

Jurnal Kontemporer Akuntansi

ISSN 2809-7912

<https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA>



[Home \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/index\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/index) / [About the Journal](#)

About the Journal

People

- [Contact \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about/contact\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about/contact)
- [Editorial Team \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about/editorialTeam\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about/editorialTeam)
- [Reviewer Team \(https://journal.untar.ac.idh/index.php/JKA/reviewer\)](https://journal.untar.ac.idh/index.php/JKA/reviewer)

Policies

- [Focus and Scope \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#focusAndScope\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#focusAndScope)
- [Section Policies \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#sectionPolicies\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#sectionPolicies)
- [Peer Review Process \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#peerReviewProcess\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#peerReviewProcess)
- [Publication Frequency \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#publicationFrequency\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#publicationFrequency)
- [Open Access Policy \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#openAccessPolicy\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#openAccessPolicy)
- [Archiving \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#archiving\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#archiving)
- [Publication Ethic \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#custom-0\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#custom-0)
- [Policy of Screening for Plagiarism \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#custom-1\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#custom-1)

Submissions

- [Online Submissions \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about/submissions#onlineSubmissions\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about/submissions#onlineSubmissions)
- [Author Guidelines \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about/submissions#authorGuidelines\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about/submissions#authorGuidelines)
- [Copyright Notice \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#copyrightNotice\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#copyrightNotice)
- [Privacy Statement \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#privacyStatement\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#privacyStatement)

Other

- [Journal Sponsorship \(https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#journalSponsorship\)](https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about#journalSponsorship)

Focus and Scope

Jurnal Kontemporer Akuntansi menerbitkan artikel dan mahasiswa Maksi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara dengan bidang;

1. Perpajakan
2. Auditing
3. Akuntansi Manajemen
4. Akuntansi Umum

Section Policies

Articles

Open Submissions Indexed Peer Reviewed

Peer Review Process

Semua artikel dalam jurnal ini melalui proses blind review oleh peer review yang berkompeten pada bidangnya

Publication Frequency

Jurnal ini dipublikasikan 2 (dua) kali dalam setahun setiap bulan Maret dan September

Open Access Policy

This journal provides immediate open access to its content on the principle that making research freely available to the public supports a greater global exchange of knowledge.

Archiving

This journal utilizes the LOCKSS system to create a distributed archiving system among participating libraries and permits those libraries to create permanent archives of the journal for purposes of preservation and restoration. More... (<http://www.lockss.org/>)

Publication Ethic

Publication Ethics and Publication Malpractice Statement

This statement clarifies ethical behavior of all parties involved in the act of publishing an article in this journal, including the authors, the editors, the peer-reviewers and the publisher *Faculty Economics and Business Universitas Tarumanagara*.

This statement is based on COPE's Best Practice Guidelines for Journal Editors (http://publicationethics.org/files/u2/New_Code.pdf).

Ethical Guideline for Journal Publication

The publication of an article in a peer-reviewed is an essential building block in the development of a coherent and respected network of knowledge. It is a direct reflection of the quality of the work of the authors and the institutions that support them. Peer-reviewed articles support and embody the scientific method. It is therefore important to agree upon standards of expected ethical behavior for all parties involved in the act of publishing: the authors, the journal editors, the peer reviewers, the publisher and the society.

Faculty of Economics and Business, Tarumanagara University as publisher of this Journal takes its duties of guardianship over all stages of publishing extremely seriously and we recognize our ethical and other responsibilities. We are committed to ensuring that advertising, reprint or other commercial revenue has no impact or influence on editorial decisions. In addition, *Faculty of Economics and Business, Tarumanagara University* and Editorial Board of journal will assist in communications with other journals and/or publishers where this is useful and necessary.

Publication decisions

The journal is responsible for deciding which of the articles submitted to the journal should be published. The decision is based on the recommendation of the journal's editorial board members and reviewers. The journal abides by legal requirements as shall then be in force regarding libel, copyright infringement and plagiarism. The editor confers with the editorial team and reviewers in making this decision.

Non-Discrimination

The editors and reviewers evaluate manuscripts for intellectual content without regard to race, gender, sexual orientation, religious belief, ethnic origin, citizenship, or political philosophy of the authors.

Confidentiality

The editor, reviewers, and editorial staff must not disclose any information about a submitted manuscript to anyone other than the corresponding author, reviewers, potential reviewers, editorial team, and the publisher, as appropriate.

Disclosure and conflicts of interest

Unpublished materials disclosed in a submitted manuscript must not be used by any of the editorial board members and reviewers in their own research.

Duties of Reviewers

Contribution to Editorial Decisions

The journal uses double-blind review process. The reviewers advise the editor-in-chief in making the editorial decision. The editor-in-chief communicates with authors, as required, and helps them in improving quality of their research paper.

Promptness

The journal editors are committed to provide timely review to the authors. If a reviewer does not submit his/her report in a timely manner, the paper is immediately sent to another qualified reviewer.

Confidentiality

Manuscript content is treated with at most confidentiality. The journal uses double blind process. Except for the editor-in-chief, the editors and reviewers cannot discuss paper with any other person, including the authors.

Standards of Objectivity

The editors and reviewers are required to evaluate papers based on the content. The review comment must be respectful of authors. The reviewers are required to justify their decision and recommendation.

Acknowledgement of Sources

Reviewers should identify relevant published work that has not been cited by the authors. Any statement that an observation, derivation, or argument had been previously reported should be accompanied by the relevant citation. A reviewer should also call to the editor's attention any substantial similarity or overlap between the manuscript under consideration and any other published paper of which they have personal knowledge.

Disclosure and Conflict of Interest

Privileged information or ideas obtained through peer review must be kept confidential and not used for personal advantage. Reviewers should not consider manuscripts in which they have conflicts of interest resulting from competitive, collaborative, or other relationships or connections with any of the authors, companies, or institutions connected to the papers.

Duties of Authors**Reporting standards**

Authors should present an accurate account of the work performed as well as an objective discussion of its significance. Underlying data should be represented accurately in the paper. A paper should contain sufficient detail and references to permit others to replicate the work wherever possible. Fraudulent or knowingly inaccurate statements constitute unethical behavior and are unacceptable.

Data Access and Retention

Authors may be asked to provide the raw data in connection with a paper for editorial review. They should be prepared to provide such data within reasonable time.

Originality and Plagiarism

The authors should ensure that they have written entirely original works, and if the authors have used the work and/or words of others that this has been appropriately cited or quoted. Papers found with such problems are automatically rejected and authors are so advised.

Multiple, Redundant or Concurrent Publication

When a paper is submitted for possible publication, the submitting author makes a written statement that the paper has not been published nor is it currently under publication with any other journal. Simultaneous submission is considered unethical and is therefore unacceptable.

Acknowledgement of Sources

Proper acknowledgment of the work of others is required. Authors must cite publications that have led to the authors' current research.

Authorship of the Paper

Authorship should be limited to those who have made a significant contribution to the research reported in the manuscript. The corresponding author has a responsibility to keep co-authors posted with the review process. If accepted, all authors are required to give a signed statement that the research work is their original research work.

Hazards and Human or Animal Subjects

If the work involves chemicals, procedures or equipment that have any unusual hazards inherent in their use, the author must clearly identify these in the manuscript.

Disclosure and Conflicts of Interest

All authors should disclose in their manuscript any financial or other substantive conflict of interest that might be construed to influence the results or interpretation of their manuscript. All sources of financial support for the project should be disclosed.

Fundamental errors in published works

When an author discovers a significant error or inaccuracy in his/her own published work, it is the author's obligation to promptly notify the journal editor or publisher and cooperate with the editor to retract or correct the paper.

Policy of Screening for Plagiarism

All manuscripts must be free from plagiarism content. All authors are suggested to use plagiarism detection software to do the similarity checking. Editors check the plagiarism detection of articles in this journal by using a Turnitin software.

Copyright Notice

Authors who publish with this journal agree to the following terms:

Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/>) that allows others to share the work with an acknowledgement of the work's authorship and initial publication in this journal.

Authors are able to enter into separate, additional contractual arrangements for the non-exclusive distribution of the journal's published version of the work (e.g., post it to an institutional repository or publish it in a book), with an acknowledgement of its initial publication in this journal.

Authors are permitted and encouraged to post their work online (e.g., in institutional repositories or on their website) prior to and during the submission process, as it can lead to productive exchanges, as well as earlier and greater citation of published work (See The Effect of Open Access (<http://opcit.eprints.org/oacitation-biblio.html>)).

Privacy Statement

Nama dan alamat email yang digunakan dalam Jurnal Kontemporer Akuntansi hanya untuk jurnal yang diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara dan tidak boleh digunakan oleh siapapun.

Journal Sponsorship

Publisher

Prodi S2 Maksi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Jln. Tanjung Duren Utara No. 1 Jakarta Barat 11470

Tel / fax : (021) 565 5508 / (021) 565 5521

Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara (<http://fe.untar.ac.id/>)

Sources of Support

Prodi S2 Maksi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Jln. Tanjung Duren Utara No. 1 Jakarta Barat 11470

Tel / fax : (021) 565 5508 / (021) 565 5521

- Prodi S2 Maksi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
(<http://www.untar.ac.id/fe>)

LANGUAGE

Bahasa Indonesia (https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/user/setLocale/id_ID?source=%2Findex.php%2FJKA%2Fabout)

English (https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/user/setLocale/en_US?source=%2Findex.php%2FJKA%2Fabout)

INFORMATION

For Readers (<https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/information/readers>)

For Authors (<https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/information/authors>)

For Librarians (<https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/information/librarians>)

MENU

CONTACT US (</index.php/JKA/about/contact>)

EDITORIAL TEAM (</index.php/JKA/about/editorialTeam>)

PEER REVIEWERS (</index.php/JKA/reviewer>)

FOCUS & SCOPE (</index.php/JKA/about#focusAndScope>)

AUTHOR GUIDELINES & TEMPLATE

(<https://docs.google.com/document/d/1kgxJlBqTVAXqGdFYnAXtR12liY5oTeXA/edit?usp=sharing&ouid=110600593987325344142&rtpof=true&sd=true>)



(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). View My Stats (<https://statcounter.com/p12684659/?guest=1>)

Contact

Platform & workflow by OJS / PKP

(<https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about/aboutThisPublishingSystem>)

Jurnal Kontemporer Akuntansi

ISSN 2809-7912

<https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA>



Home (<https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/index>) / Editorial Team

Editorial Team

Ketua Dewan Penyunting

Sukrisno Agoes

(mailto:%73%75%6b%72%69%73%6e%6f%61@%66%65.%75%6e%74%61%72.%61%63.%69%64)

Universitas Tarumanagara, Indonesia

Anggota Dewan Penyunting

Ishak Ramli (mailto:%69%73%68%61%6b%72@%66%65.%75%6e%74%61%72.%61%63.%69%64)

Tarumanagara University, Indonesia

Estralita Trisnawati

(mailto:%65%73%74%72%61%6c%69%74%61%74@%66%65.%75%6e%74%61%72.%61%63.%69%64)

<https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=xtqZfaUAAAAJ> (<https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=xtqZfaUAAAAJ>)

Universitas Tarumanagara, Indonesia

Fakultas Ekonomi





(<https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=xtqZfaUAAAAJ>)



(<http://sinta2.ristekdikti.go.id/authors/detail?id=5985174&view=overview>)

SINTA ID : 5985174 (<http://sinta2.ristekdikti.go.id/authors/detail?id=5985174&view=overview>)

Hendro Lukman  (mailto:%68%65%6e%64%72%6f%6c@%66%65.%75%6e%74%61%72.%61%63.%69%64) Universitas Tarumanagara, Indonesia

Ignatius Roni Setiawan  (mailto:%69%73%65%74%79%61%77%61%6e@%67%6d%61%69%6c.%63%6f%6d) Universitas Tarumanagara, Indonesia

LANGUAGE

Bahasa Indonesia (https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/user/setLocale/id_ID?source=%2Findex.php%2FJKA%2Fabout%2FeditorialTeam)

English (https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/user/setLocale/en_US?source=%2Findex.php%2FJKA%2Fabout%2FeditorialTeam)

INFORMATION

For Readers (<https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/information/readers>)

For Authors (<https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/information/authors>)

For Librarians (<https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/information/librarians>)

MENU

CONTACT US (</index.php/JKA/about/contact>)

EDITORIAL TEAM (</index.php/JKA/about/editorialTeam>)

PEER REVIEWERS (</index.php/JKA/reviewer>)

FOCUS & SCOPE (</index.php/JKA/about#focusAndScope>)

AUTHOR GUIDELINES & TEMPLATE

(<https://docs.google.com/document/d/1kgxJlBqTVAXqGdFYnAXtR12liY5oTeXA/edit?usp=sharing&oid=110600593987325344142&rtpof=true&sd=true>)



(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). View My Stats (<https://statcounter.com/p12684659/?guest=1>)

Contact

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Kampus 2 Universitas Tarumanagara

Platform & workflow by OJS / PKP

(<https://journal.untar.ac.id/index.php/JKA/about/aboutThisPublishingSystem>)

Current Issue

Vol. 5 No. 2 (2025): Volume 5, No.2, September 2025

Published: 2025-09-25

Articles

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

Bella Dwi Amalistic Nisei, Estralita Trisnawati

266-280

Abstract : 66 | PDF : 45

[PDF](#)

ANALISIS JALUR PENGARUH PELAYANAN FISKUS, SANKSI PAJAK TERHADAP KEPATUHAN DENGAN KESADARAN WAJIB PAJAK SEBAGAI MEDIASI

Reynaldo, Ngadiman, Yustina Peniyanti Jap

281-299

Abstract : 67 | PDF : 53

[PDF](#)

PENGARUH KEPEMILIKAN MANAGERIAL DAN ARUS KAS BEBAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN KEBIJAKAN DIVIDEN SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Hendrik Perwira, Sukrisno Agoes, MF Djeni Indrajati

300-318

Abstract : 69 | PDF : 37

[PDF](#)

PENGARUH PEMAHAMAN PAJAK DAN E-SYSTEM PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK SERTA PERAN MODERASI KUALITAS PELAYANAN

Evieryata, Estralita Trisnawati

319-334

Abstract : 69 | PDF : 31

PDF

PENGARUH NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN PARIWISATA & PERHOTELAN DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2020 – 2022

Priscilla Oliviane Ngesthi, Herlin Tundjung Setijaningsih

335-353

Abstract : 35 | PDF : 22

PDF

PENGARUH SISTEM DIGITAL AKUNTANSI TERHADAP KUALITAS PENGAMBILAN KEPUTUSAN DENGAN MODEL MEDIASI DAN MODERASI

Johan Yulizar, Julisar

354-365

Abstract : 48 | PDF : 40

PDF

PENGARUH PENGALAMAN AUDITOR, TEKANAN WAKTU DAN INDEPENDENSI TERHADAP KUALITAS AUDIT DENGAN PEMODERASI SKEPTISME PROFESIONAL

Ricy Dwi Agustin, Sukrisno Agoes

366-382

Abstract : 113 | PDF : 81

PDF

PENGARUH STRUKTUR MODAL DAN INVESTMENT OPPORTUNITY SET TERHADAP KUALITAS LABA DENGAN TATA KELOLA SEBAGAI PEMODERASI

Yossy Afriani, Estralita Trisnawati

383-397

Abstract : 91 | PDF : 53

PDF

PENGARUH ERP, ICT DAN AUDIT INTERNAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DIMODERASI OLEH CAAT

Eliza Beth, Sukrisno Agoes

398-418

Abstract : 70 | PDF : 48

PDF

PENGARUH MORAL DAN RELIGI TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK DENGAN PENGETAHUAN PERPAJAKAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Shalsabilla Desi Mutiara, Estralita Trisnawati

419-428

Abstract : 73 | PDF : 56

PDF

TEKNOLOGI INFORMASI MEMODERASI PENGETAHUAN PERPAJAKAN DAN TINGKAT KEPERCAYAAN PADA PEMERINTAH TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK PBB-P2

Fabiola Fernandes Mentu, Ngadiman

429-441

Abstract : 45 | PDF : 32

PDF

[View All Issues](#)

Language

- [Bahasa Indonesia](#)
- [English](#)

Information

- [For Readers](#)
- [For Authors](#)
- [For Librarians](#)

[sidebar](#)

MENU

CONTACT US

EDITORIAL TEAM

PEER REVIEWERS

FOCUS & SCOPE

AUTHOR GUIDELINES & TEMPLATE

Platform &
workflow by
OJS / PKP

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

Bella Dwi Amalistic 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 reuiu 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

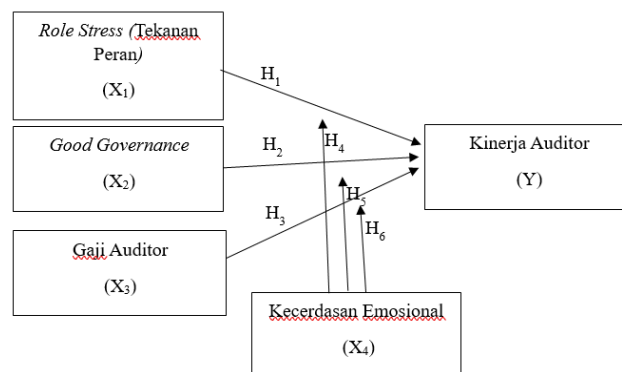
Gaji merupakan indikator penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang akan didapat setelah bekerja oleh seorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji juga menjadi faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan, agar perusahaan 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 penelitannya 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.

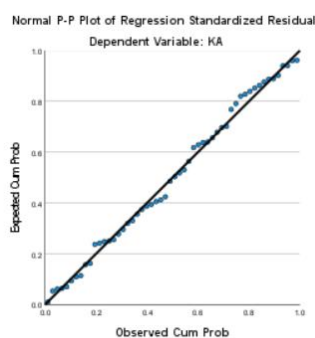
METODE PENELITIAN

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

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
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*

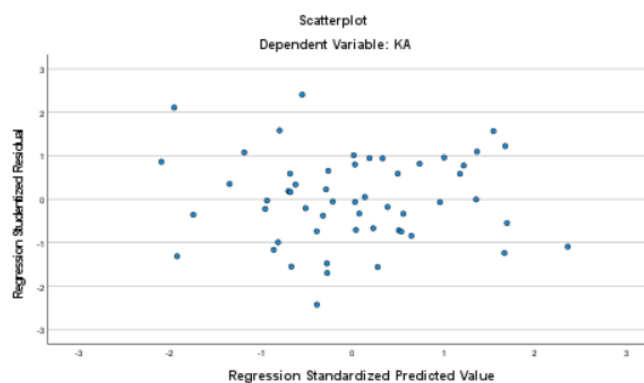
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
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

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	618,411	3	206,137	6,806	,001 ^b
<i>Residual</i>	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	Regression	987,827	3	329,276	14,379	,001 ^b
	Residual	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 (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

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 menunjukkan hasil dari koefisien determinasi (R²) 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 (R²) 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 menunjukkan hasil dari koefisien determinasi (R²) 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
	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:

$$PF = a + b_1 RS + b_2 GG + b_3 GA + \varepsilon$$

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

$$Y = 28,891 + 0,032RS + 0,975GG + 0,776GA + \varepsilon$$

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
	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_0 diterima. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 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 H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 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_0 ditolak dan H_a diterima, maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_3 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_0 diterima. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_4 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_0 ditolak dan H_a diterima, maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_5 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_0 ditolak dan H_a diterima, maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_6 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 kinerjanya. 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 kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trisnaningsih (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 Trisnaningsih 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 kinerjanya. 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. Antecedent dan Konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress) Pada Auditor Independen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol.5, No.2: 178- 192.
- Eka Murtiasari. 2006. Antecedent 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 Quotient* 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.