

PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *ROLE AMBIGUITY*, *ROLE OVERLOAD*, *LEADERSHIP STYLES* DENGAN MENGGUNAKAN KECERDASAN SPIRITUAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI TERHADAP KINERJA AUDITOR

Nurma Ayu Ramadhani¹⁾, Sarwendah Biduri^{*2)}

¹⁾Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: nurmaayuramadhani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of role conflict, role ambiguity, role overload, leadership styles with spiritual intelligence as a moderating variable on auditor performance. The results of previous studies showed different results, so another study was carried out with the addition of moderation. This study collected data using a questionnaire method for 50 respondents using a purposive sampling technique to find out the responses of respondents to each variable. Then it will be tested using the Smart PLS software. The results of the analysis show that role ambiguity and role overload affect auditor performance, while role conflict and leadership styles have no effect on auditor performance, spiritual intelligence is able to moderate the relationship between role conflict and leadership styles on auditor performance, meanwhile spiritual intelligence does not moderate the relationship between role ambiguity and role overload on auditor performance.*

Keywords ; *Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload, Leadership Styles, spiritual intelligence.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload, Leadership Styles Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi Terhadap Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beebeda-beda sehingga dilakukan penelitian kembali dengan penambahan pemoderasi. Penelitian ini mengumpulkan data melalui metode kuisioner terhadap 50 orang responden dengan teknik purposive sampling untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel., kemudian akan diuji menggunakan software Smart PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa role ambiguity dan role overload berpengaruh terhadap kinerja auditor, sementara role conflict dan leadership styles tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, kecerdasan spiritual mampu memoderasi hubungan *role conflict* dan *leadership styles* terhadap kinerja auditor, sementara itu kecerdasan spiritual tidak memoderasi hubungan *role ambiguity* dan *role overload* terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci ; *Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload, Leadership Styles, Kecerdasan Spiritual.*

How to cite: Nama Penulis Pertama, Nama Penulis Kedua (2018) Instructions for Writing and Submit Journal Articles at Muhammadiyah University Sidoarjo 16pt Bold [Petunjuk Penulisan dan Kirim Artikel Jurnal di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo 16pt Bold-Title Case]. IJCCD 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Berbagai jenis pekerjaan yang sedang berkembang pada era masa kini kian beragam, salah satunya profesi pelayanan jasa. Akuntan publik menyajikan pelayanan jasa yang dibutuhkan bagi suatu perusahaan atau organisasi, maupun instansi pemerintah dalam menyediakan informasi, memeriksa, *mereview*, mengenai kualitas dari laporan keuangan berdasarkan standar Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) sekaligus memberikan opini atau saran untuk pengambilan sebuah keputusan. Hal yang menjadi perhatian utama bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit adalah kinerja auditor. [1] Hasil audit yang telah dilakukan oleh akuntan publik merupakan tanggung jawab yang besar bagi seorang akuntan publik terhadap pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu, seorang akuntan publik harus memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

Munculnya fenomena yang terjadi atas buruknya kinerja auditor atau kegagalan peran dalam melaksanakan pekerjaannya menilai kewajaran suatu laporan keuangan, dapat dilihat dari contoh kasus yang terjadi, berdasarkan laporan periodik P2PK Kementerian Keuangan pada kuartal II 2019 banyak KAP yang sudah ditindaklanjuti. Sejak awal tahun hingga Juni 2019 sudah 5 KAP yang dibekukan izinnya. Selain itu, 3 KAP diberikan rekomendasi, 8 KAP diberikan peringatan, 2 KAP dilakukan pembatasan entitas, dan 2 KAP lainnya dilakukan pembatasan jasa. Tidak hanya KAP, hingga Juni 2019 tercatat 10 AP yang diberikan peringatan, 1 AP dilakukan pembatasan

penyedia jasa tertentu, dan 1 KAP lainnya dibekukan izinnya. Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja auditor salah satunya adalah peran auditor. Dalam menjalankan tugasnya, auditor biasanya dihadapkan oleh potensi konflik peran. [2] Terdapat tiga jenis role stress yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran.

Konflik peran (*role conflict*) terjadi karena timbul adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan melaksanakan salah satu perintah saja akan mengakibatkan teraibanya perintah yang lain [3]. Penelitian yang dilakukan Fauziah menunjukkan hasil *role conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor [4]. Adapun penelitian lain yang menunjukkan hasil yang berbeda, Ulum dan Purnamasari menyatakan *role conflict* berpengaruh terhadap kinerja auditor [5].

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) timbul ketika seseorang tidak mendapatkan informasi yang jelas akan apa yang harus ia kerjakan dan kemampuan dalam menyelesaikan [6]. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Ramdan menunjukkan hasil *role ambiguity* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Adapun penelitian lainnya yang menunjukkan hasil yang berbeda bahwa *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor [7].

Kelebihan peran (*role overload*) timbul ketika seseorang yang dibebani terlalu banyak pekerjaan dengan waktu dan kemampuan yang terbatas [8]. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprimulki menunjukkan hasil *role overload* berpengaruh terhadap kinerja auditor, penelitian lain yang dilakukan oleh Gunawan dan Ramdan [9] menunjukkan hasil yang berbeda yakni *role overload* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan (*leadership styles*). Penelitian yang dilakukan oleh Ulum dan Purnamasari menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang, dan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Ulum dan Purnamasari 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. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulum dan Purnamasari menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Gunawan dan Ramdan menyebutkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda-beda sehingga perlu dilakukan penelitian kembali. Penggunaan variabel pemoderasi yang memperkuat atau memperlemah sebuah penelitian ditambahkan pada penelitian kali ini yang diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya. Karena itu penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Role Overload*, *Leadership Styles* Dengan Menggunakan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi Terhadap Kinerja Auditor”.

II. METODE

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Kota Surabaya dan di Kota Sidoarjo.

B. Variabel Penelitian

Tabel 1
Identifikasi Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber	Skala Likert
1	<i>Role Conflict</i> (konflik peran)	a. Karyawan menegerjakan tugas diluar tugas utama b. Karyawan tidak mengetahui kepada siapa harus melaporkan hasil pekerjaannya c. Karyawan tidak mengetahui kepada siapa harus mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya d. Mendapat tugas pekerjaan dari dua atau lebih atasan yang memiliki metode kerja yang berbeda	Robbins [10]	1-5
2	<i>Role Ambiguity</i> (ketidakjelasan peran)	a. Mengetahui dengan jelas, apa yang menjadi tugas wewenang saat bekerja b. Tidak mempunyai wewenang dalam melaksanakan pekerjaan	Robbins	1-5

		c. Tidak mengetahui kinerja yang diharapkan perusahaan dari pegawai		
		d. Tidak memahami kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian target perusahaan		
3	<i>Role Overload</i> (kelebihan peran)	a. Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan tidak masuk akal	Robbins	1-5
		b. Tugas-tugas yang diberikan terlalu sulit dan kompleks		
		c. Tugas yang diberikan rumit		
		d. Perusahaan menuntut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan		
4	<i>Leadership Styles</i> (gaya kepemimpinan)	a. Konsiderasi (<i>Conderation</i>)	Trisnarningsih	1-5
		b. Struktur inisiatif (<i>Initiating structure</i>)	[11]	
5	Kinerja Auditor	a. Tujuan	Wibowo	1-5
		b. Standar	[12]	
		c. Umpan balik		
		d. Kompetensi		
		e. Alat		
6	Kecerdasan Spiritual	a. Jujur	Fathinah	1-5
		b. Keterbukaan		
		c. Pengetahuan diri		
		d. Fokus pada kontribusi		
		e. Spiritual non-dogmatis		

Sumber : Data diolah, 2023

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Kota Surabaya dan Sidoarjo yang berjumlah 314 auditor. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probabilitas atau pemilihan *non random* yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel yang mudah (*convenience sampling*), yaitu pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya [13]. Responden dalam penelitian ini sebanyak 50 auditor yang bekerja di KAP Surabaya dan Sidoarjo yang terdaftar di IAI.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan langsung kepada auditor yang bekerja di KAP kota Surabaya dan Sidoarjo.

E. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji *Partial Least Square* (PLS). Terdapat dua tahap evaluasi model PLS yaitu *outer model* dan *inner model*.

1. Model Pengukuran (*outer model*)

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument.

2. Model Struktural (*inner model*)

Model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

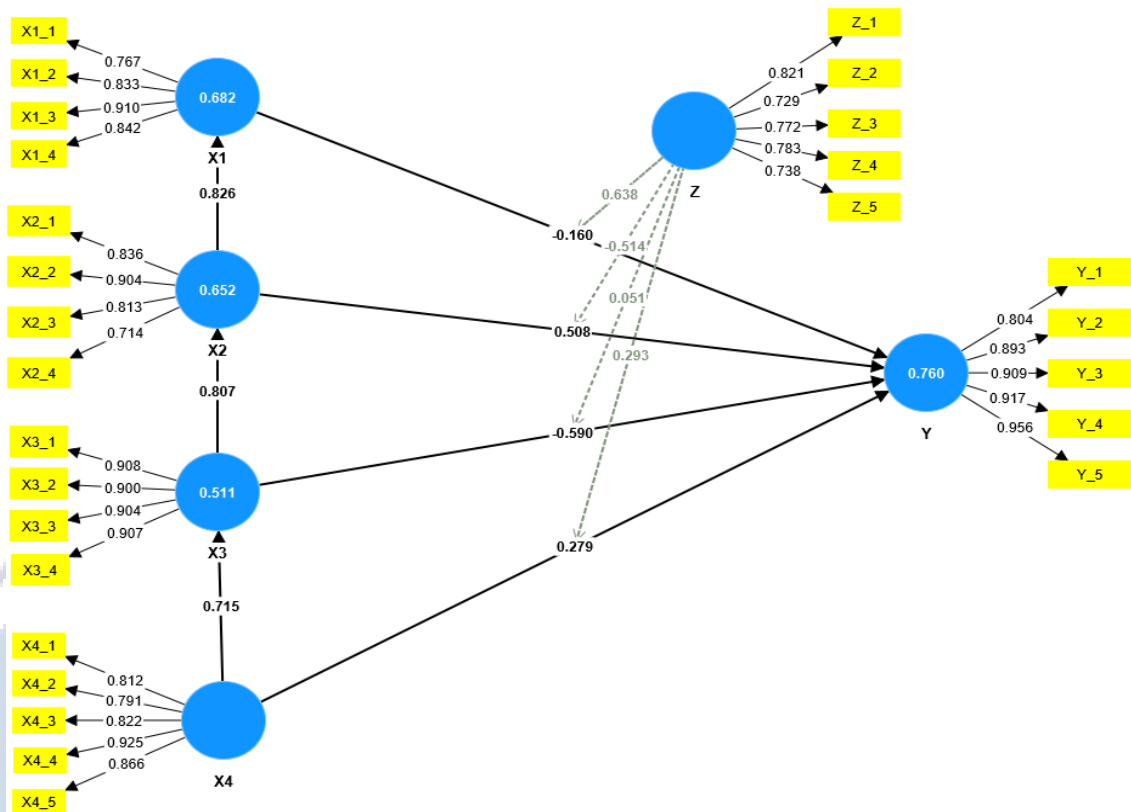
A. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Analisis data dan pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS. Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel independen yaitu *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Role Overload*, *Leadership Styles* terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Auditor, dengan Kecerdasan Spiritual sebagai variabel Pemoderasi.

1. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Analisis data dilakukan dengan memasukkan tabulasi data kuesioner dan menguji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan uji signifikan. Model pengukuran reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability*. Berikut adalah tampilan hasil output SmartPLS:

Gambar 1
Output SmartPLS



a. Convergent Validity

Pengujian dalam *convergent validity* menggunakan nilai outer loadings (*loading factor*) yaitu dengan hasil >0.7 agar indikator tersebut dikategorikan baik dan memenuhi standart *convergent validity*. Hasil outer loading dibawah ini menunjukkan nilai diatas 0.7 untuk semua indikatornya, sehingga semua indikator sudah valid. Berikut disajikan tabel dari masing-masing indikator:

Tabel 2
Outer loading

Variabel	Indikator	Outer loadings
<i>Role Conflict</i> (X1)	X1_1	0.767
	X1_2	0.833
	X1_3	0.910
	X1_4	0.842
<i>Role Ambiguity</i> (X2)	X2_1	0.836
	X2_2	0.904
	X2_3	0.813
	X2_4	0.714
<i>Role Overload</i> (X3)	X3_1	0.908
	X3_2	0.900
	X3_3	0.904
	X3_4	0.907
<i>Leadership Styles</i> (X4)	X4_1	0.812
	X4_2	0.791
	X4_3	0.822
	X4_4	0.925
	X4_5	0.866

	X4_5	0.866
	Y_1	0.804
	Y_2	0.893
	Y_3	0.909
Kinerja Auditor (Y)	Y_4	0.917
	Y_5	0.956
	Z_1	0.821
	Z_2	0.729
	Z_3	0.772
Kecerdasan Spiritual (Z)	Z_4	0.783
	Z_5	0.738

Sumber: Data Diolah, 2023

b. Construk reliability

Tahap selanjutnya pengujian construk reliability dapat dinilai dengan melihat nilai dari *composite reliability*, *cronbach's alpha*, *average variance extracted (AVE)*. Dari tabel dibawah ini dapat dilihat untuk pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai diatas 0.70 untuk masing-masing variabel dan dapat dikatakan reliabel. Untuk pengujian AVE dapat dilihat nilai untuk masing-masing maviabel menunjukkan nilai diatas 0.5 sehingga dapat dinyatakan mempunyai reliabilitas yang baik. Berikut tabel dari *composite reliability*, *cronbach's alpha*, *average variance extracted (AVE)*:

Tabel 3
Composite reliability, Cronbach's Alpha, Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE
<i>Role Conflict</i>	0.859	0.863	0.705
<i>Role Ambiguity</i>	0.836	0.856	0.672
<i>Role Overload</i>	0.926	0.934	0.818
<i>Leadership Styles</i>	0.899	0.906	0.713
Kinerja Auditor	0.938	0.941	0.805
Kecerdasan Spiritual	0.830	0.840	0.592

Sumber: Data diolah, 2023

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 4
R-Square

Variabel Penelitian	R Square	Adjust R Square
Kinerja Auditor (Y)	0.760	0.706

Nilai R Square untuk varibel Kinerja auditor sebesar 0.760. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, *leadership styles* mampu menjelaskan variabilitas konstrak Kinerja Auditor sebesar 76%, sedangkan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai T value dengan T tabel. Berikut hasil *Path Coefficients* dan uji signifikan adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Path Coefficients

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
X1_>Y	-0.160	-0.153	0.162	0.990	0.322
X2_>Y	0.508	0.458	0.238	2.133	0.000
X3_>Y	-0.590	-0.531	0.221	2.668	0.008
X4_>Y	0.279	0.268	0.155	1.795	0.073
Z_>Y	0.643	0.636	0.137	4.695	0.000
Moderating X1_>Y	0.638	0.594	0.246	2.590	0.010
Moderating X2_>Y	-0.514	-0.468	0.333	1.544	0.123
Moderating X3_>Y	0.051	0.050	0.255	0.201	0.841
Moderating X4_>Y	0.293	0.284	0.140	2.091	0.037

Sumber: Data diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian untuk variabel *Role Conflict* (X1) memiliki pengaruh negatif sebesar -0.160 dan tidak signifikan pada 5% (T hitung 0.990 < 1.96) terhadap Kinerja Auditor (Y), untuk variabel *Role Ambiguity* (X2) memiliki pengaruh positif sebesar 0.508 dan signifikan pada 5% (T hitung 2.133 > 1.96) terhadap Kinerja Auditor (Y), untuk variabel *Role Overload* (X3) memiliki pengaruh negatif sebesar -0.590 dan signifikan pada 5% (T hitung 2.668 > 1.96) terhadap Kinerja Auditor (Y), untuk variabel *Leadership Styles* (X4) memiliki pengaruh positif sebesar 0.279 dan tidak signifikan pada 5% (T hitung 1.795 < 1.96) terhadap Kinerja Auditor (Y), dan untuk variabel Kecerdasan Spiritual (Z) memiliki pengaruh positif sebesar 0.643 dan signifikan pada 5% (T hitung 4.695 > 1.96) terhadap Kinerja Auditor (Y). Sedangkan untuk variabel Kecerdasan Spiritual (Z) dalam memoderasi variabel X1 berpengaruh positif sebesar 0.638 dan signifikan pada 5% (T hitung 2.590 > 1.96) terhadap Kinerja Auditor (Y), untuk variabel Kecerdasan Spiritual (Z) dalam memoderasi variabel X2 berpengaruh negatif sebesar -0.514 dan tidak signifikan pada 5% (T hitung 1.544 < 1.96) terhadap Kinerja Auditor (Y), untuk variabel Kecerdasan Spiritual (Z) dalam memoderasi variabel X3 berpengaruh positif sebesar 0.051 dan tidak signifikan pada 5% (T hitung 0.201 < 1.96) terhadap Kinerja Auditor (Y), untuk variabel Kecerdasan Spiritual dalam memoderasi variabel X4 berpengaruh positif sebesar 0.279 dan signifikan pada 5% (T hitung 2.091 > 1.96). Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan terjadinya moderasi pada 2 (dua) variabel yaitu, yang pertama variabel *role conflict* (X1) terhadap kinerja auditor (Y) dengan kecerdasan spiritual (Z) sebagai pemoderasinya, dan yang kedua yaitu variabel *leadership styles* (X4) terhadap kinerja auditor (Y) dengan kecerdasan spiritual (Z) sebagai pemoderasinya.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang terbentuk pada *role conflict* lebih besar dari $\alpha = 0.05$, yaitu sebesar 0.322. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa T-Statistik 0.990 < T-Tabel 1.96 dan P-Values 0.332 > 0.05. Artinya hasil penelitian ini mengidentifikasikan bahwa *role conflict* yang dialami oleh auditor tidak akan mempengaruhi auditor dalam pelaksanaan kinerja tugasnya. Konflik peran yang timbul dalam diri auditor umumnya akan mempengaruhi auditor tersebut dalam bertindak atau berperilaku. Berperilaku merupakan hal yang umum yang terjadi dalam kehidupan seseorang untuk bersikap dan perilaku. Perilaku yang baik akan meminimalisir untuk timbulnya konflik peran dalam diri seseorang. Hal ini disebabkan karena para auditor dalam menjalankan tugasnya selalu menjaga sikap dan profesionalisme dalam bekerja walaupun banyak konflik peran yang terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainul Fauziah yang menyatakan *role conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena auditor yang menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja (sumber daya manusia) yang cukup untuk melakukannya, auditor mampu memecahkan masalah yang timbul karena konflik antar auditor, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulum dan Purnamasari yang menyatakan *role conflict* berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini disebabkan oleh semakin tinggi Konflik Peran maka Kinerja auditor akan semakin rendah. Pekerjaan yang berbeda dalam satu waktu membuat auditor mengalami Konflik peran dan membuat auditor mengalami tekanan dan stress dalam bekerja. Hal ini membuat seorang auditor akan mengalami penurunan kinerja.

2. Pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang terbentuk pada *role ambiguity* lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, yaitu sebesar 0.00. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa T-Statistik 2.133 > T-Tabel 1.96 dan P-Values 0.00 < 0.05, artinya ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang dimiliki seorang auditor dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas. Timbulnya ketidakjelasan peran pada diri auditor disebabkan karena seseorang melakukan tugas dan sasaran dalam menjalankan pekerjaan dilakukan dengan tidak jelas, sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya sasaran yang jelas akan menimbulkan sikap ketidaksesuaian tujuan pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan. Tidak mengetahui kinerja yang diharapkan oleh perusahaan terhadap pegawainya memungkinkan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan sehingga kinerjanya dapat dikatakan tidak optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainul Fauziah yang menyatakan semakin tinggi ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) pada auditor maka semakin menurun kinerja auditor, ini disebabkan oleh auditor yang memiliki sedikit pengalaman akan merasa tidak yakin apakah *judgement* yang dibuatnya sudah tepat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa auditor mengalami kesan ketidakpastian lingkungan kerja sehingga berakibat pada kurang efektif dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, hal ini sering terjadi pada auditor junior yang masih belum banyak pengalaman.

3. Pengaruh *role overload* terhadap kinerja auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh *role overload* lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, yaitu sebesar 0.008. Dari hasil tersebut terlihat T-Statistik 2.668 > T-Tabel 1.96 dan P Values 0.008 < 0.05, artinya kelebihan peran (*role overload*) yang dialami seorang auditor mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas. Kelebihan pekerjaan yang dirasa oleh auditor akan mempengaruhi auditor dalam berperilaku, dimana auditor akan kewalahan oleh tugas-tugas yang diberi oleh atasan yang mengakibatkan kinerja yang tidak maksimal. Hal ini disebabkan apabila adanya tuntutan terhadap kualitas pekerjaan yang tidak masuk akal yang akan berakibat pada hasil pekerjaan. Dan adanya tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh auditor akan mempengaruhi hasil kerja auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulum dan Purnamasari yang menyatakan kelebihan peran (*role overload*) berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini terjadi jika semakin tinggi kelebihan peran maka Kinerja Auditor semakin rendah. Biasanya auditor akan mengalami banyak pekerjaan dalam mengaudit dan menyebabkan banyak tekanan baik dari pihak perusahaan maupun pihak pemimpin tim. Sehingga akan menyebabkan pada penurunan kinerja.

4. Pengaruh *leadership styles* terhadap kinerja auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi yang ditunjukkan oleh *Leadership* lebih besar dari $\alpha = 0.05$ yaitu sebesar 0.073. Dari hasil tersebut terlihat T-Statistik 1.795 < T-Table 1.96 dan P Values 0.073 > 0.05, artinya gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan tidak mempengaruhi seorang auditor dalam kinerja penugasannya. Perilaku yang baik dari seorang atasan kepada bawahannya akan menghasilkan hubungan yang harmonis, sehingga mengakibatkan auditor dalam bekerja menunjukkan sikap yang nyaman yang didapatkan dari atasan. Hal ini disebabkan adanya sikap baik atasan atau pemimpin yang mengarahkan dan penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan yang baik, adanya komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan yang mengakibatkan adanya hubungan yang baik antar atasan dan bawahan sehingga tidak mengakibatkan adanya penurunan dalam kinerja seorang auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widhi dan Setyawati yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership styles*) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiguna [14], yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership styles*) berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembang organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja auditor.

5. Pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai pemoderasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh Kecerdasan Spiritual dalam memoderasi *role conflict* terhadap kinerja auditor lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, yaitu sebesar 0.010. Dari hasil tersebut terlihat T-statistik 2.590 > T-Table 1.96 dan P Values 0.010 < 0.05, artinya dengan adanya perilaku kecerdasan spiritual pada diri seseorang dalam bersikap baik dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang mampu mengatasi konflik peran yang dialami seseorang terkait kinerjanya. Dengan adanya sifat keterbukaan dan bersikap adil dalam menjalankan tugas maka auditor tidak akan mengalami konflik peran dalam dirinya. Adanya kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh setiap manusia, akan memberikan kemampuan untuk melihat masalah dari nilai positif dan dengan kearifan.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulum dan Purnamasari yang menyatakan kecerdasan spiritual bukan sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi *role conflict* pada kinerja auditor.

Hal ini diduga karena kecerdasan seseorang belum mampu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang berbeda dalam satu waktu, mungkin mampu diselesaikan dengan kecerdasan lainnya karena menurut Vandy ada tiga kecerdasan dalam diri seseorang manusia yaitu : kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

6. Pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai pemoderasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh kecerdasan spiritual dalam memoderasi hubungan antara *role ambiguity* pada kinerja auditor lebih besar dari $\alpha = 0.05$, yaitu sebesar 0.123. Dari hasil tersebut terlihat T-Statistik 1.544 < T-Table 1.96 dan P Values 0.123 > 0.05, artinya dengan adanya perilaku yang baik dalam diri auditor mengenai kecerdasan spiritual belum mampu mengatasi sikap ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang sedang dialami auditor dalam menjalankan tugasnya. Dapat disimpulkan pada penelitian ini ditolak hipotesis diduga karena adanya variabel lain yang dapat memoderasi hubungan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. *Role ambiguity* masih dapat mencapai kinerja yang tinggi dengan menggunakan kecerdasan intelektual yang tinggi, seperti yang kita ketahui, kecerdasan manusia terbagi menjadi tiga wilayah, yakni *intellectual quotient*, *emotional quotient*, dan *spiritual quotient*, dimana auditor yang mengalami ketidakjelasan peran cenderung memerlukan informasi sehingga walaupun mereka dalam ketidakjelasan peran, namun mereka dapat mengatasinya dengan pengetahuannya dan pengalamannya yang cukup.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprimulki dan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Latrini [15], yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memoderasi hubungan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan kecerdasan spiritual yang dimiliki seseorang dapat membuat seseorang berfikir positif dan melihat masalah dengan kearifan. Kelebihan peran yang dialami oleh auditor terhadap kinerjanya dapat dimoderasi oleh kecerdasan spiritual yang dimilikinya, kecerdasan spiritual dapat memberikan pengelolaan yang baik dalam dirinya agar lebih berhati-hati dalam bertindak yang akan mempengaruhi kinerjanya.

7. Pengaruh *role overload* terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai pemoderasi

Hasil penelitian menunjukkan hasil signifikansi yang ditunjukkan oleh kecerdasan spiritual dalam memoderasi hubungan antara *role overload* terhadap kinerja auditor lebih besar dari $\alpha = 0.05$ yaitu sebesar 0.841. Dari hasil tersebut terlihat T-Statistik 0.201 < T-Table 0.201 dan P Values 0.841 > 0.05, artinya perilaku mengenai kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh auditor tidak dapat memberikan pengaruh pada kelebihan peran (*role overload*) yang sedang dialami oleh auditor. Berperilaku merupakan hal yang umum terjadi pada diri seseorang dalam bersikap dan perilaku. Hal ini dikarenakan pengetahuan diri yang dimiliki oleh seorang auditor tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sehingga mengakibatkan terhambatnya kinerja auditor.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulum dan Purnamasari dimana hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki seseorang dapat memoderasi *role overload* yang dialami dalam bekerja terhadap kinerja akuntan publik. Kecerdasan spiritual yang dimiliki dapat membuat setiap orang menilai segala hal dari sisi positif dan memiliki kearifan dalam bertindak. Ketika seseorang dihadapkan dengan banyaknya komitmen dan pekerjaan yang harus diselesaikan, yang akan mempengaruhi kinerjanya, dapat dimoderasi dengan kecerdasan spiritual yang dimiliki.

8. Pengaruh *leadership styles* terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai pemoderasi

Hasil penelitian menunjukkan hasil signifikansi yang ditunjukkan oleh Kecerdasan Spiritual dalam memoderasi *leadership styles* terhadap kinerja auditor lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ yaitu sebesar 0.037. Dari hasil tersebut terlihat T-Statistik 2.091 > T-Table 1.96 dan P Values 0.037 < 0.05, artinya para pemimpin organisasi atau perusahaan yang memiliki sikap kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan dimilikinya sikap yang baik mengenai kecerdasan spiritual dalam diri seorang pemimpin maka akan terciptanya rasa saling percaya, komunikasi yang baik dan saling menghargai pendapat bawahan yang akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulum dan Purnamasari, yang menyatakan kecerdasan spiritual mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja auditor. Jadi dapat dijelaskan bahwa Kinerja auditor memperkuat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja auditor. Kecerdasan spiritual membuat seorang pemimpin dapat dengan mudah beradaptasi dalam lingkungan atau situasi yang berbeda, memiliki sikap tanggung jawab dalam memimpin bawahannya serta memiliki tujuan atau visi misi yang jelas. Sehingga seseorang pemimpin yang memiliki kecerdasan spiritual akan dapat memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada dan akan berbeda dengan seseorang pemimpin yang kurang dalam kecerdasan spiritual.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa *role ambiguity* dan *role overload* berpengaruh terhadap kinerja auditor, namun tidak dengan *role conflict* dan *leadership styles* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kecerdasan spiritual mampu memoderasi hubungan antara *role conflict* terhadap kinerja auditor, kecerdasan spiritual mampu memoderasi hubungan antara *leadership styles* terhadap kinerja auditor. Namun kecerdasan spiritual belum mampu memoderasi hubungan antara *role ambiguity* terhadap kinerja auditor, dan kecerdasan spiritual belum mampu memoderasi hubungan antara *role overload* terhadap kinerja auditor. Saran yang dapat peneliti berikan atas penelitian yang sudah dilakukan agar mendapat hasil yang lebih baik dari penelitian ini yakni : penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang tinggi, penelitian selanjutnya diharapkan apabila ingin melakukan penelitian dengan obyek KAP sebaiknya menghindari mencari data atau mengumpulkan data bukan pada waktu sibuk auditor, yaitu diawal dan akhir tahun.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Kepada orang tua yang selalu senantiasa mendukung baik secara moral, materi, dan memberikan penyemangat hingga terselesaikan skripsi ini.
2. Kepada kepada dosen pembimbing yang senantiasa membantu dalam skripsi ini.
3. Kepada teman-teman seperjuangan untuk menempuh Sarjana S1 yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan masukan selama pengerjaan skripsi ini.

REFERENSI

- [1] K. D. Cendana and A. I. G. N. Suaryana, "Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Pemoderasi," *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, vol. 22.2, pp. 1141-1169, 2018.
- [2] T. J. Fogarty, J. Singh, G. K. Rhoads and R. K. Moore, "Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model," *Behavioral Research in Accounting*, vol. 12, 2000.
- [3] E. Aprimulki, "Pengaruh Kondlik Peran, Kelebihan Peran, Independensi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai VariabelModerasi," *JOM Fekon*, vol. 4, no. 1, 2017.
- [4] A. Fauziah, "Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict, Leadership Styles, Locus Of Control, dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor," 2014.
- [5] R. Ulum and P. Purnamasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran, Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi," 2015.
- [6] N. M. Wiryathi, N. K. Rasmini and M. G. Wirakusuma, "Pengaruh Role Stressors pada Burnout Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Pemoderasi," *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, vol. 3, pp. 227-244, 2014.
- [7] Z. Fanani, R. A. Hanif and B. Subroto, "Pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor," *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, vol. 5, no. 2, pp. 139-155, 2008.

- [8] N. Wiryathi, N. Rasmini and M. Wirakusuma, "Pengaruh Role Stressors pada Burnout Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Pemoderasi," *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, vol. 3, pp. 227-244, 2014.
- [9] H. Gunawan and Z. Ramdan, "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, pp. 825-839, 2012.
- [10] Robbins, P. Stephen and A. J. Timothy, *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- [11] S. Trisnarningsih, "Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor," *Simposium Nasional Akuntansi X*, vol. 18, pp. 15-16, 2007.
- [12] A. Wibowo, *Pendidikan kewirausahaan (konsep dan strategi)*., Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011.
- [13] U. Sekaran, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- [14] M. Wiguna, "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*, vol. 11, no. 2, pp. 503-519, 2014.
- [15] Y. G. Setiawan, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi Pada Kinerja Auditor," *E Jurnal Akuntansi Unniversitas Udayana*, vol. 16, no. 2, pp. 1034-1062, 2016.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Article History:

Received: 26 June 2018 | Accepted: 08 August 2018 | Published: 30 August 2018