

PENGARUH KONFLIK PERAN, LOCUS OF CONTROL, EMOTIONAL INTELLIGENCE, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR BPKP PROVINSI SUMATERA UTARA

THE EFFECT OF ROLE CONFLICT, LOCUS OF CONTROL, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON AUDITOR PERFORMANCE AT NORTH SUMATRA BPKP OFFICE

**Jenny Zain^{1*}, Willa², Ricky Raes Winner Tinambunan³, Ryan Haslim⁴,
Etty Harya Ningsi⁵**

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

Universitas Battuta⁵

jennyzain@unprimdn.ac.id¹

ABSTRACT

This study aims to develop and analyse the effect of role conflict, locus of control, emotional intelligence, and organisational commitment on auditor performance. The results of this study are expected to contribute to the development of accounting in the field of financial statement auditing at the BPKP office in North Sumatra. The population of this study were auditors who worked at the BPKP Office of North Sumatra Province using 60 auditor samples for research. Sampling using purposive sampling method and research data analysis using SMART PLS 4.0. The theory used in this study relates to human resource management. The method in this study uses quantitative methods with a causal study research model. The implementation of this research can be a consideration to pay attention to the effect of role conflict, locus of control, emotional intelligence, and organizational commitment on auditor performance. The conclusion of this study shows that role conflict, locus of control, emotional intelligence, and organisational commitment have a significant effect on auditor performance.

Keywords : *role conflict, locus of control, emotional intelligence, organizational commitment, auditor performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menganalisis pengaruh konflik peran, locus of control, emotional intelligence, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan akuntansi di bidang pemeriksaan laporan keuangan di kantor BPKP Sumatera Utara . Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor BPKP Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan 60 sampel auditor untuk diteliti. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dan analisis data penelitian menggunakan SMART PLS 4.0. Teori yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model penelitian studi kausal. Implementasi pada penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk memperhatikan pengaruh konflik peran, locus of control, emotional intelligence, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran, locus of control, emotional intelligence, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci : *konflik peran, locus of control, emotional intelligence, komitmen organisasi, kinerja auditor*

PENDAHULUAN

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, atau yang disingkat BPKP, adalah Lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa Audit, Konsultasi, Asistensi, Evaluasi, Pemberantasan KKN serta Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku. BPKP merupakan aparat pengawas intern pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Berdasarkan Perpres tersebut, BPKP mempunyai tugas utama menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional.

Fenomena menurunnya kinerja audit telah bermunculan pada beberapa tahun terakhir, seperti pada kasus Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Tomi Triono yang mengaku menerima suap dari kegiatan audit pengawasan dan pemeriksaan di Kemendikbud. Hal ini berdasarkan keterangan Tini Suhartini ketika bersaksi di Pengadilan Tipikor Jakarta pada 11 Juli 2013, dalam sidang perkara korupsi perjalanan dinas fiktif Itjen dan kegiatan audit bersama Itjen Kemendiknas, dengan terdakwa mantan Irjen Kemendiknas, Mohammad Sofyan. Tini yang pada saat itu menjabat sebagai Bendahara Pengeluaran Pembantu di Inspektorat I Kemendiknas, dihadapan majelis hakim Tini mengatakan, semestinya kegiatan penyusunan SOP itu akan dilakukan di Hotel Grand Jaya, Bogor. Tetapi kenyataannya dilaksanakan di lantai V Gedung Itjen Kemendiknas. Tini menambahkan, sisa anggaran kegiatan sebesar lebih dari Rp 200 juta sengaja dibagi-bagikan kepada para peserta, termasuk ke beberapa auditor BPKP. Berdasarkan kasus diatas, dapat disimpulkan bahwa auditor tidak memiliki komitmen terhadap organisasi nya dimana auditor tersebut menerima bukannya

melaporkan apabila ditawarkan fee atau hadiah (Detik.com, n.d.)

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu auditor harus memiliki kendali atas aspek konflik peran, *locus of control*, *emotional intelligence*, dan komitmen organisasi.

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 (Pratiwi et al., 2023). Konflik peran merujuk pada konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu. Konflik peran muncul karena adanya perselisihan antara harapan- harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran memperlihatkan hasil dari tidak konsistennya harapan-harapan berbagai pihak atau persepsi seseorang dengan adanya perbedaan antara tuntutan peran dan kebutuhan, serta nilai-nilai individu dan sebagainya. Sebagai akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit, dan serba salah.

Locus of control atau lokus pengendalian yang dimana kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri (Pramesti & Rasmini, 2016). Kecerdasan emosional sebagai kecerdasan hati, berguna untuk mengasah atau mengembangkan ketajaman rasa yang diperlukan dalam membangun modal sosial, seperti modal berupa jaringan atau hubungan dengan orang lain yang memungkinkan komunitas dan organisasi berfungsi secara efektif demi kepentingan bersama (Ratnasari & Nasrul, 2020). Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna. Akan tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang disebutkan kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* (EQ).

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang memiliki perkembangan baik berkemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Putra & Latrini, 2016). Kecerdasan emosional adalah mengenal dan mengontrol diri dan orang lain dalam kemampuan menggunakan emosi dengan efektif guna mencapai suatu tujuan, merasakan kejujuran di hati dengan menjadi pusat prinsip untuk bisa memberikan rasa aman (Utami & Kharimasyah, 2022). Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam berpikir dan mengambil keputusan dalam berbagai konteks dan lingkungan. Kecerdasan ini terkait dengan kemampuan untuk mengendalikan perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan informasi ini untuk memandu pikiran dan tindakan orang tersebut (Lase et al., 2021).

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Kusuma & Widhiyani, 2023). Auditor yang memiliki komitmen tinggi pada instansi dimana dia menjadi anggota, akan dengan sungguh-sungguh melaksanakan pekerjaannya karena merasa menjadi bagian untuk mencapai tujuan instansi, sehingga meskipun auditor mengalami konflik peran namun tetap dapat menjunjung tinggi independensinya dalam menjalankan tugas audit (Yana Amalia Sari Fala et al., 2022).

Role ambiguity (ketidakjelasan peran) merupakan suatu kondisi dimana seseorang tidak memiliki informasi yang

jelas terkait dengan pekerjaannya (Pratiwi et al., 2023). Individu yang mengalami *role ambiguity* akan cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis karena *role ambiguity* merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stres sebagai akibat dari terhalangnya seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. Ketika seorang auditor dihadapkan dengan ketidakjelasan peran, ketidakjelasan perintah, ketidakjelasan otoritas, kewajiban, ketentuan yang berlaku serta sanksi yang akan didapatkannya ketika melakukan suatu pekerjaan, dapat memengaruhi kinerjanya sebagai seorang auditor.

Locus of control bisa juga dikatakan sebagai persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang mendorong aksinya. Seorang auditor dengan *locus of control* eksternal akan membuat kinerja auditor tidak maksimal dikarenakan individu yang memiliki nilai tinggi keeksternalan merasa kurang puas terhadap pekerjaan mereka, sehingga semakin auditor memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi tidak akan membuat kinerja auditor yang baik. *Locus of control* sangat penting karena kemampuan seseorang untuk memahami apa yang terjadi pada dirinya dapat digunakan untuk mengukur dan menilai penyesuaian atau pengendalian kinerjanya (Dina Safitri et al., 2024).

Komitmen pada organisasi terlihat dari sikap suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Setiap individu mencari organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan memungkinkan penggunaan atau pemanfaatan secara maksimal keterampilan dan kemampuannya. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota

organisasi. Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai - nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, serta memberikan prestasi dan pelayanan terbaik bagi organisasi yang dinaunginya sehingga kinerjanya dapat meningkat (Alfianto & Suryandari. Dhini, 2015)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini Partial Least Square (PLS). Penelitian ini tergolong penelitian kausal komparatif (Hair et al., 2022)

Teknik pengambilan sampel dari BPKP yang ditentukan adalah menggunakan teknik purposive sampling, pada Kantor BPKP Provinsi Sumatera Utara. Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016) juga mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Penelitian ini mengambil 60 sampel dari 151 auditor yang ada pada populasi kantor BPKP Provinsi Sumatera Utara

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Analisis deskriptif variabel konflik peran. Tanggapan dari 60 responden mengenai konflik peran diukur dengan menggunakan 6 pertanyaan dari 3 indikator yaitu peran, harapan peran, kekacauan peran.

Tabel 1 Analisis Deskriptif Variabel Konflik Peran

No	Item	Mean	Kriteria
1	Saya harus mengesampingkan aturan atau kebijakan agar dapat menyelesaikan tugas	3.35	Cukup
2	Saya bekerja dengan dua atau lebih kelompok yang beroperasi secara berbeda	3.11	Cukup
3	Setiap senior auditor tidak boleh menitikberatkan tugas dan perannya terhadap junior auditor di kantor	3.60	Tinggi
4	Setiap senior auditor dapat membackup peran junior auditor di kantor, guna hasil yang lebih baik	3.56	Tinggi
5	Auditor tidak mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan oleh pimpinan Perusahaan	3.81	Tinggi
6	Auditor tidak menguasai tugas dan peran yang diberikan oleh pimpinan direksi	3.90	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

2. Analisis deskriptif variabel *locus of control*. Tanggapan dari 60 responden mengenai locus of control diukur dengan menggunakan 6 pertanyaan dari 3 indikator yaitu kemauan bekerja keras, selalu membuat rencana dalam setiap aktivitas, dan bertanggung jawab.

Tabel 2 Analisis Deskriptif Variabel Locus of Control

No	Item	Mean	Kriteria
1	Prestasi yang saya dapatkan selama ini, saya dapatkan dengan bekerja keras	3.28	Cukup
2	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika saya melakukannya dengan sungguh-sungguh	3.06	Cukup
3	Sebaik apapun rencana, hasilnya tetap ditentukan oleh factor yang tidak kita	2.95	Cukup

	pahami		
4	Saya Menyusun suatu rencana dan saya yakin rencana tersebut benar-benar tercapai	2.81	Cukup
5	Saya bertanggung jawab atas semua yang terjadi dalam hidup saya	3.31	Cukup
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh- sungguh	3.43	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

3. Analisis deskriptif variabel *emotional intelligence*. Tanggapan dari 60 responden mengenai *emotional intelligence* diukur dengan menggunakan 6 pertanyaan dari 3 indikator yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Tabel 3 Analisis Deskriptif Variabel *Emotional Intelligence*

No	Item	Mean	Kriteria
1	Saya selalu mengintrospeksi diri saya	4.33	Sangat Tinggi
2	Saya dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang saya miliki	4.25	Sangat Tinggi
3	Saya mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif	4.31	Sangat Tinggi
4	Saya dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri di situasi apapun	4.21	Sangat Tinggi
5	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri	4.50	Sangat Tinggi
6	Saya mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit	4.15	Tinggi
7	Ketika teman saya memiliki masalah, saya bersedia membantu mereka	4.23	Sangat Tinggi
8	Saya dapat menumbuhkan peluang melalui pergaulan	4.36	Sangat Tinggi

	dengan bermacam-macam orang		
9	Saya senang mengeluarkan pendapat saya disaat diskusi	4.03	Tinggi
10	Saya senang bekerja dalam tim	4.18	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

4. Analisis deskriptif variabel kinerja auditor. Tanggapan dari 60 responden mengenai kinerja auditor diukur dengan menggunakan 6 pertanyaan dari 3 indikator yaitu adanya kemampuan, komitmen profesi, motivasi, dan kepuasan kerja.

Tabel 4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Auditor

No	Item	Mean	Kriteria
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan audit yang dibebankan kepada saya	4,00	Tinggi
2	Saya menyelesaikan pekerjaan audit saya semakin cepat dari waktu ke waktu	4,00	Tinggi
3	Saya terus fokus dengan apa yang ingin saya capai dalam kantor BPKP Provinsi Sumatera Utara	4.03	Tinggi
4	Saya selalu berusaha secara maksimal dengan pekerjaan audit apapun yang diberikan kepada saya	4.20	Tinggi
5	Kritik dan nasihat dari atasan ataupun sesama auditor disini membuat saya semakin semangat dalam kerja	4.05	Tinggi
6	Saya terus memikirkan untuk menyelesaikan pekerjaan audit saya bahkan ketika diluar jam kerja	3.68	Tinggi
7	Saya merasa bekerja sebagai auditor di kantor ini merupakan pencapaian yang memuaskan	4.31	Sangat Tinggi
8	Saya merasa sangat cocok dengan pekerjaan audit di kantor BPKP	4.26	Sangat Tinggi

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer*

Model)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan yaitu :

Convergent Validity (Outer Loading)**Tabel 4 Convergent Validity**

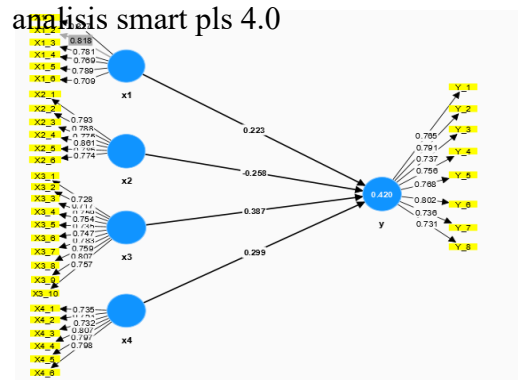
Variabel	Skala loading	Hasil
X1_1	0.827	valid
X1_2	0.818	valid
X1_3	0.781	valid
X1_4	0.769	valid
X1_5	0.789	valid
X1_6	0.709	valid
X2_1	0.793	valid
X2_2	0.788	valid
X2_3	0.775	valid
X2_4	0.861	valid
X2_5	0.785	valid
X2_6	0.774	valid
X3_1	0.728	valid
X3_2	0.717	valid
X3_3	0.759	valid
X3_4	0.754	valid
X3_5	0.735	valid
X3_6	0.747	valid
X3_7	0.783	valid
X3_8	0.759	valid
X3_9	0.807	valid
X3_10	0.757	valid
X4_1	0.735	valid
X4_2	0.753	valid
X4_3	0.732	valid
X4_4	0.807	valid
X4_5	0.797	valid
X4_6	0.798	valid
Y_1	0.765	valid
Y_2	0.791	valid
Y_3	0.737	valid
Y_4	0.756	valid
Y_5	0.768	valid
Y_6	0.802	valid
Y_7	0.736	valid
Y_8	0.731	valid

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Convergent validity

digunakan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variable latennya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang ingin diukur. Dari hasil diatas, data variabel lebih dari 0.70 sehingga hasilnya dikatakan valid (Ghozali & Latan, 2017).

Berikut ini adalah hasil uji outer model yang menunjukkan nilai outer loading menggunakan alat analisis smart pls 4.0

**Gambar 1. Outer Model**

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Discriminant Validity**Tabel 5 Validitas Diskriminan**

	X1	X2	X3	X4	Y
X1	0.783				
X2	-0.054	0.796			
X3	0.186	0.086	0.755		
X4	0.131	0.076	0.160	0.771	
Y	0.348	-0.214	0.454	0.371	0.761

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Discriminant validity merupakan cara dalam menilai seberapa berbeda suatu konstruk dengan konstruk lainnya.

Bila akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai diskriminan validity yang baik. Bisa dilihat pada tabel diatas, akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka data tersebut bisa dikatakan memiliki nilai diskriminan validity yang baik (Ghozali, 2013).

Reliability**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha
Konflik peran	0.886
Locus of control	0.892
Emotional intelligence	0.923
Komitmen organisasi	0.867
Kinerja auditor	0.896

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Menurut (Ghozali dan Latan,2015), untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara, salah satunya adalah Cronbach's Alpha dimana bila nilai nya diatas 0.60 maka dapat dikatakan konstruknya dapat diandalkan atau reliabel. Dari hasil diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel diatas 0.60 sehingga konstruknya realibel.

Evaluasi Model Pengukuran (Inner Model)

Evaluasi model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif model struktural dievaluasi dengan menggunakan R square dan mengetahui ada atau tidak nya hubungan yang signifikan antar variabel dengan *F square*.

R Square**Tabel 6 Hasil R-Square**

	R-square	R-square adjusted
Kinerja auditor	0.420	0.383

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

R square digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen.

Nilai *R-Square* 0.75, 0.50, 0.25, dapat disimpulkan bahwa model kuat, *moderate*, dan lemah. Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* adalah 0.420, maka model tersebut termasuk dalam kategori *moderate* (Ghozali & Latan, 2017).

F square**Tabel 7 Hasil F-Square**

	<i>F square</i>
X1-Y	0.081
X2_Y	0.113
X3_Y	0.243
X4_Y	0.148

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

F square dilakukan untuk untuk mengetahui ada atau tidak nya hubungan yang signifikan antar variabel. Menurut Ghozali dan Latan (2015) kriteria dalam pengukuran f- square sebagai berikut:

1. Nilai f^2 0.35 menunjukkan antar variabel laten independent terhadap variabel laten dependen memiliki pengaruh besar
2. Nilai f^2 0.15 menunjukkan antar variabel laten independent terhadap variabel laten dependen memiliki pengaruh menengah atau sedang
3. Nilai f^2 0.02 menunjukkan antar variabel laten independent terhadap variabel laten dependen memiliki pengaruh kecil

Dari hasil diatas, dapat dilihat bahwa X1_Y (0.081), X2_Y(0.113) dan X4_Y(0.148) nilai f^2 memiliki pengaruh kecil, sedangkan X3_Y (0.243) menunjukkan nilai f^2 nya memiliki pengaruh menengah atau sedang

Estimate for Path Coefficients**Tabel 6 Hasil Uji T**

	T statistics	P values
X1-Y	2.274	0.023
X2-Y	2.137	0.033
X3-Y	4.991	0.000
X4-Y	3.082	0.002

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

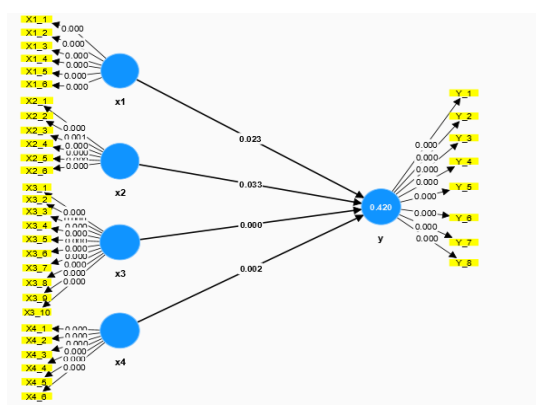
Path coefficients merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif.

Menurut (Ghozali dan Latan,2015) untuk melihat signifikasi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikasi *T statistic* yaitu melalui metode *bootstrapping*, dimana jika nilai T statistics > 1,96 dan

nilai P values <0.05 maka hasilnya signifikan.

Dari hasil diatas, dapat dilihat bahwa nilai T statistic X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y lebih dari 1,96 dan P values tidak melebihi 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa hasilnya signifikan.

Berikut hasil dari metode bootstrapping melalui smart pls 4.0



Gambar 2. Inner Model

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Pembahasan dan Hasil Penelitian Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil yang didapat, menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan t statistic $2.274 > 1.96$ dan nilai p value $0.023 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil yang didapat, menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan t statistics $2.137 > 1.96$ dan nilai p value $0.033 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa locus of control berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil yang didapat, menunjukkan bahwa emotional intelligence berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan t statistic $4.991 > 1.96$ dan nilai p value $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa emotional intelligence berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil yang didapat, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan t statistic $3.082 > 1.96$ dan nilai p value $0.002 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat di simpulkan dengan perhitungan dari SMARTPLS 4.0 sebagai berikut

1. Berdasarkan model analisis jalur inner model, perolehan nilai t statistic lebih besar dari 1,96 yaitu 2,274 dan p value lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,023. Maka Konflik Peran (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).
2. Berdasarkan model analisis jalur inner model, perolehan nilai t statistic lebih besar dari 1,96 yaitu 2,137 dan p value lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,033. Maka Locus of Control (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).
3. Berdasarkan model analisis jalur inner model, perolehan nilai t statistic lebih besar dari 1,96 yaitu 4,991 dan p value lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Maka Emotional Intelligence (X_3)

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).

4. Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, perolehan nilai *t statistic* lebih besar dari 1,96 yaitu 3,082 dan *p values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002. Maka Komitmen Organisasi (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto, S., & Suryandari. Dhini. (2015). PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI DAN STRUKTUR AUDIT TERHADAP KINERJA AUDITOR. *Accounting Analysis Journal*, 4(1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaj>
- Detik.com. (n.d.). *Auditor BPKP akui terima duit dari Kemendikbud*. 2023.
- Dina Safitri, Rohmah, S., & Salta, S. (2024). The Influence of Professionalism, Locus of Control, Emotional Intelligence and Professional Ethics on BPR Audit Quality with Ambiguity as a Moderator. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(2), 381–400. <https://doi.org/10.55927/ijba.v4i2.8730>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 : Update PLS Regresi. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, & Latan. (2017). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Third Edition* (Third Edition). SAGE Publications, Inc.
- Kusuma, I. B. K. D. J. D., & Widhiyani, N. L. S. (2023). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Se-Provinsi Bali. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 457–475. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.7615>
- Lase, E., Hwee, T. S., & Edward, Y. R. (2021). The Effect of Role Conflict and Ethical Sensitivity on Auditor Performance with Moderation of Emotional Intelligence. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 24(2), 326–338. <https://doi.org/10.14414/jebav.v24i2.2743>
- Pramesti, & Rasmini. (2016). PENGARUH LOCUS OF CONTROL, INTEGRITAS, DUE PROFESIONAL CARE DAN KEAHLIAN AUDIT PADA KUALITAS AUDIT. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(2).
- Pratiwi, A., Inrijawati, A., & Studi Magister Akuntansi Universitas Hasanuddin, P. (2023). Pengaruh Role conflict dan Role ambiguity terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Intelektual sebagai Variabel Moderasi. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 7(1), 2548–7507. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1335>
- Putra, & Latrini. (2016). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17, 1168–1195.
- Ratnasari, & Nasrul. (2020). KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN KECERDASAN LINGUISTIK TERHADAP KINERJA

- KARYAWAN. *Journal of Applied Business Administration*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cetakan ke 19). Bandung: Alfabeta.
- Utami, & Kharimasyah. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(6).
- Yana Amalia Sari Fala, D., Khairun Ternate Maluku Utara, U., & Meliana, I. (2022). Pengaruh Moderasi Emotional Quotient Dan Komitmen Organisasi Terhadap Konflik Peran Dan Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada BPK Perwakilan Dan BPKP Provinsi Maluku Utara). *Insan Cita Bongaya Research Journal E-ISSN*, 2(1).