



Peran Motivasi Sebagai *Moderating Variable* Pada Pengaruh Peran Konflik, Ambiguitas, EI, Dan SI Terhadap Kinerja Auditor

The Role of Motivation as a Moderating Variable on the Effect of the Role of Conflict, Ambiguity, EI, and SI on Auditor Performance

Imelda Dian R, Muhammad Nasih*

Universitas Airlangga Surabaya, Indonesia

This study aims to determine the role of motivation variables on the effects of Role Conflict, Role Ambiguity, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Auditor Performance in Public Accountants. Data were collected through a questionnaire method to 46 respondents using simple random sampling technique. This study uses quantitative analysis which includes validity, reliability, and hypothesis testing through the R² test, t-test, f-test, and moderation regression analysis (MRA) test. Data analysis techniques using multiple linear regression and moderated regression analysis (MRA) which serves to prove the research hypothesis. The results showed that role conflict and role ambiguity had no partial effect on auditor performance, whereas emotional and spiritual intelligence had a partial effect on auditor performance. Role conflict, role ambiguity, emotional intelligence, and spiritual intelligence simultaneously affect auditor performance. Motivation is not a moderating variable but a moderate predictor.

OPEN ACCESS

ISSN 2548-3501 (online)

Edited by:

Eny Maryanti

Reviewed by:

Hafiez S.

*Correspondence:

*Imelda Dian R
imeldadian@umsida.ac.id*

Received: 5 January 2020

Accepted: 20 January 2020

Published: 31 January 2020

Citation:

IDR and MN (2020) Peran Motivasi Sebagai Moderating Variable Pada Pengaruh Peran Konflik, Ambiguitas, EI, Dan SI Terhadap Kinerja Auditor. Journal of accounting Science. 4:1. doi: 10.21070/jas.v4i1.401

Keywords: Auditor performance, Role conflict, EI, SI, Motivation

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas, EI, dan SI terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner kepada responden dengan teknik simple random sampling. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang meliputi uji validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis yang melalui uji R², uji-t, uji-f, dan uji analisis regresi moderasi (MRA). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan analisis regresi moderat (MRA) yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja auditor, sedangkan kecerdasan emosi dan spiritual memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja auditor. Konflik peran, ambiguitas, EI, dan SI secara simultan mempengaruhi kinerja auditor. Motivasi bukan variabel moderasi tetapi prediktor moderat.

Keywords: Kinerja auditor, Konflik peran, EI, SI, Motivasi

PENDAHULUAN

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan suatu organisasi jasa dengan didirikan berlandaskan kepada Perpu serta telah memperoleh izin praktek berlandaskan UU (No 5 Tahun 2011) yang membahas mengenai akuntan publik atau AP. Kantor akuntan publik memiliki tanggung jawab dalam hal pemeriksaan laporan keuangan yang dimiliki suatu entitas. Kantor Akuntan Publik biasanya dikenal sebagai eksternal auditor untuk membedakannya dengan internal auditor (Arens et al. (2015) . Dalam hal menilai hasil audit yang telah dilakukan auditor, baik klien maupun publik selalu menjadikan kinerja auditor sebagai perhatian utama (Maulana (2012) . Ini menandakan bahwa profesi sebagai akuntan publik atau auditor eksternal memiliki tugas yang penting di kalangan masyarakat. Adanya beberapa kasus mengenai pelanggaran audit juga dapat memengaruhi pandangan negatif dari masyarakat terhadap kinerja auditor eksternal, salah satu contoh kasus yang ada di Indonesia seperti yang dikutip media online (bisnis.tempo.co), yaitu kasus yang telah dialami KAP Purwantono, Suherman, dan Surja. KAP tersebut merupakan mitra dari Kantor Akuntan Publik Ernst & Young's (EY) yang dikenai sanksi sebesar satu juta dolar atau setara dengan 13,3 miliar rupiah pada USA selaku pihak kontroler atas kesalahan dalam memberi laporan hasil audit (Rahim and Wagini (2019). Peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya kasus seperti ini, auditor eksternal tersebut akan cenderung dinilai memiliki kinerja yang buruk oleh kalangan publik. Hal tersebut akan memengaruhi keputusan klien dalam menggunakan jasa profesional mereka selanjutnya. Salah satu faktor yang menjadi penyebab seorang auditor mengalami *role stress* adalah mereka sering dihadapkan dengan situasi kerja yang kurang kondusif dan mereka juga harus berkorelasi dengan berbagai macam orang baik dari dalam maupun dari luar organisasi (Aida and Rahmawati (2015) . Sari (2011) menjelaskan *role pressure* memiliki 3 bagian yaitu *role conflict*, *role ambiguity*, and *role overload* . Penelitian Utami and Naharyo (2013) dan Mahaputra and Putra (2014) menjelaskan pada ruang lingkup kerja auditor, adanya dua instruksi yang timbul secara bersamaan tapi inkonsisten menyebabkan seorang auditor mengalami *role conflict* (Utami and Naharyo (2013). Dua peran itu akan membuat auditor seringkali mengalami posisi kerja yang tidak sesuai atau bertentangan. adanya penjabaran diatas, mendorong peneliti untuk menguji penelitian mengenai Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Emotional Intelligence*, dan *Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah Surabaya dan Sidoarjo dengan *Motivation* Sebagai Variabel Moderating. *Role ambiguity* menyebabkan akuntan publik mengalami kebingungan dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya dan hal tersebut menyebabkan penurunan kinerja (Gunawan and Ramdan (2012) . Artinya jika tingkat *role conflict* dan tingkat ketidakjelasan peran yang dialami seorang auditor semakin tinggi, maka auditor tersebut cenderung akan mengalami penurunan kinerja. Selain faktor *role conflict* dan *role ambiguity*, sebagai seorang yang ahli dalam

mengaudit dituntut untuk memiliki EI dan juga SI. Kesuksesan seseorang dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual (IQ) sebesar 20%, sementara sisanya sebesar 80% dipengaruhi faktor lain yaitu SI (SQ) dan EI (EQ) (Goleman (2006) . ? pernah melakukan penelitian mengenai pengaruh EQ dan SQ terhadap kinerja auditor yang hasilnya menunjukkan bahwa EQ dan SQ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor (Anggraini (2015) . Motivasi yang kuat dapat memengaruhi hasil pemeriksaan atau audit karena itu adalah kinerja seorang auditor. Ketahanan perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu secara terus-menerus, kekuatan respons seorang karyawan saat memilih suatu tindakan tertentu, serta arah perilaku seseorang selalu berkaitan dengan motivasi (Tampubolon (2015). Dengan adanya penjabaran diatas, mendorong peneliti untuk menguji penelitian mengenai Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Emotional Intelligence*, dan *Spiritual Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah Surabaya dan Sidoarjo dengan *Motivation* Sebagai Variabel Moderating.

Variabel penelitian yang digunakan adalah variabel independen, yaitu *role conflict*, *role ambiguity*, *emotional intelligence*, dan *spiritual intelligence*. Sedangkan variabel dependensi adalah kinerja auditor dan *motivation* sebagai variabel moderating. Pada Gambar 1 merupakan Kerangka Konseptual penelitian ini:

[Figure 1 about here.]

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini dengan metode penelitian kuantitatif. Pemilihan metode kuantitatif ini sesuai dengan penelitian ini karena untuk menguji hipotesis yang ditentukan dengan cara melakukan penelitian pada sebuah populasi/sampel dengan menggunakan random untuk pengambilan sampel, instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, serta analisis datanya bersifat kuantitatif (Sugiyono (2016) . Penelitian ini dilakukan di KAP wilayah Surabaya dan Sidoarjo yang sudah terdaftar di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Tabel 1 merupakan pengukuran variabel.

[Table 1 about here.]

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu auditor yang berkerja di 16 KAP wilayah Surabaya dan Sidoarjo yang sebagian besar telah terdaftar di Kememtrian Keuangan republik Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan random sampling dengan pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menyebarkan 318 kuisioner.

Teknik Analisis

Uji Kualitas Data

Langkah pertama yang harus dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan uji validitas dan reabilitas alat ukur, dengan maksud agar alat ukur yang valid dan reliable dalam pengumpulan data akan menghasilkan penelitian yang valid dan reliable. Sehingga semua perhitungan dalam teknik analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social science*).

Pengujian Hipotesis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel dependen. Uji analisis ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS), maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor a = Konstanta

b = koefisien regresi X_1 = variabel *role conflict*

X_2 = variabel *role ambiguity*

X_3 = variabel *emotional intelligence*

X_4 = variabel *spiritual intelligence*

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel X atau independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang ada dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y atau dependen.

Moderated Regression Analysis

Analisis regresi moderasi adalah aplikasi khusus regresi dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi antara satu atau lebih variabel independen [13]. Dalam pengujian variabel moderasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5Z + b_6X_1Z + b_7X_2Z + b_8X_3Z + b_9X_4Z + e \quad (2)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden yang tersebar di 12 KAP. Kuisioner yang terkumpul 46 kuisioner dan semuanya dapat diolah sebagai data penelitian. Karakteristik responden pria 63% dan wanita 37%. Berdasarkan usia responden yang berusia 20-25 tahun 52,2%, usia 26-30 adalah 37% dan usia 31-35% adalah 10,8%. karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun 6,5%, 1 sampai dengan 2 tahun 34,8%, 2 sampai 4 tahun 39,1% dan

lebih dari 4 tahun adalah 19,6%. Hasil uji validitas dan uji reabilitas pada Tabel 2

[Table 2 about here.]

[Table 3 about here.]

Hasil Uji Hipotesis

[Table 4 about here.]

- Predictors: (Constant), Spiritual Intelligence, Role Ambiguity, Emotional Intelligence, Role Conflict
- Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,367 atau 36,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja auditor yang dapat dijelaskan oleh variabel *role conflict*, *role ambiguity*, *emotional intelligence*, dan *spiritual intelligence* adalah sebesar 36,7% sedangkan sisanya 63,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

[Table 5 about here.]

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Berdasarkan tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,776 + (-0,003)X_1 + (-0,142)X_2 + 0,237X_3 + 0,307X_4 \quad (3)$$

1. Berdasarkan tabel Tabel 5 diketahui *role conflict* (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,036 < 2,019$) dan nilai signifikan ($0,971 > 0,05$), maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *role conflict* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
2. Berdasarkan tabel Tabel 5 diketahui *role ambiguity* (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,870 < 2,019$) dan nilai signifikan ($0,069 > 0,05$), maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *role ambiguity* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
3. Berdasarkan tabel Tabel 5 diketahui *emotional intelligence* (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,535 > 2,019$) dan nilai signifikan ($0,015 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor.
4. Berdasarkan tabel diatas diketahui *spiritual intelligence* (X_4) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,607 > 2,019$) dan nilai signifikan ($0,013 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *spiritual intelligence* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

[Table 6 about here.]

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji f diatas dapat diketahui bahwa nilai dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,519 > 2,60$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel *role conflict* (X_1), *role ambiguity* (X_2), *emotional intelligence* (X_3), dan *spiritual intelligence* (X_2) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

[Table 7 about here.]

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Signifikan *role conflict* X_1 ($0,083$) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *role conflict* dengan kinerja auditor. Sehingga tidak dapat untuk dilakukan uji moderasi karena syarat utama uji moderating adalah harus ada pengaruh signifikan antara variabel X ke variabel Y. $Y = 25,204 + (-0,169)X_1$

[Table 8 about here.]

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai Signifikan X_2 ($0,017$) $< 0,05$, dan t_{hitung} adalah $-2,483 > t_{tabel}$ $2,015$ untuk uji regresi sederhana. Maka dapat disimpulkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat untuk dilakukan uji moderasi dan hasil persamaan 1 sebagai berikut: $Y = 25,156 + (-0,184)X_2(5)$

[Table 9 about here.]

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel X_2 (*role ambiguity*) adalah $0,031 < 0,05$ dan nilai signifikan dari Z (*Motivation*) adalah $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *role ambiguity* dan *motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dengan persamaan sebagai berikut : $Y = 17,256 + (-0,143)X_2 + 0,344Z$

[Table 10 about here.]

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa nilai signifikan dari interaksi variabel X_2 dan Z menunjukkan nilai $0,213 > 0,05$, sehingga tidak ada interaksi antara variabel X_2 dan Z. Dengan membandingkan ketiga persamaan diatas maka dapat diperoleh informasi bahwa persamaan 2 memiliki hasil signifikan dan persamaan 3 memiliki hasil tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *motivation* merupakan predictor moderasi (independen) karena variabel Z berhubungan dengan variabel Y, tetapi tidak ada interaksi antara variabel Z dan variabel X_2 .

$$Y = 27,620 + (-0,847)X_2 + (-0,142)Z + 0,033X_2Z (7)$$

[Table 11 about here.]

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai Signifikan X_3 ($0,000$) $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *emotional intelligence* dengan kinerja auditor. Sehingga dapat untuk dilakukan uji moderasi dan hasil persamaan 1 sebagai berikut : $Y = 14,414 + 0,367X_3$

[Table 12 about here.]

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel X_3 (*emotional intelligence*) adalah $0,019 < 0,05$ dan nilai signifikan dari Z (*Motivation*) adalah $0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* dan *motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,626 + 0,235X_3 + 0,267Z ($$

[Table 13 about here.]

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan Tabel 13 diketahui bahwa nilai signifikan dari interaksi variabel X_3 dan Z menunjukkan nilai $0,549 > 0,05$, sehingga tidak ada interaksi antara variabel X_3 dan Z. Dengan membandingkan ketiga persamaan diatas maka dapat diperoleh informasi bahwa persamaan 2 memiliki hasil signifikan dan persamaan 3 memiliki hasil tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *motivation* merupakan predictor moderasi (independen) karena variabel Z berhubungan dengan variabel Y, tetapi tidak ada interaksi antara variabel Z dan variabel X_3 .

$$Y = 1,933 + 0,681X_3 + 0,761Z + (-0,023)X_3Z (10)$$

[Table 14 about here.]

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai Signifikan X_4 ($0,001$) $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *spiritual intelligence* dengan kinerja auditor. Sehingga dapat untuk dilakukan uji moderasi dan hasil persamaan 1 sebagai berikut : $Y = 13,231 + 0,423X_4(11)$

[Table 15 about here.]

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 15 diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel X_4 (*spiritual intelligence*) adalah $0,027 < 0,05$ dan nilai signifikan dari Z (*Motivation*) adalah $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *spiritual intelligence* dan *motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 10,249 + 0,273X_4 + 0,295Z (12)$$

[Table 16 about here.]

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 16 diketahui bahwa nilai signifikan dari interaksi variabel X_4 dan Z menunjukkan nilai $0,983 > 0,05$, sehingga tidak ada interaksi antara variabel X_4 dan Z . Dengan membandingkan ketiga persamaan diatas maka dapat diperoleh informasi bahwa persamaan 2 memiliki hasil signifikan dan persamaan 3 memiliki hasil tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *motivation* merupakan predictor moderasi (independen) karena variabel Z berhubungan dengan variabel Y , tetapi tidak ada interaksi antara variabel Z dan variabel X_4 .

$$Y = 9,880 + 0,290X_4 + 0,314Z + (-0,001)X_4Z$$

Pembahasan

Role conflict tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di wilayah Surabaya dan Sidoarjo

Sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat di ketahui bahwa Hipotesis satu (H1) adalah *role conflict* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran dianggap sebagai suatu tuntutan dalam profesi auditor serta tanggung jawab yang lumrah terjadi dalam praktik dunia kerja yang harus dihadapi oleh auditor tanpa menimbulkan pengaruh terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Gunawan and Ramdan (2012) yang menyimpulkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor di wilayah DKI-Jakarta.

Role ambiguitiy tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di wilayah Surabaya dan Sidoarjo

Sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat di ketahui bahwa Hipotesis dua (H2) adalah *role ambiguity* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua (H2) ditolak. Artinya secara statistik hasil menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada KAP di wilayah Surabaya dan Sidoarjo. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Maulana (2012)

Emotional Intelligence berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di wilayah Surabaya dan Sidoarjo.

Sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat di ketahui bahwa Hipotesis tiga (H3) adalah *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor bisa lebih mengontrol emosi dalam menghadapi tuntutan klien, dan bekerja sama

dengan baik terhadap tim yang nantinya memengaruhi kinerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Anggraini (2015)

Spiritual Intelligence berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di wilayah Surabaya

Sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat di ketahui bahwa Hipotesis empat (H4) adalah *spiritual intelligence* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat (H4) diterima. Hal ini membuktikan bahwa SI yang dimiliki seorang auditor mampu mengelola akal, diri, dan nafsu mereka agar lebih berhati-hati dalam melakukan audit sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Fitriyani and Amalia (2018)

Role conflict, role ambiguity, emotional intelligence, dan spiritual intelligence berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di wilayah Surabaya dan Sidoarjo

Sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat di ketahui bahwa Hipotesis lima (H5) adalah *role conflict*, *role ambiguity*, *emotional intelligence*, dan *spiritual intelligence* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima (H5) diterima. Artinya secara statistik hasil menunjukkan bahwa *role conflict*, *role ambiguity*, *emotional intelligence*, dan *spiritual intelligence* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor pada KAP di wilayah Surabaya dan Sidoarjo.

Motivation tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara role conflict dengan kinerja auditor

Sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat di ketahui bahwa Hipotesis enam (H6) adalah *motivation* memperkuat atau memperlemah hubungan antara *role conflict* dengan kinerja auditor. Berdasarkan hasil persamaan 1 uji moderasi didapatkan hasil bahwa *role conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menyebabkan tidak dapat dilakukannya uji persamaan 2 dan persamaan 3 pada *moderated regression analysis*.

Motivation tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara role ambiguity dengan kinerja auditor

Hipotesis tujuh (H7) adalah *motivation* memperkuat atau memperlemah hubungan antara *role ambiguity* dengan kinerja auditor. Berdasarkan hasil persamaan 1 uji moderasi didapatkan hasil bahwa *role ambiguity* berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan ditunjukkan nilai signifikan dari uji regresi

sederhana. Hasil uji moderasi persamaan 2 hasilnya menunjukkan bahwa variabel Z berpengaruh terhadap kinerja auditor. Maka dari hasil ketiga persamaan uji moderasi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *motivation* merupakan *predictor* moderasi (independen) karena variabel Z berhubungan dengan variabel Y, tetapi tidak ada interaksi antara variabel Z dan variabel X_2 . Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Muryanto (2011) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memengaruhi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai (Nafsiah (2014)).

Motivation tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara emotion alintelligence dengan kinerja auditor

Hipotesis delapan (H8) adalah *motivation* memperkuat atau memperlemah hubungan antara *emotional intelligence* dengan kinerja auditor. Berdasarkan hasil persamaan 1 uji moderasi didapatkan hasil bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan ditunjukkan nilai signifikan dari uji regresi sederhana. Hasil uji moderasi persamaan 2 hasilnya menunjukkan bahwa variabel Z berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikan. Maka dari hasil ketiga persamaan uji moderasi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *motivation* merupakan *predictor* moderasi (independen) karena variabel Z berhubungan dengan variabel Y, tetapi tidak ada interaksi antara variabel Z dan variabel X_3 . Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Utami and Naharyo (2013) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memengaruhi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai

Motivation Tidak Dapat Memperkuat Atau Memperlemah Hubungan Antara Spiritual Intelligence Dengan Kinerja Auditor

Hipotesis sembilan (H9) adalah *motivation* memperkuat atau memperlemah hubungan antara *spiritual intelligence* dengan kinerja auditor. Berdasarkan hasil persamaan 1 uji moderasi didapatkan hasil bahwa *spiritual intelligence* berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan ditunjukkan nilai signifikan dari

uji regresi sederhana. Hasil uji moderasi persamaan 2 hasilnya menunjukkan bahwa variabel Z berpengaruh terhadap kinerja auditor. Maka dari hasil ketiga persamaan uji moderasi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *motivation* merupakan *predictor* moderasi (independen) karena variabel Z berhubungan dengan variabel Y, tetapi tidak ada interaksi antara variabel Z dan variabel X_4 . Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Fogarty et al. (2000) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memengaruhi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel *role conflict* (X_1) dan *role ambiguity* (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor, sedangkan variabel *emotional intelligence* (X_3) dan *spiritual intelligence* (X_4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil uji F (simultan), variabel *role conflict*, *role ambiguity*, *emotional intelligence*, dan *spiritual intelligence* berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil uji MRA (*Moderated Regression Analysis*), variabel *motivation* merupakan *predictor* moderasi (independen) sehingga tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel X dan variabel Y.

PENDANAAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendanaan mandiri dari peneliti.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada semua pihak, auditor KAP yang ada di Surabaya dan Sidoarjo atas partisipasinya dan membantu hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik dan lancari.

REFERENCES

- Aida, R. N. and Rahmawati, E. (2015). Pengaruh Modal Intelektual dan Pengungkapannya Terhadap Nilai Perusahaan: Efek Intervening Kinerja Perusahaan. doi: 10.18196/jai.2015.0035.96-109. <https://dx.doi.org/10.18196/jai.2015.0035.96-109>.
- Anggraini, M. (2015). Pengaruh Partisipasi (Ta'awun), Transparansi (Balagha), Dan AKuntabilitas (Mas'Auliyah).
- Arens, A. A., Elder, R. J., and Beasley, M. S. (2015). *Auditing & Jasa Assurance, Ke-15* (Jakarta: Erlangga).
- Fitriyani, D. Y. and Amalia (2018). Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2013).
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., Moore, R. K., et al. (2000). Antecedents And Consequences Of Burnout In Accounting: Beyond The Role Stress Model. *Behav. Res. Account* 12, 31–67.
- Goleman (2006). *Working With Emotional Intelligence (Terjemahan)* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama).
- Gunawan, H. and Ramdan, Z. (2012). Pengaruh Konflik Peran, Ketidaktepatan Peran, Kelebihan Peran, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. *Binus Business Review* 3, 825–839.
- Indonesia, A. (2001).
- Lubis, A. I. (2011). Akuntansi Keprilakuan.
- Mahaputra, I. P. U. R. and Putra, I. W. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah 8, 230–244.
- Maulana (2012). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidaktepatan Peran, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*.
- Nafsiah, S. N. (2014). Pengaruh EI Dan SI Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawas Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Perwakilan Sumatera Selatan. vol. 8 of 33, In *Konferensi Ilmiah Akuntansi I*, ed. and others. 44.

- Nimran, U. (2004). *Perilaku Organisasi*.
- Rahim, A. and Wagini (2019). Analisis Kinerja Pengelolaan Keuangan Manajemen Berbasis Sekolah Di Sdit'iqro 1 Bengkulu.
- Sari, R. P. (2011). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Dan Corporate Governance Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Perusahaan Di Internet.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta).
- Tampubolon, P. (2015). *Perilaku Keorganisasian* (Ghalia Indonesia).
- Utami, E. and Naharyo, E. (2013). 'Auditors' Personality In Increasing The Burnout. *J. Econ. Business, Account. Ventur* 16, 161–170.

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted

in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2020 and . This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

LIST OF TABLES

1	Definisi Operasional dan Pengukuran	63
2	Hasil Uji Validitas	64
3	Hasil Uji Reliabilitas	65
4	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) ModelSummary	66
5	Hasil Uji t Coefficients^a	67
6	Hasil Uji F	68
7	Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 1 Variabel X ₁ dengan Y	69
8	Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 1 Variabel X ₂ terhadap Y	70
9	Coefficients^a	71
10	Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 3 Variabel X ₂ , Z, X ₂ Z terhadap Y	72
11	Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 1 Variabel X ₃ terhadap Y	73
12	Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 2 Variabel X ₃ , Z terhadap Y	74
13	Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 3 Variabel X ₃ , Z, X ₃ Z terhadap Y	75
14	Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 1 Variabel X ₄ terhadap Y	76
15	Coefficients	77
16	Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 3 Variabel X ₄ , Z, X ₄ Z terhadap Y	78

TABLE 1 | Definisi Operasional dan Pengukuran

Nama variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
Role Conflict (X1)	Role conflict merupakan salah satu penyebab dari timbulnya rasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> ● a. ● b. ● c. 	[14]
Role Ambiguity (X2)	Role ambiguity terjadi karena tidak tercukupinya informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diwengankan.	<ul style="list-style-type: none"> ● a. ● b. ● c. ● d. ● e. 	[15]
Emotional Intelligence (X3)	kemampuan untuk mengenali, memahami, serta mengelola perasaan diri sendiri dan orang lain, dan juga mampu menggunakan perasaan tersebut menjadi sumber energi dan informasi untuk memandu pikiran dalam melakukan tindakan [<ul style="list-style-type: none"> ● a. ● b. ● c. ● d. ● e. 	[10]
Spiritual Intelligence (X4)	Spiritual intelligence adalah kesanggupan jiwa dari seseorang dalam menjadikan dirinya manusia seutuhnya dengan melakukan kegiatan positif.	<ul style="list-style-type: none"> ● a. ● b. ● c. 	[16]
Kinerja Auditor (Y)	Kinerja auditor merupakan output dari kerja seorang auditor yang sudah dicapai dan sesuai dengan tugas yang diamanahkan padanya.	<ul style="list-style-type: none"> ● a. ● b. ● c. ● d. 	[17]
Motivation (Z)	Motivasi adalah usaha yang dilakukan seseorang untuk mencukupi kebutuhannya	<ul style="list-style-type: none"> ● a. ● b. 	[15]

TABLE 2 | Hasil Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Sig	Ket	Variabel	Pearson Correlation	Sig	Ket
Role Conflict (X1)				Role Ambiguity (X2)			
Soal 1	0,698**	0,000	Valid	Soal 1	0,854**	0,000	Valid
Soal 2	0,759**	0,000	Valid	Soal 2	0,925**	0,000	Valid
Soal 3	0,757**	0,000	Valid	Soal 3	0,833**	0,000	Valid
Soal 4	0,650**	0,000	Valid	Soal 4	0,904**	0,000	Valid
Soal 5	0,583**	0,000	Valid	Soal 5	0,816**	0,000	Valid
Soal 6	0,739**	0,000	Valid	Soal 6	0,829**	0,000	Valid
Variabel	Pearson Correlation	Sig	Ket	Variabel	Pearson Correlation	Sig	Ket
Emotional Intelligence (X3)				Spiritual Intelligence (X4)			
Soal 1	0,827**	0,000	Valid	Soal 1	0,667**	0,000	Valid
Soal 2	0,816**	0,000	Valid	Soal 2	0,728**	0,000	Valid
Soal 3	0,711**	0,000	Valid	Soal 3	0,769**	0,000	Valid
Soal 4	0,830**	0,000	Valid	Soal 4	0,737**	0,000	Valid
Soal 5	0,793**	0,000	Valid	Soal 5	0,460**	0,001	Valid
Soal 6	0,807**	0,000	Valid	Soal 6	0,540**	0,000	Valid
Variabel	Pearson Correlation	Sig	Ket	Variabel	Pearson Correlation	Sig	Ket
Kinerja Auditor (Y)				Motivation (Z)			
Soal 1	0,753**	0,000	Valid	Soal 1	0,795**	0,000	Valid
Soal 2	0,753**	0,000	Valid	Soal 2	0,715**	0,000	Valid
Soal 3	0,625**	0,000	Valid	Soal 3	0,469**	0,001	Valid
Soal 4	0,685**	0,000	Valid	Soal 4	0,527**	0,000	Valid
Soal 5	0,614**	0,000	Valid	Soal 5	0,628**	0,000	Valid
Soal 6	0,800**	0,000	Valid	Soal 6	0,697**	0,000	Valid

TABLE 3 | Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Role Conflict (X1)	0,777	Reliabel
Role Amiguity (X2)	0,930	Reliabel
Emotional Intelligence (X3)	0,884	Reliabel
Spiritual Intelligence (X4)	0,696	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,783	Reliabel
Motivation (Z)	0,705	Reliabel

TABLE 4 | Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 dimension 0	,650a	,423	,367	1,60441

TABLE 5 | Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,776	3,167		4,034	,000		
	Role Conflict	-,003	,094	-,005	-,036	,971	,684	1,461
	Role Ambiguity	-,142	,076	-,270	-1,870	,069	,675	1,482
	Emotional Intelligence	,237	,093	,332	2,535	,015	,823	1,215
	Spiritual Intelligence	,307	,118	,337	2,607	,013	,840	1,191

TABLE 6 | Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,417	4	19,354	7,519	,000a
	Residual	105,540	41	2,574		
	Total	182,957	45			

TABLE 7 | Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 1 Variabel X_1 dengan Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
			Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25,204	1,614		15,619	,000
	Role Conflict	-,169	,096	-,258	-1,772	,083

TABLE 8 | Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 1 Variabel X₂ terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
			Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25,156	1,148		21,905	,000
	Role Ambiguity	-,184	,074	-,351	-2,483	,017

TABLE 9 | Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
			Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,256	2,157		8,000	,000
	Role Ambiguity	-,143	,064	-,272	-2,225	,031
	Motivation	,344	,084	,504	4,115	,000

TABLE 10 | Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 3 Variabel X₂, Z, X₂Z terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
			Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27,620	8,465		3,263	,002
	Role Ambiguity	-,847	,560	-1,610	-1,513	,138
	Motivation	-,142	,393	-,207	-,360	,720
	X ₂ Z	,033	,026	1,423	1,265	,213

TABLE 11 | Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 1 Variabel X₃ terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
			Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,414	2,024		7,122	,000
	Emotional Intelligence	,367	,092	,514	3,974	,000

TABLE 12 | Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 2 Variabel X₃, Z terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
			Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,626	2,110		5,509	,000
	Emotional Intelligence	,235	,097	,330	2,427	,019
	Motivation	,267	,093	,391	2,876	,006

TABLE 13 | Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 3 Variabel X₃, Z, X₃Z terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
			Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,933	16,181		,119	,905
	Emotional Intelligence	,681	,744	,954	,915	,365
	Motivation	,761	,823	1,114	,925	,360
	X3Z	-,023	,037	-1,160	-,604	,549

TABLE 14 | Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 1 Variabel X₄ terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
			Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13,231	2,647		4,998	,000
	Spiritual Intelligence	,423	,122	,464	3,478	,001

TABLE 15 | Coefficients

Model		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
			Std. Error			
1	(Constant)	10,249	2,555		4,011	,000
	Spiritual Intelligence	,273	,119	,299	2,293	,027
	Motivation	,295	,089	,432	3,308	,002

TABLE 16 | Hasil Uji Moderasi dengan Persamaan 3 Variabel X₄, Z, X₄Z terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
			Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,880	17,519		,564	,576
	Spiritual Intelligence	,290	,826	,318	,351	,727
	Motivation	,314	,919	,460	,342	,734
	X ₄ Z	-,001	,043	-,040	-,021	,983

LIST OF FIGURES

1 Kerangka Konseptual 80

