

PENGARUH ROLE STRESS, GOOD GOVERNANCE, GAJI AUDITOR TERHADAP KINERJA AUDITOR DAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI PEMODERASI

Bella Dwi Amalistie Nisei¹, Estralita Trisnawati²

¹Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: bella.127239101@stu.untar.ac.id

²Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: estralitat@fe.untar.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *role stress*, *good governance*, gaji auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor dan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam menentukan sampel sebanyak 54 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuesioner sebagai instrumen penelitian dengan obyek penelitian persepsi praktisi dari auditor di Jakarta Selatan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi linier berganda dengan menggunakan IBM SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *role stress* dan *good governance* tidak berpengaruh signifikan, sementara gaji auditor berpengaruh signifikan dalam kinerja auditor dan kecerdasan emosional memoderasi gaji auditor dan *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, serta masa kerja yang dibuktikan dengan penelitian ini bahwa kriteria tersebut berpengaruh signifikan dan dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk penelitian selanjutnya, Anda dapat merujuk penelitian ini sebagai sumber pustaka terkait referensi, pengetahuan dan informasi tentang pentingnya *role stress*, *good governance* dan gaji auditor terhadap kinerja auditor dan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi.

Kata Kunci: *Role Stress, Good Governance, Gaji Auditor, Kecerdasan Emosional, Kinerja Auditor*

Abstract

This research aims to find out whether role stress, good governance, auditor salary have an effect on auditor performance and emotional intelligence as a moderator. This research used a purposive sampling technique to determine a sample of 54 respondents. This research uses a qualitative approach and questionnaires as research instruments with the research object being practitioners' perceptions of auditors in South Jakarta. Hypothesis testing was carried out using multiple linear regression tests using IBM SPSS 26. The results of this study showed that role stress and good governance did not have a significant effect, while auditor salary had a significant effect on auditor performance and emotional intelligence moderated auditor salary and good governance had a significant effect on auditor performance. This research suggests to future researchers to add variables of gender, age, educational background, and length of service as proven by this research that these criteria have a significant effect and can explain the dependent variable. For further research, you can refer to this research as a source of literature regarding references, knowledge and information about the importance of role stress, good governance and auditor salary on auditor performance and emotional intelligence as a moderator.

Keywords: *Role Stress, Good Governance, Auditor Salary, Emotional Intelligence, Auditor Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berkembangnya perekonomian dalam dunia bisnis berdampak pada pesatnya persaingan yang semakin sulit dan kompetitif di kalangan auditor dan menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar mampu menjadi auditor yang berkualitas, dapat diandalkan, dipercaya dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi.

Kinerja dari profesi auditor independen saat ini sedang mendapatkan sorotan tajam bahkan sinis dari masyarakat umum akibat terjadinya skandal-skandal besar di negara maju dan berkembang seperti Amerika Serikat dan di Indonesia. Pertama Kasus Enron dan Kantor Akuntan Publik

(KAP) Arthur Andersen yang sudah melanggar kode etik yang seharusnya menjadi pedoman dalam melaksanakan tugasnya dan bukan untuk dilanggar, karena perbuatan mereka inilah, keduanya menuai kehancuran dimana Enron bangkrut dengan meninggalkan hutang milyaran dolar, sedangkan KAP Arthur Andersen kehilangan independensiannya dan kepercayaan dari masyarakat terhadap kinerja KAP tersebut, juga berdampak pada karyawan yang berkerja di KAP Arthur Andersen.

Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Kementerian Keuangan (PPPK Kemenkeu) menemukan pelanggaran yang dilakukan oleh Akuntan Publik (AP) atau auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) yang melakukan audit terhadap PT Garuda Indonesia Tbk dimana hal itu memengaruhi opini laporan auditor independen. Berawal dari hasil laporan keuangan Garuda Indonesia untuk tahun buku 2018, Garuda Indonesia Group membukukan laba bersih sebesar USD809,85 ribu atau setara Rp11,33 miliar (asumsi kurs Rp14.000 per dolar AS). Angka ini melonjak tajam dibanding 2017 yang menderita kerugian sebesar USD216,5 juta. Selain itu, KAP dianggap belum menerapkan sistem pengendalian mutu secara optimal terkait konsultasi dengan pihak eksternal.

Oleh karena itu, Kementerian Keuangan menjatuhkan sanksi pembekuan izin selama 12 bulan kepada AP Kasner Sirumapea dan KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan, selaku auditor laporan keuangan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk dan Entitas Anak Tahun Buku 2018. Pemberian sanksi ini dimaksudkan Kemenkeu dan OJK sebagai regulator untuk meningkatkan kualitas sistem keuangan dan profesi keuangan dalam menjaga kepercayaan publik.

PPPK dan Kemenkeu juga mengirimkan Peringatan Tertulis disertai dengan kewajiban untuk melakukan perbaikan terhadap Sistem Pengendalian Mutu KAP dan dilakukan reviu oleh BDO International Limited. PT Garuda Indonesia dinyatakan melakukan pelanggaran Peraturan OJK Nomor 29/POJK.04/2016 tentang Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik dan diberikan Sanksi Administratif berupa denda sebesar Rp100 juta. Selain itu, seluruh anggota Direksi PT Garuda Indonesia juga dikenakan Sanksi Administratif berupa masing-masing Rp100 juta karena melanggar Peraturan Bapepam Nomor VIII.G.11 tentang Tanggung Jawab Direksi atas Laporan Keuangan.

Sanksi Administratif juga dikenakan sebesar Rp100 juta menanggung secara bersama-sama kepada seluruh anggota Direksi dan Dewan Komisaris PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. yang menandatangani Laporan Tahunan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. periode tahun 2018 karena dinyatakan melanggar Peraturan OJK Nomor 29/POJK.004/2016 tentang Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik. (Sumber: <https://setjen.kemenkeu.go.id/in/post/ini-putusan-kasus-laporan-keuangan-tahunan-pt-garuda-indonesia-2018>).

Kasus diatas memberikan bukti bahwa masih cukup banyak auditor yang berkinerja buruk di Indonesia dan tidak tercapainya komitmen auditor terhadap profesinya. Hal ini menunjukkan perilaku auditor yang tidak sesuai Standar Auditing dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) serta menyebabkan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik. Terjadinya kasus-kasus di atas dikarenakan pengaruh faktor-faktor internal dan eksternal perilaku auditor sehingga berdampak pada pelaksanaan penugasan dan kinerjanya.

Kasus-kasus di atas tersebut telah memperlihatkan bahwa dalam mewujudkan KAP yang berkualitas dan profesional sangat ditentukan oleh kinerja auditornya, karena semakin meluas kebutuhan jasa profesional akuntan publik sebagai pihak yang dianggap tidak akan terpengaruh, maka akan menuntut profesi akuntan publik untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat menghasilkan produk audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkan (Herawaty dan Susanto, 2008).

Berdasarkan kasus diatas bahwa kinerja auditor saat ini masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya, salah satu kemungkinan penyebab terjadinya hal tersebut dikarenakan tingginya *role stress* (tekanan peran) yang dialami oleh auditor.

Stress karena peran atau tugas (*role stress*) yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja (Rahmawati, 2011).

Role stress (tekanan peran) adalah suatu kondisi di mana seorang terpengaruh oleh sesuatu samar-samar, sulit, dan bertentangan sehingga bertindak lain yang dapat menyebabkan tidak independen dan tidak taat azas sehingga, hasil pekerjaannya menjadi bias dan merugikan pihak-pihak tertentu.

Sementara itu Sunarsip (2001) mengemukakan bahwa krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia disebabkan oleh tata kelola yang buruk (*bad governance*) pada sebagian besar pelaku ekonomi (publik dan swasta). Lebih lanjut Sunarsip menyatakan bahwa peran profesi akuntan publik selama ini masih belum optimal dalam mewujudkan *good governance*. Peran profesi auditor dalam hal ini harus lebih diberdayakan baik secara internal (KAP) maupun eksternal (*stakeholder*) agar mempunyai kontribusi yang lebih besar dalam mewujudkan *good governance* tersebut. Pemberdayaan auditor antara lain: pemahaman *good governance* yang lebih baik, tanggungjawab yang lebih besar dan kebebasan mengkreasikan pekerjaan dalam membantu stakeholder namun tidak menyalahi etika profesi yang ada. Pengetahuan akan hukum bisnis agar mampu mengidentifikasi perilaku bisnis yang lebih kompleks. Keahlian dalam menganalisis kondisi mendatang (*future*) yang lebih baik sehingga opini yang dihasilkan akan sangat aktual dan terpercaya. Aturan yang mengacu prinsip *good governance* tidak hanya akan mencegah skandal tetapi juga bisa mendongkrak kinerja perusahaan (Samianto, 2004).

Faktor lain yang juga penting dan dapat memotivasi kinerja auditor yaitu gaji. Menurut Mulyadi (2016:309) Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji di bayarkan secara tetap per bulan. Menurut Andrew F. Sikula (2007:119) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal-hal negatif yang dapat timbul dari adanya sebuah tekanan peran dapat dicegah dengan mengontrol kecerdasan emosional dari masing-masing individu, karena kecerdasan emosional juga ikut memiliki peranan dalam suatu kinerja auditor. Orang-orang yang mengetahui emosi mereka sendiri dan ahli membaca emosi orang lain mungkin lebih efektif dalam pekerjaan mereka (Lubis, 2010:105). Maka berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan latar belakang yang ada, maka dengan ini Penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai “Pengaruh *Role Stress* (Konflik Peran, Ketidajelasan Peran dan Kelebihan Peran), *Good Governance*, Gaji Auditor terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah gaji auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara *role stress* terhadap kinerja auditor?
5. Apakah kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara *good governance* terhadap kinerja auditor?

6. Apakah kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara gaji auditor terhadap kinerja auditor?

KAJIAN PUSTAKA dan PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Peran

Teori peran (*role theory*) dikemukakan oleh Kahn et al. (1964) digunakan sebagai teori yang melandasi pembahasan mengenai masalah konflik peran seorang auditor. Menurut Kahn (1964; dalam Agustina, 2009), teori peran merupakan penekanan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat. Lingkungan seseorang terdiri dari organisasi formal atau kelompok dan kehidupan dari individu dapat digambarkan oleh susunan peran yang individu mainkan dalam organisasi atau kelompok ini (Kahn et al., 1964 dalam Jones et al., 2010).

Teori Agensi

Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan hubungan keagenan di dalam teori agensi (*agency theory*) bahwa perusahaan merupakan kumpulan kontrak (*nexus of contract*) antara pemilik sumber daya ekonomis (*principal*) dan manajer (*agent*) yang mengurus penggunaan dan pengendalian sumber daya tersebut. Teori keagenan (*agency theory*) yaitu hubungan antara 2 pihak yang pertama pemilik (*principal*) dan yang kedua manajemen (*agent*). Teori agensi digunakan dalam penelitian ini, karena penelitian ini ingin mengetahui pandangan dan pemahaman sebagai tanggapan dari auditor sebagai *agent* dan klien sebagai prinsipal tentang pengaruh *role stress*, *good governance*, gaji auditor terhadap kinerja auditor dan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi.

Teori Harapan

Teori harapan atau teori ekspektansi (*expectancy theory of motivation*) dikemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Vroom lebih menekankan pada faktor hasil (*outcomes*), ketimbang kebutuhan (*needs*) seperti yang dikemukakan oleh Maslow and Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa kecenderungan untuk melakukan sesuatu hal dengan cara tertentu yang bergantung kepada harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik dari hasil kepada individu. Teori harapan digunakan dalam penelitian ini, karena penelitian ini ingin mengetahui pandangan sebagai responden terhadap gaji auditor apakah ini dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Kinerja Auditor

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) 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.

Role Stress

Hardy & Conway (1978) mendefinisikan “*role stress as a social structure condition in which role obligations are vague, difficult, conflicting or impossible to meet*”. Dengan kata lain tekanan peran adalah suatu kondisi struktur sosial dimana suatu peranan adalah samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu. Dengan demikian tekanan peran pada hakekatnya merupakan suatu kondisi dimana setiap peranan seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain, yang mana harapan - harapan tersebut dapat berbenturan, tidak jelas dan menyulitkan peranan seseorang, sehingga peranan seseorang menjadi samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu.

Good Governance

Good governance merupakan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha atau berkarya. Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Pemahaman atas *good governance* adalah untuk menciptakan keunggulan manajemen kinerja baik pada perusahaan bisnis manufaktur ataupun perusahaan jasa, serta lembaga pelayanan publik atau pemerintahan.

Gaji Auditor

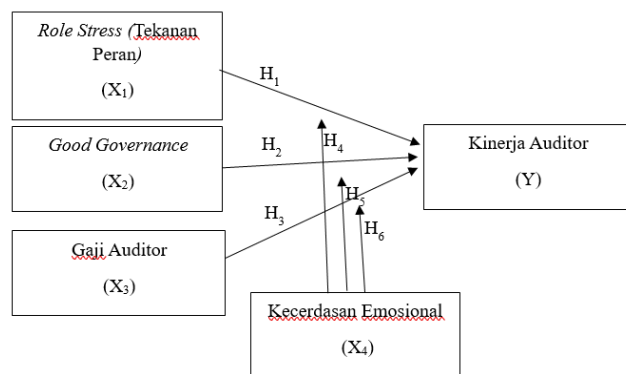
Gaji merupakan indikator penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang akan didapat setelah bekerja oleh seorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji juga menjadi faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan, agar perusahaan dapat mencapai tujuan. Adapun pengertian gaji menurut para ahli: Menurut Mulyadi (2016:309) Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji di bayarkan secara tetap per bulan.

Kecerdasan Emosional

Salovey & Mayer (1990) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai rangkaian kecerdasan sosial seseorang yang melibatkan kemampuan untuk memonitor emosi dan perasaan diri sendiri dan orang lain, untuk membedakan di antara mereka dan menggunakan informasi tersebut untuk mengarahkan pikiran dan tindakan seseorang. Termasuk di dalamnya adalah kecerdasan, kemampuan menyesuaikan dan dorongan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Gambar di bawah adalah kerangka kerja yang dibuat dalam perumusan model penelitian tentang pengaruh *role stress*, *good governance*, gaji auditor terhadap kinerja auditor dan kecerdasan emosional sebagai pemoderasi.



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: data diolah peneliti, 2022

Pengaruh Role Stress terhadap Kinerja Auditor

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 (Sari dan Suryanawa, 2016).

Kinerja auditor sebagai bahan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung (Putu, 2018). Dari teori dan kesimpulan tersebut, dirumuskan hipotesis:

H₁: *Role stress* (tekanan peran) berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor

FCGI (2000) menyebutkan bahwa dengan melaksanakan *good governance*, salah satu manfaat yang bisa dipetik adalah meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders*. Sebagian besar penelitian tentang *good governance* di tingkat perusahaan dilakukan di Amerika dan negara-negara anggota *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) (Shleifer dan Vishny, 1997). Penelitian dilakukan di negara yang sedang berkembang masih sangat sedikit. Dari teori dan kesimpulan tersebut, dirumuskan hipotesis:

H₂: *Good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Pengaruh Gaji Auditor terhadap Kinerja Auditor

Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*" (Vroom dalam As'ad 1991:48). Orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Salah satu faktor yang memengaruhi diantaranya adalah gaji. Dari teori dan kesimpulan tersebut, dirumuskan hipotesis:

H₃: Gaji auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh *Role Stress* (Tekanan Peran) terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel pemoderasi

Penelitian Fanani dkk. (2007), Widyastuti dan Sumiati (2011) menyatakan bahwa tekanan peran berpengaruh pada kinerja auditor, semakin besar tekanan peran yang dialami oleh auditor maka semakin rendah kinerja auditor tersebut. Reza surya (2004) dan Rahmawati (2011) menguji pengaruh *Emotional Question* (EQ) terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik, hasil penelitiannya menunjukkan kecerdasan emosi seorang auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dari teori dan kesimpulan tersebut, dirumuskan hipotesis:

H₄: Kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara *role stress* (tekanan peran) terhadap kinerja auditor.

Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel pemoderasi

Black (2001) berargumen bahwa pengaruh praktek *good governance* terhadap nilai perusahaan akan lebih kuat di negara berkembang dibandingkan di negara maju. Hal tersebut dikarenakan oleh lebih bervariasinya praktik *good governance* di negara berkembang dibandingkan negara maju. Durnev dan Kim (2002) memberikan bukti bahwa praktik *good governance* lebih bervariasi di negara yang memiliki hukum lebih lemah. Dari teori dan kesimpulan tersebut, dirumuskan hipotesis:

H₅: Kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara *good governance* terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Gaji Auditor terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel pemoderasi

Gaji adalah cerminan dari perasaan karyawan terhadap imbalan yang diterima dari perusahaan untuk usaha yang telah dilakukan serta dapat memenuhi kebutuhan hidup (H. Umar, 2002:36). Penelitian Ferris (1977) mengemukakan bahwa besarnya penghasilan berpengaruh positif terhadap motivasi yang tentunya akan membuat kinerja individu menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, jika gaji yang diterima kecil maka akan membuat kinerja auditor menjadi menurun. Seorang auditor bekerja dengan giat untuk mendapatkan gaji yang besar, tetapi ada banyak faktor lain yang membuat seorang auditor senang dengan pekerjaannya dan tetap memiliki

motivasi yang besar dalam bekerja, yaitu dengan adanya kecerdasan emosional. Dari teori dan kesimpulan tersebut, dirumuskan hipotesis:

H₆: Kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara gaji auditor terhadap kinerja auditor.

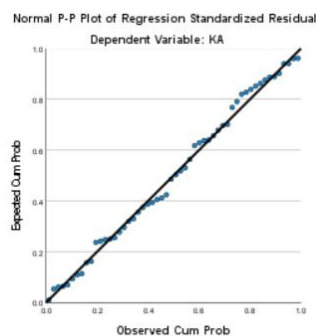
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang dikembangkan dari indikator masing-masing variable. dalam bentuk google form. Responden dalam penelitian ini adalah auditor eksternal. Peneliti menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah 54 responden. Peneliti menggunakan SPSS 26 dengan teknik analisis data, uji instrumen penelitian, uji hipotesis dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Para auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan dengan persentase sebesar 61% dengan usia rata-rata antara 21-30 tahun (73%). Responden dalam penelitian ini memiliki sebagian besar responden memiliki masa kerja 0-5 tahun (91%). Kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian telah dinyatakan valid dan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: data diolah peneliti, 2022

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa normalitas terjadi karena sebaran titik-titik berada pada sumbu diagonal, mengikuti sumbu diagonal atau menyebar disekitar sumbu diagonal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Role Stress	0,873	1,146
Good Governance	0,906	1,104
Gaji Auditor	0,855	1,169

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

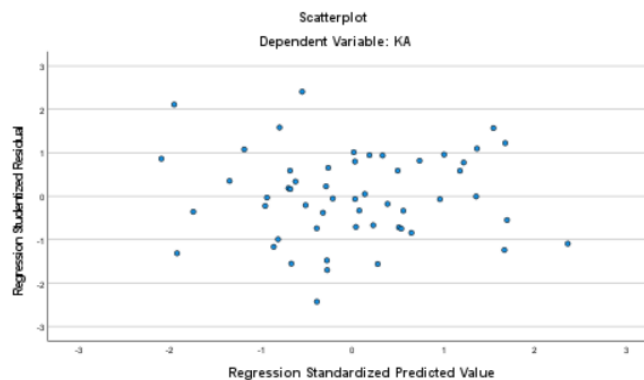
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Role Stress – Kecerdasan Emosional	0,920	1,087
Good Governance – Kecerdasan Emosional	0,631	1,585
Gaji Auditor – Kecerdasan Emosional	0,646	1,548

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor dimoderasi Kecerdasan Emosional

Hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen, atau dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen, *role stress*, *good governance* dan gaji auditor begitupun setelah dimoderasi oleh kecerdasan emosional tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini terlihat pada nilai tolerance masing-masing variabel independen yang menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,5 dan *VIF* < 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Dari grafik *Scatterplot* di menunjukkan titik tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas tidak mengalami heteroskedastisitas atau disebut terjadi homoskedastisitas.

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	618,411	3	206,137	6,806	,001 ^b
	Residual	1514,404	50	30,288		
	Total	2132,815	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Hasil uji F yang terdapat pada tabel 2 telah diketahui bahwa hasil F hitung yang diperoleh sebesar 6,674 > 2,79 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat

dinyatakan bahwa seluruh variabel independen yaitu *role stress*, *good governance* dan gaji auditor secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja auditor.

Tabel 3. Hasil Uji F setelah dimoderasi Kecerdasan Emosional

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	987,827	3	329,276	14,379	,001 ^b
<i>Residual</i>	1144,988	50	22,900		
Total	2132,815	53			

a. *Dependent Variable: Kinerja Auditor*

Hasil uji F yang terdapat pada tabel 3 telah diketahui bahwa hasil F hitung yang diperoleh sebesar $14,379 > 2,79$ dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel independen yaitu *role stress*, *good governance* dan gaji auditor secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja auditor setelah dimoderasi oleh kecerdasan emosional.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,538 ^a	0,290	0,247	5,50346	2,267

a. *Predictors: (Constant), RS, GA, GG*

b. *Dependent Variabel: KA*

Berdasarkan tabel 4 menunjukan hasil dari koefisien determinasi (R^2) yang memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,247 atau setara dengan 24,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *role stress*, *good governance*, dan gaji auditor dapat mempengaruhi variabel kinerja auditor sebesar 24,7%.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2) setelah dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,681 ^a	0,463	0,431	4,78537	1,991

a. *Predictors: (Constant), GAKE, GGKE, RSKE*

b. *Dependent Variabel: KA*

Berdasarkan tabel 5 menunjukan hasil dari koefisien determinasi (R^2) yang memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,431 atau setara dengan 43,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *role stress*, *good governance*, dan gaji auditor dapat mempengaruhi variabel kinerja auditor dan dimoderasi oleh kecerdasan emosional sebesar 43,1%.

Significant Partial Test (Uji t)

Tabel 6. Hasil *Significant Partial Test* (Uji t)

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Koefisien ^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B			
1	(Konstan)	28,891	3,383	0,001	Tidak signifikan Signifikan Signifikan
	Role Stress	0,032	0,496	0,622	
	Good Governance	0,975	3,166	0,003	
	Gaji Auditor	0,776	2,320	0,024	

a. Dependent Variable: KA

Hasil penelitian menunjukkan analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan memprediksi nilai variabel dependen dengan persamaan. Pada penelitian ini persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$PF = a + b_1 RS_1 + b_2 GG_2 + b_3 GA_3 + \varepsilon$$

Jadi, untuk penelitian ini, persamaan regresi di bawah hasil adalah:

$$Y = 28,891 + 0,032RS_1 + 0,975GG_2 + 0,776GA_3 + \varepsilon$$

Tabel 7. Hasil *Significant Partial Test* (Uji t) setelah dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Koefisien ^a

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B			
1	(Konstan)	-84,346	-3,225	0,002	Tidak signifikan Signifikan Signifikan
	Role Stress - KE	2,163	0,867	0,390	
	Good Governance - KE	13,120	3,499	0,001	
	Gaji Auditor - KE	5,913	2,292	0,028	

a. Dependent Variable: KA

Hasil penelitian menunjukkan analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independent setelah dimoderasi oleh Kecerdasan emosional. Koefisien ini diperoleh dengan

memprediksi nilai variabel dependen dengan persamaan. Pada penelitian ini persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$PF = a + b_1 RSKE_1 + b_2 GGKE_2 + b_3 GAKE_3 + \varepsilon$$

Jadi, untuk penelitian ini, persamaan regresi di bawah hasil adalah:

$$Y = -84,346 + 2,163RSKE_1 + 13,120GGKE_2 + 5,913GAKE_3 + \varepsilon$$

Tabel 6 dan & di atas juga menunjukkan hasil uji-t dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat dilihat bahwa variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Uji Hipotesis 1: Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji statistik t pada tabel 6, variabel *role stress* memperoleh t hitung sebesar $0,496 < 2,0075$ dengan tingkat signifikansi $0,622 > 0,05$. Maka dengan hasil tersebut menyatakan H_a ditolak dan H_o diterima. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $H1$ ditolak, yang artinya *roles stress* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

2) Uji Hipotesis 2: Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji statistik t pada tabel 6, variabel *good governance* memperoleh t hitung sebesar $3,166 < 2,0075$ dengan tingkat signifikansi $0,003 > 0,05$. Maka dengan hasil tersebut menyatakan $H2$ diterima dan H_o ditolak. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $H2$ diterima, yang artinya *good governance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

3) Uji Hipotesis 3: Pengaruh Gaji Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji statistik t yang telah disajikan pada tabel 6, variabel gaji auditor memperoleh hasil t hitung sebesar $2,320 > 2,0075$ dengan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$. Artinya H_o ditolak dan H_a diterima, maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $H3$ diterima. Hal tersebut mengartikan bahwa gaji auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan tingkat keyakinan sebesar 0,05 (5%).

4) Uji Hipotesis 4: Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel moderasi

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 7, variabel *role stress* memperoleh t hitung sebesar $0,867 < 2,0075$ dengan tingkat signifikansi $0,390 > 0,05$. Maka dengan hasil tersebut menyatakan H_a ditolak dan H_o diterima. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $H4$ ditolak, yang artinya *role stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor setelah dimoderasi oleh kecerdasan emosional.

5) Uji Hipotesis 5: Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel moderasi

Berdasarkan hasil uji statistik t yang telah disajikan pada tabel 7, variabel *good governance* memperoleh hasil t hitung sebesar $3,499 > 2,0075$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya H_o ditolak dan H_a diterima, maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $H5$ diterima. Hal tersebut mengartikan bahwa *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor setelah dimoderasi kecerdasan emosional dengan tingkat keyakinan sebesar 0,05 (5%).

6) Uji Hipotesis 6: Pengaruh Gaji Auditor Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel moderasi

Berdasarkan hasil uji statistik t yang telah disajikan pada tabel 7, variabel gaji auditor memperoleh hasil t hitung sebesar $2,292 > 2,0075$ dengan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$. Artinya H_o ditolak dan H_a diterima, maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $H6$ diterima. Hal tersebut mengartikan bahwa gaji auditor berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja auditor setelah dimoderasi kecerdasan emosional dengan tingkat keyakinan sebesar 0,05 (5%).

Pembahasan uji hipotesis:

- a) Hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel *role stress* (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat diartikan apabila seorang auditor dengan *role stress* yang rendah atau dapat dikatakan sangat baik maka akan secara langsung mempengaruhi kinerja nya. Sebab *role stress* dipengaruhi oleh keadaan dari dalam diri seseorang dan juga dapat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan sekitar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafariah (2017) yang menyatakan bahwa *role stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Endah Aprimulki (2017) yang menyatakan *role stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
- b) Hipotesis 2 menyatakan variabel *good governance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat diartikan apabila perusahaan yang menerapkan *good governance* baik akan mempengaruhi kinerja auditornya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trisnarningsih (2007) menyatakan *good governance* digunakan untuk mendorong kinerja perusahaan serta memberikan kepercayaan bagi pemegang saham dan masyarakat. Salah satu manfaat yang bisa dipetik dengan melaksanakan *good governance* adalah meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada stakeholder (FCGI, 2000 dalam Trisnarningsih 2007).
- c) Hipotesis 3 menyatakan variabel gaji auditor (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat diartikan apabila semakin tinggi gaji auditor yang diterima maka akan mempengaruhi kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Santikawati (2016) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat gaji, maka akan semakin baik kinerja auditornya, begitupun sebaliknya semakin rendah gaji yang diberikan kepada auditor maka tingkat pencapaian kinerja pun akan semakin rendah. Penelitian ini juga, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2015) bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- d) Hipotesis 4 menyatakan variabel *role stress* (X1) dengan kecerdasan emosional (X4) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat diartikan apabila seorang auditor dengan *role stress* yang rendah atau dapat dikatakan sangat baik maka dan memiliki kecerdasan emosional yang baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja nya. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu et al (2014) dan Rahmawati (2011) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memoderasi pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor.
- e) Hipotesis 5 menyatakan variabel *good governance* (X2) dengan kecerdasan emosional (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini selaras dengan teori agency bahwa pemahaman auditor akan *good governance* merupakan faktor internal dari dalam diri auditor untuk memahami *good governance* dan mengimplementasikan pemahaman tersebut dalam melaksanakan tugas. Seorang auditor yang memahami *good governance* berperilaku sesuai pilar-pilar *good governance*. Auditor yang memahami *good governance* dengan baik dapat meningkatkan kinerjanya auditor dengan kecerdasan emosional yang baik juga.
- f) Hipotesis 6 menyatakan variabel gaji auditor (X3) dengan kecerdasan emosional (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini selaras dengan teori harapan bahwa bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu

guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian serta telah diolah secara definitif oleh peneliti, terdapat beberapa kesimpulan tentang pengaruh *role stress*, *good governance* dan gaji auditor terhadap kinerja auditor dan bagaimana pengaruhnya ketika dimoderasi oleh Kecerdasan Emosional. Didapatkan beberapa kesimpulan, seperti berikut: *role stress* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal tersebut membuktikan bahwa auditor eksternal yang bekerja di KAP Big Four akan tetap bekerja secara teratur meski mengalami peningkatan *role stress*. *Good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, karena tidak semua perusahaan atau organisasi yang menerapkan *good governance* yang baik akan meningkatkan kinerja karyawannya. Gaji auditor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menyatakan semakin besar gaji yang diterima maka auditor akan meningkatkan kualitasnya dalam bekerja, dan hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya sebagai auditor. *Role Stress* dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi menunjukkan hasil berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menyatakan jika seorang auditor memiliki tingkat *role stress* yang rendah kemudian didukung dengan kecerdasan emosional yang baik. Maka kedua hal tersebut akan secara langsung mempengaruhi kinerja auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Good governance* dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menyatakan apabila suatu KAP memiliki *good governance* yang baik kemudian ditambah dengan tingkat kecerdasan emosional pada auditor baik juga maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya. Gaji auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menyatakan semakin besar gaji yang diterima akan membuat auditor semakin termotivasi untuk mencapai target yang telah ditentukan kemudian ditambah dengan meningkatnya kecerdasan emosional akan semakin menguatkan bahwa kedua hal tersebut memiliki keterikatan untuk mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Saran

Hasil penelitian ini berimplikasi pada penelitian selanjutnya sebagai bahan referensi untuk melanjutkan penelitian terkait *role stress*, *good governance*, gaji auditor dan juga kecerdasan emosional. Disamping itu, penelitian ini dapat menjadi referensi sumber pengetahuan dan informasi terkait *role stress*, *good governance*, gaji auditor dan juga kecerdasan emosional.

Referensi

- Abraham, Rebecca. 1997. *Thinking Styles as Moderator of Role Stressor-Job Satisfaction Relationships*. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.18, Iss.5: 236.
- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi* 1:40-69
- Ahmad, Z. dan D. Taylor. 2009. "Commitment to Independence by Internal Auditor: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict." *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24, No. 9, pp. 899-925.

- Almer, E.D., dan Kaplan, S.E., 2002. *The Effect of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Publik Accounting. Behavioral Research in Accounting*, 14:01-34.
- Amilin dan Rosita. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 1 No. 1.
- Apriyanti, Taufik, T., & Hasan, M. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada BPK-RI dan BPKP Perwakilan Provinsi Riau). *JOM FEKON*, 1 No.2.
- Cahyono, Dwi. 2008. "Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran, dan Konflik Peran sebagai Mediasi antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah". Tesis, tidak dipublikasikan. Semarang: Universitas Diponegoro
- Damajanti, A. 2003. "Hubungan antara Mentoring dengan Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Kinerja, dan Niat Pindah di Lingkungan Auditor Junior (Studi Kasus pada KAP di Indonesia)." Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Diponegoro Semarang.
- Dyah Sih Rahayu. 2002. Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress) Pada Auditor Independen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol.5, No.2: 178- 192.
- Eka Murtiasari. 2006. Anteseden dan Konsekuensi Burnout Pada Auditor: Pengembangan Terhadap Role Stress Model. Tesis Program Studi Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Fanani, Zaenal., Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Desember, Vol. 5 No. 2.
- Febrianty, 2012. Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Work Family* Terhadap Komitmen Organisasional (Penelitian Pada KAP dibagian Sumatra Selatan), *JURNAL Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*. Vol.2, No.3
- Firdaus. 2007. Hubungan antara Mentoring, Tekanan Peran dan Kinerja Akuntan Pendidik. *Jurnal Akuntansi & Manajemen* 5:1-9
- Fisher, R.T. 2001 *Role Stress, The Type a Behaviour Pattern and External Auditor Job Satisfaction and Performance. Behavioral Research in Accounting*. Vo. 13.
- Ghozali, Imam., 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Maritha, Sherly. 2014. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam). Skripsi. Universitas Riau. Riau.
- Rahmawati, 2011. Pengaruh *Role Stress* terhadap Kinerja Auditor dengan *Emotional Quetiont* sebagai *variable moderating*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ramadhanty, Rezki Wulandari. 2013. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di DIY. *Jurnal Nominal*. Vol. 2 No. 2.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Busines*, Four Edition. Kwan Men Yon (Penerjemah). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi Empat. Salemba Empat: Jakarta.
- Tang, Yung-Tai dan Chang, Cheng-Hua. 2010. *Impact of Role Ambiguity and Role Conflict on Employee Creativity. African Journal of Business Management* 4: 869-881
- Wati, Elya, Lismawati dan Nila Aprilia. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). *SNA XIII Purwokerto*.

Widyastuti, Tri dan Sumiati, Eti. 2011. *Influence of Role Conflict, Role Ambiguity and Role Overload toward Auditors Performance*. Akuntabilitas 10: 168.