

Pengaruh *Role conflict* dan *Role ambiguity* terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Intelektual sebagai Variabel Moderasi

Alma Pratiwi¹, Kartini^{2*}, Aini Inrijawati³

^{1,2,3}Program Studi Magister Akuntansi Universitas Hasanuddin

almapratiwi98@gmail.com, hanafikartini@fe.unhas.ac.id, ainindri@fe.unhas.ac.id

*Corresponding Author

Diajukan : 6 Desember 2022
Disetujui : 22 Desember 2022
Dipublikasi : 1 Januari 2023

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of role conflict and role ambiguity on auditor performance with intellectual intelligence as a moderating variable. The population in this study are all auditors who work in the office of the Inspectorate of South Sulawesi Province. The total population in this study is 45 people. Because the population in this study is less than 100, the sample selection method to be used is the saturated or census sampling method where all members of the population are sampled. This study used primary data by conducting direct research in the field by giving questionnaires or question sheets to 45 respondents. The data analysis method uses the partial least squares method with a structural equation model approach to examine the effect of role conflict and role ambiguity on auditor performance with intellectual intelligence as a moderating variable. The results of the study show that the role conflict variable has a negative and significant effect on auditor performance; the variable role ambiguity has a negative and significant effect on auditor performance; intellectual intelligence can moderate the effect of role conflict on audit performance; and intellectual intelligence cannot moderate the effect of role ambiguity on audit performance.

Keywords: Auditor Performance; Intellectual Intelligence; Role ambiguity; Role conflict

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan maupun instansi pemerintah membutuhkan jasa audit sehingga mampu menyediakan laporan keuangan yang baik dan akurat demi mendukung perkembangan perusahaan kedepannya. Pekerjaan audit sendiri merupakan suatu proses yang sistematis dimana seorang auditor memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai kebenaran pernyataan-pernyataan dari kegiatan dan kejadian ekonomi yang terjadi dalam sebuah organisasi selama satu periode kemudian dibandingkan dengan kriteria atau syarat yang telah ditetapkan. Hasil dari pekerjaan audit akan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam bentuk opini (Mulyadi, 2014).

Auditor internal pemerintah di Indonesia adalah lembaga pemerintah yang ditugaskan untuk melaksanakan pengawasan internal di lingkungan pemerintah pusat maupun daerah. Auditor internal pemerintah tersebut menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terdiri atas Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kabupaten/Kota. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. PER/05/M.PAN/03/2008 menyatakan bahwa pengawasan intern pemerintah merupakan fungsi manajemen yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Melalui pengawasan intern dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melakukan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana dan kebijakan/aturan yang telah ditetapkan (Agrah, 2017).

Secara teoritis kehadiran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) seharusnya menjadi

salah satu sebab kinerja pemerintah daerah semakin baik. Namun pada saat ini masih banyak auditor internal di Inspektorat yang tidak melakukan tugasnya dengan baik walaupun peran dan fungsi Inspektorat telah diatur dalam peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007. Fenomena yang mencerminkan kinerja auditor internal pemerintah belum optimal yaitu kasus yang terjadi di Inspektorat (08/09/2021, www.makassar.terkini.id), dalam situs ini menyatakan sebanyak 16 temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) di lingkungan Pemerintah Kota Makassar ditengarai lantaran lemahnya pengawasan Inspektorat Kota Makassar. Temuan tersebut di publikasikan pada 8 Juli 2021, setelah itu dilimpahkan ke Inspektorat Kota Makassar dengan masa kerja selama 60 hari. Namun, masa waktu pemeriksaan tersebut sudah melewati batas waktu dan Inspektorat gagal menuntaskan temuan BPK. Inspektorat dinilai tidak bekerja dengan baik untuk menuntaskan kerugian negara. Wali Kota Makassar menilai kelalaian Inspektorat menjalankan tugas dengan tidak baik berdampak terhadap kinerja pemerintahan.

Fenomena lain yaitu pada penyelidikan pengadaan kontainer makassar recover yang tengah dilakukan Polda Sulsel. Penyelidikan ini telah berjalan sejak Desember 2021, dimana ada indikasi atau dugaan korupsi dalam proyek senilai Rp. 15,3 Miliar. Hanya saja, kasus dilingkup Pemerintah Kota (Pemkot) Makassar ini tidak ada pemeriksaan di Inspektorat selaku Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP). Padahal, sudah berjalan enam bulan di Aparat Penegak Hukum (APH). Peneliti Anti Corruption Committee (ACC) Sulawesi, Anggareksa PS angkat bicara soal tak adanya pemeriksaan terkait kasus pengadaan Kontainer di APIP, ia mempertanyakan kinerja Inspektorat Makassar. Sebelumnya, Kepala Inspektorat Makassar Andi Asma Zulistia Ekayanti menyampaikan pihaknya belum melakukan pemeriksaan apapun terkait pengadaan kontainer yang bersumber dari APBD 2021 (15/08/2022, www.rakysulsel.fajar.co.id).

Berdasarkan kasus yang telah dijelaskan memberikan bukti nyata yang dapat berdampak pada kerugian negara sehingga auditor harus memperhatikan kinerjanya, dimana kinerja auditor dapat menjadi standar dalam kesuksesan suatu tugas dalam mengatasi masalah yang terjadi terhadap kasus-kasus keuangan yang menjadi perhatian utama. Hal ini sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh Hanif (2014) dimana kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tanggungjawab yang diberikan padanya serta menjadi salah satu tolak ukur dalam menilai apakah pekerjaan yang dilakukan seorang auditor sudah baik atau sebaliknya. Sedangkan Ruhbaniah (2017), mendefinisikan kinerja auditor sebagai prestasi kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah diselesaikan maupun diraih auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kurun waktu yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah *role conflict* (konflik peran). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan Fanani (2014), bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Konflik peran merupakan konflik yang timbul diakibatkan mekanisme pengendalian organisasi yang tidak sesuai dengan prinsip maupun aturan yang berlaku. Hal ini dapat terjadi akibat adanya dua perintah yang berbeda atau bertentangan pada saat waktu bersamaan, dimana kondisi ini dapat menyebabkan rasa tidak nyaman ketika bekerja sehingga secara potensial dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Perubahan peran yang dirasakan oleh auditor internal membuat auditor mudah mengalami konflik peran. Konflik peran tersebut dapat menyebabkan kualitas pekerjaan menurun disebabkan tidak diikutinya konsentrasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya dimana juga berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak maksimal atau yang diharapkan. Konflik peran ini dianggap sebagai bentuk sebuah pertentangan dalam diri seorang auditor disebabkan peran yang berbeda dimana harus dilakukan dalam waktu bersamaan (Rosally & Christiawan, 2016).

Selain *role conflict* masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor, diantaranya yaitu *role ambiguity* (ketidakjelasan peran). Ndruru (2019), menyatakan bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. *Role ambiguity* merupakan suatu kondisi dimana auditor merasa informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya belum terpenuhi serta respon lingkungan atas hasil pekerjaannya belum tercukupi. Kondisi tersebut akan membuat auditor mengalami ketidaknyamanan maupun kebingungan ketika bekerja, sehingga auditor menjadi tidak produktif dan membuat kinerjanya menurun (Rosally & Christiawan, 2016).

Beberapa penelitian yang berkaitan tentang *role conflict* dan kinerja auditor seperti yang dilakukan oleh (Islami & Sukarmanto, 2021; Kurniawan, 2019; Lase et al., 2019; Lismawati et al., 2022) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *role conflict* terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh (Effendi, 2019; Iswarasari & Kusumawati, 2018; Lase et al., 2019) yang menyatakan bahwa *role conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain itu beberapa penelitian yang berkaitan tentang *role ambiguity* dan kinerja auditor seperti yang dilakukan oleh (Cendana & Suaryana, 2018; Ndruru et al., 2019; Yuliani et al., 2018) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh (Lase et al., 2019; Novkalia & Cahyaningsih, 2019; Yusriwati & Fuadi, 2020) bahwa *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Adanya inkonsistensi atau perbedaan hasil penelitian dirasakan sebagai hal yang menarik untuk melakukan pengembangan penelitian terkait. Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan Kurniawan (2019) mengenai pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian ini penulis menambahkan variabel kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi. Peneliti menggunakan variabel kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi dengan pertimbangan bahwa selain kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual merupakan salah satu faktor penting yang harus menjadi perhatian utama bagi auditor karena individu yang memiliki kecerdasan intelektual dapat menghasilkan kinerja yang baik. Keseimbangan yang baik antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional harus dapat dicapai. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tanpa ditunjang dengan kecerdasan intelektual yang baik juga belum tentu dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan kecerdasan intelektual masih memegang peranan penting dalam kinerja individu sehingga keberadaan kecerdasan intelektual tidak boleh diabaikan begitu saja.

Penggunaan kecerdasan intelektual ini didukung oleh pernyataan Seran dan Herwiyanti (2019) yang menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bertindak secara terkendali atau tertata dan mampu berinteraksi dengan lingkungannya secara efisien. Seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual dapat dengan mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga mampu dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaannya akan menjadi lebih baik. Seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual mampu berfikir secara kritis sehingga dapat menemukan informasi-informasi yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan auditor secara cepat dan tepat. Dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki auditor, *role conflict* dan *role ambiguity* yang dialami auditor dapat ditangani dengan baik dan besar kemungkinan kinerja auditor akan stabil bahkan meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi.

STUDI LITERATUR

Teori Atribusi

Secara sederhana atribusi diartikan sebagai suatu proses bagaimana seseorang mencari kejelasan sebab-sebab dari perilaku orang lain (Miftah, 2015). Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, misalnya kesulitan tugas atau keberuntungan (Suartana, 2010).

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) menjelaskan suatu konsep tentang perilaku manusia. Teori ini digunakan untuk mengembangkan penjelasan tentang bagaimana mengevaluasi individu secara berbeda, tergantung pada makna yang terkait dengan perilaku tertentu. Pada dasarnya, teori ini mengemukakan bahwa ketika mengamati perilaku seseorang, kita mencoba menentukan apakah perilaku tersebut dipicu secara internal atau eksternal. Perilaku internal adalah perilaku yang dianggap dipengaruhi oleh pribadi seorang individu. Sedangkan perilaku eksternal dianggap sebagai akibat dari sebab-sebab luar, yaitu seorang individu yang telah

bertindak demikian disebabkan oleh situasi tertentu (Robbins & Judge, 2013).

Kinerja Auditor

Kinerja berasal dari kata job performance, dimana memiliki arti yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dimana telah sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi 2, yaitu: 1) Kinerja individu, yaitu hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan; 2) Kinerja organisasi, yaitu gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. (Mangkunegara, 2014). Kualitas kinerja yang sudah dicapai akan dilihat dari sejauh mana kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan sasaran yang telah ditetapkan (Kurniawan, 2019).

Role conflict

Role conflict (konflik peran) merupakan suatu keadaan dimana individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berbeda-beda (Robbins & Judge, 2013; Yuliani et al., 2018). Konflik peran terjadi karena terdapat dua perintah berbeda yang bertolak belakang dalam satu waktu. Hal ini membuat fokus dalam bekerja terbagi menjadi dua sehingga menyebabkan kinerja menurun. Selain itu, dampak lain akan muncul seperti stress, tegang dalam bekerja, dan tidak nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasilnya pekerjaan menjadi tidak maksimal (Rosally & Christiawan, 2016).

Role ambiguity

Role ambiguity (ketidakjelasan peran) merupakan suatu kondisi dimana seseorang tidak memiliki informasi yang jelas terkait dengan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2013) *role ambiguity* tercipta dikarenakan ekpektasi peran yang tidak dapat dipahami dengan jelas serta auditor tidak yakin dengan apa yang harus dia lakukan atau kerjakan. Sedangkan menurut Fanani, et al (2008) ketidakjelasan peran yaitu tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, serta ketidakpastian hukuman dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan.

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya ketidakjelasan peran menurut Lase (2019), yaitu: 1) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran atau tujuan-tujuan; 2) Kesamaran tentang tanggungjawab; 3) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja; 4) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain; dan 5) Kurang adanya ketidakpastian tentang petunjuk pekerjaan.

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas berfikir, memecahkan masalah, dan mampu menyimpulkan dan mengelola informasi menjadi nyata (Robbins & Judge, 2013). Sedangkan Seran (2019) mendefinisikan kecerdasan intelektual sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bertindak secara terarah dan mampu berinteraksi dengan lingkungannya secara efisien. Seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual dapat dengan mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaannya akan menjadi lebih baik. Dalam meningkatkan kinerja dan menarik kepercayaan publik, seorang auditor harus memiliki kemampuan yang baik dalam memahami dan menyelesaikan masalah serta berpikir teoritis.

Konflik peran merupakan sebuah perbedaan yang timbul dikarenakan mekanisme pengendalian organisasi tidak sesuai dengan aturan dan prinsip yang berlaku. Hal ini biasa terjadi akibat adanya dua perintah yang berbeda disaat yang bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah dapat membuat perintah lain terabaikan (Syamsu et al., 2019). Teori atribusi yang dikembangkan oleh Heider (1958) menjelaskan bahwa tindakan individu dapat diakibatkan oleh faktor internal maupun eksternal dari diri individu tersebut. Dalam hal ini konflik peran merupakan faktor eksternal dimana dapat mempengaruhi tindakan auditor yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja dari auditor tersebut.

Penelitian Kurniawan (2019) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian

(Cendana & Suaryana, 2018; Fanani et al., 2014; Lismawati et al., 2022) dimana semakin tinggi konflik peran yang dimiliki seorang auditor maka kinerja auditor semakin rendah dan semakin rendah konflik peran maka kinerja auditor semakin meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Ketika seorang auditor tidak memperoleh kejelasan mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan atau dapat dikatakan tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan, maka dapat mengakibatkan terjadinya ketidakjelasan peran (Fanani et al., 2014). Ketidakjelasan peran yang berkepanjangan dapat mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan kerja, mengurangi rasa percaya diri terhadap apa yang dilakukannya, dan dapat menghambat kinerja pekerjaan suatu organisasi. Ketidakjelasan ini merupakan akibat kekacauan yang terjadi dalam pendelegasian tanggung jawab kerja. Banyak pekerjaan tidak mempunyai deskripsi kerja tertulis dan ketika auditor diberitahu apa yang harus dilakukan, instruksinya tidak jelas (Nurul, 2015). Sesuai dengan teori atribusi, ketidakjelasan peran juga merupakan salah satu faktor eksternal dimana dapat mempengaruhi tindakan auditor terhadap kinerja dari auditor tersebut.

Penelitian Kurniawan (2019) menyatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian (Islami & Sukarmanto, 2021; Rosally & Christiawan, 2016) dimana jika *role ambiguity* mengalami peningkatan maka diprediksikan kinerja auditor akan menurun begitupun sebaliknya. Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Auditor akan mengalami kondisi dimana memiliki dua peran sekaligus diwaktu yang sama, kondisi ini disebut konflik peran. Konflik peran (*role conflict*) ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani et al., 2014). Penelitian Ndruru (2019), menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Yuliani (2018), dimana ketika auditor mengalami konflik peran maka kemungkinan besar akan mengalami tekanan dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu timbulnya ketegangan dalam bekerja serta menurunkan kinerja.

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan berbagai aktifitas berfikir, memecahkan masalah, dan mampu menyimpulkan dan mengelola informasi (Purba & Nuryatno, 2019). Kecerdasan intelektual termasuk faktor internal yang dimiliki oleh auditor dalam teori atribusi. Dengan adanya kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang auditor dapat membantu menghasilkan kinerja yang baik dikarenakan auditor tersebut lebih mudah mempelajari hal yang baru dan mampu menemukan solusi terhadap masalah yang ada. Tingkat kecerdasan intelektual seorang auditor dapat dilihat dari caranya mencari solusi dari suatu masalah. Prestasi dalam kerja seorang auditor dapat memberikan hasil yang memuaskan sehingga dapat membuat kinerjanya meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor.

Seorang auditor dapat mengalami ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) jika merasa tidak adanya kejelasan terkait ekspektasi pekerjaan yang diakibatkan kurangnya informasi mengenai tugas dan pekerjaannya. Hal ini berdampak pada tidak efisien dan terarah auditor dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor (Rosally & Christiawan, 2016). Penelitian Ndruru (2019), menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Yuliani (2018), dimana ketidakjelasan peran dapat memicu stres kerja yang akan berdampak pada kinerja auditor. Apabila auditor kurang mendapat informasi mengenai pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja auditor dan akan

menimbulkan penurunan kinerja.

Teori atribusi menjelaskan bahwa tindakan individu dapat diakibatkan oleh faktor dalam diri maupun dari luar diri individu. Kecerdasan intelektual merupakan salah satu faktor yang berasal dari dalam diri individu (faktor internal). Kecerdasan intelektual pada auditor dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam lingkup kerja sehingga auditor lebih gampang menemukan solusi untuk meningkatkan kinerjanya. Seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual mampu berfikir secara kritis sehingga dapat menemukan informasi-informasi yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan auditor secara cepat dan tepat. Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dimana pendekatan yang dilakukan dengan cara menganalisis data ordinal dari hasil jawaban kuesioner responden dan data-data angka (rasio) yang diperoleh dalam pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 45 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 maka metode pemilihan sampel yang akan digunakan yaitu metode sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer. Data primer yang akan dihasilkan dalam penelitian ini adalah hasil dari tanggapan yang akan dijawab oleh auditor internal pemerintah pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan terhadap variabel-variabel penelitian yang akan diuji melalui kuesioner.

Pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala ordinal. Skala ini dirancang untuk melihat seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam skala 5 poin (Sekaran & Bougie, 2013), yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = kurang setuju (KS), 4 = setuju (S), 5 = sangat setuju (SS). Metode analisis data yang akan dilakukan terdiri dari uji statistik deskriptif, uji outer model yang terdiri dari (*convergent validity, discriminant validity, composite reability*). Serta pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model Struktural Equation Modeling (SEM)* dengan smartPLS.

Table 1. Definsi Operasional Variabel

Variable	Item	Indicator	Referensi
<i>Role conflict</i> (X1)	X1.1	Sumber daya manusia	(Islami & Sukarmanto, 2021; Kurniawan, 2019)
	X1.2	Mengesampingkan aturan	
	X1.3	Kegiatan yang tidak perlu	
	X1.4	Arahan yang tidak jelas	
<i>Role ambiguity</i> (X2)	X2.1	Wewenang	(Ndruru et al., 2019; Yuliani et al., 2018)
	X2.2	Tanggung jawab	
	X2.3	Kejelasan tujuan	
	X2.4	Cakupan pekerjaan	
Kecerdasan Intelektual (X3)	X3.1	Kemampuan memecahkan masalah	(Choiriah, 2013; Dhari, 2019)
	X3.2	Intelegensi verbal	
	X3.3	Intelegensi praktis	
Kinerja Auditor (Y)	Y1.1	Kualitas kerja	(Islami & Sukarmanto, 2021; Julianingtyas, 2018)
	Y1.2	Kuantitas kerja	
	Y1.3	Ketepatan waktu	

HASIL

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

Tabel 2. Data Demografi

Variabel	Pengukuran	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	57,8%
	Perempuan	19	42,2%
Tingkat Pendidikan	D3	0	0%
	S1	9	20%
	S2	36	80%
	S3	0	0%
Lama Kerja	2 - 10 Tahun	0	0%
	11 - 20 Tahun	27	60%
	> 20 Tahun	18	40%
Jabatan	Auditor Utama	2	4,4%
	Auditor Madya	21	46,7%
	Auditor Muda	19	42,2%
	Auditor Pertama	3	6,7%

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang merupakan auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan terdapat 26 responden atau 57,8% yang berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 19 responden atau 42,2% yang berjenis kelamin perempuan. Sebagian besar pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 36 auditor atau 80% dari jumlah responden. Sedangkan tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 auditor atau 20% dari jumlah responden, dan tidak terdapat auditor dengan tingkat pendidikan D3 dan S3. Berdasarkan lama kerja, sebagian besar auditor telah bekerja selama 11-20 tahun, yaitu sebanyak 27 auditor atau 60% dari jumlah responden. Sedangkan yang bekerja selama 2 - 10 tahun yaitu sebanyak 0 auditor atau 0% dari jumlah responden. Dan yang bekerja diatas 20 tahun yaitu sebanyak 18 auditor atau 40% dari jumlah responden. Berdasarkan jabatan, auditor dengan jabatan auditor utama sebanyak 2 orang atau 4,4%, auditor madya sebanyak 21 orang atau 46,7%, auditor muda sebanyak 19 orang atau 42,2%, serta auditor pertama sebanyak 3 orang atau 6,7%.

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Role conflict</i> (X_1)	45	1.000	3.000	23.66	0.631
<i>Role ambiguity</i> (X_2)	45	4.000	5.000	46.75	0.461
Kecerdasan Intelektual (M)	45	3.000	5.000	43.18	0.486
Kinerja Auditor (Y)	45	3.000	5.000	43.01	0.454
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3, X_1 memiliki nilai minimum 1, nilai maksimum 3, dan mean 23,66. Hal ini berarti nilai minimum responden adalah sangat tidak setuju dan nilai maksimum responden adalah kurang setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,631 dari nilai total rata-rata jawaban responden. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh baik, karena penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias.

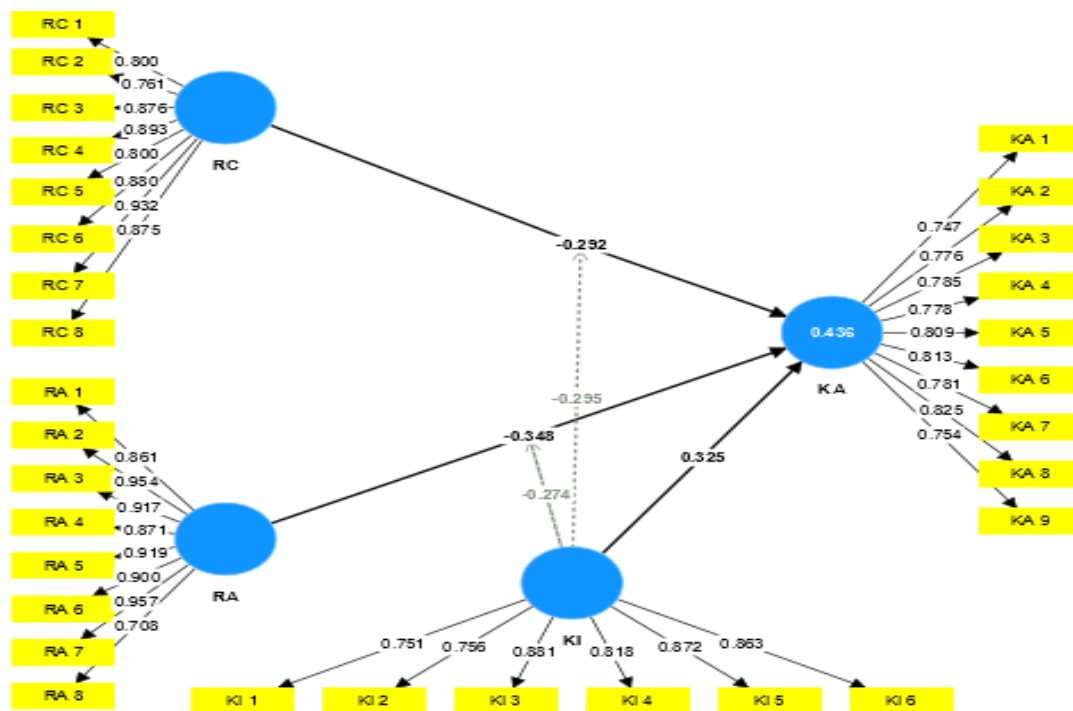
Role ambiguity (X_2) memiliki nilai minimum 4, nilai maksimum 5, dan mean 46,75. Hal ini berarti nilai minimum responden adalah setuju dan nilai maksimum responden adalah sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,461 dari nilai total

rata-rata jawaban responden. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh baik, karena penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias.

Kecerdasan Intelektual (M) memiliki nilai minimum 3, nilai maksimum 5, dan mean 43,18. Hal ini berarti nilai minimum responden adalah kurang setuju dan nilai maksimum responden adalah sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,486 dari nilai total rata-rata jawaban responden. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh baik, karena penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias.

Kinerja Auditor (Y) memiliki nilai minimum 3, nilai maksimum 5, dan mean 43,01. Hal ini berarti nilai minimum responden adalah kurang setuju dan nilai maksimum responden adalah sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,454 dari nilai total rata-rata jawaban responden. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh baik, karena penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias.

Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM). Pengujian dilakukan dengan bantuan program Smart PLS 4.0. Gambar 1 menyajikan hasil pengujian Full Model SEM menggunakan PLS.



Gambar 1. Uji Full SEM Menggunakan smartPLS

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *smartPLS* sebagaimana di tunjukan pada Gambar 1, dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai *loading factor* dibawah 0.70, sehingga tidak harus dilakukan *drop data* untuk menghapus indikator yang bernilai *loading* dibawah 0.70 agar memperoleh model yang baik.

Tabel 3. Uji Validitas *Outer Loading*

Variabel	Instrumen	r-hitung	Keterangan
<i>Role conflict</i>	X1.1	0.800	Valid
	X1.2	0.761	Valid
	X1.3	0.876	Valid
	X1.4	0.893	Valid
	X1.5	0.800	Valid
	X1.6	0.880	Valid

	X1.7	0.932	Valid
	X1.8	0.875	Valid
Role ambiguity	X2.1	0.861	Valid
	X2.2	0.954	Valid
	X2.3	0.917	Valid
	X2.4	0.871	Valid
	X2.5	0.919	Valid
	X2.6	0.900	Valid
	X2.7	0.957	Valid
	X2.8	0.708	Valid
Kecerdasan Intelektual	X3.1	0.751	Valid
	X3.2	0.756	Valid
	X3.3	0.881	Valid
	X3.4	0.818	Valid
	X3.5	0.872	Valid
	X3.6	0.863	Valid
Kinerja Auditor	Y1.1	0.747	Valid
	Y1.2	0.776	Valid
	Y1.3	0.785	Valid
	Y1.4	0.778	Valid
	Y1.5	0.809	Valid
	Y1.6	0.813	Valid
	Y1.7	0.781	Valid
	Y1.8	0.825	Valid
	Y1.9	0.754	Valid

Sumber : Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS. Tabel tersebut menunjukkan bahwa X1.1 hingga Y1.9 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor $> 0,70$ yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel *role conflict*, *role ambiguity*, kecerdasan intelektual dan kinerja auditor.

Tabel 4. Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha*, Composite Reliability dan AVE

	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE	Keterangan
Kinerja Auditor	0.923	0.929	0.936	Reliabel
<i>Role ambiguity</i>	0.913	0.953	0.927	Reliabel
<i>Role conflict</i>	0.962	0.977	0.968	Reliabel
Kecerdasan Intelektual	0.947	0.971	0.955	Reliabel

Sumber: Output PLS, 2022

Hasil pengujian berdasarkan Tabel 4 menunjukan bahwa hasil *composite reability* maupun *cronbach alpha* menunjukan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel $> 0,70$. Nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk di atas $> 0,50$. Hal tersebut menunjukan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Dengan kata lain semua konstruk yaitu variabel *role conflict*, *role ambiguity*, kecerdasan intelektual dan kinerja auditor sudah menjadi alat ukur yang fit, dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 5. Hasil Pengujian Discriminant Validity

	KI x RC	KI x RA	Kecerdasan Intelektual	Kinerja Auditor	Role ambiguity	Role conflict
KI x RC	1.000					
KI x RA	-0.355	1.000				
Kecerdasan Intelektual	-0.190	-0.007	0.825			
Kinerja Auditor	-0.284	-0.127	0.468	0.786		
Role ambiguity	-0.183	0.036	-0.043	-0.222	0.889	
Role conflict	0.248	-0.191	-0.227	-0.280	-0.317	0.854

Sumber : Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa diagonal adalah nilai akar kuadrat AVE dan nilai dibawahnya adalah korelasi antar konstruk. Nilai akar kuadrat dari AVE adalah 1,000;1,000;0,825;0,786;0,889 dan 0,854 dimana nilai korelasi masing-masing konstruk adalah > 0,70. Jadi terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi maka dapat disimpulkan bahwa model valid karena telah memenuhi *discriminant validity*.

Tabel 6. R-Square Konstruk Variabel

	R Square
Kinerja Auditor	0.436

Sumber: Output PLS, 2022

Dari tabel 6 dapat dilihat nilai R-Square untuk variabel kinerja auditor sebesar 0,436 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori *moderate*. Nilai R-square kinerja auditor sebesar 0,436 atau 43,6% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel *role conflict* dan *role ambiguity* dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderator adalah sebesar 43,6% sedangkan sisanya 56,4% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 7. Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KI -> KA	0.325	0.323	0.143	2.271	0.023
RA -> KA	-0.348	-0.328	0.155	2.248	0.025
RC -> KA	-0.292	-0.291	0.147	1.994	0.046

Sumber: Output PLS, 2022

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *role conflict* terhadap kinerja auditor. Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel *role conflict* memiliki T statistics sebesar 1,994, dimana nilai T statistics > t-tabel (1,96) dengan tingkat signifikan sebesar 0,046 yaitu lebih kecil dari 0,050. Nilai koefisien parameternya sebesar 0,292 dan bertanda negatif. Koefisien bertanda negatif menunjukkan adanya pengaruh yang berlawanan arah antara variabel *role conflict* (X1) dengan variabel kinerja auditor (Y). Semakin rendah *role conflict* yang dimiliki seorang auditor maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel *role ambiguity* memiliki T statistics sebesar 2,248, dimana nilai T statistics > t-tabel (1,96) dengan tingkat signifikan sebesar 0,025 yaitu lebih kecil dari 0,050. Nilai koefisien parameternya sebesar 0,348 dan bertanda negatif. Koefisien bertanda negatif menunjukkan adanya pengaruh yang berlawanan arah antara variabel *role ambiguity* (X2) dengan variabel kinerja auditor (Y). Semakin rendah *role ambiguity* yang dimiliki seorang auditor maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Hal ini berarti H2

diterima sehingga dapat dikatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Tabel 8. Uji Hipotesis berdasarkan *Effect Moderasi*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
KI x RC -> KA	-0.295	-0.246	0.136	2.173	0.030
KI x RA -> KA	-0.274	-0.209	0.160	1.710	0.087

Sumber: Output PLS, 2022

Hipotesis ketiga menyatakan kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor. Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel *role conflict* dimoderasi oleh kecerdasan intelektual memiliki *T statistics* sebesar 2,173, dimana nilai *T statistics* > t-tabel (1,96) dengan tingkat signifikan sebesar 0,030 yaitu lebih kecil dari 0,050. Nilai koefisien parameternya sebesar 0,295 dan bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual merupakan variabel moderasi yang dapat memperlemah pengaruh *role conflict* dengan kinerja auditor sehingga H3 diterima.

Hipotesis keempat menyatakan kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel *role ambiguity* dimoderasi oleh kecerdasan intelektual memiliki *T statistics* sebesar 1,710, dimana nilai *T statistics* < t-tabel (1,96) dengan tingkat signifikan sebesar 0,087 yaitu lebih besar dari 0,050. Nilai koefisien parameternya sebesar 0,274 dan bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual merupakan variabel moderasi yang tidak dapat memperlemah pengaruh *role ambiguity* dengan kinerja auditor sehingga H4 ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang diajukan diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor secara empiris dapat dibuktikan pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika auditor dihadapkan dengan konflik peran maka akan menurunkan kinerja auditor tersebut. Artinya, seorang auditor yang memiliki konflik peran yang tinggi maka berkemungkinan mengalami penurunan terhadap kinerja auditor dan begitu pula sebaliknya apabila auditor memiliki konflik peran yang rendah maka berkemungkinan terjadi peningkatan terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider (1958) yang menjelaskan mengenai bagaimana kita menentukan penyebab atau motif mengenai perilaku seseorang. Ketika mengamati perilaku seseorang kita mencoba menentukan apakah perilaku tersebut dipicu secara internal ataupun eksternal. *Role conflict* masuk kedalam faktor yang berasal dari luar (eksternal) dimana dapat mempengaruhi perilaku auditor terhadap kinerja dari auditor tersebut khususnya pada auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. *Role conflict* merupakan sebuah perbedaan yang timbul dikarenakan mekanisme pengendalian organisasi tidak sesuai dengan aturan dan prinsip yang berlaku. Hal ini biasa terjadi akibat adanya dua perintah yang berbeda disaat yang bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah dapat membuat perintah lain terabaikan (Fanani et al., 2014).

Auditor inspektorat memiliki peran penting dalam suatu pemerintahan daerah dimana diharapkan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan. Keberhasilan inspektorat tidak terlepas dari kinerja auditor. Kinerja akan menjadi perhatian utama dalam menilai baik maupun buruknya seorang auditor dalam menangani sebuah kasus atau masalah. Oleh karena itu auditor diharapkan dapat mengelola konflik yang ada dengan baik, apabila konflik tidak dikelola dengan baik maka memungkinkan auditor menghasilkan kinerja yang buruk. Meningkatnya *role conflict* dapat

meyebabkan kinerja auditor menurun karena tidak diikuti dengan konsentrasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Akibat lainnya yang bisa ditimbulkan adalah ketidaknyamanan dalam bekerja, ketegangan kerja dan berbagai hal negatif lainnya yang berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cendana & Suaryana, 2018; Fanani et al., 2014; Kurniawan, 2019; Lismawati et al., 2022) yang berkaitan tentang *role conflict* dan kinerja auditor menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *role conflict* terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh (Effendi, 2019; Iswarasari & Kusumawati, 2018; Lase et al., 2019) yang menyatakan bahwa *role conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang diajukan diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor secara empiris dapat dibuktikan pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika auditor dihadapkan dengan ketidakjelasan peran maka dapat menurunkan kinerja auditor tersebut. Artinya, seorang auditor yang mengalami ketidakjelasan peran yang tinggi maka berkemungkinan mengalami penurunan terhadap kinerja auditor dan begitu pula sebaliknya apabila auditor mengalami ketidakjelasan peran yang rendah maka berkemungkinan terjadi peningkatan terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider (1958) yang menjelaskan mengenai bagaimana kita menentukan penyebab atau motif mengenai perilaku seseorang. Ketika mengamati perilaku seseorang kita mencoba menentukan apakah perilaku tersebut dipicu secara internal ataupun eksternal. Selain *role conflict*, *role ambiguity* juga termasuk kedalam faktor yang berasal dari luar (eksternal) dimana dapat mempengaruhi perilaku auditor terhadap kinerja dari auditor tersebut khususnya pada auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. *Role ambiguity* merupakan suatu kondisi dimana auditor merasa informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya belum terpenuhi serta respon lingkungan atas hasil pekerjaannya belum tercukupi. Kondisi tersebut akan membuat auditor mengalami ketidaknyamanan maupun kebingungan ketika bekerja, sehingga auditor menjadi tidak produktif dan membuat kinerjanya menurun (Rosally & Christiawan, 2016).

Apabila seorang auditor tidak memperoleh kejelasan mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan atau dapat dikatakan tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan, maka dapat mengakibatkan terjadinya ketidakjelasan peran (Fanani et al., 2014). Selain itu auditor yang menghadapi ketidakjelasan peran di tempat kerja, maka mudah menimbulkan ketegangan kerja, mendorong ketidakpuasan kerja, mengurangi kepercayaan diri, dan dapat menghambat kinerja. Hal ini diakibatkan karena auditor tidak memiliki informasi yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya sehingga cenderung membuat auditor melakukan pekerjaannya dengan kurang efektif yang berdampak pada menurunnya kinerja auditor tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Islami & Sukarmanto, 2021; Kurniawan, 2019; Rosally & Christiawan, 2016) yang berkaitan tentang *role ambiguity* dan kinerja auditor menemukan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh (Lase et al., 2019; Novkalia & Cahyaningsih, 2019; Yusriwati & Fuadi, 2020) yang menyatakan bahwa *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang diajukan diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor secara empiris dapat dibuktikan pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika auditor memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi kemungkinan besar dapat mengatasi setiap konflik peran yang dihadapi auditor dalam menjalankan kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider (1958) yang

menjelaskan mengenai bagaimana kita menentukan penyebab atau motif mengenai perilaku seseorang. Ketika mengamati perilaku seseorang kita mencoba menentukan apakah perilaku tersebut dipicu secara internal ataupun eksternal. Kecerdasan intelektual termasuk kedalam faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal) dan *role conflict* termasuk kedalam faktor yang berasal dari luar (eksternal) dimana dapat mempengaruhi perilaku auditor terhadap kinerja dari auditor tersebut khususnya pada auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

Kecerdasan intelektual dapat membantu auditor saat dihadapkan dengan tekanan maupun tuntutan peran yang dimiliki auditor tersebut dalam mencapai kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang merupakan sebuah kondisi psikologis yang dialami auditor yang disebabkan karena adanya dua perintah yang bertentangan sehingga timbul rasa tidak nyaman dalam bekerja yang berdampak pada penurunan kinerja, akan tetapi melalui kecerdasan intelektual yang tinggi, kinerja auditor akan tetap stabil atau tetap terjaga, sehingga auditor tetap mampu bertahan dalam situasi konflik yang terjadi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Susmiyati & Sitorus, 2016) yang menemukan bahwa kecerdasan intelektual sebagai variabel moderating memperlemah pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor, hal ini menunjukkan bahwa auditor dengan kecerdasan intelektual yang tinggi maka dapat membantu setiap konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dihadapi auditor dalam menjalankan kerjanya.

Kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja audit

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 4 yang diajukan ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor secara empiris tidak dapat dibuktikan pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual bukan moderasi pengaruh antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider (1958) yang menjelaskan mengenai bagaimana kita menentukan penyebab atau motif mengenai perilaku seseorang. Ketika mengamati perilaku seseorang kita mencoba menentukan apakah perilaku tersebut dipicu secara internal ataupun eksternal. Kecerdasan intelektual termasuk kedalam faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal) dan *role ambiguity* termasuk kedalam faktor yang berasal dari luar (eksternal) dimana dapat mempengaruhi perilaku auditor terhadap kinerja dari auditor tersebut khususnya pada auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

Ketidakjelasan peran merupakan kondisi dimana auditor merasa informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak jelas, auditor yang mengalami kondisi ini cenderung melaksanakan pekerjaan dengan kurang efektif yang berdampak pada penurunan kinerja. Kecerdasan intelektual pada auditor dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam lingkup kerja sehingga auditor lebih mudah menemukan solusi untuk meningkatkan kerjanya. Pada penelitian ini, ditolaknya hipotesis mungkin disebabkan karena kebanyakan responden adalah auditor senior yang memiliki pengalaman kerja yang relatif banyak dan sering melakukan audit. Ketidakjelasan peran cenderung dialami auditor senior, sehingga walaupun mereka mengalami ketidakjelasan peran namun auditor dapat mengatasinya dengan pengalaman yang cukup sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi (Fanani et al., 2014). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Setiawan, 2018) yang menemukan bahwa kecerdasan spiritual mampu memoderasi efek ambiguitas peran terhadap kinerja akuntan publik. Begitu pula dengan penelitian (Susmiyati & Sitorus, 2016) yang menemukan bahwa kecerdasan intelektual sebagai variabel moderating memperkuat pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor, hal ini menunjukkan bahwa auditor dengan kecerdasan intelektual yang tinggi maka tidak dapat membantu setiap kelebihan peran yang dihadapi auditor dalam menjalankan kerjanya.

KESIMPULAN

Dari studi yang dilakukan, kami menemukan bahwa *Role conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. *Role ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pencegahan fraud. Kecerdasan intelektual dapat memoderasi pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor. Kecerdasan intelektual tidak dapat memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap

kinerja auditor. Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi bagi peneliti, yaitu model penelitian yang dikembangkan perspektif untuk mengkaji tingkat signifikansi dan hubungan masing-masing faktor terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini berimplikasi pada peranan teori atribusi, teori ini menjelaskan proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku auditor terhadap kinerjanya yang meliputi penyebab yang berasal dari dalam diri seseorang (internal) seperti kecerdasan intelektual dan penyebab yang mengacu pada lingkungan yang memengaruhi (eksternal) seperti role conflict dan role ambiguity. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja auditor guna meningkatkan kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, dapat menjadi bahan pertimbangan bagi inspektorat untuk mencari solusi apabila kinerja auditor nya mengalami penurunan. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya tidak terpaku pada faktor-faktor yang ada dalam penelitian ini saja, namun dapat menambah ataupun mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti pengalaman, budaya organisasi, independensi, profesionalisme, dll yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja auditor. memperluas atau menambahkan penyebaran sampel selain Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sehingga memungkinkan perbedaan hasil dari penelitian ini atau tingkat generalisasi analisis yang lebih akurat.

REFERENSI

- Agrah, F. (2017). The Effect of Education, Experience, and the Role of Supervisors on the Quality of Government Internal Audit. Hasanuddin University. <https://repository.unair.ac.id/95823/>
- Cendana, D. K., & Suaryana, I. (2018). Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 22(2), 1141–1169. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1918166>
- Choiriah, A. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik. Jurnal Akuntansi, 1(1). <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/107>
- Dhari, S. R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional (eq), Kecerdasan Intelektual (iq), Kecerdasan Spritual (sq), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru dan Batam). Universitas Islam Riau. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/5835>
- Effendi, B. (2019). *Role conflict, Role ambiguity*, Independence and Auditor Performance. STATERA: Journal of Accounting and Finance, 1(2), 155–166. <https://doi.org/10.33510/statera.2019.1.2.65-77>
- Fanani, Z., Hanif, R. A., & Subroto, B. (2014). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia, 5(2), 139–155. <http://www.jke.feb.ui.ac.id/index.php/jaki/article/view/2876/2256>
- Heider, F. (1958). The Psychology Of Interpersonal Relations New York Wiley.
- Islami, H., & Sukarmanto, E. (2021). Pengaruh *Role conflict, Role ambiguity*, dan Role Overload terhadap Kinerja Auditor. Prosiding Akuntansi, 6(2), 608–611. <http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.23407>
- Iswarasari, D., & Kusumawati, E. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta). <http://hdl.handle.net/11617/10415>
- Julianingtyas, B. N. (2018). Locus of control, Leadership Style and Organizational Commitment on Auditor Performance. Accounting Analysis Journal, 1(1). <https://doi.org/10.15294/aaj.v1i1.454>
- Kurniawan, R. A. (2019). Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal. JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi), 3(1), 52–62. <https://doi.org/10.36555/jasa.v3i1.458>
- Lase, E., Putri, A. P., & Tarigan, A. E. (2019). The Effect of *Role conflict, Role ambiguity*, and Audit Structure on Auditor Performance at a Public Accounting Firm in Medan. Journal of Economic and Business Research, 4(2), 89–105. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v4i2.2489>

- Lismawati, L., Marietza, F., & Yuliana, C. (2022). Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 69–78. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1.1989>
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Miftah, T. (2015). Perilaku Organisasi Konsep dasar dan aplikasinya. http://repo.unikadelasalle.ac.id/index.php?p=show_detail&id=11771&keywords=
- Mulyadi. (2014). *Auditing 1*. 6th ed. In Jakarta: Salemba Empat.
- Ndruru, F. A., Hardi, H., & Wiguna, M. (2019). The Effect of *Role conflict*, *Role ambiguity*, Self Efficacy, and Spiritual Quotient on Auditor Performance. *Journal of Accounting and Finance*, 8(2), 1–8. <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jak/article/view/913>
- Novkalia, V., & Cahyaningsih, C. (2019). Pengaruh Struktur Audit, Ketidakjelasan Peran, Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah (studi Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (bpkp) Di Provinsi Jawa Barat Periode 2019). *EProceedings of Management*, 6(2). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/10076>
- Nurul, A. (2015). Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi, dan Tekanan Anggaran Waktu (Time Budget Pressure) Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Perwakilan BPKP RI Propinsi Jawa Tengah). Skripsi. Universitas Negeri Semarang. <http://repository.unsoed.ac.id/4817/>
- Purba, S. F., & Nuryatno, M. (2019). Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi Pengaruh Skeptisme Profesional, Independensi, Time Pressure, Locus Of Control Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 6(2), 325–344. <https://doi.org/10.25105/jat.v6i2.5495>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Essentials of Organizational Behavior*. In Pearson (Vol. 12). <https://id1lib.org/book/5156824/48bfac>
- Rosally, C., & Christiawan, Y. J. (2016). Influence of *Role conflicts*, *Role Uncertainty*, and *Organizational Commitment* on Auditor Performance. *Business Accounting Review*, 4(1), 31–40. <http://publication.petra.ac.id/index.php/akuntansi-bisnis/article/view/6655>
- Ruhbaniah, A., Agusdin, A., & Alamsyah, A. (2017). Determinan Kinerja Auditor Internal Pada Inspektorat Se-Pulau Lombok. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(1), 66–84. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i1.25>
- Seran, M., & Herwiyanti, E. (2019). Theoretical Review of Internal Auditors: Professional Ethics, Intellectual Intelligence, and Emotional Intelligence. *Journal of Accounting*, 13(1), 54–71. <http://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/JARA/article/view/a04>
- Setiawan, T. H. (2018). Pengaruh *Role conflict*, *Role ambiguity*, *Role Overload* terhadap Kinerja Akuntan Publik dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Pemoderasi. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/39818>
- Suartana, I. W. (2010). *Akuntansi Keperilakuan: Teori dan Implementasi*.
- Susmiyati, S., & Sitorus, R. R. (2016). Pengaruh Tekanan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Intelektual Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Manajerial (Managerial Accounting Journal)*, 1(2). <https://core.ac.uk/download/pdf/268463151.pdf>
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1). <https://www.researchgate.net/profile/Mochamad-Soelton/publication/332914424>
- Yuliani, A., Purnamasari, P., & Maemunah, M. (2018). Pengaruh *Role conflict* dan *Role ambiguity* terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Akuntansi*, 575–579. <http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.13199>
- Yusriwanti, Y., & Fuadi, I. (2020). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(1), 81–90. <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jak/article/view/1125>