

**PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *ROLE AMBIGUITY*, *SELF-EFFICACY*,
SENSITIFITAS ETIKA PROFESI, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA AUDITOR DENGAN *EMOTIONAL QUOTIENT* SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

Meilda Wiguna

Universitas Riau

Abstrak: Penelitian ini menguji pengaruh *role stress*, *role ambiguity*, *self-efficacy*, sensitifitas etika profesi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan *emotional quotient* sebagai variabel moderating. Responden dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Batam, Medan. Jumlah auditor yang menjadi sampel penelitian ini adalah 145 auditor dari 29 Kantor Akuntan Publik. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *purposive sampling*, sedangkan metode pengolahan data yang digunakan peneliti adalah analisis regresi berganda dan analisis regresi *moderate* dengan menggunakan *software* SPSS versi 17.00 untuk mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *role conflict*, *role ambiguity* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja auditor. *Self-efficacy*, sensitifitas etika profesi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. *Emotional quotient* merupakan variabel moderating bagi *self-efficacy* dan sensitifitas etika profesi, tetapi bukanlah variabel moderating bagi *role conflict*, *role ambiguity*, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) menunjukan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 53,5% terhadap variabel dependen. Sementara 46,5% sisanya menjelaskan variabel independen lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Abstract: This study examines the influence of *role conflict*, *role ambiguity*, *self-efficacy*, sensitivity of professional ethics, leadership style to auditor performance with *emotional quotient* as Moderating variable. Respondents in this study are auditors who worked for public accounting firm in Pekanbaru, Batam, Medan. The number of auditor that were visited in this study were 145 auditors from 29 public accounting firms. The method of determining the sample is by using *purposive sampling method*, while the data processing methods used by researcher are the *multiple regression and moderate regression analysis*. The result shows that the *role conflict*, *role ambiguity*, negatively and significantly influence auditor performance. *Self-efficacy*, sensitivity of professional ethics, leadership style positively and significantly influence auditor performance. *Emotional quotient* can be a moderating variable to *self-efficacy*, sensitivity of professional ethics, but it cannot be a moderating variable for *role conflict*, *role ambiguity* and leadership style

Kata kunci: *Role conflict*, *role ambiguity*, *self-efficacy*, sensitifitas etika profesi, gaya kepemimpinan, *emotional quotient*, kinerja auditor

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan tugasnya profesi auditor memiliki sedikit perbedaan dengan profesi lainnya seperti pengacara atau dokter. Pengacara atau dokter, sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien sebagai pihak kedua yang merupakan pihak pemohon jasa. Auditor bukan saja dituntut untuk melayani klien (pihak kedua), tetapi dituntut untuk melayani masyarakat (pihak ketiga). Tanggung jawab utama auditor justru bukan pada klien sebagai pemohon jasa, akan tetapi kepada pihak ketiga. Hal ini merupakan karakteristik unik profesi auditor (Imam ghozali dan Ivan, 2009). Adanya tugas tersebut tidak serta merta menempatkan auditor pada posisi yang nyaman. Jika pihak eksternal tersebut memiliki kepentingan yang berbeda, auditor dapat berada pada posisi yang sulit. Akibat dari perbedaan kepentingan dari pihak-pihak tersebut akan menimbulkan dilema profesi sehingga tidak optimalnya kinerja auditor.

Tidak optimalnya peran auditor tersebut, pemakai jasa audit menyalahkan auditor atas kegagalan audit dan skandal keuangan yang terjadi. Kegagalan audit yang sering terjadi dapat menjadi cerminan terhadap kinerja auditor.

Kasus-kasus skandal akuntansi yang terjadi belakangan ini dapat menjadi cerminan tentang buruknya kinerja atau kegagalan peran oleh auditor yang berdampak besar bagi bisnis masyarakat. Di Indonesia sendiri kasus-kasus kegagalan audit juga banyak terjadi. Menteri Keuangan (Menkeu) RI telah banyak mengeluarkan sanksi baik berupa membayar denda bahkan sanksi

pembekuan aktifitas kepada auditor dan KAP yang bermasalah

Beberapa kemungkinan penyebab buruknya kinerja dari auditor tersebut antara lain: tingginya *role conflict*, tingginya *role ambiguity*, terganggunya *self-efficacy*, sensitifitas etika profesi pada auditor dan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Auditor akan dihadapi dalam potensial konflik peran maupun ketidakjelasan peran dalam menjalankan tugasnya, kurangnya *self-efficacy* bahkan pelanggaran-pelanggaran terhadap etika profesi serta gaya kepemimpinan yang tidak sesuai bagi lingkungan kerja.

Auditor dihadapkan oleh potensial konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual didalam organisasi dengan orang lain didalam dan diluar organisasi (Tsai dan Shis. 2005). Efek potensial dari konflik peran maupun ketidakjelasan peran sangatlah rawan, baik bagi individual maupun organisasi dalam pengertian konsekuensi emosional, seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan kinerja yang lebih rendah (Zaenal Fanani, 2008).

Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperoleh untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Kondisi ini terjadi karena kadangkala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Disini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh auditor dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor (Zaenal Fanani, 2008). Menurut Rizzo, House,

dan Lirtzman (1970) Teori peran (*role Theory*) menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ketidakjelasan peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan individu lain (Rahmawati, 2011).

Keyakinan terhadap diri sendiri sering disebut dengan *self-efficacy*. Badura (1997) dalam Engko (2008) menunjukkan bahwa, *self-efficacy* merupakan kemampuan mempresentasikan kognisi khusus dalam situasi dan kondisi tertentu. Kognisi merupakan kepercayaan seseorang tentang sesuatu yang didapatkan dari proses berpikir tentang seseorang atau sesuatu, kapasitas atau kemampuan kognisi bisa diartikan sebagai kecerdasan atau inteligensi. *Self-efficacy* mempunyai peranan yang tinggi terhadap kinerja individual, seperti tujuan yang diharapkan, insentif yang dihasilkan dan kesempatan yang dirasakan. Seseorang yang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi berfokus pada peluang yang lebih baik dan melihat rintangan sebagai hal yang diatasi..

Sensitifitas etika merupakan kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan. Selain menjadi seorang profesional yang memiliki sikap profesionalisme, setiap auditor juga diharapkan memegang teguh etika profesi yang sudah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), agar situasi persaingan yang tidak sehat dapat dihindarkan. Auditor dituntut memiliki intelektual dan sensitivitas tinggi karena seorang auditor dituntut memiliki kecakapan profesional agar mampu memberikan manfaat optimum dalam pelaksanaan tugasnya sebagaimana tertuang dalam

pasal 2 ayat 2 Kode Etik Akuntan Indonesia.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) dapat mempengaruhi kinerja auditor. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Wati, elya: 2010). Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam Kantor Akuntan Publik, gaya kepemimpinan ini sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kelangsungan dan kelancaran jalannya organisasi dan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja auditor.

Emotional Quotien (EQ) adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kemampuan ini saling melengkapi dan berbeda dengan kemampuan akademik murni, yaitu kemampuan kognitif murni yang diukur dengan intelektual Quotien (Goleman, 2001). Kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta untuk menanggapinya dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Kecerdasan emosional bukan merupakan lawan kecerdasan intelektual yang biasa kita kenal dengan

IQ, namun keduanya berinteraksi secara dinamis. Pada kenyataannya perlu diakui bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan disekolah, tempat kerja dan berkomunikasi di lingkungan masyarakat (Rahmawati, 2011).

Kemampuan seorang auditor untuk mengatur emosinya merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi auditor eksternal, bukan hanya kemampuan intelektual 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. Oleh karena itu kecerdasan emosional dapat mempengaruhi hubungan antara *role conflict*, *role ambiguity*, *self-efficacy*, sensitifitas etika profesi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dengan tolak ukur baik secara kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat mencapai peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Role Conflict (Konflik Peran)

Role conflict 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. Seseorang yang mengalami *role conflict* cenderung menimbulkan ketegangan psikologis yang berhubungan baik kesehatan mental maupun fisik sehingga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Role Ambiguity (Ketidakjelasan Peran)

Role ambiguity yaitu kurang memadainya informasi yang diterima oleh seseorang dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis karena *role ambiguity* merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stress kerja akibat dari terhalangnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Self-Efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2003). Menurut Philip dan Gully (1997) dalam Engko (2008) *self-efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan

perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan.

Sensitifitas Etika Profesi

Sensitifitas etika auditor didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika pada situasi profesional auditor (Hunt dan Vitell, 1986 dalam Aziza, 2008). Secara intuitif, auditor diharapkan dalam menjalankan profesi akuntannya lebih sensitif dalam memahami masalah etika profesi. Auditor harus melaksanakan standar etika dan mendukung tujuan dari norma profesional yang merupakan salah satu aspek komitmen profesional. Jadi, sensitivitas etika merupakan kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan.

Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Siagian (2002) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda antara para manajer, yaitu: perilaku berorientasi pada tugas (*task oriented behavior*), perilaku yang berorientasi pada hubungan (*relationship oriented behavior*), dan kepemimpinan partisipatif.

Emotional Quotient

Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Lebih lanjut, kecerdasan emosional yang

dimaksudkan oleh peneliti merupakan kemampuan individu untuk mengenali perasaannya sehingga dapat mengatur dirinya sendiri dan menimbulkan motivasi dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas hidupnya dan mampu berempati dan membina hubungan baik terhadap orang lain.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor

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 secara keseluruhan.

H₁: *Role conflict* berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor

Sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena kurang memadainya informasi yang diterima oleh seseorang dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

H₂: *Role ambiguity* berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja auditor

Self-Efficacy (efikasi diri) adalah persepsi/keyakinan tentang kemampuan diri sendiri. Bandura (1993) dalam Nadhiro (2010) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan

seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. Selanjutnya hubungan ini juga akan menunjukkan hubungan dengan kinerja. H₃: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh sensitifitas etika profesi terhadap kinerja auditor

Auditor harus melaksanakan standar etika dan mendukung tujuan dari norma profesional yang merupakan salah satu aspek komitmen profesional. Komitmen yang tinggi tersebut direfleksikan dalam tingkat sensitifitas yang tinggi pula untuk masalah yang berkaitan dengan etika profesional. Sensitifitas etika merupakan kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan. Pemahaman etika ini akan mengarahkan sikap, tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam mencapai hasil yang lebih baik.

H₄: Sensitifitas etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Kepemimpinan adalah cara pimpinan mempengaruhi bawahannya dalam bertindak menjalankan tugas atau tanggungjawabnya sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dengan adanya gaya kepemimpinan setiap pemimpin maka akan memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi.

Semakin cakupannya seorang pemimpin dalam mengatur atau mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja

(kinerja) bawahannya akan semakin baik.

H₅: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh *emotional quotient* terhadap hubungan antara *role conflict* dengan kinerja auditor

Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu (Zaenal Fanani, 2008). Dengan adanya pengaruh dari *emotional quotient* terhadap hubungan antara konflik peran dan kinerja, diharapkan bahwa seseorang yang menghadapi konflik peran tetap bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Karena didalam *emotional quotient* terdapat keterampilan sosial untuk manajemen konflik sehingga negosiasi dan pemecahan silang pendapat bisa dilakukan untuk mendapatkan tujuan yang sama.

H₆: *Emotional quotient* berpengaruh terhadap hubungan antara *role conflict* dengan kinerja auditor

Pengaruh *emotional quotient* terhadap hubungan antara *role ambiguity* dengan kinerja auditor

Role ambiguity terjadi ketika ekspektasi-ekspektasi peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak yakin apa yang dilakukan. *Role ambiguity* yang berkepanjangan dapat memupuk ketidakpuasan kerja, mengikis kepercayaan diri, dan menghambat kinerja. Dengan adanya *emotional quotient* maka seseorang akan memiliki pengaturan diri dimana akan mudah melakukan adaptabilitas terhadap lingkungan, dan termotivasi untuk melakukan inisiatif seperti melakukan pendekatan dan

berkomunikasi dengan baik sehingga ketidakjelasan peran bisa dihilangkan.

H₇: *Emotional quotient* berpengaruh terhadap hubungan antara *role ambiguity* dengan kinerja auditor

Pengaruh *emotional quotient* terhadap hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja auditor

Ketika seorang karyawan mempunyai keyakinan terhadap tugas yang dikerjakan dalam situasi tertentu, maka keberhasilan dalam menyelesaikan tugas semakin tinggi. Keberhasilan peluang penyelesaian tugas semakin besar jika diikuti dengan tingkat keyakinan yang tinggi (*self-efficacy*). Faktor-faktor khusus seperti empati, disiplin diri dan inisiatif mampu mempengaruhi kepercayaan diri seseorang. Faktor tersebut dikenal dengan sebagai kecerdasan emosional (EQ), dengan kata lain dengan adanya *emotional quotient* maka akan mempengaruhi hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja seseorang.

H₈: *Emotional quotient* berpengaruh terhadap hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja auditor.

Pengaruh *emotional quotient* terhadap hubungan antara sensitifitas etika profesi dengan kinerja auditor

Akan muncul dilema pada auditor dimana timbul suatu alasan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu karena harus mempertanggungjawabkan pekerjaannya pada pihak yang memiliki kepentingan berbeda-beda. Oleh karena itu etika profesi adalah upaya untuk mencari cara dalam menyelesaikan masalah dilema tersebut dengan mempertimbangkan keputusan yang paling etis dalam melakukan atau

memutuskan pemecahan suatu masalah, sehingga diharapkan dalam menjalankan profesi akuntannya lebih sensitif dalam memahami masalah etika profesi sesuai dengan komitmen profesional. Komitmen profesional tersebut direfleksikan dalam tingkat sensitifitas yang tinggi pula untuk masalah yang berkaitan dengan etika profesional.

Kecerdasan emosional (*emotional quotient*) berhubungan dengan kemampuan mengontrol implus dalam pengendalian diri dan empati. Pengendalian diri berkaitan dengan kemampuan memahami diri sendiri sehingga tidak kehilangan kendali diri yang merugikan diri sendiri, sedangkan empati berkaitan dengan kemampuan memahami orang lain sehingga tidak menimbulkan tindakan yang merugikan orang lain. Sehingga *emotional quotient* akan mempengaruhi hubungan antara sensitifitas etika profesi dan kinerja auditor.

H₉: *Emotional quotient* berpengaruh terhadap hubungan antara sensitifitas etika profesidengan kinerja auditor

Pengaruh *emotional quotient* terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, dimana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagian, 2002), namun tidak semua

H₁₀: *Emotional quotient* berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor

```
graph LR; X1[Role Conflict X1] --> EQ1[Emotional Quotient X6]; X1 --> EQ6[Emotional Quotient X6]; EQ1 --> EQ6; EQ6 --> Y[Kinerja Auditor Y]; X2[Role Ambiguity X2] --> EQ2[Emotional Quotient X6]; X2 --> EQ6; EQ2 --> EQ6; EQ6 --> Y; X3[Self-Efficacy X3] --> EQ3[Emotional Quotient X6]; X3 --> EQ6; EQ3 --> EQ6; EQ6 --> Y; X4[Sensitivitas Etika Profesi X4] --> EQ4[Emotional Quotient X6]; X4 --> EQ6; EQ4 --> EQ6; EQ6 --> Y; X5[Gaya Kepemimpinan X5] --> EQ5[Emotional Quotient X6]; X5 --> EQ6; EQ5 --> EQ6; EQ6 --> Y;
```

510

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Riau, Kepulauan Riau, Sumatera Utara. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP kota Pekanbaru, Batam, Medan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel kinerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti dari instrumen Dwilita dan Azhar (2011). Variabel *role conflict* diukur menggunakan instrumen yang digunakan oleh Zaenal Fanani (2008). Variabel *role ambiguity* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Zaenal Fanani (2008). Variabel *self-efficacy* diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Chen et al. Variabel sensitifitas etika profesi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Dodik Aryanto (2010). Gaya Kepemimpinan diukur menggunakan instrumen yang telah dikembangkan Sri Trisnarningsih (2007). *Emotional Quotient (EQ)* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rahmawati (2011).

Teknik Analisis Data

Uji Hipotesis

Pengujian dengan analisis Regresi Berganda

Hipotesis 1 sampai hipotesis 5

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Pengujian dengan analisis regresi moderate (*Moderate Regression Analysis-MRA*)

Hipotesis keenam (H_6)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_6 X_6 + \beta_7 (X_1 X_6) + \varepsilon$$

Hipotesis ketujuh (H_7)

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \beta_6 X_6 + \beta_8 (X_2 X_6) + \varepsilon$$

Hipotesis kedelapan (H_8)

$$Y = \alpha + \beta_3 X_3 + \beta_6 X_6 + \beta_9 (X_3 X_6) + \varepsilon$$

Hipotesis kesembilan (H_9)

$$Y = \alpha + \beta_4 X_4 + \beta_6 X_6 + \beta_{10} (X_4 X_6) + \varepsilon$$

Hipotesis kesepuluh (H_{10})

$$Y = \alpha + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_{11} (X_5 X_6) + \varepsilon$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Kuisisioner disebarkan pada 29 kantor akuntan publik yang berada di Pekanbaru, Batam, dan Medan secara langsung. Dari 145 kuisisioner yang disebarkan, kuisisioner yang kembali sebanyak 100 kuisisioner (68,97%). Kuisisioner yang tidak mendapatkan respon sebanyak 45 kuisisioner (31,03%). Kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 90 kuisisioner (62,07%).

Hasil Uji Analisis Data

Hasil Uji Validitas

Dilihat dari uji validitas data didapatkan bahwa nilai r hitung dari item pernyataan untuk semua variabel lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *role conflict*, *role ambiguity*, *self-efficacy*, sensitifitas etika profesi, gaya kepemimpinan, *emotional quotient*, kinerja auditor adalah valid.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 1.
Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
<i>Role Conflict</i>	0,904	0,6	Reliabel
<i>Role Ambiguity</i>	0,840	0,6	Reliabel
<i>Self – Efficacy</i>	0,933	0,6	Reliabel
Sensitifitas Etika Profesi	0,946	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,803	0,6	Reliabel
<i>Emotional Quotient</i>	0,923	0,6	Reliabel
Kinerja Auditor	0,901	0,6	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel baik variabel *role conflict*, *role ambiguity*, *self – efficacy*, sensitifitas etika profesi, gaya kepemimpinan, *emotional quotient*, kinerja auditor lebih besar 0,60 sehingga dikatakan *reliable*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari hasil perhitungan diperoleh *Asymptotic Significances* sebesar 0,940

Uji Autokorelasi

Dari hasil perhitungan analisis data diatas, angka DW sebesar 1,563 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi, karena angka DW berada diantara -2 sampai +2

Uji Heteroskedastisitas

Dari tabel diatas diperoleh p-value antara p-variabel independen dengan absolut residual sebesar 0,065; 0,203; 0,990; 0,711; 0,263; 0,565 > 0,05. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

> 0,05. Dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Dari hasil perhitungan analisis diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel independen < 10 dan *tollerance* > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Diperoleh bahwa nilai *R Square* sebesar 0,535. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 53,5%, sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil Uji Simultan (F test)

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa $F_{hitung} (21,500) > F_{tabel} (2,32)$ dengan Sig. (0,000) > 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 2.

Hasil Regresi Parsial Hipotesis Pertama

Variabel Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
<i>Role Conflict</i> (X ₁)	-0,322	-2,345	-1.988	0,021	H ₁ Diterima

a. Dependent Variable: KA

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

Dengan demikian, $t_{hitung} (-2,345) < t_{tabel} (-1,988)$ dengan signifikansi $(0,021) < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja auditor. Jadi, *role conflict* yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami auditor

yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja secara potensial bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 3.

Hasil Regresi Parsial Hipotesis Kedua

Variabel Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
<i>Role Ambiguity</i> (X ₂)	-0,410	-2,268	-1.988	0,026	H ₂ Diterima

a. Dependent Variable: KA

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

Dengan demikian, $t_{hitung} (-2,268) < t_{tabel} (-1,988)$ dengan signifikansi $(0,026) < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja auditor. *Role*

ambiguity yang dialami oleh auditor seperti tidak adanya arah kebijakan yang jelas dan ketidakpastian tentang otoritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Tabel 4.

Hasil Regresi Parsial Hipotesis Ketiga

Variabel Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X ₃)	0,469	2,970	1.988	0,004	H ₃ Diterima

a. Dependent Variable: KA

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

Dengan demikian, $t_{hitung} (2,970) > t_{tabel} (1,988)$ dengan signifikansi $(0,004) < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa *self-*

efficacy berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor. Kepercayaan terhadap kemampuan diri,

keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual

Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

Tabel 5.

Hasil Regresi Parsial Hipotesis Keempat

Variabel Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Sensitifitas Etika Profesi (X ₄)	0,447	2,962	1.988	0,004	H ₄ Diterima

a Dependent Variable: KA

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

Dengan demikian, $t_{hitung} (2,962) > t_{tabel} (1,988)$ dengan signifikansi $(0,004) < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa sensitifitas etika profesi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor. Pemahaman terhadap kode etik atau etika auditor yang mengarah pada sikap, tingkah laku, dan

perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya berupaya untuk menjaga mutu, citra dan martabat auditor. Sensitifitas etika profesi ini diperlukan agar auditor dapat menjalankan tugas dan kewajibannya secara objektif.

Hasil Pengujian Hipotesis Kelima

Tabel 6.

Hasil Regresi Parsial Hipotesis Kelima

Variabel Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₅)	0,461	2,968	1.988	0,004	Ha ₅ Diterima

a Dependent Variable: KA

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

Dengan demikian, $t_{hitung} (2,968) > t_{tabel} (1,988)$ dengan signifikansi $(0,004) < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan

merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja auditor.

Hasil Pengujian Hipotesis Keenam

Tabel 7.

Hasil Regresi Parsial Hipotesis Keenam

Variabel Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
<i>Role Conflict</i> (X ₁)	1,347	1,243	1,988	0,217	H ₆ Ditolak
<i>Emotional Quotient</i> (X ₆)	0.786	1,134	1,988	0,192	
Moderat (X ₁ X ₆)	-0,042	-1,842	1,988	0,069	

a Dependent Variable: KA

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

Dengan demikian, t_{hitung} (-1,842) < t_{tabel} (1,988) dengan signifikansi (0,069) > (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *emotional quotient* bukan variabel moderasi terhadap hubungan antara *role conflict* terhadap kinerja auditor. Dalam

penelitian ini *emotional quotient* tidak dapat membantu auditor saat dihadapkan pada tekanan atau tuntutan yang diberikan oleh peran-peran yang dimiliki auditor tersebut dalam mencapai kinerjanya.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketujuh

Tabel 8.

Hasil Regresi Parsial Hipotesis Ketujuh

Variabel Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
<i>Role Ambiguity</i> (X ₂)	0,074	0,055	1,988	0,956	H ₇ Ditolak
<i>Emotional Quotient</i> (X ₆)	0,137	0,188	1,988	0,851	
Moderat (X ₂ X ₆)	-0,020	-0,669	1,988	0,505	

a Dependent Variable: KA

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

Dengan demikian, t_{hitung} (-0,669) < t_{tabel} (1,988) dengan signifikansi (0,505) > (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *emotional quotient* bukan variabel moderasi terhadap hubungan antara *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Ditolaknya 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 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.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedelapan

Tabel 9.

Hasil Regresi Parsial Hipotesis Kedelapan

Variabel Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X ₃)	-2,540	-2,302	1,988	0,024	H ₈ Diterima
<i>Emotional Quotient</i> (X ₆)	-2,320	-3,321	1,988	0,001	
Moderat (X ₃ X ₆)	0,067	3,110	1,988	0,003	

a Dependent Variable: KA

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

Dengan demikian, t_{hitung} (3,110) > t_{tabel} (1,988) dengan signifikansi (0,003) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *emotional quotient* merupakan variabel moderasi terhadap hubungan antara *self-efficacy* terhadap kinerja auditor. *Self-efficacy* pada diri auditor apabila

dimanfaatkan dengan baik akan meningkatkan kinerja auditor, dengan adanya moderating dari *emotional quotient* maka hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja auditor akan semakin baik.

Hasil Pengujian Hipotesis Kesembilan

Tabel 10.

Hasil Regresi Parsial Hipotesis Kesembilan

Variabel Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Sensitivitas Etika Profesi (X ₄)	-2,380	-2,447	1,988	0,016	H ₉ Diterima
<i>Emotional Quotient</i> (X ₆)	-2,843	-3,547	1,988	0,001	
Moderat (X ₄ X ₆)	0,064	3,350	1,988	0,001	

a Dependent Variable: KA

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

Dengan demikian, t_{hitung} (3,350) > t_{tabel} (1,988) dengan signifikansi (0,001) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *emotional quotient* merupakan variabel moderasi terhadap hubungan antara sensitifitas etika profesi terhadap kinerja auditor. Sensitifitas etika profesi pada diri auditor dapat mengatur tingkah laku

sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada, sehingga tidak lagi terjadi kecurangan-kecurangan dalam menjalankan fungsinya. Dengan adanya *emotional quotient* maka akan memperkuat hubungan antara sensitifitas etika profesi dan kinerja auditor.

Hasil Pengujian Hipotesis Kesepuluh

Tabel 11.

Hasil Regresi Parsial Hipotesis Kesepuluh

Variabel Independen	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X ₅)	0,526	0,390	1,988	0,697	H ₁₀ Ditolak
<i>Emotional Quotient</i> (X ₆)	-0,406	-0,401	1,988	0,690	
Moderat (X ₅ X ₆)	0,002	0,057	1,988	0,955	

a Dependent Variable: KA

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

Dengan demikian, $t_{hitung} (0,057) < t_{tabel} (1,988)$ dengan signifikansi $(0,955) > (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa *emotional quotient* bukan merupakan variabel moderasi terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja auditor. Para pemimpin organisasi lah yang memiliki gaya kepemimpinan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu *emotional quotient* pada diri seorang auditor tidak akan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari atasannya. Sehingga *emotional quotient* tidak mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa variabel *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel *self-efficacy*, sensitifitas etika profesi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel *emotional quotient* merupakan variabel moderating bagi hubungan antara *self-efficacy* dan sensitifitas etika profesi

terhadap kinerja auditor. Tetapi *emotional quotient* bukanlah variabel moderating bagi hubungan antara *role conflict*, *role ambiguity* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Keterbatasan

Tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian, mengingat kesibukan dari masing-masing auditor, dan responden meminta agar kuesioner ditinggalkan, sehingga penulis tidak bisa mengendalikan jawaban responden. Oleh karena itu, jawaban yang diberikan oleh responden belum tentu menggambarkan keadaan sebenarnya. Penelitian ini hanya menggunakan *emotional quotient* sebagai variabel moderating, sehingga berkemungkinan ada variabel lain lagi yang mempengaruhi hubungan *role conflict*, *role ambiguity*, *self-efficacy*, sensitifitas etika profesi, dan gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor.

Saran

Perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tiap responden. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel independen dan variabel moderating lainnya untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat diketahui bagaimana menciptakan kinerja auditor yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. 2009. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi, Vol. 1, No. 1, hal 40-69
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, Mark S. Beasley. 2010. *Auditing and Assurance Service An integrated Approach. 13th edition*. Pearson education Inc, Upper Saddle River. New Jersey.
- Arifah, Nurul. 2012. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Ariyanto, Dodik. Ardani Mutia Jati. 2010. *Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Sensitivitas Etika Profesi terhadap Produktifitas Kerja Auditor Eksternal*. Jurnal Akuntansi .Universitas Udayana.
- Badura. 1997. *Social Learning Theory*. New Jersey: Prectice Hall Inc.
- Boynton, William C. and Raymond N Johnson. 2003. *Modern Auditing*. Alih bahasa oleh Drs.Paul A Rajoe, MM dkk. Jakarta:Erlangga.
- Cartwright, Susan and Constantinos Pappas. 2007. *Emotional Intelligence, Its Measurement and Implications for the Workplace*. *International Journal of Management Reviews*. Vol 10, Issue 2, pp.149-171.
- Chen, G., S. M. Gully, and D. Eden. 2001. *Validation of a new general self-efficacy scale*. *Organizational Research Methods* 4 (1): 62–83.
- Duska, Ronald F dan Brenda Shay Duska. 2005. *Accounting Ethics*. Maldon MA. USA: Blackwell Publishing.
- Dwilita, Handrayani. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stress dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Medan*, Universitas Sumatra Utara. Medan. Tesis.
- Engko, Cecilia. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individu dengan Self-Efficacy dan Self Esteem sebagai Variabel Moderating*. Universitas Patimura. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, vol. 10 No.1 April.
- Fanani, Zaenal. 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia: Vol 5 no.2.
- Goleman, Daniel. 2002. *Emotional Intelligence-Kecerdasan Emosional*. Gramedia. Jakarta.
- Gozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi IV. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- James, Gibson. L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan, jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Jordan. 2002. *Emotional Intelegency as a Moderator of Emotional and behavior reaction*. Academy of Management Review.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2007. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. Mc. Graw-Hill. International Edition. New York. International Edition.13th Edition. Upper Saddle River. New Jersey 07458.
- Rahmawati. 2011. *Pengaruh Role Stress terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating*. Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi.
- Rapina. 2008. *Hubungan Supervisi, Tekanan Peran (Role Stress) dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta*. Jurnal Ilmiah Akuntansi, Vol 7 No. 1 Mei Hal 40-70.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Trisnaningsih, S., 2003. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 6, No. 2, Mei.
- Tsai, Ming Tien and Chia Mei Shis. 2005. *The Inflence of Organizational and Personal Ethic On Role Conflict Among Manager Marjeting: An Empirical Investigation*. Journal of Management International 22, no.1:54-62.
- Wati, Elya, Lismawati, dan Nila Aprilia. 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto.