

**PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *ROLE AMBIGUITY*, *SELF EFFICACY*,
DAN *SPIRITUAL QUOTIENT* TERHADAP KINERJA AUDITOR****FEBITA AGUSTINA NDRURU¹**

Universitas Riau

email: febita98@gmail.com

Drs. HARDI, SH, MM, MH, Ak, CA²

Universitas Riau

email: hardi@unri.ac.id

MEILDA WIGUNA, SE, M.Sc., Ak, CA³

Universitas Riau

email: meildawiguna@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to test and empirically prove the influence of role conflict, role ambiguity, self efficacy, and spiritual quotient on auditor performance. The research sample was 45 auditors from 15 public accounting firms in Riau and Riau Islands. The analytical method in this study uses multiple linear regression analysis. The results showed that (1) role conflict negatively affected auditor performance (2) role ambiguity had a negative effect on auditor performance (3) self efficacy had a positive effect on auditor performance (4) spiritual quotient had a positive effect on auditor performance.

Keywords: Auditor Performance, Role Conflict, Role Ambiguity, Self Efficacy, Spiritual Quotient

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, *self efficacy*, dan *spiritual quotient* terhadap kinerja auditor. Sampel penelitian ini adalah 45 auditor dari 15 Kantor Akuntan Publik di wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor (2) *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor (3) *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (4) *spiritual quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: Kinerja Auditor, Role Conflict, Role Ambiguity, Self Efficacy, Spiritual Quotient

1. PENDAHULUAN

Dunia kini memasuki era revolusi industri 4.0, ditandai dengan *digital economy*, *artificial intelligence* maupun teknologi canggih lainnya. Meskipun dunia yang semakin canggih, nyatanya jasa auditor masih soal profesi “kepercayaan”. Auditor dipercaya karena merupakan pihak ketiga yang netral dan tepat untuk memeriksa kewajaran suatu kondisi sesuai dengan kriterianya.

Menurut Mulyadi (2013), auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji. Auditor (akuntan publik) biasanya melakukan tiga jenis audit utama yaitu, audit operasional, audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan. Selain itu auditor juga harus patuh pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) maupun kode etik profesi akuntan publik.

Baik atau buruknya audit yang dilaksanakan auditor akan memengaruhi kinerja dan *track record*-nya. Bagai efek domino, kinerja yang buruk dari seorang akuntan publik akan menyebabkan citra yang buruk pula bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat ia bekerja, begitupun sebaliknya. Jika kegagalan audit yang dilakukan oleh auditor, bukan tidak mungkin akan ada sanksi bahkan tuntutan hukum yang dijatuhkan bagi si auditor dan KAP.

Di Indonesia, pada akhir 2018 terjadi pembekuan izin KAP/AP oleh Menteri Keuangan RI, yang dibekukan sampai September 2019. Pembekuan izin tersebut bukan tanpa alasan, namun karena AP yang bersangkutan tersebut belum sepenuhnya menerapkan pengendalian sistem informasi terkait data nasabah dan akurasi jurnal piutang pembiayaan PT SNP Finance. Seperti istilah “sepandai-pandainya tupai melompat, pasti akan jatuh juga” sangat tepat menggambarkan keadaan PT SNP Finance ini. Agunan piutang yang sengaja dimanipulasi akhirnya terkuak juga. Dilansir dari www.katadata.co.id ternyata OJK telah lama mencium ada kejanggalan pada laporan keuangan PT SNP Finance tersebut.

Kasus diatas hanya salah satu dari catatan kelabu profesi auditor. Sangat disayangkan jika auditor yang bertanggungjawab kepada publik malah bekerja bagi kepentingan individu atau kelompok tertentu. Jika kita menarik benang merah, kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berbagai faktor tersebut diantaranya tingkat *role conflict*, *role ambiguity*, *self-efficacy*, maupun *spiritual quotient* yang dimiliki oleh auditor tersebut.

Faktor pertama yaitu, *role conflict* (konflik peran). Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional (Fanani, Hanif & Subroto, 2008). Konflik peran dapat pula terjadi akibat adanya dua perintah berbeda dalam satu waktu yang sama. Jelas saja ini menyulitkan auditor untuk memposisikan dirinya untuk melaksanakan perintah tanpa mengabaikan perintah yang lainnya.

Selain *role conflict*, faktor kedua yang dapat memengaruhi kinerja auditor yaitu, *role ambiguity* (ketidakjelasan peran). Ketidakjelasan peran dapat terjadi saat seorang auditor tak mendapat *job desc* yang jelas. Menurut Rosally & Jogi (2015), ketidakjelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan pekerjaan dan metode untuk memenuhi ekspektasi yang diketahui. Sama halnya dengan *role conflict*, *role ambiguity* pun rupanya dapat menyulitkan auditor dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya, faktor ketiga yang turut andil dalam memengaruhi kinerja auditor adalah *self-efficacy* (efikasi diri). *Self-efficacy* dalam diri auditor yaitu keyakinan pada kemampuan diri untuk menyelesaikan audit yang ditugaskan padanya. Penelitian yang dilakukan Kristiyanti (2015), Wiguna (2014) dan Afifah (2015) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya semakin tinggi kepercayaan diri (*self-efficacy*) maka semakin meningkatkan kinerja auditor.

Kemudian, *spiritual quotient* (kecerdasan spiritual) dapat menjadi faktor keempat yang memengaruhi kinerja auditor. Kecerdasan spiritual tidak hanya mengaitkan hubungan holistik manusia dengan sang pencipta, namun mencakup konteks makna yang lebih luas lagi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengaruh *Role Conflict* Terhadap Kinerja Auditor

Konflik peran menurut Afifah (2015) merupakan ketidaksesuaian suatu perintah atau permintaan yang diberikan dengan komitmen suatu peran. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena ada dua perintah yang diterima secara bersamaan. Afifah juga mengatakan bahwa konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan menurunkan motivasi kerja. Karena mempunyai dampak negatif terhadap perlakuan individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadinya perpindahan pekerjaan, menurunkan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor. Kinerja merupakan hasil kerja auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009) dan Fanani (2008) menemukan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berarti semakin rendah tingkat *role conflict* yang dihadapi auditor maka akan baik pula kinerja auditor. Biasanya *role conflict* dihadapi auditor saat ada dua perintah yang diterima bersamaan dari orang yang berbeda. Tentu ini menjadikan auditor bekerja tidak efisien dan efektif karena menjalankan perintah yang satu, berarti mengabaikan perintah yang lainnya. Hal tersebut tentu akan menurunkan kinerja auditor.

Berdasarkan uraian ringkas teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dibangun adalah:

H_1 : *Role Conflict* berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.2. *Role Ambiguity* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Role Ambiguity merupakan kondisi psikologis yang dialami oleh auditor, dimana auditor merasa tidak tercupingnya respon lingkungan atas hasil pekerjaan yang dilakukan maupun tidak terpenuhinya harapan auditor atas informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja auditor dalam melaksanakan auditnya.

Penelitian Rosally & Jogi (2015) dan Agustina (2009) yang pernah dilaksanakan, *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Ini berarti semakin rendah ketidakjelasan peran yang dialami auditor semakin baik kinerja auditor tersebut. *Role ambiguity* terjadi ketika auditor menjalankan suatu pekerjaan dan tidak mendapat informasi apapun mengenai pekerjaan tersebut. Hal ini akan membuat kebingungan dan ketidaknyamanan saat bekerja, sehingga karena tidak tahu berbuat apa, auditor menjadi tidak produktif dan kinerjanya akan menurun.

Berdasarkan uraian ringkas teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dibangun adalah:

H_2 : *Role Ambiguity* berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.3. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Self-efficacy dapat diartikan sebagai penilaian dan kepercayaan diri apakah mampu untuk melakukan sesuatu atau tidak. Afifah (2015) menyatakan bahwa individual yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Sedangkan menurut Bandura (1997), *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka yang akan memengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu..

Penelitian Wiguna (2014) dan Afifah (2015) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sehingga semakin tinggi efikasi diri seorang auditor maka semakin baik pula kinerja auditor tersebut. *Self-efficacy* tentunya akan membawa dampak positif bagi auditor yang pada dasarnya bekerja dengan “bayang-bayang” risiko. Efikasi diri akan meyakinkan auditor bahwa ia “bisa” sehingga auditor cepat dalam mengambil keputusan dalam proses audit. Selain itu, keinginan untuk belajar dari kesalahan atau pengalaman yang dimiliki auditor dengan efikasi diri tinggi, membuatnya lebih baik lagi dalam pekerjaan berikutnya.

Berdasarkan uraian ringkas teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dibangun adalah:

H_3 : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

2.4. Spiritual Quotient berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Spiritual Quotient atau kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif (Apriyanti, 2014). Hoffman (2002) yang dikutip oleh Apriyanti (2014), menyatakan bahwa mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spiritualitas kedalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual.

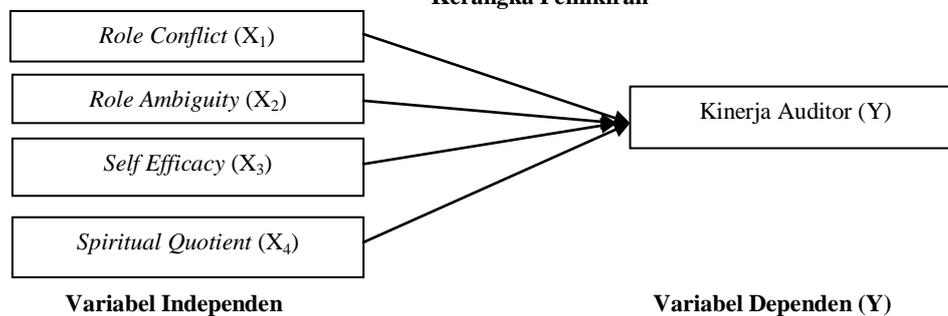
Penelitian Pratiwi (2017), Ratnantari (2017), Erisna (2012), dan widana (2017) bahwa *spiritual quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sehingga semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual seorang auditor maka akan semakin baik pula kinerja auditor tersebut. Dengan tingkat kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh auditor, ia akan menerapkan nilai-nilai positif dalam setiap pekerjaan sehingga kinerjanya akan baik.

Berdasarkan uraian ringkas teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang dibangun adalah:

H₄ : *Spiritual Quotient* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

2.5. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan yang sebelumnya didahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat ditanyakan kepada peneliti. Sumber data penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang diantarkan langsung kepada auditor yang bekerja di KAP.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuesioner. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu auditor pada KAP Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.

3.3. Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert 5 poin yaitu skala (1) menunjukkan Sangat Setuju, skala (2) menunjukkan Setuju, skala (3) menunjukkan Ragu-ragu, skala (4) menunjukkan Tidak Setuju, dan skala (5) menunjukkan Sangat Tidak Setuju.

3.4. Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Data yang dikumpulkan diolah dengan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 20.0 untuk *Windows*. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel devenden (Ghozali, 2011). Hubungan tersebut diukur dengan model persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y : Kinerja auditor
- a : Konstanta
- $\beta_1 \dots \beta_3$: Koefisiensi Regresi
- X₁ : *Role Conflict*
- X₂ : *Role Ambiguity*
- X₃ : *Self Efficacy*
- X₄ : *Spiritual Quotient*
- ϵ : *error*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran objek penelitian

Peneliti menyebarkan sebanyak 45 kuesioner pada 8 Kantor Akuntan Publik di Wilayah Riau dan 7 Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kepulauan Riau. Masing-masing KAP mendapat 3 kuesioner untuk diisi oleh auditor pada KAP tersebut. Dari Kuesioner yang disebar tersebut, keseluruhannya dapat dikembalikan dan dapat diolah sehingga ada sebanyak 45 kuesioner yang diolah pada penelitian ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Item	Kriteria	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Umur	20-30 tahun	22	49%
	31-40 tahun	10	22%
	> 40 tahun	13	29%
Jumlah		45	100%
Jenis Kelamin	Pria	30	67%
	Wanita	15	33%
Jumlah		45	100%
Tingkat Pendidikan	SLTA	0	
	D3	0	
	S1	34	76%
	S2	11	24%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Pada tabel diatas dapat diketahui responden umur diantara 20 – 30 Tahun sebanyak 22 orang (49%) Umur diantara 31 – 40 tahun sebanyak 10 orang (22%) dan lebih dari 40 tahun sebanyak 13 orang (29%) Pria berjumlah 30 orang (67%), untuk responden perempuan berjumlah 15 orang (33%). Untuk responden berdasarkan jenjang pendidikan , didapatkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 34 orang (76%), pendidikan terakhir S2 11 orang (24%).

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil uji Kualitas data

4.2.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor

Instrumen Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
KA.1	0,751	0,3801	Valid
KA.2	0,760	0,3801	Valid
KA.3	0,878	0,3801	Valid
KA.4	0,802	0,3801	Valid
KA.5	0,576	0,3801	Valid
KA.6	0,437	0,3801	Valid
KA.7	0,840	0,3801	Valid
KA.8	0,788	0,3801	Valid
KA.9	0,785	0,3801	Valid
KA.10	0,851	0,3801	Valid
KA.11	0,758	0,3801	Valid
KA.12	0,755	0,3801	Valid

Sumber : SPSS Ver. 20, 2019

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Role Conflict

Instrumen Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
RC.1	0,497	0,3801	Valid
RC.2	0,816	0,3801	Valid
RC.3	0,495	0,3801	Valid
RC.4	0,880	0,3801	Valid
RC.5	0,905	0,3801	Valid
RC.6	0,703	0,3801	Valid
RC.7	0,814	0,3801	Valid

Sumber : SPSS Ver. 20, 2019

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Role Ambiguity

Instrumen Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
RA.1	0,843	0,3801	Valid
RA.2	0,828	0,3801	Valid
RA.3	0,918	0,3801	Valid
RA.4	0,704	0,3801	Valid
RA.5	0,906	0,3801	Valid
RA.6	0,897	0,3801	Valid

Sumber : SPSS Ver. 20, 2019

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Self Efficacy

Instrumen Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
SE.1	0,612	0,3801	Valid
SE.2	0,852	0,3801	Valid
SE.3	0,735	0,3801	Valid
SE.4	0,343	0,3801	Valid
SE.5	0,732	0,3801	Valid
SE.6	0,594	0,3801	Valid
SE.7	0,756	0,3801	Valid
SE.8	0,708	0,3801	Valid

Sumber : SPSS Ver. 20, 2019

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Spiritual Quotient

Instrumen Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
SQ.1	0,816	0,3801	Valid
SQ.2	0,833	0,3801	Valid
SQ.3	0,544	0,3801	Valid
SQ.4	0,462	0,3801	Valid
SQ.5	0,555	0,3801	Valid
SQ.6	0,539	0,3801	Valid
SQ.7	0,828	0,3801	Valid
SQ.8	0,884	0,3801	Valid
SQ.9	0,762	0,3801	Valid

Sumber : SPSS Ver. 20, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja auditor, *role conflict*, *role ambiguity*, *self efficacy*, dan *spiritual quotient* dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai r_{hitung} seluruh indikator variabel lebih besar dari r_{tabel}

4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Auditor (Y)	0,926	0,6	Reliabel
Role Conflict (X1)	0,859	0,6	Reliabel
Role Ambiguity (X2)	0,922	0,6	Reliabel
Self Efficacy (X3)	0,820	0,6	Reliabel
Spiritual Quotient (X4)	0,871	0,6	Reliabel

Sumber : SPSS Ver. 20, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, hal ini terlihat dari nilai *Cronbach alpha* seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari 0,60.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji statistik akan lebih baik jika semua variabel berdistribusi normal.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.4144788
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.570
Asymp. Sig. (2-tailed)		.901

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : SPSS Ver. 20, 2019

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,901 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal.

4.2.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas Data

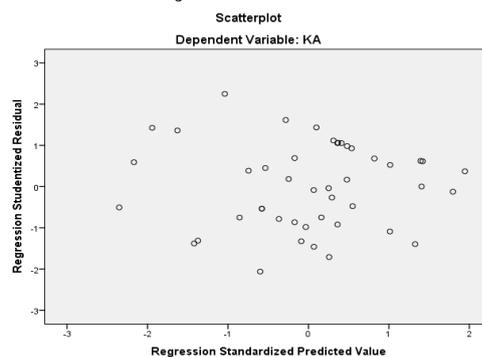
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Role Conflict</i> (X1)	0,896	1,116	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Role Ambiguity</i> (X2)	0,597	1,675	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Self Efficacy</i> (X3)	0,711	1,407	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Spiritual Quotient</i> (X4)	0,728	1,374	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : SPSS Ver. 20, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 sedangkan VIF lebih kecil dari 10. Dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi penelitian ini lolos dari masalah multikolinieritas.

4.2.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS Ver. 20, 2019

Dari pola yang terlihat di gambar 4.1 tidak membentuk pola tertentu atau pola yang teratur, dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

4.2.3.4. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

	Nilai Durbin Watson	Keterangan
N= 45, $\alpha= 0,05$	1,188	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : SPSS Ver. 20, 2019

Febita Agustina Ndruru-Hardi-Meilda Wiguna, Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self Efficacy, Dan Spiritual Quotient Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai d_{hitung} (*Durbin- Watson*) terletak antara -2 dan +2 yaitu $-2 < 1,188 < +2$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

4.2.4. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikan	Alpha (α)	Keterangan
H ₁	-3,219	2,021	0,003	0,05	Diterima
H ₂	-2,897	2,021	0,010	0,05	Diterima
H ₃	2,433	2,021	0,017	0,05	Diterima
H ₄	2,272	2,021	0,021	0,05	Diterima

Sumber : SPSS Ver. 20, 2019

4.2.4.1 Hasil Pengujian Hipotesis H₁

Hasil uji regresi untuk hipotesis 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3,219 dan t_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi 0,003 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka H₁ diterima yang berarti bahwa *role conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin rendah tingkat *role conflict* yang dihadapi auditor maka akan baik pula kinerja auditor. Biasanya *role conflict* dihadapi auditor saat ada dua perintah yang diterima bersamaan dari orang yang berbeda. Tentu ini menjadikan auditor bekerja tidak efisien dan efektif karena menjalankan perintah yang satu, berarti mengabaikan perintah yang lainnya. Hal tersebut tentu akan menurun kinerja auditor.

4.2.4.2 Hasil Pengujian Hipotesis H₂

Hasil uji regresi untuk hipotesis 2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,897 dan t_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi 0,010 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka H₂ diterima yang berarti bahwa *role ambiguity* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Semakin rendah ketidakjelasan peran yang dialami auditor semakin baik kinerja auditor tersebut. *Role ambiguity* terjadi ketika auditor menjalankan suatu pekerjaan dan tidak mendapat informasi apapun mengenai pekerjaan tersebut. Hal ini akan membuat kebingungan dan ketidaknyaman saat bekerja, sehingga karena tidak tahu berbuat apa, auditor menjadi tidak produktif dan kinerjanya akan menurun.

4.2.4.3 Hasil Pengujian Hipotesis H₃

Hasil uji regresi untuk hipotesis 3 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,433 dan t_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi 0,017 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka H₃ diterima yang berarti bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor. *Self-efficacy* tentunya akan membawa dampak positif bagi auditor yang pada dasarnya bekerja dengan “bayang-bayang” risiko. Efikasi diri akan meyakinkan auditor bahwa ia “bisa” sehingga auditor cepat dalam mengambil keputusan dalam proses audit. Selain itu, keinginan untuk belajar dari kesalahan atau pengalaman yang dimiliki auditor dengan efikasi diri tinggi, membuatnya lebih baik lagi dalam pekerjaan berikutnya.

4.2.4.4 Hasil Pengujian Hipotesis H₄

Hasil uji regresi untuk hipotesis 4 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,272 dan t_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi 0,021 yang artinya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka H₄ diterima yang berarti bahwa *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual seorang auditor maka akan semakin baik pula kinerja auditor tersebut. Dengan tingkat kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh auditor, ia akan menerapkan nilai-nilai positif dalam setiap pekerjaan sehingga kinerjanya akan baik.

4.2.4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada table model summary dan tertulis *Adjusted R Square*. Berdasarkan proses pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.641 ^a	.510	.351	.43471	1.188

a. Predictors: (Constant), SQ, RC, SE, RA

b. Dependent Variable: KA

Sumber : SPSS Ver. 20, 2019

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,510 yang berarti bahwa variabilitas variabel dependen yaitu Kepatuhan wajib pajak yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini adalah sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa: *role conflict*, *role ambiguity*, *self efficacy* dan *spiritual quotient* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

5.2. Saran

Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel independen lainnya dan memperluas ruang lingkup pengambilan sampel penelitian untuk melihat pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor. Sehingga dapat diketahui bagaimana menciptakan kinerja yang baik bagi auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, U., et. al, 2015. *The Effect of Role Conflict, Self-Efficacy, Professional Ethical Sensitivity on Auditor Performance with Emotional Quotient as Moderating Variable*, International Accounting and Bussiness Conference.
- Agustina, L. 2009. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidajelasan 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 Vol.1 No.1: 40-69.
- Apriyanti, 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 Vol. 1 No. 2 Oktober 2014
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company, New York, hlm 5.
- Erisona, N., Ines, G., & Riswan, 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Perusahaan Industri di Bandar Lampung (Studi Kasus Pada Perusahaan Industri di Bandar Lampung)*. JURNAL Akuntansi & Keuangan Universitas Bandar Lampung.
- Fanani, Z., Hanif, R, A., & Subroto, B. 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Desember, Vol. 5 No. 2.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Kristiyanti, LMS. 2015. *Pengaruh Emotional Quotient Dan Self- Efficacy Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Kantor Akuntan Di Surakarta Dan Yogyakarta)*. Jurnal Akuntansi dan Pajak.
- Mulyadi, 2013. *Auditing*. Salemba empat. Jakarta
- Pratiwi, R., D, 2017. *Pengaruh Kode Etik, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Pada BPKP Perwakilan Sumatera Selatan*. Skripsi. Politeknik Negeri Sriwijaya
- Ratnantari, I, G, A, M, 2017. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Independensi dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Bali)*.
- Rosally, C., & Jogi, Y. 2015. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidajelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Business Accounting Review Vol 3 No 2. Universitas Kristen Petra
- Widana, A., C., 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Kompetensi, Independensi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Padang, Medan)*, JOM Fekon Vol. 4 No. 1 (April) 2017.
- Wiguna, M. 2014. *Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Audit*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 11 No. 2: 503-519.
www.katadata.co.id