

Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban
ISSN: 2442-3017 (PRINT)
ISSN: 2597-9116 (ONLINE)

**PENGARUH *ROLE STRESS* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE*
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN ASPEK
PSYCOLOGICAL WELL-BEING SEBAGAI PEMODERASI**

Nur Rahmah Sari

nurrahmahsari@gmail.com

Memem Suwandi

memem.suwandi@uin-alauddin.ac.id

Andi Nurul Izmi Amalia

amaliaismi48@yahoo.com

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *role stress* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja auditor dengan aspek *psychological well-being* sebagai variabel *moderating*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel di dalam penelitian ini adalah profesi auditor yang bekerja pada KAP di Kota Makassar selama satu tahun, yaitu berjumlah 33 auditor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif dan *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Analisis variabel *moderating* dengan pendekatan MRA menunjukkan bahwa aspek *psychological well-being* mampu memoderasi hipotesis *role stress* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja auditor

Kata kunci : *Role Stress, Emotional Intelligence, Aspek Psychological Well-Being, Kinerja Auditor.*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of role stress and emotional intelligence on auditor performance with psychological well-being aspect as moderating variable. This research is a quantitative research with descriptive approach. The sample in this research is the auditor profession working in KAP in Makassar City for one year, which amounted to 33 auditors.

The results showed that the role of stress has a negative effect and emotional intelligence has a positive effect on the performance of auditors. The analysis of moderating variables with the MRA approach indicates that the psychological well-being aspect is able to moderate the role and emotional intelligence of the hypothesis of the auditor's performance.

Key Words: *Role Stress, Emotional Intelligence, Psychological Aspects of Well-Being, Auditor Performance.*

A. LATAR BELAKANG

Seiring dengan perkembangan zaman, pemenuhan akan ketersediaan tenaga kerja dalam dunia industri dan bisnis semakin beragam. Namun, dewasa ini profesi sebagai akuntan publik merupakan salah satu profesi yang banyak diminati masyarakat (Ermawati, dkk, 2014). Akuntan publik merupakan profesi yang berlandaskan kepada kepercayaan dari masyarakat atau pengguna jasanya untuk memberikan jasa profesionalnya kepada pihak yang berkepentingan, baik pihak internal maupun eksternal (Soepriadi dkk, 2015). Menurut Ayudia (2015), jasa dari akuntan publik yang bekerja di kantor akuntan publik sangat diperlukan untuk menilai apakah laporan keuangan suatu perusahaan sudah disajikan secara wajar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dewasa ini, kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan mengalami perubahan signifikan sebagai akibat dari beberapa kasus gagal audit. Nakula dan Anna (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kasus yang pernah terjadi yakni pencabutan izin akuntan publik dan izin KAP pada akuntan publik tahun 2009, yaitu akuntan publik Hans Burhanuddin Makarao yang dikenakan sanksi selama tiga bulan. Hal ini disebabkan karena belum sepenuhnya mematuhi Standar Auditing-Standar Profesional Akuntan Publik (SA-SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan PT. Samcon pada tahun buku 2008, yang dinilai berpotensi dan berpengaruh cukup signifikan terhadap laporan auditor independen. Berbagai kasus pelanggaran etika seharusnya tidak terjadi apabila setiap auditor mempunyai pemahaman, pengetahuan, dan kemauan untuk menerapkan nilai-nilai moral dan etika secara memadai dalam pelaksanaan pekerjaan profesionalnya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kinerja auditor yang buruk dalam menjalankan tugas bisa dipengaruhi oleh kondisi dimana auditor rentan mengalami stres kerja. Kondisi kerja yang kurang kondusif dapat memengaruhi kinerja auditor sehingga dapat memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap auditor sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan (Hanif, 2013). Individu yang diharuskan berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi dengan keinginan dan harapan yang beraneka ragam besar kemungkinan akan rentan mengalami *role stress*. Adanya tekanan peran (*role stress*) merupakan suatu hal yang berpengaruh bukan hanya terhadap auditor dalam kaitannya dengan kinerja auditor itu sendiri, namun juga terhadap KAP tempat mereka bekerja. Hal ini

sejalan dengan penelitian Wiryathi dkk (2014) yang menyatakan bahwa profesi di bidang akuntansi khususnya auditor merupakan profesi yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Stres pada tingkat tertentu justru dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya. Namun, tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif yang dapat menimbulkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, serta dapat menimbulkan depresi dan kegelisahan.

Tiga elemen *role stress* seperti yang dinyatakan oleh Fogarty et al. (2000) yaitu konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*). Auditor independen akan mengalami konflik peran ketika ia dihadapkan pada ekspektasi dari klien berkaitan dengan waktu pengujian audit yang berbeda dengan yang diekspektasikan oleh perusahaan. Agustina (2009) menyatakan bahwa *role ambiguity* mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan pekerjaan, metoda-metoda untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal, dan/atau konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu.

Kinerja auditor tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional yang akan memberikan pengaruh dari dalam diri seseorang. Konsep *emotional intelligence* merupakan fenomena yang masih terbilang baru dalam dunia psikologi industri dan organisasi, akan tetapi penggunaannya dalam dunia kerja saat ini sangat dibutuhkan. Kinerja tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan akuntan di dalam organisasinya diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Akuntan yang cerdas secara intelektual belum tentu dapat memberikan kinerja yang optimum terhadap organisasi dimana mereka bekerja, namun akuntan yang juga cerdas secara emosional dan spiritual tentunya akan menampilkan kinerja yang lebih optimum untuk KAP dimana mereka bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Role Stress* dan *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Aspek Psychological Well-Being* Sebagai Variabel

Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar).”

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1). Apakah *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor? 2). Apakah *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja auditor? 3). Apakah *psychological well-being* dapat memoderasi pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor? 4). Apakah *psychological well-being* dapat memoderasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja auditor?

Hipotesis Penelitian:

H1 : *Role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

H2 : *Emotional Intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

H3 : Aspek *psychological well-being* memoderasi pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor.

H4 : Aspek *psychological well-being* memoderasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja auditor.

B. TINJAUAN TEORITIS

1. Teori Penetapan Tujuan

Teori ini dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan dengan perilaku. Jika seseorang memahami tujuannya dengan baik, maka akan terpengaruh pula dengan kinerjanya. Locke mengemukakan bahwa niat mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Tujuan akan memberi tahu seorang individu apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *values* (nilai) dan *intentions* (tujuan) (Wardhana dkk, 2015). Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya.

2. Teori Sikap dan Perilaku Etis

Teori sikap dan perilaku etis adalah teori yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial, kebiasaan serta mengetahui akibat dari perilaku tersebut. *Theory of attitude and behavior* yang dikembangkan oleh Triandis (1971). Teori sikap dan perilaku ingin menjelaskan mengenai sikap yang dimiliki oleh seseorang dalam menentukan perilaku seseorang. Menurut Ayuningtyas dan Pamudji (2012), teori ini dipandang sebagai teori yang dapat mendasari untuk menjelaskan penerimaan sikap perilaku menyimpang.

3. Teori Atribusi

Teori atribusi dikemukakan oleh Fritz Heider pada tahun 1958 yang menjelaskan tentang perilaku seseorang dan mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Menurut Heider, ada dua sumber atribusi terhadap tingkah laku. Pertama, adalah atribusi internal atau disposisional. Kedua, adalah atribusi eksternal atau lingkungan. Pada atribusi internal kita menyimpulkan bahwa tingkah laku seseorang disebabkan oleh kekuatan internal atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha. Pada atribusi eksternal kita menyimpulkan bahwa tingkah laku seseorang disebabkan oleh kekuatan-kekuatan lingkungan (*environmental forces*) misalnya keberuntungan, kesempatan dan lingkungan (Darwati, 2015).

4. Role Stress (Tekanan Peran)

Menurut Syafariah (2017), *role stress* adalah suatu kondisi di mana seorang terpengaruh oleh sesuatu samar-samar dan bertentangan sehingga bertindak lain yang dapat menyebabkan tidak independen sehingga hasil pekerjaannya menjadi bias dan merugikan pihak-pihak tertentu. Sari dan Suryanawa (2016) menyatakan bahwa adanya tekanan peran merupakan suatu hal yang berpengaruh bukan hanya terhadap auditor dalam kaitannya dengan kinerja auditor itu sendiri namun juga terhadap KAP tempat mereka bekerja. Sejalan dengan penelitian Wiryathi dkk (2014) yang menyatakan bahwa profesi di bidang akuntansi khususnya auditor, merupakan profesi yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Stres pada tingkat tertentu justru dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Namun, tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif yang dapat menimbulkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, serta dapat menimbulkan depresi dan kegelisahan (Rizkia dan Reskino, 2016).

5. Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional)

Saptoto (2010) menggunakan istilah kecerdasan emosi untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan. Batasan kecerdasan emosi menurut mereka adalah kemampuan untuk mengerti emosi, menggunakan, dan memanfaatkan emosi untuk membantu pikiran, mengenal emosi dan pengetahuan emosi, serta mengarahkan emosi secara reflektif sehingga menuju pada pengembangan emosi dan intelektual. Istilah *Emotional Intelligence* pada awalnya merupakan pengembangan dari

kata emosi yang merujuk pada suatu kecerdasan dalam mengelola emosi secara tepat. Emosi berperan penting karena emosi adalah penyambung hidup bagi kesadaran diri dan kelangsungan diri yang secara mendalam menghubungkan kita dengan diri kita sendiri dan orang lain serta dengan alam (Andriani, 2014).

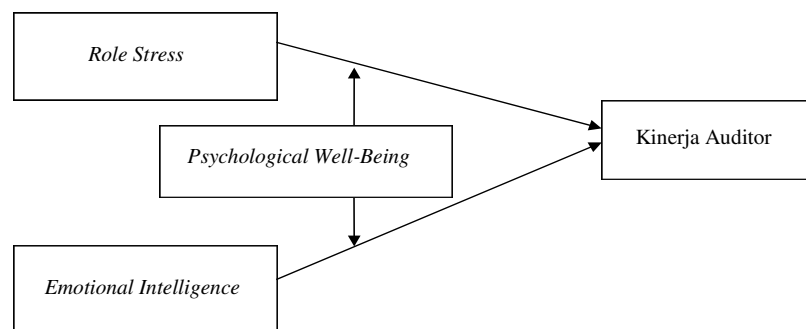
6. Kinerja auditor

Menurut Hendri (2013), secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Nugraha dan Ramantha (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

7. Aspek *Psychological Well-Being*

Misero dan Hawadi (2012) mengoperasionalkan *psychological well-being* ke dalam enam dimensi utama, yaitu otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*envirolmental mastery*), pertumbuhan diri (*personal growth*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan penerimaan diri (*self acceptance*). Menurut Tanujaya (2014), untuk dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik adalah bukan sekadar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya, tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Gambar 1: Rerangka Pikir



Sumber dari olah konsep peneliti

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan angka-angka dan dengan perhitungan statistik. Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di kota Makassar.

2. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current* status dari subjek yang diteliti.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di kota Makassar. Sampel pada penelitian ini adalah auditor independen yang bekerja pada kantor akuntan publik di kota Makassar. Pengambilan sampel pada penelitian dilakukan dengan metode *purposive sampling*, di mana sampel ditentukan dengan pertimbangan atau kriteria

tertentu. Sampel di dalam penelitian ini adalah profesi auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di kota Makassar dengan ketentuan bahwa responden yang bersangkutan minimal telah bekerja selama satu tahun sebagai auditor pada Kantor Akuntan Publik tersebut.

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dan tidak melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2013). Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan yang akan dijawab langsung oleh subjek penelitian melalui kuesioner.

5. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini fakta yang diungkap merupakan fakta aktual yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang berbentuk daftar pernyataan tertulis dan telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, dimana sudah disediakan alternatif jawaban dari pernyataan yang telah disediakan sehingga responden tinggal memilih. Untuk memperoleh data, kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden, yaitu dengan mendatangi tempat responden (Auditor) di Kantor Akuntan Publik.

6. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Adapun kuesioner

untuk mengukur variabel *Role Stress* (X1), *Emotional Intelligence* (X2), Aspek *Psychological Well-Being* (M), dan Kinerja Auditor (Y). Untuk mengukur pendapat responden digunakan 5 skala likert lima angka yaitu mulai angka 5 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS).

7. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu bentuk analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka (Saranela dan Laksito, 2011). Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 20 *for windows*.

a. Analisis Data Deskriptif

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut antara lain: jabatan auditor, latar belakang pendidikan, jenjang pendidikan, dan jenis data demografi lainnya.

b. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas Data

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi secara normal. Uji normalitas mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid.

2) Uji Multikolinearitas

Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Cara lain yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser. Uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel dependen.

d. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung, baik secara parsial maupun simultan. Analisis ini untuk menguji hipotesis 1 sampai 4.

2) *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Untuk menguji variabel moderating, digunakan Uji Interaksi. Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)* merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) (Liana, 2009).

D. PEMBAHASAN

1. Gambaran Responden

Kuesioner yang dibagikan berjumlah 35 dengan pembagian sebagai berikut:

Tabel 1: Data Distribusi Kuesioner

| No | Nama Kantor Akuntan Publik | Kuesioner Disebarkan | Kuesioner dikembalikan |
|---------------|---|-------------------------|---------------------------|
| 1 | KAP Drs. Rusman Thoeng, M.Com, BAP | 3 | 3 |
| 2 | KAP Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan (Cab) | 6 | 6 |
| 3 | KAP Usman & Rekan (Cab) | 6 | 6 |
| 4 | KAP Yakub Ratan | 6 | 6 |
| 5 | KAP Harly Weku & Priscillia | 4 | 4 |
| 6 | KAP Drs. H. Muhammad Fadjar | 10 | 8 |
| Jumlah | | 35 | 33 |

Sumber dari Plah data Peneliti

2. Analisis Deskriptif

Berikut ini disajikan tabel yang berisi hasil statistik deskriptif dari variable *Role Stress*, *Emotional Intelligence*, Kinerja Auditor dan Aspek *Psychological Well-Being* dengan menggunakan program *SPSS 20 for Windows*.

Tabel 2: Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| <i>Role Stress</i> | 33 | 25.00 | 52.00 | 38.0606 | 7.87774 |
| <i>Emotional Intelligence</i> | 33 | 36.00 | 54.00 | 45.9394 | 5.18374 |
| Kinerja Auditor | 33 | 28.00 | 45.00 | 35.8485 | 4.81613 |
| <i>Psychological Well-Being</i> | 33 | 18.00 | 29.00 | 23.1212 | 3.43473 |
| Valid N (listwise) | 33 | | | | |

Sumber: Output SPSS 20 (2017)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada variabel *emotional intelligence* yakni 45,93, sedangkan yang terendah adalah variabel aspek *psyhological well-being* yaitu 23,12. Untuk standar deviasi tertinggi berada pada variabel *role stress* yaitu 7,877 dan yang terendah adalah variabel *psyhological well-being* yaitu 3,434.

3. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 3: Hasil Uji Validitas

| No | Variabel | Item | r- hitung | r-tabel | Keterangan |
|----|--------------------|------|--------------|---------|------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | <i>Role Stress</i> | RS1 | 0,641 | 0,344 | Valid |
| | | RS2 | 0,582 | 0,344 | Valid |
| | | RS3 | 0,791 | 0,344 | Valid |
| | | RS4 | 0,650 | 0,344 | Valid |
| | | RS5 | 0,665 | 0,344 | Valid |
| | | RS6 | 0,512 | 0,344 | Valid |
| | | RS7 | 0,654 | 0,344 | Valid |
| | | RS8 | 0,605 | 0,344 | Valid |
| | | RS9 | 0,534 | 0,344 | Valid |
| | | RS10 | 0,777 | 0,344 | Valid |

| | | | | | |
|---|-------------------------------|------|-------|-------|-------|
| | | RS11 | 0,769 | 0,344 | Valid |
| | | RS12 | 0,613 | 0,344 | Valid |
| | | RS13 | 0,817 | 0,344 | Valid |
| | | RS14 | 0,736 | 0,344 | Valid |
| | | RS15 | 0,640 | 0,344 | Valid |
| | | RS16 | 0,650 | 0,344 | Valid |
| | | RS17 | 0,650 | 0,344 | Valid |
| 2 | <i>Emotional Intelligence</i> | EI1 | 0,578 | 0,344 | Valid |
| | | EI2 | 0,447 | 0,344 | Valid |
| | | EI3 | 0,650 | 0,344 | Valid |
| | | EI4 | 0,696 | 0,344 | Valid |
| | | EI5 | 0,763 | 0,344 | Valid |
| | | EI6 | 0,579 | 0,344 | Valid |
| | | EI7 | 0,844 | 0,344 | Valid |
| | | EI8 | 0,704 | 0,344 | Valid |
| | | EI9 | 0,906 | 0,344 | Valid |
| | | EI10 | 0,814 | 0,344 | Valid |
| | | EI11 | 0,885 | 0,344 | Valid |
| 3 | Kinerja Auditor | KA1 | 0,711 | 0,344 | Valid |
| | | KA2 | 0,865 | 0,344 | Valid |
| | | KA3 | 0,671 | 0,344 | Valid |
| | | KA4 | 0,714 | 0,344 | Valid |
| | | KA5 | 0,875 | 0,344 | Valid |
| | | KA6 | 0,854 | 0,344 | Valid |
| | | KA7 | 0,792 | 0,344 | Valid |
| | | KA8 | 0,887 | 0,344 | Valid |
| | | KA9 | 0,785 | 0,344 | Valid |

Sumber: Output SPSS 20 (2017)

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut

b. Uji Realibilitas

Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4: Hasil Uji Realibilitas

| No | Variabel | Cronbach' Alpha | Keterangan |
|----|---------------------------------|-----------------|------------|
| 1 | <i>Role Stress</i> | 0,913 | Reliabel |
| 2 | <i>Emotional Intelligence</i> | 0,770 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Auditor | 0,784 | Reliabel |
| 4 | <i>Psychological Well-Being</i> | 0,787 | Reliabel |

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel *role stress*, *emotional intelligence*, kinerja auditor dan aspek *psychological well-being* yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan uji statistik sederhana dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan nilai *Kolmogorov-smirnov*. Dari tabel berikut dapat dilihat signifikansi nilai *Kolmogorov-smirnov* yang diatas tingkat kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,812, hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 5: Hasil Uji Normalitas - One Sample Kolmogorov-Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 33 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 3.25559796 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .111 |
| | Positive | .111 |
| | Negative | -.105 |
| | | .637 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .812 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 20 (2017)

b. Uji Multikoleniaritas

Tabel 6: Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|-----|
| | Tolerance | VIF |
| | | |

| | | | |
|---|---------------------------------|------|-------|
| 1 | <i>Role Stress</i> | .671 | 1.491 |
| | <i>Emotional</i> | .767 | 1.304 |
| | <i>Intelligence</i> | .726 | 1.378 |
| | <i>Psychological Well-Being</i> | .726 | 1.378 |

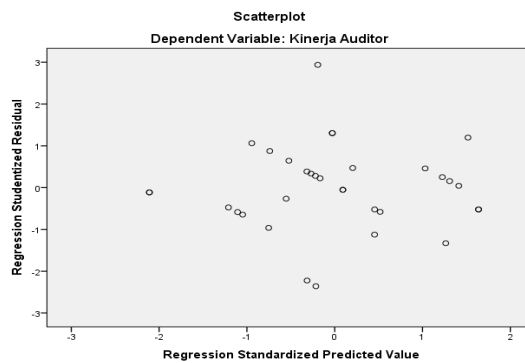
a. Dependent Variable: AbsUt

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Scatterplot* diperoleh sebagai berikut :

Gambar 2: Hasil Heteroskedastisitas – Grafik Scatterplot



Sumber: Output SPSS 20 (2017)

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar tersebut menunjukkan bahwa grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja auditor berdasarkan *role stress*, *emotional intelligence*, dan aspek *psychological well-being*.

5. Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H1 dan H2 menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (*role stress* dan *emotional intelligence*) terhadap variabel dependen (kinerja auditor), sedangkan untuk menguji hipotesis H3 dan H4, menggunakan analisis moderasi dengan pendekatan uji interaksi atau MRA (*Moderated Regression Analysis*).

a. Hasil Uji Regresi Berganda Hipotesis Penelitian H1 dan H2

Pengujian hipotesis H1 dan H2, dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan pengaruh *role stress* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-----------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .704 a | .496 | .463 | 3.53063 |

a. Predictors: (Constant), Emotional Intelligence, Role Stress

Sumber: Output SPSS 20 (2017)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,463, hal ini berarti bahwa 46% yang menunjukkan bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh variabel *role stress* dan *emotional intelligence*. Sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8: Hasil Uji F – Uji Simultan ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 368.282 | 2 | 184.141 | 14.772 | .000 ^b |
| Residual | 373.961 | 30 | 12.465 | | |
| Total | 742.242 | 32 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), *Emotional Intelligence*, *Role Stress*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 14,772 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai F hitung (14,772) lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 3,32 ($df_1=3-1=2$ dan $df_2=33-3=30$). Berarti variabel *role*

stress dan *emotional intelligence* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Tabel 9: Hasil Uji T – Uji Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 25.749 | 8.315 | | 3.097 | .004 |
| 1) Role Stress | -.233 | .089 | -.381 | -2.626 | .013 |
| Emotional Intelligence | .413 | .135 | .445 | 3.061 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H1 dan H2,) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

1) *Role Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor (H1)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa *role stress* memiliki t hitung sebesar $-2,626 > t$ tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $33-3=30$ t table 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,013 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah *role stress* yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor akan semakin baik.

2) *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (H2)

Berdasarkan table tersebut dapat dilihat bahwa variabel *Emotional Intelligence* memiliki t hitung sebesar $3,061 > t$ tabel 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,013 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *emotional intelligence* yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor juga akan semakin baik.

**b. Hasil Uji Regresi Moderasi dengan Pendekatan MRA
(Moderated Regression Analysis)**

Tabel 10: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-----------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .793 a | .630 | .561 | 3.19135 |

a. Predictors: (Constant), X2M, X1M, Emotional Intelligence, Role Stress, Psychological Well-Being

Tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0,561 hal ini berarti bahwa 56% yang menunjukkan bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh variabel *role stress* dan *emotional intelligence* serta interaksi antara *role stress* dan *emotional intelligence* dengan *psychological well-being*. Sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11: Hasil Uji F – Uji Simultan ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 467.255 | 5 | 93.451 | 9.176 | .000 ^b |
| Residual | 274.988 | 27 | 10.185 | | |
| Total | 742.242 | 32 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), X2M, X1M, Emotional Intelligence, Role Stress, Psychological Well-Being

Hasil Anova atau F test menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9,176 > F tabel 2,57 (df1=6-1=5, df2=33-6=27) dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel X2M, X1M, *Emotional Intelligence*, *Role Stress*, dan Aspek *Psychological Well-Being* secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja auditor.

Tabel 12: Hasil Uji T – Uji Parsial Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 166.733 | 60.392 | | 2.761 | .010 |
| Role Stress | -1.612 | .670 | -2.637 | -2.405 | .023 |
| Emotional Intelligence | -1.620 | .870 | -1.744 | -1.863 | .073 |
| Psychological Well-Being | -5.898 | 2.510 | -4.207 | -2.349 | .026 |
| X1M | .058 | .027 | 2.023 | 2.137 | .042 |
| X2M | .085 | .037 | 4.132 | 2.276 | .031 |

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

1) Interaksi antara *psychological well-being* dan *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor (H3)

Dari hasil uji MRA yang terlihat pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel *moderating* X1M mempunyai t hitung sebesar $2,137 > t$ tabel $2,045$ ($df=n-k$) dengan tingkat signifikansi $0,042$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel aspek *psychological well-being* merupakan variabel yang dapat memoderasi hubungan variabel *role stress* terhadap kinerja auditor. Jadi hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan aspek *psychological well-being* memoderasi *role stress* terhadap kinerja auditor terbukti atau diterima.

2) Interaksi antara *psychological well-being* dan *emotional intelligence* berpengaruh terhadap pengambilan keputusan auditor (H4).

Dari hasil uji MRA yang terlihat pada table tersebut menunjukkan bahwa variabel *moderating* X2M mempunyai t hitung sebesar $2,276 > t$ tabel $2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,031$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel *psychological well-being* merupakan variabel yang dapat memoderasi hubungan variabel *emotional intelligence* terhadap kinerja auditor. Jadi, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan aspek *psychological wellbeing* memoderasi *emotional intelligence* terhadap kinerja auditor terbukti atau diterima.

a) Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized variabel *role stress* sebesar -0,233 dan (sig.) t sebesar 0,013. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin rendah *role stress* auditor yang ada di kota Makassar, akan semakin tinggi kinerja yang diberikan, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

b) Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *emotional intelligence* yang berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized variabel *emotional intelligence* sebesar 0,413 dan (sig.) t sebesar 0,005. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin baik *emotional intelligence* yang dimiliki oleh seorang auditor di kota Makassar, maka kinerja yang diberikan juga akan semakin baik, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

c) Pengaruh Aspek *Psychological Well-Being* Dalam Memoderasi *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah aspek *psychological well-being* memoderasi *role stress* terhadap kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized X1M sebesar 0,058 dan (sig.) t sebesar 0,042. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara aspek *psychological well-being* dan *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa aspek *psychological well-being* memoderasi *role stress* terhadap kinerja auditor diterima.

d) Pengaruh Aspek *Psychological Well-Being* Dalam Memoderasi *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah *psychological well-being* memoderasi *emotional intelligence* terhadap kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized X2M sebesar 0,085 dan (sig.) t sebesar 0,013. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara aspek *psychological well-being* dan *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa aspek *psychological well-being* memoderasi *emotional intelligence* terhadap kinerja auditor diterima.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variable independen yaitu *role stress* dan *emotional intelligence* terhadap variable dependen yaitu kinerja auditor dan adanya interaksi variabel moderasi yaitu aspek *psychological well-being*.

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin rendah *role stress* (tekanan peran) yang dimiliki oleh seorang auditor, maka akan semakin baik kinerja yang diberikan.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin baik *emotional intelligence* yang dimiliki auditor, maka kinerja auditor juga akan semakin baik.
3. Hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan uji interaksi atau MRA (*Moderated Regression Analysis*) menunjukkan bahwa interaksi aspek *psychological well-being* dan *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa aspek *psychological well-being* mampu memoderasi hubungan *role stress* dengan kinerja auditor.
4. Hasil analisis regresi moderasi dengan pendekatan uji interaksi atau MRA (*Moderated Regression Analysis*) menunjukkan bahwa interaksi aspek *psychological well-being* dan *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa aspek *psychological wellbeing* mampu memoderasi hubungan *emotional intelligence* dengan kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 (1): 40-69.
- Andriani, Asna. 2014. Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient) Dalam Peningkatan Prestasi Belajar. *Edukasi*, 2 (1): 4 59- 472.
- Ayudia, Saydella, Amir Hasan dan Elfi Ilham. 2015. Pengaruh Tekanan Ketaatan, Pengetahuan dan Pengalaman Auditor terhadap Audit Judgment dengan Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada KAP Pekanbaru, Padang dan Medan). *Jom FEKON*, 2 (2): 1-15.
- Ayuningtyas, Harvita Y. dan Pamudji, S. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Audit. *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol.2, No. 1.

- Darwati, Yuli. 2015. Keterlambatan Mahasiswa Dalam Studi Ditinjau dari Teori Atribusi dari Weiner (Upaya Mencari Solusi atas Keterlambatan Mahasiswa dalam Studi di Prodi Psikologi Islam STAIN Kediri). *Jurnal Psikologi*, 9 (1): 57-65.
- Ermawati, Made Dewi., Ni Kadek Sinarwati dan Edy Sujana. 2014. Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *E-Journal*, 2 (1): 1-12.
- Fogarty, T.J., Jagdip Singh, Gary K. Rhoads, Ronald K. Moore. 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role stress Model". *Behavioral Research in Accounting*: 31-67.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, Rheny Afriana. 2013. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, 21 (3): 1- 15.
- Hendri, Edduar. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10 (3): 23-42.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM, 2013.
- Liana, Lie. 2009. Penggunaan MRA dengan SPSS untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik*, 14 (2): 90-97.
- Misero, Priscillia Susan dan Lydia Freyani Hawadi. 2012. Adjustment Problems dan Psychological Well-Being pada Siswa Akseleran (Studi Korelasional Pada SMPN 19 Jakarta dan SMP Labschool Kebayoran Baru). *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1 (1): 68-80.
- Nakula, Nadiyya Harum Kamilah dan Yane Devi Anna. 2013. Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Profesional, dan Pengalaman Audit Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit pada Kantor Akuntan Publik di Bandung. *Philosophical Research Online*: 1-11.
- Nugraha, Ida Bagus Satwika Adhi dan I Wayan Ramantha. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Journal Akuntansi*, 13 (3):
- Rizkia, Putri dan Reskino. 2016. Pengaruh Healthy Lifestyle, Role Ambiguity dan Role Conflict Terhadap Job Satisfaction

- Dimediasi oleh Job Burnout dan Psychological Well-Being (Studi Empiris pada Auditor Internal di Kementrian RI). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3 (5): 1-30.
- Saptoto, Ridwan. 2010. Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif. *Jurnal Psikologi*, 37 (1): 13-22.
- Saranela, Merry Cristsilna dan Herry Laksito. 2011. Pengaruh Ethical Climate Pada Komitmen Organisasi Dengan Organizational-Professional Conflict Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Wilayah Semarang). *E-Jurnal*: 1-25.
- Tanujaya, Winda. 2014. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12 (2): 67-79.
- Wardhana, Gede Ary Surya., Ni Ketut Rasmini dan Ida Bagus Putra Astika. 2015. Pengaruh Kompetensi pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4 (9): 571-598.
- Wiriyathi, Ni Made., Ni Ketut Rasmini dan Made Gede Wirakusuma. 2014. Pengaruh Role Stressors pada Burnout Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi*, 3 (5): 227- 244.