peran (role stress) yang dialami oleh auditor. Auditor dihadapkan oleh potensial konflik peran maupun ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugasnya (Fanani dkk., 2008). Akan tetapi, dengan pengelolaan emosional yang baik, tekanan peran yang dialami auditor akan ditangani dengan baik dan besar kemungkinan kinerja auditor akan tetap stabil bahkan meningkat sehingga diupayakan agar kasus-kasus tersebut tidak terulang lagi dimasa depan. Stress karena peran atau tugas (role stress) yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja (Rahmawati, 2011).

Konflik peran dan ketidakjelasan peran merupakan hal yang cukup berpengaruh dalam suatu pekerjaan yang dimana tidak hanya bagi auditor itu sendiri, dalam hubungannya dengan tekanan pekerjaan akan menimbulkan dampak terhadap kepuasan kerja yang tidak sesuai dan menurunnya tingkat suatu kinerja individu yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan harapan organisasi atau masing-masing individu tersebut. Dengan pengelolaan emosional yang baik, role stress yang dialami oleh auditor dapat ditangani dengan baik dan besar kemungkinan kinerja auditor akan tetap stabil atau bahkan meningkat (Rahmawati, 2011).

Beberapa penelitian terkait konflik peran dan kinerja auditor telah dilakukan, seperti penelitian Agustina (2009) dan Mulyani (2017). Kedua penelitian ini dan menemukan adanya pengaruh dari konflik peran yang dirasakan auditor terhadap kinerjanya. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Devi dan I Gusti (2018), Fenni, dkk (2016), Kembara (2014), Gunawan dan Ramdhan (2012) yang menemukan bahwa konflik peran tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Adanya inkonsistensi hasil penelitian dirasakan sebagai hal yang menarik untuk melakukan pengembangan penelitian terkait. Penelitian ini merujuk pada penelitian Trisnawati, dkk. (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran pada Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. Penelitian ini mencoba menggunakan variabel kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi karena auditor eksternal rentan menghadapi konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dapat berakibat menurunnya kinerja auditor. Kemampuan seorang auditor untuk mengatur emosinya merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi auditor eksternal, bukan hanya kemampuan intelektualnya saja, karena orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengetahui dan menangani perasaan mereka sendiri dengan baik, serta mampu membaca dan menghadapi perasaan orang lain dengan efektif.

Masalah ketidakjelasan peran karena kurangnya informasi yang dimiliki oleh auditor dalam dunia kerja auditor bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Apabila seorang auditor dapat menyelesaikan masalah ketidakjelasan peran dalam dunia kerjanya dengan emosi yang stabil maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Penelitian Agustina (2001); menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi dan I Gusti (2018), Mulyani (2017), Zulfati (2017), mengemukakan bahwa kecerdasan emosional memperkuat hubungan antara konflik peran dan kinerja auditor.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 : Role conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
- H2 : Role ambiguity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
- H3 : Emotional quotient memoderasi role conflict terhadap kinerja auditor
- H4 : Emotional quotient memoderasi role ambiguity terhadap kinerja auditor

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk meneliti populasi atau sampel dan menganalisis data dan menguji hipotesis yang ditetapkan. Objek penelitian yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah role stress (role conflict dan role ambiguity), kinerja auditor dan emotional quotient. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dan tidak melalui media perantara (Indriantoro & Supomo, 2013). Populasi penelitian adalah seluruh auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar yang terdaftar di IAPI Makassar sebanyak 80 orang auditor dari 10 kantor akuntan publik yang beroperasi di Kota Makassar. Sampel pada penelitian ini adalah auditor independen yang bekerja pada kantor akuntan publik di kota Makassar dengan pengalaman minimal 1 tahun sebagai auditor. Alasan dipilih kriteria tersebut karena auditor telah memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerjanya.

Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, dengan tahapan analisis data: 1) uji reliabilitas dan uji validitas); 2) uji multikolonieritas, uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, 3) Uji hipotesis (analisis regresi linier berganda dan moderated regression analysis).

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran 50 kuesioner kepada responden dan hanya berhasil mengumpulkan 32 kuesioner yang dapat diolah.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2 Tailed)	Ket
RC1	0,724**	0,000	VALID
RC2	0,762**	0,000	VALID
RC3	0,495**	0,000	VALID
RC4	0,543**	0,000	VALID
RC5	0,491*	0,000	VALID
RC6	0,547**	0,000	VALID
RC7	0,410**	0,000	VALID
RA1	0,739**	0,000	VALID
RA2	0,693**	0,000	VALID
RA3	0,742**	0,000	VALID
RA4	0,718**	0,000	VALID
RA5	0,470**	0,000	VALID
RA6	0,779*	0,000	VALID
RA7	0,586**	0,000	VALID
EQ1	0,803**	0,000	VALID
EQ2	0,710**	0,000	VALID
EQ3	0,827**	0,000	VALID
EQ4	0,551**	0,000	VALID
EQ5	0,811**	0,000	VALID
EQ6	0,696*	0,000	VALID
EQ7	0,621**	0,000	VALID
EQ8	0,684**	0,000	VALID
EQ9	0,752**	0,000	VALID
EQ10	0,701**	0,000	VALID
EQ11	0,851**	0,000	VALID
EQ12	0,789**	0,000	VALID
EQ13	0,755**	0,000	VALID
EQ14	0,740**	0,000	VALID
KA1	0,854**	0,000	VALID
KA2	0,880**	0,000	VALID
KA3	0,808**	0,000	VALID
KA4	0,678**	0,000	VALID
KA5	0,747**	0,000	VALID
KA6	0,683**	0,000	VALID
KA7	0,590**	0,000	VALID

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Tabel 1 menunjukkan variabel role conflict, role ambiguity, emotional quotient dan kinerja auditor mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Tabel 2 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel role conflict sebesar 0,635, role ambiguity sebesar 0,801, emotional quotient sebesar 0,933, dan kinerja auditor sebesar 0,871. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai variance inflation factor (VIF) disekitar angka 1 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai tolerance untuk role conflict dan role ambiguity sebesar 0,967 serta VIF 1,034. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Gambar 2 dan 3 memperlihatkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Role Conflict</i>	0,635	Reliabel
<i>Role Ambiguity</i>	0,801	Reliabel
<i>Emotional Quotient</i>	0,933	Reliabel
Kinerja Auditor	0,871	Reliabel

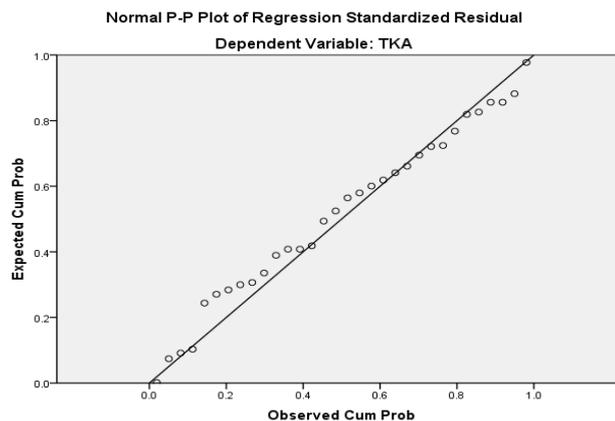
Sumber : data primer yang diolah, 2019

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8.666	6.128		1.414	.168		
TRC	-.107	.168	-.101	-.639	.528	.967	1.034
TRA	.706	.202	.554	3.499	.002	.967	1.034

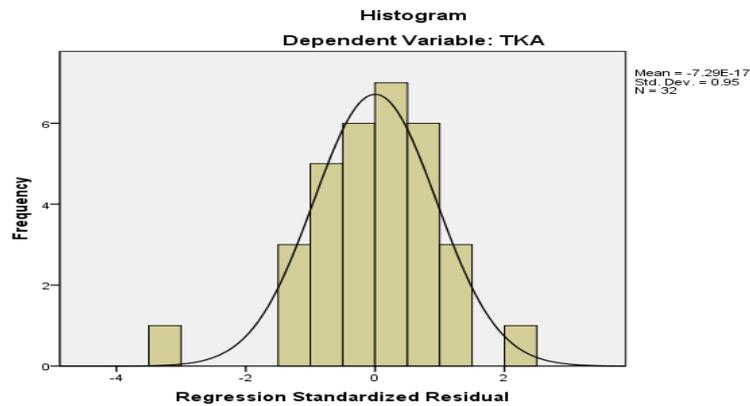
a. Dependent Variable: TKA

Sumber : data primer yang diolah, 2019



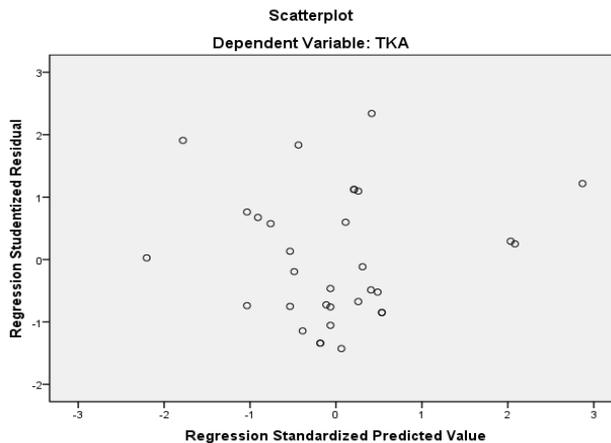
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas menggunakan grafik P-Plot

Hasil uji normalitas berdasarkan output histogram disajikan pada gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Histogram

Sumber : data primer yang diolah, 2019



Gambar 4. Hasil Uji heteroskedastisitas

Sumber : data hasil pengolahan, 2019

Berdasarkan gambar 4, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja auditor berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu role conflict dan role ambiguity

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.248	3.469

a. Predictors: (Constant), TRA, TRC

Sumber : Output SPSS 20, 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tabel 4, nilai R² (Adjusted R Square) sebesar 0,248, hal ini berarti bahwa 24,8% yang menunjukkan bahwa kinerja auditor

dipengaruhi oleh variabel *role conflict* dan *role ambiguity*. Sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik F Variabel – Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.384	2	73.692	6.122	.006 ^a
	Residual	349.085	29	12.037		
	Total	496.469	31			

a. Predictors: (Constant), TRA, TRC

b. Dependent Variable: TKA

Sumber : Output SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 06,122 dengan tingkat signifikansi 0,006 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga hal ini **menolak** H1 dan H2 sehingga dapat disimpulkan variabel *role conflict* dan *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik t

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.666	6.128		1.414	.168	
	TRC	-.107	.168	-.101	-.639	.528	
	TRA	.706	.202	.554	3.499	.002	

a. Dependent Variable: TKA

Sumber : output SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa *role conflict* memiliki t hitung sebesar -0,639 dengan tingkat signifikansi 0,528 yang lebih besar dari 0,05, maka H1 ditolak. Hal ini karena *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan *role stress* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor tidak terbukti. Variabel *role ambiguity* memiliki t hitung sebesar 3,499 dengan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, maka H2 diterima. Hal ini berarti *Role Ambiguity* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor terbukti.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.746 ^a	.556	.508	2.806	

a. Predictors: (Constant), MODRATE_TRC, TEQ, TRC

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R² (*Adjusted R Square*) sebesar 0,508 atau sebesar 50,8% yang berarti variabel *role conflict*, dan *emotional quotient*, serta

moderate TRC berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dan sisanya 49,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar hal yang diteliti.

Tabel 8. Hasil Uji Statistik F – Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.037	3	92.012	11.688	.000 ^a
	Residual	220.432	28	7.873		
	Total	496.469	31			

a. Predictors: (Constant), MODRATE_TRC, TEQ, TRC

b. Dependent Variable: TKA

Sumber: Output SPSS (2019)

Tabel 8 menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,688 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Auditor, atau dapat dikatakan bahwa variabel *role conflict*, *emotional quotient*, dan moderasi TRC secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Tabel 9. Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-16.922	27.753		-.610	.547
	TRC	.820	1.178	.775	.697	.492
	TEQ	.892	.468	1.701	1.907	.067
	MODRATE_TRC	-.020	.019	-1.701	-1.011	.320

a. Dependent Variable: TKA

Sumber : output SPSS (2019)

Tabel 9 menunjukkan bahwa *role conflict*, *emotional quotient*, dan moderasi TRC secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja auditor. Variabel moderasi TRC yang merupakan interaksi antara *role conflict* dengan *emotional quotient* mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,320 yang berarti lebih besar dari 0,05 dengan nilai t sebesar -1,701. Hal ini berarti menolak H3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *emotional quotient* tidak memoderasi variabel *role conflict*.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.417	3.055

a. Predictors: (Constant), MODRATE_TRA, TRA, TEQ

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai R² (*Adjusted R Square*) sebesar 0,417 atau sebesar 41,7% yang berarti variabel *role ambiguity*, dan *emotional quotient*, serta

moderate TRA berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dan sisanya 58,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar hal yang diteliti.

Tabel 11. Hasil Uji Statistik F – Uji Simultan

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.116	3	78.372	8.396	.000 ^a
	Residual	261.352	28	9.334		
	Total	496.469	31			

a. Predictors: (Constant), MODRATE_TRA, TRA, TEQ

b. Dependent Variable: TKA

Sumber : Output SPSS 20, 2019

Tabel 11 menunjukkan nilai F hitung sebesar 8,369 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Auditor, atau dapat dikatakan bahwa variabel *role ambiguity*, *emotional quotient*, dan moderasi TRC secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Tabel 12. Hasil Uji Statistik t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.697	31.683		.527	.602
	TRA	-.221	1.143	-.173	-.193	.848
	TEQ	.049	.553	.094	.089	.929
	MODRATE_TRA	.008	.019	.743	.429	.671

a. Dependent Variable: TKA

Tabel 12 menunjukkan bahwa *role ambiguity*, *emotional quotient*, dan moderasi TRA secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja auditor. Variabel moderasi TRA yang merupakan interaksi antara *role ambiguity* dengan *emotional quotient* mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,671 yang berarti lebih besar dari 0,05 dengan nilai t sebesar 0,429. Hal ini berarti menolak H4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *emotional quotient* tidak memoderasi variabel *role ambiguity*.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) adalah DITOLAK. Hasil ini menyatakan bahwa variabel *role conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *role conflict* dihadapkan pada kinerja auditor tidak mempunyai pengaruh yang besar. Kinerja auditor akan berjalan dengan baik meski terjadi konflik. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendana dan Suaryana, (2018) dan berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ermawati, dkk (2014).

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) adalah DITERIMA. Hasil ini menyatakan bahwa variabel role ambiguity berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa apabila role ambiguity dihadapkan pada kinerja auditor mempunyai pengaruh yang besar. Kinerja auditor akan menurun bila terjadi role ambiguity atau ketidakjelasan peran. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliani, dkk (2018).

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) adalah DITOLAK. Hasil ini menyatakan bahwa variabel emotional quotient tidak memoderasi variabel role conflict terhadap kinerja auditor. Variasi variabel role conflict, emotional quotient, dan moderasi TRC mampu menjelaskan 50,8% variasi variabel kinerja auditor. Role conflict, emotional quotient, dan moderasi TRC juga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Namun secara Individual ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Emotional quotient tidak dapat membantu auditor saat dihadapkan pada tekanan atau tuntutan yang diberikan oleh peran-peran yang dimiliki auditor tersebut dalam mencapai kinerjanya. Konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) adalah DITOLAK. Hasil ini menyatakan bahwa variabel emotional quotient tidak memoderasi variabel role ambiguity terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menunjukkan bahwa emotional quotient bukanlah variabel moderating antara role ambiguity dengan kinerja auditor. Ketidakjelasan peran cenderung dialami oleh akuntan senior yang telah sering melakukan audit, sehingga walaupun mereka mengalami Ketidakjelasan peran namun dapat mengatasinya dengan pengalaman dan kemampuan yang cukup, sehingga masih dapat mencapai kinerja yang tinggi sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini ditolakanya hipotesis diduga karena responden penelitian ini memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, sehingga dengan pengalaman dan pengetahuan yang ada, auditor yang mengalami role ambiguity masih dapat mencapai kinerja yang tinggi dengan menggunakan kecerdasan intelektual yang tinggi, seperti yang kita ketahui, kecerdasan manusia terbagi menjadi 92 tiga wilayah, yakni intellectual quotient, emotional quotient, dan spiritual quotient, dimana auditor yang mengalami ketidakjelasan peran cenderung memerlukan informasi sehingga walaupun mereka dalam ketidakjelasan peran, namun mereka dapat mengatasinya dengan pengetahuan dan pengalamannya yang cukup.

Simpulan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa hasil pengujian secara langsung variabel role conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel role

ambiguilty positif signifikan terhadap kinerja auditor. Selanjutnya variabel emotional quotient tidak memoderasi variabel role conflict dan role ambiguity terhadap kinerja auditor. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel moderating atau mengganti variabel moderating emotional quotient dengan variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap interaksi variabel role ambiguity terhadap kinerja auditor dan menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperluas daerah survei, sehingga hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara umum.

Referensi

- Agustina, Lidya. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi* 1:40-69
- Cendana, D. K., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(2), 1141–1169.
- Devi, K.C., dan I Gusti, N.A.S., (2018). Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 22 No. 2, Februari 2018.
- Ermawati, M. D., Sinarwati, N. K., & Sujana, E. (2014). Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quetiont Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Di Bali). *E-Journal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1), 1–12.
- Fanani, Z., Hanif, R. A., & Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *5(Goldwasser 1993)*, 139–155.
- Fenny Yustiarti, Amir Hasan dan Hardi. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Pemoderasi (Studi Empiris pada KAP di Pekanbaru, Padang dan Medan)”. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 5, No. 1, Oktober 2016 : 12 - 28 ISSN 2337-4314.
- Gunawan, H. and Z. Ramdan. (2012). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di KAP Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Binus Business Review*, 3(2).
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kembara, E. L. (2014). Pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja Auditor (Doctoral dissertation, Widya Mandala Catholic University).
- Mulyani, S.. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Sensitivitas Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderating. *JOM Vekon*. Vol 4 No. 1 Februari 2017
- Rahmawati. (2011). Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating. *Universitas Islam Negeri Syarif*

Hidayatullah.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Trisnawati, M., & Badera, I. D. N. (2015). Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran pada Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 677-690.

Yuliani, A., Purnamasari, P., & Maemunah, M. (2018). Pengaruh Role Conflict dan Role Ambiguity terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderasi Survey pada Kantor Akuntan Publik Kota Bandung. *Unisba*, 4(2), 575–579.

Zulfati, M.S. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Varibel Moderasi. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.