

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KELEBIHAN PERAN, INDEPENDENSI,
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN
KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Pekanbaru dan Padang)**

Oleh :
Endah Aprimulki
Pembimbing : Kamaliah dan Devi Safitri

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : eenmulki2@yahoo.com

*Influence of role conflict, role overload, independency, and competency
to auditor performance with spiritual intelligense
as moderating variable
(Empirical study on representation of auditor at pekanbaru and padang)*

ABSTRACT

This study examine the influence of role conflict, role overload, independency, and competency to auditor performance with spiritual intelligense as moderating variable (Empirical Study on Representation of Auditor at Pekanbaru and Padang. Respondents in this study are auditors who worked public accounting firm in Pekanbaru and Padang. The number of auditor that were visited in this study were 60 auditors from 12 public accounting firms. The method of determining the sample is by using purposive sampling method, while the data processing method used by reseacher are the multiple regression and moderate regression analysis and use SPSS version 20.00 as the software for processing the data. The result shows that the role conflict give a significant influence in auditors performance. Variable of role overload give a significant influence in auditors performance. Variable of independency give a significant influence in auditors performance. Variable of competency give a significant influence in auditors performance. Spiritual intelligent as moderating variable can moderate role conflict, role overload, independency, and competency on auditors performance.

Keyword : role conflict, role overload, independency, competency, spiritual intelligence, auditor performance

PENDAHULUAN

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun *et al*, 2006:145).

Menurut Rosally dan Jogi (2015) kinerja auditor merupakan hasil pekerjaan auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas

laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain.

Kinerja auditor yang sangat baik tentunya akan menghindari dirinya dari kesalahan-kesalahan yang bisa menyebabkan profesi akuntan menjadi taruhan dan dipersalahkan dikemudian hari.

Terjadinya kasus skandal akuntansi yang terjadi pada tahun 2015 lalu, Sekretaris Jenderal a.n. Menteri Keuangan telah menetapkan pemberian sanksi pembekuan izin kepada salah satu Akuntan Publik (AP), melalui Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor : 445/KM.1/2015 tanggal 29 Mei 2015. Penetapan sanksi pembekuan izin itu berdasar Peraturan Menteri Keuangan No. 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik. AP Ben Ardi, CPA, telah dikenakan sanksi pembekuan selama 6 (enam) bulan karena yang bersangkutan belum sepenuhnya mematuhi Standar Auditing (SA) - Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan klien PT. XXX Tahun Buku 2013, yang dinilai berpotensi berpengaruh cukup signifikan terhadap Laporan Auditor Independen.

(www.pppk.kemenkeu.go.id)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan kinerja auditor saat ini masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari pelanggaran yang dilakukan oleh auditor saat menjalankan perannya. Beberapa faktor penyebab kurang baiknya kinerja dari auditor tersebut antara lain: tingginya konflik peran dan kelebihan peran, kurangnya independensi dan kompetensi yang dimiliki dalam diri auditor. Auditor akan dihadapi dalam potensial konflik peran maupun kelebihan

peran dalam menjalankan tugasnya, rendahnya sikap independensi yang dimiliki seorang auditor saat menjalankan tugasnya, dan kurang kompetensi yang dimiliki seorang auditor.

Konflik peran merupakan situasi dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan komitmen dari suatu peran (Wiguna, 2014). Seorang yang mengalami konflik peran cenderung menimbulkan ketegangan psikologis yang berhubungan baik kesehatan mental maupun fisik sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja.

Sedangkan kelebihan peran merupakan konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas (Abraham, 1997). Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dengan baik dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* dimana KAP akan kebanjiran pekerjaan, dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama (Agustina, 2009). Hal tersebut bisa berdampak pada kinerja auditor yang cenderung menurun karena menyebabkan terjadinya tekanan atau stres pada auditor.

Independensi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Dalam SA (IAI, 2011 : 220.1) dijelaskan bahwa independensi berarti auditor bekerja tidak terikat atau bergantung pada manajemen perusahaan atau klien dalam hal melakukan pemeriksaan, verifikasi dan pelaporan.

Apabila seorang auditor tidak memiliki atau telah kehilangan sikap independensinya sebagai seorang auditor maka auditor tersebut tidak akan dapat menghasilkan hasil kinerja yang memuaskan, maka dengan begitu kepercayaan dari masyarakat akan hilang begitu saja terhadap auditor tersebut.

Kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Menurut Efendy (2010), kompetensi auditor adalah pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan auditor untuk dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama. Dalam SA 210 pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal, yang selanjutnya melalui pengalaman dan praktek audit. Selain itu auditor harus menjalani pelatihan teknis maupun pendidikan umum. Dengan demikian auditor harus memiliki kompetensi dalam pelaksanaan pengauditan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi manusia dapat membantu menyelesaikan masalah dirinya sendiri ataupun dengan orang lain dalam organisasi (Ariati K, 2014). Peneliti memasukan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderating, hal ini dikarenakan kecerdasan spiritual dapat membantu dalam menyelesaikan konflik atau masalah dan membantu dalam memahami karakter dan sifat orang dalam suatu organisasi. Kecerdasan spritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Kemampuan seorang auditor untuk

dapat meningkatkan spiritual dalam dirinya adalah salah satu kunci untuk keluar dari konflik peran dan kelebihan peran. Dan meningkatkan independensi dan kompetensi dalam diri seorang auditor.

Penelitian ini merupakan gabungan replikasi dari penelitian Ulum dan Purnamasari (2015) dan penelitian Salju *et al* (2014). Peneliti mengambil variabel konflik peran dan kelebihan peran sebagai variabel independen dan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi dari penelitian Ulum dan Purnamasari (2015). Sedangkan variabel independensi dan kompetensi sebagai variabel independen diambil peneliti dari penelitian Salju *et al* (2014). Serta mengganti sampel dan objek penelitian pada KAP di Pekanbaru dan Padang.

Adapun rumusan masalah penelitian ini antara lain: apakah konflik peran, kelebihan peran, independensi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi?

Sesuai rumusan masalah, tujuan penelitian yaitu: untuk membuktikan pengaruh konflik peran, kelebihan peran, independensi, dan kompetensi terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi.

TELAAH KEPUSTAKAAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Auditor

Kinerja auditor menurut Fanani *et al.* (2008) adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu 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.

Gibson (2008:123) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu :

1. Faktor individu : kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis
2. Faktor psikologi : persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja.
3. Faktor Organisasi: kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Konflik Peran

Wiguna (2014) konflik peran merupakan suatu situasi dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan komitmen dari suatu peran. 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.

Menurut Sopiah (2008:156), terdapat beberapa tipe konflik peran dalam setting organisasional antara lain :

1. *Inter role conflict*, terjadi ketika seorang pegawai memiliki dua peran yang masing-masing berlawanan.
2. *Intra role conflict*, terjadi ketika individu menerima pesan berlawanan dari orang-orang yang berbeda.

3. *Person role conflict*, terjadi ketika kewajiban-kewajiban pekerjaan dan nilai-nilai organisasional tidak cocok dengan nilai-nilai pribadi.

Kelebihan Peran

Menurut Abraham (1997) kelebihan peran adalah konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dilakukan dalam waktu yang terbatas. Menurut Iroegbu (2014) kelebihan peran didefinisikan sebagai suatu situasi di mana peran yang bervariasi, tugas tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari pemilik peran melampaui sejumlah waktu dan sumber daya serta energi yang disediakan kepada individu tersebut.

Menurut Forgaty *et al.* (2000) mengatakan bahwa kelebihan peran mempunyai efek negatif terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan apabila lebih tinggi kelebihan peran yang dialami auditor maka akan lebih rendah kinerja auditor tersebut. Ulum dan Purnamasari (2015) hal-hal yang biasanya menjadi keluhan auditor adalah jam kerja yang tinggi, beban kerja yang berat, dan lingkungan kerja yang tidak bersahabat.

Independensi

Dalam SA (IAI, 2011 : 220.1) menyebutkan auditor diharuskan bersikap independen, yang artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Dengan demikian, ia 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.

Menurut Rahayu dan Suhayati (2010:51) independensi dalam audit berarti cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit. Sikap mental independen tersebut harus meliputi *Independence in fact* dan *independence in appearance*”.

1. *Independence in fact*

Independen dalam kenyataan akan ada apabila pada kenyataannya auditor mampu mempertahankan sikap yang tidak memihak sepanjang pelaksanaan auditnya.

2. *Independence in appearance*

Independen dalam penampilan adalah hasil interpretasi pihak lain mengenai independensi ini.

Kompetensi

Menurut Tuanakotta (2011) pengertian kompetensi merupakan : “Kompetensi merupakan keahlian seorang auditor diperoleh dari pengetahuan, pengalaman, dan pelatihan. Setiap auditor wajib memenuhi persyaratan tertentu untuk menjadi auditor.”

Menurut Rahayu dan Suhayati (2010:2), kompetensi mencakup dalam dua hal yaitu pengetahuan dan pengalaman.

1. Pengetahuan

Untuk melakukan tugas pengauditan, auditor memerlukan pengetahuan pengauditan (umum dan khusus) dan pengetahuan mengenai bidang pengauditan, akuntansi dan perusahaan.

2. Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan

pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Semakin lama masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan semakin baik dan meningkatkan kinerjanya auditor tersebut. Auditor yang berpengalaman lebih memiliki ketelitian dan kemampuan yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kecerdasan Spiritual

Manusia dalam sudut pandang psikologis mempunyai akal (IQ), budi (SQ), dan emosi (EQ) yang merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan (Isabella, 2011). Kecerdasan intelektual (IQ) berguna untuk memahami dunia fisik dan membangun kekayaan materi, kecerdasan emosional (EQ) berguna untuk mengenal diri dan orang lain serta untuk membangun hubungan sosial/ modal sosial, sedangkan kecerdasan spiritual (SQ) berguna untuk mencari makna hidup melalui hubungan dengan Tuhan (kesadaran tak terbata) dan untuk memupuk modal spiritual. (Agoes dan Ardana, 2014:13).

Menurut Arianti K (2014) mengatakan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi manusia dapat membantu menyelesaikan masalah dirinya sendiri ataupun dengan orang lain dalam organisasi.

Kecerdasan spiritual dapat membantu dalam menyelesaikan konflik atau masalah dan membantu dalam memahami karakter dan sifat

orang dalam suatu organisasi. Kecerdasan spritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Kemampuan seorang auditor untuk dapat meningkatkan spiritual dalam dirinya adalah salah satu kunci untuk keluar dari konflik peran dan kelebihan peran. Dan meningkatkan independensi dan kompetensi dalam diri seorang auditor.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Konflik peran terjadi pada saat individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan komitmen dari suatu peran, ataupun terjadi ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan individu menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi. Hal ini biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain (Wiguna, 2014).

Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, dan akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh auditor.

H₁ : Konflik Peran berpengaruh pada kinerja auditor

Pengaruh Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Kelebihan peran terjadi pada saat dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu. Kelebihan peran sebagai

suatu situasi di mana peran yang bervariasi, tugas tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari pemilik peran melampaui sejumlah waktu dan sumber daya serta energi yang disediakan kepada individu tersebut (Iroegbu, 2014).

Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dengan baik dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* dimana KAP akan kebanjiran pekerjaan, dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama. Hal tersebut bisa berdampak pada kinerja auditor yang cenderung menurun karena menyebabkan terjadinya tekanan atau stres pada auditor (Agustina, 2009).

H₂ : Kelebihan Peran berpengaruh pada kinerja auditor

Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Independensi dalam audit berarti cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit (Rahayu dan Suhayati, 2010). Apabila seorang auditor tidak memiliki atau telah kehilangan sikap independensinya sebagai seorang auditor maka sudah dapat diyakini bahwa auditor tersebut tidak akan dapat menghasilkan hasil kinerja yang memuaskan, maka dengan begitu kepercayaan dari masyarakat akan hilang begitu saja terhadap auditor tersebut.

H₃ : Independensi berpengaruh pada kinerja auditor

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Dalam melaksanakan audit, auditor harus bertindak sebagai

seorang ahli dalam bidang akuntansi dan auditing. Pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal, yang selanjutnya melalui pengalaman dan praktek audit. Selain itu auditor harus menjalani pelatihan teknis maupun pendidikan umum. Dengan demikian auditor harus memiliki kompetensi dalam pelaksanaan pengauditan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik (IAI, 2011 : 210.1).

Auditor yang berpendidikan tinggi akan mempunyai pandangan yang lebih luas mengenai berbagai hal. Auditor akan semakin mempunyai banyak pengetahuan mengenai bidang yang digelutinya, sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam. Selain itu dengan ilmu pengetahuan yang cukup luas, auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks.

H₄ : Kompetensi berpengaruh pada kinerja auditor

Kecerdasan Spiritual Memoderasi Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Aditor

Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor (Fanani *et al*, 2008). Untuk memecahkan permasalahan tersebut dibutuhkan kecerdasan spiritual.

Kecerdasan spiritual memberi kita mata untuk melihat nilai positif dalam setiap masalah dan kearifan untuk menangani masalah dan

memetik keuntungan darinya (Khavari, 2006). Oleh karena itu dibutuhkan kecerdasan spiritual untuk mengontrol dan mengatasi konflik peran agar dapat mengatasi penurunan kinerja dari adanya konflik peran tersebut. Jadi, dengan adanya kecerdasan spiritual dapat memperlemah konflik peran, sehingga kinerja auditor akan meningkat.

H₅ : Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor

Kecerdasan Spiritual Memoderasi Pengaruh Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Aditor

Kelebihan peran dapat menyebabkan stress kerja dalam diri seseorang auditor yang menyebabkan kinerja auditor menjadi menurun. Kelebihan peran mempunyai efek negatif terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan apabila lebih tinggi kelebihan peran yang dialami auditor maka akan lebih rendah kinerja auditor tersebut (Forgaty *et al*, 2000). Oleh karena itu, dibutuhkan kecerdasan spiritual untuk membantu dalam memecahkan permasalahan tersebut.

Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik (Isabella, 2011). Ketika seseorang mengalami pekerjaan yang terlalu banyak yang menyebabkan pada penurunan kinerja, maka dengan kecerdasan spiritual seseorang dapat mengatasi dan mengontrol kelebihan peran. Jadi, dengan adanya kecerdasan spiritual dapat memperlemah kelebihan peran, sehingga kinerja auditor akan meningkat.

H₆ : Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor

Kecerdasan Spiritual Memoderasi Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Auditor tentunya harus memiliki sikap yang tidak memihak kepada siapapun. Agoes dan Ardana (2011:19), menyatakan orang yang mempunyai kecerdasan spiritual tinggi sudah pasti mempunyai perilaku etis yang tinggi pula. Apabila auditor mempunyai kecerdasan spiritual yang tepat, skandal dan manipulasi tindakan yang dilakukan oleh auditor tidak dapat terjadi (Hanafi, 2010). Dengan adanya kecerdasan spiritual, independensi seorang auditor semakin tidak akan tergoyah. Apabila klien menekan auditor untuk melanggar kode etik dengan ancaman dan suap, dan auditor menuruti tekanan klien tersebut, maka auditor kehilangan independensinya. Dan kinerja yang dihasilkan auditor tidak ada artinya.

Pada satu sisi auditor adalah sebagai penjual jasa yang mempunyai kecenderungan untuk memuaskan keinginan kliennya. Pada sisi lain auditor sebagai pihak independen juga dituntut untuk bebas dari pengaruh pihak lain. Dengan mempertahankan sikap mental independennya tersebut seringkali menyebabkan lepasnya klien. Melalui kecerdasan spiritual tersebut auditor dapat memainkan kesadaran moralnya untuk mengatasi konflik yang terjadi dalam dirinya yang dapat meningkatkan kinerjanya. Jadi, dengan adanya kecerdasan spiritual dapat memperkuat independensi seorang auditor, sehingga kinerja auditor akan meningkat.

H₇ : Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor

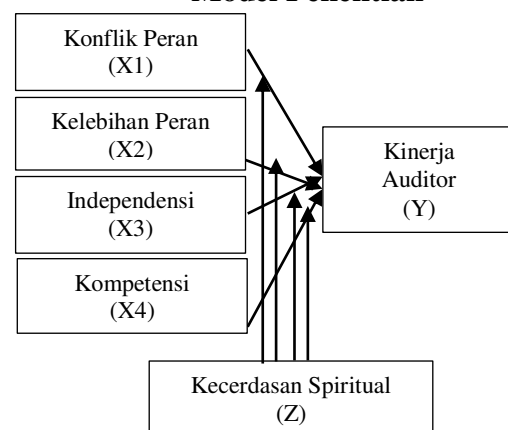
Kecerdasan Spiritual Memoderasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Pengetahuan, keahlian, dan pengalaman harus dibutuhkan oleh auditor untuk dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama (Efendy, 2010). Ketika konflik tercipta, kecerdasan spiritual bekerja secara maksimal ketika emosi tenang dan terkendali yang diatur oleh piranti kecerdasan emosional, sehingga kecerdasan intelektual bisa menghitung dengan efisien, tepat, cepat, serta tetap bergerak pada orbit spiritual (Lisda, 2009).

Ketika seseorang dapat melakukan fungsi kerjanya dengan baik maka auditor dapat melakukan audit dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik. Jadi, semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki auditor maka semakin tinggi pula kompetensi auditor yang dapat meningkatkan kinerja auditor. Dengan adanya kecerdasan spiritual dapat memperkuat kompetensi seorang auditor, sehingga kinerja auditor akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H₈ : Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : dibangun untuk tujuan penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru dan Padang. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP kota Pekanbaru dan Padang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat di mana penelitian dilakukan dengan cara mengirim kuesioner.

Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

Variabel Dependen

1. Kinerja Auditor

Kinerja auditor menurut Fanani *et al.* (2008) adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu 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.

Pengukuran variabel kinerja auditor dilakukan melalui 4 indikator yang dikutip dari Ulum dan Purnamasari (2015) yang diadopsi dari instrumen yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yang direplikasikan oleh Fanani *et al.* (2008).

Variabel Independen

1. Konflik Peran

Menurut Hanna dan Firnanti (2013) konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional.

Pengukuran variabel konflik peran dilakukan melalui 4 indikator yang dikutip dari Ulum dan Purnamasari (2015) yang diadopsi dari instrumen yang digunakan oleh Rizzo *et al.* (1970).

2. Kelebihan Peran

Menurut Abraham (1997) kelebihan peran adalah konflik dari prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas yang mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas.

Pengukuran variabel kelebihan peran dilakukan melalui 3 indikator yang dikutip dari Ulum dan Purnamasari (2015) yang diadopsi dari instrumen yang digunakan oleh Beehr *et al.* (1976).

3. Independensi

Menurut Mulyadi (2010:26) independensi adalah standar umum yang mengatur sikap mental independen auditor dalam menjalankan tugasnya.

Pengukuran variabel independensi dilakukan melalui 6 indikator yang dikutip dari Arifin (2014).

4. Kompetensi

Menurut Tuanakotta (2011) kompetensi merupakan keahlian seorang auditor diperoleh dari pengetahuan, pengalaman, dan pelatihan. Setiap auditor wajib memenuhi persyaratan tertentu untuk menjadi auditor.

Pengukuran variabel kompetensi dilakukan melalui 6 indikator yang dikutip dari Arifin (2014).

Variabel Moderasi

1. Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2007) menjelaskan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku hidup kita dalam makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang akan lebih bermakna dibandingkan yang lain.

Pengukuran variabel kecerdasan spiritual dilakukan melalui 9 indikator yang dikutip dari Ulum dan Purnamasari (2015) yang diadopsi dari instrumen yang digunakan oleh Zohar dan Marshall (2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Kuisisioner disebar pada 16 kantor akuntan publik yang berada di Pekanbaru dan Padang secara langsung. Dari 80 kuisisioner yang disebar, kuisisioner yang kembali sebanyak 60 kuisisioner (75%). Kuisisioner yang tidak kembali sebanyak 20 kuisisioner (20%). Kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 60 kuisisioner (75%).

Tabel 1
Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang disebar	80	100
Kuisisioner yang kembali	60	75
Kuisisioner	20	25

yang tidak kembali		
Kuisisioner yang dapat dianalisis	60	75

Sumber : Data Olahan, 2017

Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

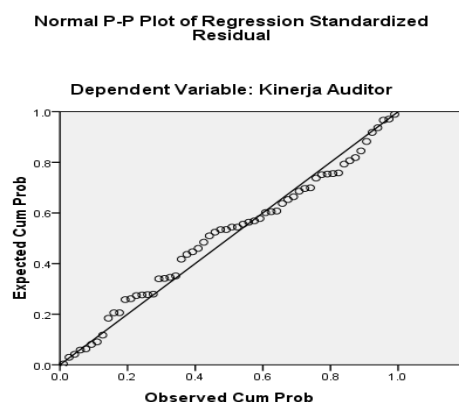
Dilihat dari uji validitas data didapatkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel konflik peran, kelebihan peran, independensi, kompetensi, kecerdasan spiritual, dan kinerja auditor adalah valid.

2. Hasil Uji Realibilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menghitung koefisien *Cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu pengukur dapat dikatakan dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih dari 0,6.

Hasil Uji Normalitas

Gambar 2



Sumber : Data Olahan, 2017

Pada gambar normal probability plot, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2

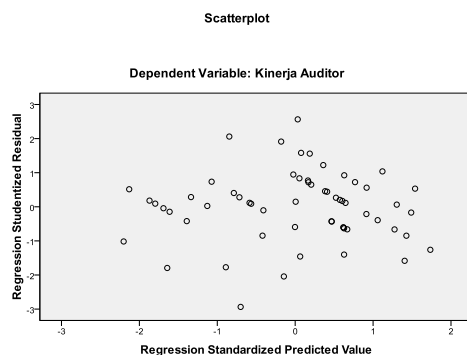
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konflik Peran	.140	7.142
Kelebihan Peran	.166	6.029
Indipendensi	.531	1.885
Kompetensi	.421	2.375
Kecerdasan Spiritual	.852	1.173

Sumber : Data Olahan, 2017

Dari hasil perhitungan analisis diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antar variabel bebas dan sebaliknya (Ghozali, 2009). Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3



Sumber : Data Olahan, 2017

Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser Test*.

Dari hasil perhitungan, menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter penduga.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -3.371 dengan signifikansi 0,002 dan diperoleh nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan $n - k - 1$: $\alpha/2 = 60 - 4 - 1$: $0,05/2 = 55$: $0,025 = \pm 2.004$ dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} (3.37) > t_{tabel} (2.005)$ dan $Sig (0,002) < 0,05$, jadi dapat dikatakan **H_{a1} diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Adanya koefisiensi β sebesar -0.375 menyatakan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi konflik peran, maka berkemungkinan akan terjadi penurunan pada kinerja auditor dan sebaliknya, jika konflik peran turun maka berkemungkinan akan terjadi peningkatan pada kinerja auditor.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -2.93 dengan signifikansi 0,005 dan diperoleh nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan $n - k - 1$: $\alpha/2 = 60 - 4 - 1$: $0,05/2 = 55$: $0,025 = \pm 2.004$ dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan.

Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} (2.93) > t_{tabel} (2.004)$ dan $Sig (0,005) < 0,05$, jadi dapat dikatakan **H_{a2} diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa Kelebihan Peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Adanya koefisiensi β sebesar -0.443 menyatakan kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kelebihan peran, maka berkemungkinan akan terjadi penurunan pada kinerja auditor dan sebaliknya, jika kelebihan peran turun maka berkemungkinan akan terjadi peningkatan pada kinerja auditor.

3. Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5.915 dengan signifikansi $0,000$ dan diperoleh nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan $n - k - 1: \alpha/2 = 60-4-1: 0,05/2 = 55 : 0,025 = \pm 2.004$ dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} (5,915) > t_{tabel} (2.004)$ dan $Sig (0,000) < 0,05$, jadi dapat dikatakan **H_{a3} diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Adanya koefisiensi β sebesar 0.435 menyatakan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi independensi, maka semakin tinggi pula kinerja auditor dan sebaliknya, jika independensi rendah maka rendah pula kinerja auditor.

4. Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,906$ dengan signifikansi $0,000$ dan diperoleh nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan $n - k - 1: \alpha/2 = 60-4-1: 0,05/2 = 55 : 0,025 = \pm 2.004$ dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{hitung} (2,906) > t_{tabel} (2.004)$ dan $Sig (0,000) < 0,05$, jadi dapat dikatakan **H_{a4} diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Adanya koefisiensi β sebesar 0.269 menyatakan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki auditor, maka semakin tinggi pula kinerja auditor dan sebaliknya, jika kompetensi yang dimiliki auditor rendah maka rendah pula kinerja auditor.

5. Hasil Pengujian Hipotesis Kelima

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel moderasi sebesar $2,106 > t_{tabel}$ sebesar $2,004$ dengan signifikansi $0,040 < 0,05$, jadi dapat dikatakan **H_{a5} diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual sebagai variabel moderasi mampu mempengaruhi hubungan antara Konflik Peran dengan Kinerja Auditor. Jadi dapat dijelaskan bahwa kecerdasan spiritual memperlemah pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.

6. Hasil Pengujian Hipotesis Keenam

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa

nilai t_{hitung} variabel moderasi sebesar $2,257 > t_{tabel}$ sebesar $2,004$, dengan signifikansi $0,028 < 0,05$, jadi dapat dikatakan **H_{a6} diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual sebagai variabel moderasi mampu mempengaruhi hubungan antara Kelebihan Peran dengan Kinerja Auditor. Jadi dapat dijelaskan bahwa kecerdasan spiritual memperlemah pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor.

7. Hasil Pengujian Hipotesis Ketujuh

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel moderasi sebesar $2,177 > t_{tabel}$ sebesar $2,004$ dengan signifikansi $0,034 < 0,05$. Jadi dapat dikatakan **H_{a7} diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual sebagai variabel moderasi mampu mempengaruhi hubungan antara Independensi dengan Kinerja Auditor. Jadi dapat dijelaskan bahwa kecerdasan spiritual memperkuat pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.

8. Hasil Pengujian Hipotesis Kedelapan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel moderasi sebesar $2,341 > t_{tabel}$ sebesar $2,004$ dengan signifikansi $0,023 < 0,05$, jadi dapat dikatakan **H_{a8} diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual sebagai variabel moderasi mampu mempengaruhi hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Auditor. Jadi dapat dijelaskan bahwa kecerdasan spiritual memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Konflik Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Konflik Peran, maka kemungkinan akan terjadi penurunan dalam Kinerja Auditor, dan sebaliknya jika semakin rendah Konflik Peran, maka kemungkinan akan terjadi peningkatan dalam Kinerja Auditor.
2. Kelebihan Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kelebihan Peran, maka kemungkinan akan terjadi penurunan dalam Kinerja Auditor, dan sebaliknya jika semakin rendah Kelebihan Peran, maka kemungkinan akan terjadi peningkatan dalam Kinerja Auditor.
3. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Independensi, maka kemungkinan akan terjadi peningkatan dalam Kinerja Auditor, dan sebaliknya jika semakin rendah Independensi, maka kemungkinan akan terjadi penurunan dalam Kinerja Auditor.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kompetensi, maka kemungkinan akan terjadi peningkatan dalam Kinerja Auditor, dan sebaliknya jika semakin rendah Kompetensi,

- maka kemungkinan akan terjadi penurunan dalam Kinerja Auditor.
5. Kecerdasan Spiritual memoderasi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Spiritual memperlemah pengaruh Konflik Peran terhadap kinerja auditor.
 6. Kecerdasan Spiritual memoderasi pengaruh Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Spiritual memperlemah pengaruh Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor.
 7. Kecerdasan Spiritual memoderasi pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Spiritual memperkuat pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor.
 8. Kecerdasan Spiritual memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Spiritual memperkuat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Rebecca. 1997. *Thinking Styles as Moderator of Role Stressor- Job Satisfaction Relationship*. Leadership & Organization Development Journal. Vol. 18, Iss. 5:236.
- 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 Vol.1 No.1: 40-69.
- Agoes, Sukrisno dan Ardana, I Cenik. 2014. *Etika Bisnis dan Profesi : Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ariati K, Kurnia. 2014. *Pengaruh Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderating (Studi Persepsi Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Jawa Tengah)*. Diponegoro Journal Of Accounting Vol. 3 No. 3.
- Efendy, Muhammad Taufik. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah*. Skripsi Universitas Diponegoro.
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto. 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Desember, Vol. 5, No. 2, hlm. 139-155.
- IAI (Ikatan Akuntansi Indonesia). 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Iroegbu, Manaseh N. 2014. *Impact of Role Overload on Job Performance among Construction Workers*. Asian Journal of Social Sciences and Management Studies, 1(3), pp: 83-86.
- Mahsun, Muhamad, Firma. S, dan Heribertus. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Ed 1. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Rahayu, Siti Kurnia dan Suhayati, Ely. 2010. *Konsep Dasar & Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Graha Ilmu.
- Rosally, Catherina dan Yulius Jogi. 2015. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Universitas Kristen Petra : Business Accounting Review Vol 3 No 2.
- Salju, Rismawati, dan Bachtiar, Muhammad Dirga. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur*. Jurnal Equilibrium Vol. 04 No.02.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Ofsett.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2011. *Berpikir Kritis dalam Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ulum, Roudhotul dan Purnamasari, Pupung. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran, Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Pemoderasi*. SNA XVIII Medan.
- Wiguna, Meilda. 2014. *Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Audit*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 11 No. 2: 503-519.
- _____. *Sanksi Pembekuan Izin Akuntan Publik Ben Ardi, CPA*, diakses melalui <http://pppk.kemenkeu.go.id/News/Details/22>. Pada tanggal 24 September 2016.