

Pengaruh Moderasi *Emotional Quotient* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada BPK Perwakilan Dan BPKP Provinsi Maluku Utara)

Dwi Yana Amalia Sari Fala¹

dwiyana_fala@yahoo.com

Universitas Khairun Ternate Maluku Utara, Indonesia

Meliana²

meliana.mdj@gmail.com

Universitas Khairun Ternate Maluku Utara, Indonesia

✉ Corresponding Author:

Nama author: **Meliana HP. 081227003399**

E-mail: meliana.mdj@gmail.com

Received : 22 September 2022, Revised: 20 Oktober 2022, Accepted: 29 Oktober 2022
Published : 30 Oktober 2022

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor, dan menguji pengaruh moderasi *Emotional Quotient* terhadap hubungan antara Konflik Peran dan Kinerja Auditor, serta menguji pengaruh moderasi Komitmen Organisasi terhadap hubungan antara Konflik Peran dan Kinerja Auditor. Populasi dalam penelitian adalah seluruh auditor di lingkungan BPK Perwakilan dan BPKP Provinsi Maluku Utara. Sampel sebanyak 40 responden dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data berupa survei melalui penyebaran kuesioner dan Analisis Jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik peran berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. *Emotional Quotient* memoderasi (memperlemah) hubungan antara Konflik Peran dan Kinerja Auditor. Sementara, Komitmen Organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara Konflik Peran dan Kinerja Auditor.

Kata Kunci: Kinerja Auditor; Konflik Peran; *Emotional Quotient*; Komitmen Organisasi

Abstract : This study aims to empirically examine the influence of Role Conflict on Auditor Performance, and examine the moderating effect of *Emotional Quotient* on the relationship between Role Conflict and Auditor Performance, as well as examine the moderating effect of Organizational Commitment on the relationship between Role Conflict and Auditor Performance. The population in this study were all auditors within the Representative BPK and North Maluku Province BPKP. A sample of 40 respondents in this study was taken using a census technique. Data collection techniques in the form of surveys by distributing questionnaires and Path Analysis are used to test hypotheses. The results of the study show that role conflict has a positive effect on auditor performance. *Emotional Quotient* moderates (weakens) the relationship between Role Conflict and Auditor Performance. Meanwhile, Organizational Commitment is not able to moderate the relationship between Role Conflict and Auditor Performance.

Keywords: Auditor Performance; Role Conflict; *Emotional Quotient*; Organizational Commitment

I. PENDAHULUAN

Di era ini, auditor mendapat tantangan besar dalam menjalankan tugas. Termasuk para auditor pemerintah daerah yang bekerja pada instansi seperti BPK dan BPKP, perlu meningkatkan pemeriksaan yang berkualitas dalam mendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya. Konflik Peran yang sering dialami oleh auditor merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan audit.

Auditor pemerintah dihadapkan pada peran sebagai pemeriksa, disisi lain berperan sebagai konsultan bagi instansi pemerintah. Auditor sebagai pemeriksa diwajibkan untuk independent dalam melaksanakan tugas auditnya. Auditor sebagai konsultan harus memberikan masukan-masukan perbaikan. Konsultasi yang dilakukan dengan pimpinan atau staf instansi terjadi pada frekuensi yang cukup sering dan biasanya lama, sehingga dapat memunculkan kedekatan emosional. Kedekatan emosional ini yang dapat mempengaruhi auditor dalam menerapkan secara ketat prosedur audit, dengan memberikan toleransi terkait materi pemeriksaan. Hal ini dapat menurunkan kinerja auditor. Penelitian terdahulu yang menguji pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor telah banyak dilakukan, namun masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian Andini (2017) dan penelitian Yustiartu, Hasan, & Hardi (2016) menemukan bahwa Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Novkalia & Chayaningsih (2019) yang menemukan bahwa Konflik Peran tidak berpengaruh pada Kinerja Auditor. Maka, peneliti menduga terdapat faktor lain yang memoderasi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor.

Faktor yang diduga dapat memoderasi adalah faktor *Emotional Quotient* dan Komitmen Organisasi. Auditor yang memiliki *Emotional Quotient* maka akan dapat mengelola dengan baik konflik peran yang dialaminya dengan tetap mempertahankan independensinya dalam melaksanakan tugas audit. Dengan demikian, kinerja auditor tetap dapat dijaga atau ditingkatkan. Hal ini didukung oleh penelitian Yustiartu, Hasan, & Hardi (2016) yang menemukan bahwa *Emotional Quotient* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Auditor yang memiliki komitmen tinggi pada instansi dimana dia menjadi anggota, akan dengan sungguh-sungguh melaksanakan pekerjaannya karena merasa menjadi bagian untuk mencapai tujuan instansi, sehingga meskipun auditor mengalami konflik peran namun tetap dapat menjunjung tinggi independensinya dalam menjalankan tugas audit. Selain nama baik pribadi yang harus dijaga, auditor dengan komitmen tinggi juga merasa harus menjaga nama baik instansinya dengan independensinya, sehingga tetap merasa harus mencapai kinerja yang baik disetiap tugas yang dipercayakan kepadanya. Hal ini didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu seperti Andini (2017) dan Prasetyaningrum (2020) yang menemukan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

II. LITERATUR REVIEW

Teori Keagenan

Teori Keagenan mendefinisikan hubungan keagenan sebagai kontrak dimana satu atau lebih orang (prinsipal) melibatkan orang lain (agen) untuk melakukan beberapa tanggungjawab atas nama prinsipal termasuk mendelegasikan pengambilan keputusan kepada agen (Jensen dan Meckling, 1976).

Teori Peran

Teori Peran adalah sebuah teori tentang karakteristik individu yang mempelajari bagaimana perilaku individu yang sesuai dengan posisinya dalam masyarakat. Setiap individu harus memiliki peran baik di dalam maupun di luar pekerjaannya. Setiap peran menuntut perilaku yang berbeda. Individu dengan perilaku yang berbeda ini, memungkinkan terjadinya konflik atas semua peran yang mereka pegang (Tuwenti dan Putra, 2019). Perilaku yang berbeda ini terjadi karena adanya ekspektasi dari masing-masing peran. Ekspektasi dari suatu peran yang tidak bisa diwujudkan karena adanya ekspektasi dari peran yang lainnya dapat menimbulkan Tekanan Peran (*Role Stress*).

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan perspektif Teori Peran, individu dengan berbagai peran disertai dengan ekspektasi dari peran-peran tersebut dapat menimbulkan konflik peran ketika ekspektasi dari satu peran tidak dapat dipenuhi pada waktu yang bersamaan ketika harus memenuhi ekspektasi dari peran lainnya.

Auditor merupakan profesi yang rentan dengan terjadinya konflik peran. Konflik peran mungkin muncul untuk auditor internal pemerintah daerah karena peran mereka dalam memberikan pengawasan audit kepada instansi pemerintah daerah juga memberikan layanan konsultasi kepada manajemen dari instansi pemerintah daerah. Kerjasama dan koordinasi serta perlakuan yang baik dari manajemen instansi pemerintah selama konsultasi dapat menimbulkan kedekatan emosional (Novriansa & Sugiyanto, 2016). Peran pengawas mengharuskan auditor untuk independen, di sisi lain peran konsultan yang menimbulkan kedekatan emosional tersebut dapat mempengaruhi independensi dari auditor. Adanya konflik peran ini dapat menyebabkan auditor mengalami tekanan peran dengan cenderung melonggarkan prosedur audit bahkan toleran terhadap temuan audit. Hal ini berarti mempengaruhi kinerja auditor. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan hipotesis berikut.

Hipotesis 1: Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh *Emotional Quotient* pada hubungan antara Konflik Peran dan Kinerja Auditor

Emotional Quotient berkaitan dengan kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri memiliki empati. *Emotional Quotient* adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri, mengelola emosi diri

sendiri dengan baik, dan mengelola emosi ketika berhadapan dengan orang lain (Goleman, 1998 dalam (Amilin, 2017)).

Kecerdasan emosional sangat penting untuk dimiliki oleh seorang auditor. Mengingat profesi auditor adalah profesi yang memiliki risiko tinggi terhadap konflik, maka auditor harus mampu mengendalikan emosi terhadap tekanan-tekanan yang timbul dan tetap fokus melaksanakan tugasnya secara profesional (Dewi & Diskhamarzeweny, 2021). Dalam hal ini, auditor yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengendalikan diri agar tetap independen dan profesional dalam menjalankan tugasnya meskipun dihadapkan dengan konflik peran yang dialaminya. Independensi dan profesionalisme auditor yang tetap dipertahankan dapat meningkatkan kinerja auditor. Dengan demikian, *Emotional Quotient* dapat memperlemah pengaruh negatif Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor. Maka, dapat dinyatakan hipotesis berikut.

Hipotesis 2: *Emotional Quotient* memoderasi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh Moderasi Komitmen Organisasi Pada Hubungan Antara Konflik Peran Dan Kinerja Auditor

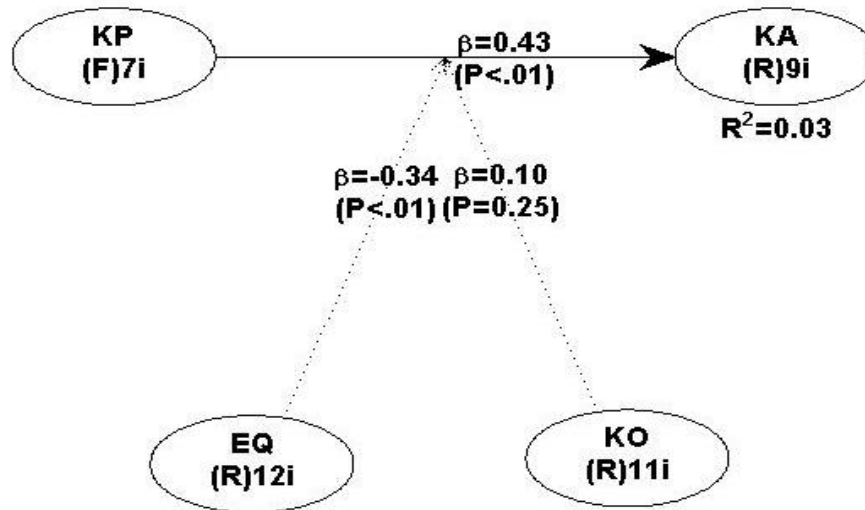
Parker dan Kohlmeyer (2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Tiga faktor yang terkait dalam organisasi yaitu kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Srimindarti & Hardiningsih, 2015). Komitmen organisasi dapat dipandang sebagai bentuk tingkat keterlibatan dalam setiap kegiatan organisasi termasuk pelaksanaan pekerjaan. Tingkat keterlibatan menunjukkan seberapa dalam individu merasa menjadi bagian dari pekerjaan. Keterlibatan yang tinggi dari individu dengan organisasi menunjukkan adanya ikatan emosional yang kuat.

Auditor yang memiliki komitmen tinggi sebagai anggota instansi akan mampu tetap menjunjung tinggi independensi dan profesionalitasnya, meskipun mengalami Konflik Peran selama melaksanakan tugas audit. Independensi dan profesionalisme yang tetap dijunjung dalam melaksanakan tugas akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Auditor. Dengan demikian, dapat dinyatakan hipotesis berikut.

Hipotesis 3: Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1
Model Penelitian

III. METODOLOGI

Metode

Populasi dalam penelitian adalah seluruh auditor di lingkungan BPK Perwakilan dan BPKP Provinsi Maluku Utara. Sampel penelitian menggunakan teknik sensus. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, dengan sumber data berupa data primer yaitu hasil pengisian kuesioner dari responden. Teknik pengumpulan data berupa survei melalui penyebaran kuesioner, model yang digunakan adalah model analisis SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Squares*) untuk menguji hipotesis, dengan persamaan model berikut.

$$KA = \beta_1 KP + \beta_2 KP*EQ + \beta_3 KP*KO + e$$

Keterangan:

- KA : Kinerja Auditor
- KP : Konflik Peran
- EQ : *Emotional Quotient*
- KO : Komitmen Organisasi
- [KP-EQ] : Interaksi Konflik Peran dan *Emotional Quotient* (Moderasi 1/M1)
- [KP-KO] : Interaksi Konflik Peran dan Komitmen Organisasi (Moderasi 2/M2)
- α : Konstanta
- $\beta_1 - \beta_3$: Koefisien determinasi
- e : error

Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan yang telah dikembangkan dan digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Instrumen variabel Kinerja Auditor terdiri 4 indikator (10 pernyataan), menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Trisnarningsih (2007). Instrumen variabel Konflik Peran terdiri dari 5 indikator (5 pernyataan), menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Azizah (2015). Instrumen variabel *Emotional Quotient* menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Arifin (2011) yang terdiri dari 8 indikator (12 pernyataan). Instrumen variabel Komitmen Organisasi terdiri dari 4 indikator (11 pernyataan), menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Wijayanti (2008). Penilaian atas jawaban kuesioner menggunakan 5 skala likert mulai dari skor tertinggi dengan jawaban Sangat Setuju (SS) sampai dengan skor terendah dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Hasil

Model penelitian ini terdiri dari empat konstruk diantaranya konflik peran, kinerja auditor, emotional question, dan komitmen organisasi. Evaluasi model pengukuran merupakan tahapan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu konstruk.

Uji Validitas Model Reflektif. Evaluasi validitas model reflektif dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui *loading factor*. Suatu instrument dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki *loading factor* diatas 0,5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor	SE	P value	Keterangan
Kinerja Auditor	KA1	(0.765)	0.114	<0.001	Valid
	KA2	(0.579)	0.123	<0.001	Valid
	KA3	(0.716)	0.116	<0.001	Valid
	KA4	(0.650)	0.120	<0.001	Valid
	KA5	(0.540)	0.125	<0.001	Valid
	KA6	(0.786)	0.113	<0.001	Valid
	KA7	(0.545)	0.125	<0.001	Valid
	KA8	(0.985)	0.104	<0.001	Valid
	KA9	(0.629)	0.121	<0.001	Valid
	KA10	(0.449)	0.130	<0.001	Valid
Emotional Question	EQ1	(0.697)	0.117	<0,001	Valid
	EQ2	(0.693)	0.117	<0,001	Valid
	EQ3	(0.654)	0.119	<0,001	Valid
	EQ4	(0.829)	0.111	<0,001	Valid
	EQ5	(0.736)	0.115	<0,001	Valid
	EQ6	(0.742)	0.115	<0,001	Valid
	EQ7	(0.608)	0.122	<0,001	Valid
	EQ8	(0.669)	0.119	<0,001	Valid
	EQ9	(0.673)	0.118	<0,001	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	SE	P value	Keterangan
Komitmen Organisasi	EQ10	(0.779)	0.113	<0,001	Valid
	EQ11	(0.633)	0.120	<0,001	Valid
	EQ12	(0.973)	0.104	<0,001	Valid
	KO1	(0.513)	0.127	<0.001	Valid
	KO2	(0.934)	0.106	<0.001	Valid
	KO3	(0.989)	0.103	<0.001	Valid
	KO4	(0.779)	0.113	<0.001	Valid
	KO5	(0.605)	0.122	<0.001	Valid
	KO6	(0.506)	0.127	<0.001	Valid
	KO7	(0.875)	0.109	<0.001	Valid
	KO8	(0.802)	0.112	<0.001	Valid
	KO9	(0.742)	0.115	<0.001	Valid
	KO10	(0.386)	0.134	0.003	Valid
	KO11	(0.561)	0.124	<0.001	Valid

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai Loading Factor < 0,5 maka indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya. *Convergent validity* selain dapat dilihat melalui loading factor, juga dapat diketahui melalui Average Variance Extracted (AVE). Suatu instrumen dinyatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,5. Hasil pengujian *Convergent validity* disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Konflik Peran	0,799
Kinerja Auditor	0,685
Emotional Question	0,730
Komitmen Organisasi	0,726

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian menghasilkan nilai AVE lebih besar 0,5 dengan demikian indikator yang mengukur variabel tersebut dinyatakan valid.

Pengujian Validitas Model Formatif. Pengujian validitas model formatif dimaksudkan untuk mengetahui valid tidaknya suatu indikator dalam mengukur variabel laten yang bersifat formatif. Pengujian validitas model formatif ditunjukkan oleh besar kecilnya nilai probabilitas. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai *p-value* < α (0.05).

Tabel 3 Pengujian Validitas Model Formatif

Variabel	Indikator	SE	P value	Keterangan
Konflik Peran	KP1	0.127	<0.001	Valid
	KP2	0.106	<0.001	Valid
	KP3	0.103	<0.001	Valid
	KP4	0.113	<0.001	Valid
	KP5	0.122	<0.001	Valid
	KP6	0.127	<0.001	Valid
	KP7	0.109	<0.001	Valid
	KP8	0.112	<0.001	Valid
	KP9	0.115	<0.001	Valid
	KP10	0.134	0.003	Valid
	KP11	0.124	<0.001	Valid

Hasil evaluasi reliabilitas. Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0,7 dan *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0,6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut.

Tabel 4 Nilai Evaluasi Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Konflik Peran	0,925	0,904
Kinerja Auditor	0,892	0,860
Emotional Question	0,931	0,917
Komitmen Organisasi	0,919	0,897

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variabel *corporate governance* dan *financial performance* lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua indikator yang mengukur variabel *corporate governance* dan *financial performance* dinyatakan reliabel.

Goodness of Fit Model . *Goodness of fit Model* digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen untuk menjelaskan keragaman variabel eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit Model* dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance (Q²)*. Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkas dalam tabel berikut.

Tabel 5 Goodness of Fit Model

Endogen	R Squared	Q Squared
Kinerja Auditor	0,026	0.576

Pengujian Hipotesis. Berikut hasil pengujian parsial atas hipotesis penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Eksogen	Moderasi	Endogen	Direct	Indirect	P Value
H1	Konflik Peran		Kinerja Auditor	0,425*		0,001
		<i>Emotional Quotient</i>	Kinerja Auditor		0,721*	<0,001
		Komitmen Organisasi	Kinerja Auditor		0,570*	<0,001
H2	Konflik Peran	<i>Emotional Quotient</i>	Kinerja Auditor		0,335*	0,010
H3	Konflik Peran	Komitmen Organisasi	Kinerja Auditor		0,102	0,252

*(Signifikan)

Dirumuskan secara matematis sebagai berikut.

$$KA = \beta_1 KP + \beta_2 KP*EQ + \beta_3 KP*KO + e$$

$$KA = 0,425KP - 0,335KP*EQ + 0,102KP*KO + e$$

Hasil model persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor adalah sebesar 0,425 atau memiliki arah hubungan yang positif. Nilai *p-value* 0,001 (lebih besar dari $\alpha=5\%$), hal ini menunjukkan konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil ini hipotesis pertama yang menyatakan Konflik Peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor diterima.
2. Nilai koefisien pengaruh interaksi Konflik Peran dan *Emotional Quotient* terhadap kinerja auditor adalah sebesar -0,335 atau memiliki arah hubungan yang negatif. Nilai *p-value* 0,010 (lebih besar dari $\alpha=5\%$), hal ini menunjukkan *Emotional Quotient* memoderasi (memperlemah) pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil ini hipotesis kedua yang menyatakan *Emotional Quotient* memoderasi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor di terima.
3. Nilai koefisien pengaruh interaksi Konflik Peran dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja auditor adalah sebesar 0,102 atau memiliki arah hubungan yang positif. Nilai *p-value* 0,252

(lebih besar dari $\alpha=5\%$), hal ini menunjukkan Komitmen Organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil ini hipotesis kedua yang menyatakan Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor di tolak.

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Konflik Peran berpengaruh pada Kinerja Auditor dengan arah positif. Hasil ini berarti semakin tinggi Konflik Peran yang dialami oleh Auditor maka Kinerja Auditor akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah Konflik Peran yang dialami oleh Auditor maka Kinerja Auditor akan semakin menurun.

Para auditor berusaha untuk selalu menjaga profesionalisme dalam bekerja walaupun sarat akan konflik peran yang terjadi di dalam dirinya. Jadi dalam menjalankan tugas auditnya, auditor bersikap profesional antar rekan kerjanya serta dapat menjaga kode etik maupun integritasnya sehingga tetap dapat meningkatkan Kinerja Auditor. Dalam hal ini, ketika seorang auditor mengalami konflik peran, maka dalam bekerja mereka tetap memperhatikan etika profesional sehingga perhatian pada kinerja tetap ada dan tidak berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan (Wijaya dan Subagyo, 2017). Hal ini sesuai dengan Teori Agensi, dalam hal ini, sebagai agen maka Auditor akan bekerja semaksimal mungkin untuk kepentingan klien meskipun dalam tekanan adanya konflik peran. Hasil penelitian ini konsisten dengan kajian empiris (Malon, Dewi, & Adisanjaya, 2021) bahwa Konflik Peran berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh Moderasi *Emotional Quotient* Terhadap Hubungan antara Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa *Emotional Quotient* memoderasi hubungan antara Konflik Peran dan Kinerja Auditor, dalam hal ini memperlemah hubungan. Tingginya *Emotional Quotient* dalam diri Auditor akan memperlemah pengaruh positif Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor. dalam hal ini, semakin tinggi konflik peran dan semakin tinggi *Emotional Quotient* dari seorang Auditor ternyata menurunkan Kinerja Auditor.

Emotional Quotient yang dimiliki oleh auditor tidak dapat membantu auditor ketika menghadapi konflik dari beberapa peran yang harus dijalankan dalam waktu bersamaan, sehingga menurunkan kinerja auditnya. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *Emotional Quotient* seorang auditor ternyata bukan cara terbaik untuk meningkatkan kinerjanya. *Emotional Quotient* merupakan bentuk kecerdasan yang lebih berkaitan dengan kepribadian dan suasana hati auditor, sementara cara terbaik yang paling berperan untuk meningkatkan kinerja adalah kecerdasan intelektual yang merupakan kemampuan analisis dan kognitif yang dimiliki oleh seorang auditor (Gordon, 2004). Kecerdasan intelektual yang diukur dengan tingkat IQ seorang auditor masih dipandang sebagai komponen terpenting untuk dapat mencapai kesuksesan dalam menerapkan seluruh prosedur audit dengan baik sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja audit tersebut.

Pengaruh Moderasi Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan antara Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa Komitmen Organisasi tidak memoderasi hubungan antara Konflik Peran dan Kinerja Auditor. Hal ini berarti tinggi rendahnya Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor tidak mampu membantu auditor untuk tetap meningkatkan kinerjanya, meskipun disaat yang bersamaan dihadapkan pada situasi terjadinya Konflik Peran dalam proses menjalankan prosedur audit. Hal ini menunjukkan bahwa auditor hanya menjaga sikap profesionalitas dalam bekerja. Bagi mereka, organisasi bukan menjadi sepenuhnya bagian dari para auditor. Dalam hal ini komitmen normatif lebih menjadi fokus dari auditor, mereka lebih fokus pada komitmen karir individu mereka, agar bisa tetap bekerja di instansi mereka sekarang.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Konflik Peran berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa para auditor berusaha untuk selalu menjaga profesionalisme dalam bekerja walaupun sarat akan konflik peran yang terjadi di dalam dirinya. Hasil penelitian juga menemukan bahwa *Emotional Quotient* memperlemah hubungan antara Konflik Peran dan Kinerja Auditor. *Emotional Quotient* yang dimiliki oleh auditor tidak dapat membantu auditor ketika menghadapi konflik dari beberapa peran yang harus dijalankan dalam waktu bersamaan, sehingga menurunkan kinerja auditnya. Sementara, Komitmen Organisasi tidak memoderasi hubungan antara Konflik Peran dan Kinerja Auditor. Dalam hal ini komitmen normatif lebih menjadi fokus dari auditor, mereka lebih fokus pada komitmen karir individu mereka, agar bisa tetap bekerja di instansi mereka sekarang.

Keterbatasan dan Saran

Kesibukan waktu dari responden menyebabkan peneliti tidak dapat berada di tempat saat pengisian kuesioner, sehingga kesungguhan responden dalam mengisi kuesioner di luar kendali peneliti. Disarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan teknik wawancara. Selain itu, *adjusted R square* dalam penelitian ini hanya 2,6%. Kemampuan variabel Konflik Peran, variabel moderasi *Emotional Quotient*, dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan variabel Kinerja Auditor relatif rendah. Maka disarankan pada penelitian selanjutnya dapat menguji variabel lainnya yang relatif lebih kuat pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Auditor, misalnya variabel kompetensi dan pengalaman auditor.

REFERENSI

- Amilin, A. (2017). The Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on. *European Research Studies Journal*, 237-249.
- Andini, G. (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (Studi Pada KAP Pekanbaru, Padang, Medan). *JOM Fekon*, 4(1), 1310-1321.

- Dewi, D. K., & Diskhamarzaweny. (2021). The Effect Of Professional Ethics, Emotional Intelligence, Due Professional Care And Auditor's Work Experience On Audit Quality (Empirical Study At Public Accounting Firm In Pekanbaru). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 15-25.
- Fanani, Z., Hanif, R. A., & Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 139-155.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs And Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 305-360.
- Malon, F. M., Dewi, N. N., & Adisanjaya, K. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Struktur Audit Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali. *Journal Research Of Accounting*, 146-155.
- Novkalia, V., & Cahyaningsih. (2019). The Effect Of Audit Structure, Role Ambiguity, And Role Conflict On Government Internal Auditor Performance (Study on Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) in West Java Province Period 2019). *e-Proceeding of Management* (pp. 3036-3043). Purwokerto: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom.
- Novriansa, A., & Sugiyanto, B. R. (2016). Role Conflict And Role Ambiguity On Local Government Internal Auditors: The Determinant And Impacts. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 63-80.
- Prasetyaningrum, N. E. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Independensi, Integritas, Dan Pemahaman Good Governance Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada KAP di Jawa Tengah dan DIY). *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, 16(Juni), 301-310.
- Srimindarti, C., & Hardiningsih, P. (2015). Pengaruh Locus Of Control Dan Keahlian Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dimoderasi Komitmen Organisasi . *Prosiding Seminar Nasional & Call For Papers 2015: Optimalisasi Peran Industri Kreatif dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN* (pp. 138-151). Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Universitas 17 Agustus 1945.
- Tuwenti, D. P., & Putra, A. I. (2019). The Potency of Internal Locus of Control in Moderating the Effect of Role Conflict, Role Ambiguity and Role Overload upon Auditor Performance. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 201-209.
- Yustiarti, F., Hasan, A., & 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*, 5(1), 12-28.