

**PENGARUH KETIDAKJELASAN PERAN DAN KONFLIK PERAN
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

(Studi Empiris Kantor Inspektorat Kota Pontianak)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana



ITIN SUMARNI

B1032211004

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA**

2024



Pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan
Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi
(Studi Empiris Kantor Inspektorat Kota Pontianak)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana



ITIN SUMARNI

B1032211004

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA

2024

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Itin Sumarni
Nim : B1032211004
Jurusan : Akuntansi
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Kajian Riset Pengauditan
Judul Artikel : Pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran Terhadap
Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional
Sebagai Variabel Moderasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Artikel dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulisan sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Artikel dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya

Pontianak, 02 Desember 2024

Itin Sumarni

B1032211004

PERTANGGUNG JAWABAN SKRIPSI

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Itin Sumarni
Nim : B1032211004
Jurusan : Akuntansi
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Kajian Riset Pengauditan
Tanggal Ujian : 10 Desember 2024

Judul Skripsi :

Pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber data dan informasi yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 02 Desember 2024

Itin Sumarni

B1032211004

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH KETIDAKJELASAN PERAN DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Penanggung Jawab Yuridis


Itin Sumarni
B1032211004

Jurusan : Akuntansi
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Kajian Riset Pengauditan
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 10 Desember 2024

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/Thn	Tanda Tangan
1.	Penguji 1	Rusliyawati, S.E., M.Si., Ak., CA	13-12-2024	
		NIP. 197901272002122002		
2.	Penguji 2	Dr. M. Fahmi, S.E., M.M., Ak., CA.	16-12-2024	
		NIP. 196806081999031003		
3.	Penguji 3	Ayu Umyana, S.E., M.Sc.	13-12-2024	
		NIP. 199209292019032019		
4.	Penguji 4	Tiya Nurfauziah, M.Ak	13-12-2024	
		NIP. 199709302022032017		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan
Lulus Dalam Ujian Komprehensif

Pontianak, 19 DEC 2024
Koordinator Program Studi Akuntansi



Dr. Khristina Yunita, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP. 197906182002122003

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Anugrah-Nya skripsi yang berjudul “Pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Kantor Inspektorat Kota Pontianak) dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun persyaratan memperoleh gelar sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

Dalam penyusunan skripsi tentunya tidak terlepas dari dosa, bantuan, bimbingan, motivasi, kritik, saran dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, dengan tulus dan ikhlas penulis ingin mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada.

1. Kepada Tuhan Yesus yang sebagai Juruselamat dalam kehidupan saya yang memberikan kekuatan kesehatan serta kemampuan dalam menyelesaikan perkuliahan dan tugas akhir saya ini.
2. Terima kasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat sampai sejauh ini dengan tantangan dan memilih tidak menyerah saat menghadapi kesulitan apapun yang saya lalui.
3. Terima kasih juga kepada orangtua saya, ibu dan bapak yang selalu suport saya dalam keuangan dan doa. Kepada ibu Pena yang memberikan motivasi yang selalu menunjukkan kasihnya kepada saya. Kepada bapak Mini yang selalu memotivasi dan memberi saran serta keuangan dan doa untuk saya. Tuhan Yesus memberkati ibu dan ayah.
4. Terima kasih juga kepada kaka saya Dut suria, S.Pd.K dan Normina S.sos. dan abang ipar saya Pak Ritih dan Pak Rudi Hartono, S.Th yang telah memberi teladan serta saran, motivasi dan dukungan doa dan keuangan. Tuhan Yesus Memberkati

5. Terima kasih kepada keponakan saya Jhosua Praysworth, Ziona Immanuela, I Bagus Rastapara, Ansera Orlin yang menjadi sumber semangat dalam menyelesaikan studi ini. Tuhan Yesus memberkati.
6. Terima kasih kepada dosen pembimbing akademik dan selaku dosen penguji I saya ibu Rusliawati, S.E, M.Si.Ak., yang membimbing dalam proses menyelesaikan studi ini dan tugas akhir ini.
7. Terima kasih kepada dosen pembimbing riset bapak Dr. M. Fahmi S.E., M.M Ak. Sealku dosen penguji II yang membimbing dan memberi saran dan serta motivasi dalam menyelesaikan karya tulis ini.
8. Terima kasih kepada dosen Penguji III, ibu Ayu Umyana, S.E., M.Sc. selaku dosen penguji saya dalam siding akhir.
9. Terima kasih kepada dosen penguji IV, ibu Tiya Nurfaiziah, M.Ak
10. Terima kasih kepada teman sekelas saya terituam kelas A Sore AK, Sekar Rika Namira Anjani, Erva Nuriasa, Anastasya Neni, Juliani Susela, Nova Angela, M. Irvan Hakim, Aurelius Renggana, Adriani, Tasya, Rayen, M. Faisol, Naufal, Zealatu Landang, Novina Febi serta Imla Marisa dan Aurelia Mustika Utsami yang menjadi teman dalam kesukaran dalam masa perkuliahan.
11. Terima kasih kepada sahabat, teman terbaik, teman ibadah, teman bercerita Melina on going to S.Pd yang memberikan waktu luang bermain bersama selama beberapa bulan terakhir ini, yang memberi semangat, motivasi, dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini. Tuhan Yesus memberkati.
12. Terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dan membantu dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini, terima kasih atas doa, kontribusi dan kerjasama sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Terima kasih kepada google scholars yang telah memberi refrensi dan pihak jurnal yang telah menerbitkan jurnal saya.

PENGARUH KETIDAKJELASAN PERAN DAN KONFLIK PERAN TERHADAP
KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI

(Studi Empiris Kantor Inspektorat Kota Pontianak)

Oleh

Itin Sumarni

B1032211004

Jurusan Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura

ABTRACT

This research was conducted to prove the influence of role ambiguity and role conflict variables on auditor performance With emotional intelligence as a moderating variable. The samples taken were 35 Pontianak City Inspectorate auditors. Sampling using a questionnaire is distributed directly with a hard file. The data nalysis used is multiple linear regression analysis with SPSS version 26 software. This research proves that the role ambiguity variable has no effect on auditor performance. The role conflict variable has a negative and significant effect on auditor performance. The emotional intelligence variable does not moderate the role ambiguity and role conflict variables on auditor performance.

Keywords : Role Ambiguity, Role Conflict, Auditor Perfomance, Emosional Intelligence.

ABSTRAK

Studi empiris dilakukan untuk membuktikan pengaruh variabel ketidakjelasan peran dan konflik peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Sampel yang diambil adalah 35 auditor Inspektorat Kota Pontianak. Pengambilan sampel menggunakan kuesioner disebarkan secara langsung dengan hard file. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS versi 26. Penelitian ini membuktikan variabel ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel kecerdasan emosional tidak moderasi variabel ketidakjelasan peran dan konflik peran terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci : Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Kinerja Auditor, Kecerdasan Emosional.

**PENGARUH KETIDAKJELASAN PERAN DAN KONFLIK PERAN TERHADAP
KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

(Studi Empiris Kantor Inspektorat Kota Pontianak)

RINGKASAN

1. Latar Belakang

Sistem pengendalian internal pemerintah memiliki peran penting dalam pelaksanaan pengawasan internal pada pemerintahan pusat maupun daerah dengan tujuan efektifitas dan efisien sehingga dapat melaporkan keuangan negara secara handal, akurat dan transparan. Menurut Peraturan pemerintah No 60 Tahun 2008 mengenai Pengendalian Internal pemerintah terdiri dari BPKP, Inspektorat jenderal, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat kabupaten (Pratiwi et al., 2022). Auditor internal adalah pekerjaan yang memerlukan kemampuan kerja secara profesional dan kecerdasan kognitif yang tinggi.

Selama bekerja, auditor bertanggung jawab untuk menjaga rahasia dan keakuratan informasi serta kualitas hasil. Sehingga kualitas menentukan hasil yang diharapkan. Dalam menilai hasil audit yang telah dilaksanakan, pemerintah atau masyarakat mengutamakan kinerja auditor yang profesional (Pratiwi et al., 2022). Kinerja auditor mencerminkan kualitas hasil berdasarkan pada tingkat pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tanggungjawab yang diembannya (Usrah et al., 2022). Kinerja auditor adalah mengaudit serta memeriksa laporan keuangan sesuai dengan wewenang (Fachruddin, Wan, 2019).

Auditor sering menghadapi ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tanggungjawabnya yang disebabkan kurang memahami perintah atau informasi dengan baik (Pratiwi et al., 2022). Perilaku yang tidak jelas terjadi ketika seseorang tidak menerima informasi yang jelas yang menyebabkan perintah yang diberikan tidak dilaksanakan dengan efektif serta kurangnya rasa tanggung jawab

dalam menyelesaikan tugas tersebut. Menurut (Nimran, 2004) Seseorang dianggap memiliki ketidakjelasan peran jika memiliki ciri-ciri berikut: tidak jelas tentang peran yang dimainkan, tidak jelas tentang tanggung jawab dan tidak melakukan tugasnya dengan baik, tidak memahami harapan yang diharapkan, dan tidak paham mengenai peran apa yang dimainkannya sebagai auditor. (Arfah, 2019). Mengutip pendapat Rhamadan dalam (Rosally & Jogi, 2015) Jika seseorang tidak memiliki pemahaman tentang visi dan misi pekerjaan, dikatakan mengalami ketidakjelasan peran. Hal ini terjadi karena individu tidak memahami informasi yang diberikan yang menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Auditor yang mengalami ketidakjelasan peran tidak mengerti mengenai tugas, tanggungjawab, wewenang atau peran yang seharusnya, munculah pendapat yang saling bertentangan memicu terjadi konflik (Sim & Koo, 2009). Hal Ini dapat mengganggu pada kinerja serta fokus seseorang terhadap pekerjaannya. Selain itu, dapat menyebabkan stres, kecanggungan, dan ketidaknyamanan di tempat kerja. Dalam menjalankan fungsinya di lingkungan pemerintahan, auditor inspektorat seringkali berhadapan dengan pendapat individu yang berbeda-beda yang menimbulkan konflik peran. Sebab itu, sebagai seorang auditor inspektorat yang saling berkolaborasi antar rekan kerjanya diuntut mampu mengendalikan emosional sehingga mampu menangani konflik antar individu dengan baik.

Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam melakukan perannya. Jika emosional di tangani dengan baik dapat meminimalisir konflik, Tingkat konflik dalam organisasi berkorelasi negative dengan kinerjanya. Semakin rendah tingkat konflik, semakin baik kinerjanya. Menurut teori Khan et al. (Ahmad & Taylor, 2009) mengatakan bahwa ketika seseorang mengalami dua tekanan atau lebih antar individu secara bersamaan, individu tersebut mengalami konflik dalam dirinya. Kecerdasan emosional berkaitan bagaimana individu mengendalikan dirinya. Menurut Robbins dan Judge dalam (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018) Kemampuan seseorang untuk memahami dan mengelola emosinya saat terjadi keributan di lingkungan pekerjaannya maupun di masyarakat

disebut seseorang cerdas secara emosional. Kecerdasan emosi yang baik memungkinkan seseorang untuk mengendalikan dirinya, sedangkan kecerdasan emosi yang kurang baik tidak memungkinkan seseorang untuk mengendalikan dirinya dengan baik.

Kecerdasan emosioal berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengelola emosinya, mengenali dirinya sendiri, mengenal emosi orang lain, dan bekerja sama dengan orang lain. Kemampuan untuk mengidentifikasi emosi tertentu, seperti sedih, senang, atau marah, dikenal sebagai mengenali emosi diri. Kemampuan ini dikenal sebagai kecerdasan emosional. Mengendalikan emosi adalah kemampuan individu untuk mengendalikan dan menyampaikan perasaan mereka secara efektif. mampu memahami dan mengendalikan emosi saat menghadapi situasi yang sulit.

2. Tujuan Penenelitian

Tujuan dari penelitian ini di diharapkan menjadi sumber informasi Inspektorat Kota Pontianak khususnya untuk auditor sebagai pengetahuan saat menghadapi ketidakjelasan peran dan konflik peran di lingkungan kerja agar lebih mawas diri dengan menggunakan kecerdasan emosional yang dimiliki setiap individu.

3. Metode Penelitian

Studi empiris ini dilakukan di Inspektorat Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat, dengan sampel yang diambil di lapangan. Pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasinya adalah subjek penelitian. Data di olah dengan metode kuantitatif terdiri dari total skor angka yang dikumpulkan dari penelitian. Metode pengumpulan datanya secara langsung atau

metode penelitian secara langsung. Olah data menggunakan SPSS versi 26. Tiga variabel penelitian digunakan dalam penelitian. Yang pertama adalah variabel terikat, kinerja auditor; yang kedua adalah variabel bebas, yaitu ketidakjelasan peran (ambiguitas peran) dan konflik peran; dan yang ketiga adalah variabel moderasi yaitu kecerdasan emosional.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis H1: Ketidakjelasan Peran Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Auditor. Penelitian (Hanna & Firnanti, 2013) dan (Rosally & Jogi, 2015) menyimpulkan ketidakjelasan peran mempengaruhi kinerja auditor. Tingkat ketidakjelasan peran yang semakin tinggi, auditor harus berusaha memahami mengenai peranya dengan baik. Hasil olah data nilai t hit 1.834 dan nilai signifikan 0,249 untuk data yang terkumpulkan. Dengan nilai tabel taraf sig 0,05 (2-tailed), dengan rumus $(n - k - 1: \alpha/2 = 35-2-1: 0,05/2 = 32: 0,025 = 1.280)$, n = banyak sampel, k = variabel bebas dan konstan. Oleh karena itu, t hit $>$ t tab (2.0693) dan Sig 0,075 $>$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Ini menunjukkan ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Uji Hipotesis H2: Konflik Peran Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Auditor. Menurut penelitian (Mulyani, 2013) dan (Gunawan & Ramdan, 2012) menyimpulkan bahwa konflik peran memiliki dampak bagi tingkat kinerja seorang auditor. Auditor yang cenderung mengalami konflik peran menurunkan minatnya untuk bekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa t hit = 2.304 dengan signifikan 0,028, dan nilai t tab pada taraf sig 0.05. Menggunakan rumus $(n - k - 1: \alpha/2 = 35-2-1: 0,05/2 = 32: 0,05 = 640)$, diketahui bahwa t hit (2.304) $>$ t tab (2.0639) dan signifikan 0,028 lebih rendah daripada 0,05 sehingga H2 dapat diterima. Koefisien 2.593 menunjukkan konflik peran berdampak buruk pada kinerja auditor dan signifikan. Kesimpulan H2 diterima.

Uji Hipotesis H3: Ketidakjelasan Peran Mampu Memoderasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor. Pada penelitian (Fenny et al., 2016) dan (Pratiwi et al., 2022) disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mampu moderasi ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Sering kali auditor dihadapkan berbagai keputusan sehingga membuatnya mengalami ketidakjelasan peran yang memicu tingkat emosional pada proses pengambilan keputusan, maka diperlunya kecerdasan secara emosional agar ketidakjelasan peran tersebut dapat dikelolanya dengan baik. Data dengan standar acuan yaitu nilai t hitung variabel moderasi - 1.349 dan nilai t tabel 2.0639, dengan signifikans 0,187 3 lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Hipotesis H4: Konflik Peran Mampu Memoderasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor. Menurut penelitian (Arfah, 2019) dan penelitian (Dan & Peran, 2022) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional mampu moderasi konflik peran. Hasil olah data regresi linier, H4 ditolak, dengan nilai t hitung variabel moderasi 1.802 dan angka t tabel 2.0639, dengan signifikans 0,081 lebih besar dari 0,05. Sebagai kesimpulan, variabel kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi tidak dapat mempengaruhi konflik peran. Kecerdasan emosional memperlemah hubungan kinerja auditor. Jadi H4 di tolak.

5. Kesimpulan

Disimpulkan bahwa: 1) Ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor. Dengan demikian, disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran yang terjadi di lingkungan Inspektorat tidak mempengaruhi kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya. 2) Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, tingkat konflik peran yang dialami auditor Inspektorat mempengaruhi dengan tingkat kinerjanya. Semakin tinggi konflik peran terjadi akan menurunkan kinerjanya. 3) Kesimpulannya adalah bahwa

kecerdasan emosional memperlemah hubungan antara ketidakjelasan peran dan konflik peran terhadap kinerja auditor karena kecerdasan emosional tidak mampu moderasi keduanya. Jika auditor mampu mengelola emosinya dengan baik di tempat kerja mereka, kinerja mereka akan seimbang dan tidak terjadi konflik. Dengan demikian, auditor dapat mengontrol emosi yang menyebabkan konflik dan menguasai diri saat konflik terjadi di antara orang lain, tanpa membatasi situasi tersebut pada lingkungan kerja mereka. 4) Interaksi antara kecerdasan emosional tidak mampu memoderasi konflik peran terhadap kinerja auditor. Ini menunjukkan bahwa manusia memiliki tiga kecerdasan: emosional, intelektual, dan spiritual. Oleh karena itu, dalam uji data ini, kecerdasan emosional tidak dominan karena adanya faktor kecerdasan lainnya.

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT	i
PERTANGGUNG JAWABAN SKRIPSI	ii
LEMBAR YURIDIS	Error! Bookmark not defined.
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
RINGKASAN	viii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan penelitian	3
1.4. Kontribusi Penelitian	4
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1. Landasan Teori	5
2.2. Kajian Empiris.....	6
2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian	7

BAB III METODE PENELITIAN	8
3.1. Bentuk Penelitian	8
3.2. Tempat dan Waktu penelitian.....	8
3.3. Data	9
3.4. Populasi dan Sampel	9
3.5. Variabel penelitian	9
3.6. Metode Analisis.....	10
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	12
4.1. Hasil Penelitian.....	12
4.2. Pembahasan Penelitian	15
BAB V PENUTUP.....	17
5.1. Kesimpulan.....	17
5.2. Keterbatasan Penelitian	18
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Persentase Jumlah Data.....	12
Tabel 4.2 Uji Multikoloneritas.....	12
Tabel 4.3 Uji Determinasi (R^2).....	14
Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik F.....	14
Tabel 4.5 Analisis Linier berganda.....	15

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	7
Gambar 4.1 Tabel Hasil Uji Normalitas	13
Gambar 4.2 Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	13

DAFTAR LAMPIRAN

ARTIKEL PUBLIKASI

LOA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem pengendalian internal pemerintah memiliki peran penting dalam pelaksanaan pengawasan internal pada pemerintahan pusat maupun daerah dengan tujuan efektifitas dan efisien sehingga dapat melaporkan keuangan negara secara handal, akurat dan transparan. Menurut Peraturan pemerintah No 60 Tahun 2008 mengenai Pengendalian Internal pemerintah. Sistem pengendalian internal pemerintah memiliki peran penting dalam pelaksanaan pengawasan internal pada pemerintahan pusat maupun daerah dengan tujuan efektifitas dan efisien sehingga dapat melaporkan keuangan negara secara handal, akurat dan transparan. Menurut Peraturan pemerintah No 60 Tahun 2008 mengenai Pengendalian Internal pemerintah terdiri dari BPKP, Inspektorat jenderal, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat kabupaten (Pratiwi et al., 2022). Auditor internal adalah pekerjaan yang memerlukan kemampuan kerja secara profesional dan kecerdasan kognitif yang tinggi. Selama bekerja, auditor bertanggung jawab untuk menjaga rahasia dan keakuratan informasi serta kualitas hasil. Sehingga kualitas menentukan hasil yang diharapkan. Dalam menilai hasil audit yang telah dilaksanakan, pemerintah atau masyarakat mengutamakan kinerja auditor yang professional (Pratiwi et al., 2022). Kinerja auditor mencerminkan kualitas hasil berdasarkan pada tingkat pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tanggungjawab yang diembannya (Usrah et al., 2022). Kinerja auditor adalah mengaudit serta memeriksa laporan keuangan sesuai dengan wewenang (Fachruddin, Wan, 2019).

Auditor sering menghadapi ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tanggungjawabnya yang disebabkan kurang memahami perintah atau informasi dengan baik (Pratiwi et al., 2022). Perilaku yang tidak jelas terjadi ketika seseorang tidak menerima informasi yang jelas yang menyebabkan perintah yang diberikan tidak dilaksanakan dengan efektif serta kurangnya rasa tanggung jawab

dalam menyelesaikan tugas tersebut. Menurut (Nimran, 2004) Seseorang dianggap memiliki ketidakjelasan peran jika memiliki ciri-ciri berikut: tidak jelas tentang peran yang dimainkan, tidak jelas tentang tanggung jawab dan tidak melakukan tugasnya dengan baik, tidak memahami harapan yang diharapkan, dan tidak paham mengenai peran apa yang dimainkannya sebagai auditor. (Arfah, 2019). Mengutip pendapat Rhamadan dalam (Rosally & Jogi, 2015) Jika seseorang tidak memiliki pemahaman tentang visi dan misi pekerjaan, dikatakan mengalami ketidakjelasan peran. Hal ini terjadi karena individu tidak memahami informasi yang diberikan yang menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Auditor yang mengalami ketidakjelasan peran tidak mengerti mengenai tugas, tanggungjawab, wewenang atau peran yang seharusnya, munculah pendapat yang saling bertentangan memicu terjadi konflik (Sim & Koo, 2009). Hal Ini dapat mengganggu pada kinerja serta fokus seseorang terhadap pekerjaannya. Selain itu, dapat menyebabkan stres, kecanggungan, dan ketidaknyamanan di tempat kerja. Dalam menjalankan fungsinya di lingkungan pemerintahan, auditor inspektorat seringkali berhadapan dengan pendapat individu yang berbeda-beda yang menimbulkan konflik peran. Sebab itu, sebagai seorang auditor inspektorat yang saling berkolaborasi antar rekan kerjanya diuntut mampu mengendalikan emosional sehingga mampu menangani konflik antar individu dengan baik.

Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam melakukan perannya. Jika emosional di tangani dengan baik dapat meminimalisir konflik, Tingkat konflik dalam organisasi berkorelasi negative dengan kinerjanya. Semakin rendah tingkat konflik, semakin baik kinerjanya. Menurut teori Khan et al. (Ahmad & Taylor, 2009) mengatakan bahwa ketika seseorang mengalami dua tekanan atau lebih antar individu secara bersamaan, individu tersebut mengalami konflik dalam dirinya. Kecerdasan emosional berkaitan bagaimana individu mengendalikan dirinya. Menurut Robbins dan Judge dalam (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018) Kemampuan seseorang untuk memahami dan mengelola emosinya saat terjadi keributan di lingkungan pekerjaannya maupun di masyarakat

disebut seseorang cerdas secara emosional. Kecerdasan emosi yang baik memungkinkan seseorang untuk mengendalikan dirinya, sedangkan kecerdasan emosi yang kurang baik tidak memungkinkan seseorang untuk mengendalikan dirinya dengan baik.

Kecerdasan emosioal berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengelola emosinya, mengenali dirinya sendiri, mengenal emosi orang lain, dan bekerja sama dengan orang lain. Kemampuan untuk mengidentifikasi emosi tertentu, seperti sedih, senang, atau marah, dikenal sebagai mengenali emosi diri. Kemampuan ini dikenal sebagai kecerdasan emosional. Mengendalikan emosi adalah kemampuan individu untuk mengendalikan dan menyampaikan perasaan mereka secara efektif. mampu memahami dan mengendalikan emosi saat menghadapi situasi yang sulit.

1.2. Rumusan Masalah

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh ketidakjelasan peran mempengaruhi kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi.
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh konflik peran mempengaruhi kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi.
- 1.2.3 Bagaimana kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi mempengaruhi kinerja auditor terhadap ketidakjelasan peran.
- 1.2.4 Bagaimana kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi mempengaruhi kinerja auditor terhadap konflik peran.

1.3. Tujuan penelitian

- 1.3.1 Menganalisis pengaruh ketidakjelasan peran dan konflik peran terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Kota Pontianak.
- 1.3.2 Mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi pada kinerja auditor terhadap ketidakjelasan dan konflik peran.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini dapat memperkuat atau menambah teori terkait dampak negatif ketidakjelasan peran dan konflik peran terhadap kinerja auditor, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan seperti auditing.

1.4.1 Kontribusi Praktis

Temuan penelitian dapat membantu Inspektorat Kota Pontianak memahami bagaimana ketidakjelasan peran dan konflik peran memengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi dampaknya, seperti memperjelas tanggung jawab atau mengelola konflik di tempat kerja.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada auditor yang mengalami ketidakjelasan peran dan konflik peran di lingkungan kerja. Studi empiris ini dilakukan di Inspektorat Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat, dengan sampel yang diambil di lapangan. Pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasinya adalah subjek penelitian. Data di olah dengan metode kuantitatif terdiri dari total skor angka yang dikumpulkan dari penelitian. Metode pengumpulan datanya secara langsung atau metode penelitian secara langsung.