

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE*, KONFLIK PERAN, DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**  
**(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang dan Surakarta)**



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Disusun Oleh :**  
**SIGIT SUSATMOKO**  
**B 200 130 282**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2017**

## **HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE*, KONFLIK PERAN DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**

**(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang dan Surakarta)**

## **PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**SIGIT SUSATMOKO**  
**B 200 130 282**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing,

  
**Dr. Noer Sasongko, M.Si., Ak.**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE*, KONFLIK PERAN DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**

**(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang dan Surakarta)**

Disusun oleh:

**SIGIT SUSATMOKO**

**B 200 130 282**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 14 Oktober 2017  
Dan dinyatakan telah memenuhi isyarat

Dewan penguji:

1. **Dr. Noer Sasongko, M.Si., Ak.**  
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Dr. Zulfikar, S.E., M.Si.**  
(Anggota I DewanPenguji)
3. **Drs. Yuli Tri Cahyono, M.M., Ak.**  
(Anggota II DewanPenguji)

(.....)  
(.....)  
(.....)



Dekan,

**Dr. Samsudin, M.M.**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan bertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Oktober 2017

Penulis,



SIGIT SUSATMOKO

B 200 130 282

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE*,  
KONFLIK PERAN, DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA  
AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL  
PEMODERASI**

**(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang dan Surakarta)**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, konflik peran, dan ketidakjelasan peran, dan terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Semarang dan Surakarta. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *purposive sampling*, dengan metode pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda dan analisis regresi moderate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, dan konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor, namun ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kecerdasan emosional memoderasi interaksi antara gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, dan konflik peran terhadap kinerja auditor, namun kecerdasan emosional tidak memoderasi interaksi antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, konflik peran, ketidakjelasan peran, kecerdasan emosional, kinerja auditor

**Abstract**

*This study aimed to examine the effect of leadership style, understanding of good governance, role conflict and, role ambiguity on the performance of auditors with emotional quotient as moderating variables. This type of research is quantitative. Respondents in this study is the auditors who work for Public Accounting Firms in Semarang and Surakarta. The method of determining the sampel is by using purposive sampling method, while the data processing method used by researcher are the multiple regression analysis and moderate regression analysis. The results shows that the leadership style, understanding of good governance, and role conflict have a effect on the performance of auditors, but role ambiguity do not an effect on the performance of auditors. Emotional quotient moderates the interaction between leadership style, understanding of good governance, and role conflict on the performance of auditors, but emotional quotient does not moderate interaction between role ambiguity on the performance of auditors.*

**Keywords:** *leadership style, understanding of good governance, role conflict, role ambiguity, emotional quotient, auditor performance*

**1. PENDAHULUAN**

Profesi akuntan publik memiliki peranan penting bagi masyarakat yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab auditor (Rahmawati, 2011) dalam Ulum dan Purnamasari (2013). Seorang auditor harus bersikap profesional dalam

melaksanakan tugasnya. Sikap Profesional dapat dilihat dari kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kondisi kerja yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Dari daftar sanksi AP dan KAP 2010 yang dikeluarkan oleh pusat pembinaan akuntan dan jasa penilai (PPAJP) menyatakan bahwa sebanyak 1 akuntan publik yang dikenakan sanksi pembekuan izin, 17 akuntan publik yang dikenakan sanksi pencabutan izin, dan 17 cabang KAP yang dikenakan sanksi pencabutan izin pada tahun 2010. Data tersebut menunjukkan, bahwa kinerja auditor masih kurang baik. Setidaknya hal ini menjadi pembelajaran bersama bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia untuk lebih meningkatkan kinerja mereka (Widodo,2008) dalam Ulum dan Purnamasari (2013). Pesatnya persaingan dikalangan auditor dan berkembangnya profesi tersebut menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi.

Gibson (1996) dalam Ulum dan Purnamasari (2015) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang, dan salah satu faktor utamanya adalah gaya kepemimpinan. KAP dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin yang handal yang mampu mengantisipasi masa depan serta dapat mengambil peluang dari perubahan yang ada. Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang memiliki keunggulan sehingga dapat mengarahkan perusahaan dan para stafnya untuk sampai pada tujuan KAP seperti yang dinyatakan Gary Yukl (2001) dalam Lawalata, Said, Mediaty (2011). Menurut Effendi (1992) dalam Ulum dan Purnamasari (2013) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Akuntan publik dalam menjalankan profesinya diatur oleh kode etik profesi. Di Indonesia dikenal dengan nama Kode Etik Akuntan Indonesia. Dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya. Selain memperhatikan kode etik sebagai akuntan dan khususnya auditor, seseorang yang berprofesi sebagai auditor juga harus memperhatikan prinsip dasar *Good Governance* ditempat ia bekerja. Satyo dalam Wanadri dan Astuti (2015) mengatakan bahwa kode

etik saja tidak cukup untuk membuat perilaku karyawan dan perusahaan menjadi lebih baik dan etis. *Good Governance* mempunyai 5 prinsip dasar yang ada pada KAP, yaitu keadilan, transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, dan objektif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah peran auditor. Dalam menjalankan tugasnya, auditor biasanya dihadapkan oleh potensi konflik peran. Forgyaty *et al.* (2000) menyatakan terdapat tiga jenis role stress yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran. Utami dan Nahartyo (2013) dalam Widyastari dkk. (2014) menyatakan bahwa dalam lingkungan auditor konflik peran muncul dari dua perintah berturut-turut tetapi tidak konsisten. Konflik peran 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 (Fanani dkk., 2008) dalam Widyastari, dkk. (2014). Oleh karena itu dibutuhkan suatu solusi untuk dapat keluar dari tekanan konflik dan ketidakjelasan peran tersebut dan untuk dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan, pemahaman good governance, konflik peran, dan ketidakjelasan peran dengan kinerja auditor. Terdapat inkonsistensi hasil-hasil penelitian-penelitian tersebut, dapat disebabkan oleh adanya faktor-faktor lain yang memengaruhi hubungan variabel dependen dan independen, yang menyebabkan timbulnya perbedaan hasil penelitian. Peneliti menggunakan waktu atau tahun yang berbeda pada masing-masing penelitiannya. Populasi sampel dan KAP yang digunakan pada beberapa peneliti juga berbeda. Dari faktor yang mengganggu pada penelitian ini, maka muncul faktor kontinjensi. Faktor kontinjensi dapat dijelaskan dengan menggunakan teori kontinjensi.

Melalui pendekatan kontinjensi memungkinkan untuk mengevaluasi salah satu variable yang terdapat pada teori kontinjensi yaitu dengan menggunakan variabel moderating. Variabel moderating memungkinkan adanya variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi.

Kecerdasan emosional 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. 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) dalam Wiguna (2014). Oleh karena itu kecerdasan emosional dapat mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melakukan survei. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data dari objeknya. Metode yang dipergunakan untuk memperoleh data primer yakni dengan menggunakan kuesioner yakni menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja di KAP sebagai responden dalam penelitian ini.

### **2.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Semarang dan Surakarta. Penelitian ini mengambil sampel auditor-auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Semarang dan Surakarta dengan teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling karena pengambilan sampel anggota dengan menggunakan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2007).

### **2.3 Data dan Sumber Data**

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja pada KAP di kota Semarang dan Surakarta sebagai responden dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor yang bekerja pada KAP di kota Semarang dan Surakarta sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner dikirimkan sendiri oleh peneliti secara langsung kepada masing-masing KAP di kota Semarang dan Surakarta. Pengiriman kuesioner tersebut dilakukan oleh peneliti dengan tujuan agar tingkat pengembalian

(response rate) kuesioner bisa lebih tinggi. Sedangkan untuk pengambilan kuesioner peneliti juga mengambil sendiri secara langsung.

## **2.4 Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional**

### **2.4.1 Kinerja Auditor**

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai 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. Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Fisher (2001).

### **2.4.2 Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan, Menurut Effendi (1992) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996) dalam Ulum dan Purnamasari (2015).

### **2.4.3 Pemahaman *Good Governance***

Pemahaman *good governance* didefinisikan sebagai sejauh mana seorang auditor memahami konsep tata kelola yang baik (Sitio dan Indah, 2014). Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh *Indonesian Institute of Corporate Governance* dalam Trisnaningsih (2007).

### **2.4.4 Konflik Peran**

Menurut Fanani, *et al.* (2007) dalam Ulum dan Purnamasari (2015) Konflik peran atau *role conflict* adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisasi pengendalian birokratis organisasi yang tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Rizzo *et al.* (1970).

### **2.4.5 Ketidakjelasan Peran**

Ketidakjelasan peran atau *role ambiguity* adalah tidak cukupnya informasi yang diberikan serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, kepastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan. Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Rizzo *et al.* (1970).

#### 2.4.6 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional 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. Variabel kecerdasan emosional ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Shailendra Singh (2004).

#### 2.4.7 Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderating (*Moderating Regression Analysis*) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi dengan rumus persamaannya. Teknik analisis data ini digunakan untuk melakukan pengujian mengenai persepsi auditor atas pengaruh gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi. Sebelum analisis regresi linier berganda dilakukan dahulu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian digunakan sebagai dasar dalam membuat kesimpulan. Kesimpulan disusun sesuai dengan masalah dan hipotesis penelitian. Model regresi berganda ditunjukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$KA = \alpha + \beta_1 GK + \beta_2 GG + \beta_3 KP + \beta_4 KTP + \beta_5 KEC + \beta_6 GK * KEC + \beta_7 GG * KEC + \beta_8 KP * KEC + \beta_9 KTP * KEC + e$$

Keterangan:

KA : Kinerja Auditor

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$  : Koefisien Regresi

GK : Gaya Kepemimpinan

GG : Pemahaman *Good Governance*

KP : Konflik Peran

KTP : Ketidakjelasan Peran

KEC : Kecerdasan Emosional

e : *error term* (variabel yang tidak dijelaskan dalam model)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang 6 variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan (GK),

pemahaman *good governance* (GG), konflik peran (KP), ketidakjelasan peran (KTP), kecerdasan emosional (KEC), dan kinerja auditor (KA) adalah valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,304).

### 3.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian yang meliputi gaya kepemimpinan (GK), pemahaman *good governance* (GG), konflik peran (KP), ketidakjelasan peran (KTP), kecerdasan emosional (KEC) dan kinerja auditor (KA) adalah reliabel.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa signifikansinya adalah sebesar 0,562 yang berarti signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka data dalam penelitian ini dinyatakan data berdistribusi normal. Hasil uji multikolenieritas menunjukkan bahwa dapat diketahui tidak terjadi masalah multikolinearitas dari persamaan penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Tolerance Value*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa besarnya nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\alpha$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

### 3.4 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

#### a. Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan (GK) diketahui nilai  $t_{hitung}$  (4,225) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,026) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, H1 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh terhadap Kinerja auditor.

#### b. Pemahaman *Good Governance*

Variabel Pemahaman *Good Governance* (GG) diketahui nilai  $t_{hitung}$  (-3,113) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,026) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,004 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, H2 diterima, artinya Pemahaman *Good Governance* (GG) berpengaruh terhadap Kinerja auditor..

c. Konflik Peran

Variabel Konflik Peran (KP) diketahui nilai  $t_{hitung}$  (-3,520) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,026) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, H3 diterima, artinya Konflik Peran (KP) berpengaruh terhadap Kinerja auditor.

d. Ketidakjelasan Peran

Variabel Ketidakjelasan Peran (KTP) diketahui nilai  $t_{hitung}$  (0,491) lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  (2,026) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,627 > \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, H4 ditolak, artinya Ketidakjelasan Peran (KTP) tidak berpengaruh terhadap Kinerja auditor. Skeptisme Profesional

e. Interaksi Antara Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional

Interaksi antara variabel gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional diketahui nilai  $t_{hitung}$  (-4,232) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,026) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, H6 diterima, artinya variabel kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

f. Interaksi Antara Variabel Pemahaman *Good Governance* dan Kecerdasan Emosional

Interaksi antara variabel pemahaman *good governance* dan kecerdasan emosional diketahui nilai  $t_{hitung}$  (3,138) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,026) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,004 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, H7 diterima, artinya variabel kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan antara pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor.

g. Interaksi Antara Variabel Konflik Peran dan Kecerdasan Emosional

Interaksi antara variabel konflik peran dan kecerdasan emosional diketahui nilai  $t_{hitung}$  (3,814) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,026) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, H8 diterima, artinya variabel kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan antara konflik peran terhadap kinerja auditor.

h. Interaksi Antara Variabel Ketidakjelasan Peran dan Kecerdasan Emosional

Interaksi antara variabel ketidakjelasan peran dan kecerdasan emosional diketahui nilai  $t_{hitung}$  (-0,930) lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  (2,026) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,359 > \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, H9 ditolak, artinya variabel

kecerdasan emosional tidak dapat memoderasi hubungan antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

### 3.5 Pembahasan

#### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data, variabel Gaya Kepemimpinan (GK) diketahui nilai  $t_{hitung}$  (4,225) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,026) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti **H1 diterima**, artinya Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh terhadap Kinerja auditor.

#### b. Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data, variabel Pemahaman *Good Governance* (GG) diketahui nilai  $t_{hitung}$  (3,113) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,026) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,004 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti **H2 diterima**, artinya Pemahaman *Good Governance* (GG) berpengaruh terhadap kinerja auditor.

#### c. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data, variabel Konflik Peran (KP) diketahui nilai  $t_{hitung}$  (-3,520) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,026) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti **H3 diterima**, artinya Konflik Peran (KP) berpengaruh terhadap Kinerja auditor. Hal ini juga menunjukkan adanya pengaruh negatif antara konflik peran terhadap kinerja auditor.

#### d. Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data, variabel Ketidakjelasan Peran (KTP) diketahui nilai  $t_{hitung}$  (0,491) lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  (2,026) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,627 > \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti **H4 ditolak**, artinya Ketidakjelasan Peran (KTP) tidak berpengaruh terhadap Kinerja auditor.

#### e. Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis data, interaksi antara variabel gaya kepemimpinan dengan kecerdasan emosional memiliki nilai  $t_{hitung}$  (-4,232) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,026) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti **H5 diterima**, maka dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel pemoderasi semu (*quasi moderasi*) hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

**f. Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil analisis data, interaksi antara pemahaman *good governance* dan kecerdasan emosional diketahui nilai  $t_{hitung}$  (3,138) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,004 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti **H6 diterima**, maka dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel pemoderasi semu (*quasi moderasi*) hubungan antara pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor.

**g. Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil analisis data, interaksi antara variabel konflik peran dan kecerdasan emosional diketahui nilai  $t_{hitung}$  (3,814) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti **H7 diterima**, maka dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan variabel pemoderasi semu (*quasi moderasi*) hubungan antara konflik peran terhadap kinerja auditor.

**h. Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil analisis data, interaksi antara variabel ketidakjelasan peran dan kecerdasan emosional diketahui nilai  $t_{hitung}$  (-0,930) lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,359 > \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti **H8 ditolak**, artinya variabel kecerdasan emosional tidak dapat memoderasi hubungan antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, dan konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Untuk interaksi antara gaya kepemimpinan dengan kecerdasan emosional, interaksi pemahaman *good governance* dengan kecerdasan emosional, dan interaksi konflik peran dengan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan interaksi ketidakjelasan peran dengan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

## 4.2. Keterbatasan

Dalam pelaksanaan penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan yang dialami oleh, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan tersebut antara lain :

- a. Keterbatasan penelitian ini terbatas pada jumlah sampel yaitu Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang dan Surakarta.
- b. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pengukuran kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol responden dalam menjawab instrument penelitian, akibatnya ada beberapa kuesioner yang terjawab di luar ketentuan.
- c. Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, pemahaman good governance, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi.

## 4.3. Saran

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel moderating atau mengganti variabel moderating kecerdasan emosional dengan variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap interaksi variabel ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.
- b. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya gaya kepemimpinan, pemahaman good governance, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi.
- c. Penelitian lebih lanjut dapat memperluas daerah survei agar dapat menambah jumlah responden, sehingga hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara generalisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. 2008. “ Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan) Jilid 1 (edisi empat)”. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Agustina, Lidya. 2009. “Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta)”. *Jurnal Akuntansi* 1:40-55.

- Ermawati, dkk. 2014. "Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Bali)". *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Volume 2, Nomor 1*.
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif, Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Indonesia*. 5(2): Hal:139-155.
- Fogarty, T.J., *et al.* 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond The Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Salemba Empat. Jakarta.
- Gibson James. L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gunawan, Hendra., dan Zulfitriy Ramdan. 2012. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. *BINUS BUSINESS REVIEW* Vol. 3 No. 2 : 825-839.
- Halim, Abdul. 2008. *Auditing Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan Jilid 1 Edisi Keempat*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Hanna, Elizabeth., Friska Firmanti. 2013. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Volume 15, Nomor 1*, ISSN: 1410-9875.
- Joko Utomo. 2010. "Antecedent Role Stressor Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pemimpin (Studi Empirik pada Kepala Puskesmas di Propinsi JawaTengah)". *Jurnal Manajemen*. Staf pengajar Universitas Muria Kudus.
- Kristiyanti, LMS. 2015. "Pengaruh Emotional Quotient dan Self Efficacy terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)". *Jurnal Akuntansi dan Pajak Volume 16, Nomor 1*, ISSN: 1412-629X.
- Lawalata, dkk. 2011. "Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor". Makassar.
- Noor, Mochammad Ali dan Ardiani Ika Sulistyawati. 2011. Kecerdasan Emosional dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 1 No.1 Hal.10-21.
- Nugraha, Ida Bagus Satwika Adhi., I Wayan Ramantha. 2015. "Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Volume 13, Nomor 3*, ISSN: 2303-1018.
- Putra, Kadek Arya Adi., Dodik Ariyanto. 2016. "Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, Locus of Control, Struktur Audit, dan Komitmen Organisasi terhadap

Kinerja Auditor”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Volume 14, Nomor 1*, ISSN: 2303-1018.

- Patria, Rifki. 2016. “Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kap Di Pekanbaru Padang dan Batam)”. *JOM Fekon*. Vol. 3. 1. Februari (2016):881-895.
- Rizzo, J., House, R., dan Lirtzman. 1970. “Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations”, *Administrative Science Quarterly*: 150-163
- Sanjaya, Frengky. 2012. Peran Pemoderasi Kecerdasan Emosi pada Stress Kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen* 3: 155-163
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. “Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta)”. Surakarta.
- Sigh, Shailendra. 2004. “Development of Measure of Emotional Intelligence”. *National Academy of Psychology*. India. Vol. 49, Nos 2-3: 136-141
- Sitio, Ristina., Indah Anisykurlillah. 2014. *Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor*. Semarang.
- Sunu, Gede Gangga Wiweka. 2013. “Kompetensi, Independensi, Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Auditor BPK”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Volume 5, Nomor 1*, ISSN: 2302-8556.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X. Makassar 26-28 Juli 2007.
- Trisnawati, Meita., I Dewa Nyoman Badera. 2015. “Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran pada Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Volume 10, Nomor 3*, ISSN: 2302-8556.
- Ulum, Roudhotul., Pupung Purnamasari. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran, Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Pemoderasi”. Simposium Nasional Akuntansi 18. Bandung.
- Wanadri, Chandra., Christina Dwi Astuti. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, Independensi Auditor, Integritas Auditor dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor”. *E-Jurnal Akuntansi Trisakti Volume 2, Nomor 2*, ISSN: 2339-0832.
- Wati, Elya. Lismawati dan Nila Aprilla. 2010. *Pengaruh independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*(Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu) .SNA XIII Purwokerto.

- Widyastary, Ida Ayu Paramita., dkk. 2014. “*Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran pada Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Pemoderasi* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Se-Propinsi Bali)”. Simposium Nasional Akuntansi 17. Bandung.
- Wiguna, Meilda. 2014. “Pengaruh *Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy*, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan *Emotional Quotient* sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Volume 11, Nomor 2, ISSN: 1829-9822*.
- Winidiantari, Putu Nita., Ni Luh Sari Widhiyani. 2015. “Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Volume 12, Nomor 1, ISSN: 2302-8556*.
- Yuskar, H., Selly Devisia. 2011. “*Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Integritas Auditor, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Auditor* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Big Four yang Berafiliasi di Indonesia)”. Simpoium Nasional Akuntansi 14. Aceh.
- Yustiarti, Fenny., Amir Hasan dan Hardi. 2016.”Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Pemoderasi (Studi Empiris pada KAP di Pekanbaru, Padang dan Medan)”. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 5, No. 1, Oktober 2016 : 12 - 28 ISSN 2337-4314