

# **TESIS**

**PENGARUH ROLE CONFLICT DAN ROLE AMBIGUITY  
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN  
INTELEKTUAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)**

**THE EFFECT OF ROLE CONFLICT AND ROLE AMBIGUITY  
ON AUDITOR'S PERFORMANCE WITH INTELLIGENCE  
QUOTIENT AS A MODERATING VARIABLE  
(Study on South Sulawesi Provincial Inspectorate Office)**

**ALMA PRATIWI  
A062202019**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# **TESIS**

**PENGARUH ROLE CONFLICT DAN ROLE AMBIGUITY  
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN  
INTELEKTUAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)**

**THE EFFECT OF ROLE CONFLICT AND ROLE AMBIGUITY  
ON AUDITOR'S PERFORMANCE WITH INTELLIGENCE  
QUOTIENT AS A MODERATING VARIABLE  
(Study on South Sulawesi Provincial Inspectorate Office)**

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh

**ALMA PRATIWI  
A062202019**



Kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

## LEMBAR PENGESAHAN TESIS

### PENGARUH ROLE CONFLICT DAN ROLE AMBIGUITY TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN INTELEKTUAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)

Disusun dan diajukan oleh

**ALMA PRATIWI**  
**A062202019**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Hasanuddin  
Pada tanggal 06 Februari 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
Prof. Dr. Kartini, SE., Ak., M.Si., CA.  
NIP. 19650305 199203 2 001

  
Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.  
NIP. 19681125 199412 2 002

Ketua Program Studi  
Magister Akuntansi

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.  
NIP. 19681125 199412 2 002

  
Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.  
NIP. 19640205 198810 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Alma Pratiwi  
NIM : A062202019  
Jurusan/program studi : Magister Akuntansi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul:

**PENGARUH ROLE CONFLICT DAN ROLE AMBIGUITY TERHADAP  
KINERJA AUDITOR DENGAN KECERDASAN INTELEKTUAL SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI  
(Studi Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 28 Februari 2023

Yang membuat pernyataan,



Alma Pratiwi

## PRAKATA

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul: Pengaruh Role Conflict dan Role Ambiguity terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Intelektual sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). Shalawat dan salam tidak lupa penulis curahkan kepada baginda Muhammad SAW yang telah memberikan pedoman dan suri tauladan yang terbaik hingga akhir zaman. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Pendidikan Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan tesis ini penulis sangat bersyukur telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin dan pembimbing II dengan penuh kesabaran dan pengertian dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan tesis ini mulai dari pemilihan judul, pelaksanaan penelitian, hingga penyelesaian tesis ini.
3. Ibu Prof. Dr. Kartini, SE.,Ak.,M.Si.,CA selaku pembimbing I dengan penuh kesabaran dan pengertian dalam membimbing, memotivasi, dan

mengarahkan penulis untuk menyelesaikan tesis ini mulai dari pemilihan judul, pelaksanaan penelitian, hingga penyelesaian tesis ini.

4. Bapak Prof. Dr. Abdul Hamid Habbe, SE., M.Si, Ibu Dr. Darmawati, SE., Ak., M.Si., dan ibu Dr. Nadhirah Nagu, SE., M.Si., Ak., CA selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, masukan, dan koreksi kepada penulis mulai dari awal sampai dengan selesainya tesis ini.
5. Kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Mas Alam, SE., M.Si dan Ibunda Ir. Hj. Nur Sahrani Rauf, MT, serta tante yang sudah penulis anggap sebagai ibu Dr. Hj. Mihrani Rauf, S.Pt., MP yang telah mendampingi, menyemangati, dan senantiasa menyertai peneliti dengan doa dan mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang kepada penulis selama ini.
6. Seluruh dosen pengajar Prodi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh Staff bagian Akademik Prodi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan dari awal perkuliahan sampai akhir studi.
8. Kepada pimpinan, staf, dan seluruh auditor di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan kesempatan dan menerima penulis dengan baik untuk melakukan penelitian.
9. Kepada suami tersayang Much. Afdal Alham, SE yang telah mendampingi dan memberikan dukungan semangatnya terhadap penulis selama ini.
10. Kepada teman-teman seperjuangan Magister Akuntansi Angkatan 2020(2) terkhusus Maksi kelas B dan kelas C atas bantuan, dukungan, dan kebersamaan selama proses perkuliahan sampai dengan penyelesaian tesis ini.

11. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan tugas akhir ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk masukan, saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak untuk penyempurnaan tesis ini.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Makassar, 28 Februari 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alma Pratiwi', with a stylized flourish at the end.

Alma Pratiwi

## ABSTRAK

ALMA PRATIWI. Pengaruh *Role Conflict* dan *Role Ambiguity* terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Intelektual sebagai Variabel Moderasi: Studi pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan (dibimbing oleh Kartini dan Aini Inrijawati).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi. Data dalam penelitian ini diperoleh dari kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang bersedia menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner atau lembar pertanyaan kepada 45 responden. Metode analisis data menggunakan *Smart-PLS 4* untuk menguji pengaruh *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *role conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel *role ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kecerdasan intelektual memperlemah pengaruh negatif *role conflict* terhadap kinerja auditor dan kecerdasan intelektual tidak dapat memperlemah pengaruh negatif *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: *role conflict*, *role ambiguity*, kinerja auditor, kecerdasan intelektual





## ABSTRACT

ALMA PRATIWI. *The Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Auditor's Performance with Intelligence Quotient as a Moderating Variable: A Study on South Sulawesi Provincial Inspectorate Office* (Supervised by Kartini and Aini Inrijawati).

*The research aims at examining the effect of the role conflict and role ambiguity on the auditor's performance with intelligence quotient as a moderating variable. The research data were obtained from South Sulawesi Provincial Inspectorate Office representatives who were willing to become the respondents. The research used primary data by conducting the direct research in the field by giving questionnaires or question sheets to 45 respondents. The data were analysed using SmartPLS 4 to examine the effect of role conflict and role ambiguity on the auditor's performance with intelligence quotient as a moderating variable. The research result indicates that the role conflict variable has the negative and significant effect on the auditor's performance. The role ambiguity variable has the negative and significant effect on the auditor's performance. The intelligence quotient can weaken the negative effect of the role conflict on the auditor's performance and the intelligence quotient can not weaken the negative effect of role ambiguity on the auditor's performance.*

*Keywords: role conflict, role ambiguity, auditor's performance, intelligence quotient.*



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1. Kegunaan Teoritis.....	7
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	7
1.5 Sistematika Penulisan .....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2. 1 Tinjauan Teori dan Konsep .....	9
2.1.1 Teori Atribusi.....	9
2.1.2 Kinerja Auditor .....	10
2.1.3 <i>Role Conflict</i> (Konflik Peran) .....	12
2.1.4 <i>Role Ambiguity</i> (Ketidakjelasan Peran) .....	14
2.1.5 Kecerdasan Intelektual .....	16
2. 2 Tinjauan Empiris .....	18
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	23
3.1 Kerangka Konseptual.....	23
3.2 Hipotesis .....	24
3.2.1. Pengaruh <i>Role Conflict</i> terhadap Kinerja Auditor .....	24
3.2.2. Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> terhadap Kinerja Auditor ....	24

3.2.3.	Pengaruh <i>Role Conflict</i> terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi Kecerdasan Intelektual .....	25
3.2.4.	Pengaruh <i>Role Ambiguity</i> terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi Kecerdasan Intelektual.....	26
BAB IV.	METODE PENELITIAN .....	28
4.1	Rancangan Penelitian .....	28
4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
4.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	28
4.3.1.	Populasi.....	28
4.3.2.	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	29
4.4	Jenis dan Sumber Data.....	30
4.4.1.	Jenis Data.....	30
4.4.2.	Sumber Data.....	30
4.5	Metode Pengumpulan Data.....	30
4.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	31
4.6.1.	Variabel Penelitian .....	31
4.6.2.	Definisi Operasional.....	32
4.7	Instrumen Penelitian.....	33
4.8	Teknik Analisis Data.....	34
BAB V	HASIL PENELITIAN .....	38
5.1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	38
5.1.1.	Gambaran Umum Responden .....	38
5.1.2.	Karakteristik Responden.....	38
5.2.	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	41
5.2.1.	Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	41
5.2.2.	Uji <i>First Order Confirmatory Factor Analysis</i> .....	43
5.2.3.	Pengujian <i>Structural Equation Model</i> (SEM) .....	43
5.2.4.	Uji Outer Model.....	44
5.2.5.	Uji Model Struktural atau <i>Inner Model</i> .....	49
BAB VI	PEMBAHASAN .....	54
6.1.	<i>Role Conflict</i> Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Auditor ..	54
6.2.	<i>Role Ambiguity</i> Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Auditor	56
6.3.	Kecerdasan Intelektual Memperlemah Pengaruh Negatif <i>Role Conflict</i> terhadap Kinerja Auditor.....	58
6.4.	Kecerdasan Intelektual Memperlemah Pengaruh Negatif <i>Role Conflict</i> terhadap Kinerja Auditor.....	60
BAB VII	PENUTUP .....	62
7.1.	Kesimpulan .....	62
7.2.	Implikasi .....	63
7.3.	Keterbatasan Penelitian .....	64
7.4.	Saran .....	64

DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN .....	70

## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
4.1. Jumlah Populasi .....	29
4.2. Instrumen Penelitian .....	33
5.1. Distribusi dan Pengembalian Kuesioner .....	38
5.2. Jenis Kelamin Responden .....	39
5.3. Tingkat Pendidikan responden .....	39
5.4. Masa Kerja Responden .....	40
5.5. Jenjang Jabatan responden.....	40
5.6. Analisis Statistik Deskriptif .....	41
5.7. Uji Validitas <i>Outer Loading</i> Variabel <i>Role Conflict</i> .....	44
5.8. Uji Validitas <i>Outer Loading</i> Variabel <i>Role Ambiguity</i> .....	45
5.9. Uji Validitas <i>Outer Loading</i> Variabel Kecerdasan Intelektual.....	46
5.10. Uji Validitas <i>Outer Loading</i> Variabel Kinerja Auditor .....	46
5.11. Hasil Pengujian <i>Cronbach's Alpha</i> , <i>Composite Reliability</i> dan AVE ...	48
5.12. Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> .....	49
5.13. <i>R-Square</i> Konstruk Variabel .....	50
5.14. Uji Hipotesis berdasarkan <i>Path Coefficient</i> .....	50
5.15. Uji Hipotesis berdasarkan <i>Effect Moderasi</i> .....	52
6.1. Ringkasan Hasil Penelitian .....	52

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
3.1. Kerangka Model Penelitian .....	23
5.1. <i>First Order Confirmatory Factor Analysis</i> .....	43
5.2. Uji Full SEM menggunakan <i>smartPLS</i> .....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor		Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	71
2.	Tabulasi Tanggapan Responden.....	76
	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	78

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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 (Cendana & Suaryana, 2018).



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 (2013) 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. Adapun Ruhbaniah, *et al* (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, *et al* (2008) 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 & Jogi, 2015).

Selain *role conflict* masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja audit, diantaranya yaitu *role ambiguity* (ketidakjelasan peran). Ndruru, *et al* (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 & Jogi, 2015).

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](http://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.rakyatsulsel.fajar.co.id](http://www.rakyatsulsel.fajar.co.id)).

Beberapa penelitian yang berkaitan tentang *role conflict* dan kinerja auditor seperti yang dilakukan oleh Kurniawan, 2019; Islami, *et al*, 2020; Tungga, *et al*, 2020; Lismawati, *et al*, 2021 menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *role conflict* terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Iswarasari, *et al*, 2018; Effendi, 2019; 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 dan Suaryana, 2018; Yuliani, *et al*, 2018; Ndruru, *et al*, 2019 menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Lase, *et al*, 2019; Novkalia dan Cahyaningsih, 2019; Yusriwati dan Fuadi, 2020 bahwa *role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

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. Choiriah (2013) mengemukakan 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. Sarwono (2017) mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh dengan prestasi kerja, dimana prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Wijayanti (2012) mengemukakan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik tidak hanya melihat kesempurnaan dalam kemampuan bekerja, namun melihat juga kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Kemampuan tersebut berupa kecerdasan seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spritual. 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.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *role conflict* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah *role ambiguity* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor?
4. Apakah kecerdasan intelektual memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor.
2. Pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.

3. Kecerdasan intelektual dalam memoderasi pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor.
4. Kecerdasan intelektual dalam memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan menambah wawasan bagi penelitian selanjutnya dengan memberikan bukti empiris dimana *role conflict* dan *role ambiguity* memengaruhi kinerja auditor dengan kecerdasan intelektual sebagai variabel moderasi.

##### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri sehingga dapat menambah wawasan dan memperoleh pengetahuan selama melakukan penelitian. Selain itu, diharapkan juga dapat berguna bagi instansi pemerintah khususnya bagi pihak Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja auditor dalam menjalankan tugas pengawasannya di sektor pemerintahan.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun berdasarkan buku pedoman penulisan tesis dan disertasi yang telah diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tahun 2013.

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan diakhiri sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka. Bab ini berisi uraian teori yang menjadi dasar dalam proses meneliti, serta hasil penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti.

Bab III Kerangka Konseptual dan Hipotesis. Bab ini berisi uraian kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara konsep yang diteliti dan perumusan hipotesis berdasarkan landasan kerangka konseptual.

Bab IV Metode Penelitian. Bab ini berisi uraian rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, serta teknik analisis secara rinci.

Bab V Hasil Penelitian. Bab ini berisi uraian hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi objek penelitian dan hasil uji instrumen penelitian

Bab VI Pembahasan. Bab ini berisi tentang pembahasan mengenai hasil uji hipotesis

Bab VII Penutup. Bab ini berisi uraian kesimpulan, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori dan Konsep**

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Secara sederhana atribusi diartikan sebagai suatu proses bagaimana seseorang mencari kejelasan sebab-sebab dari perilaku orang lain (Thoha, 2010). 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, 2015).

Ayuningtyas & Pamudji (2012) menyatakan bahwa faktor internal dan eksternal bersama-sama menentukan perilaku manusia. Faktor tersebut dapat mempengaruhi penilaian kinerja individu, misalnya ketika atasan memutuskan bagaimana memperlakukan bawahannya dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya.



Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa teori atribusi mengacu pada penyebab suatu kejadian atau hasil yang diperoleh berdasarkan persepsi individu. Dalam penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Pada dasarnya *role conflict* dan *role ambiguity* merupakan faktor eksternal yang mendorong seorang auditor melakukan suatu aktivitas tertentu sehingga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Begitupula dengan kecerdasan intelektual yang merupakan salah satu faktor internal seorang auditor dalam menghasilkan kinerja audit.

### **2.1.2 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, 2017). Kualitas kinerja yang sudah dicapai akan dilihat dari sejauh mana kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan sasaran yang telah ditetapkan (Kurniawan, 2019).

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu (Julianingtyaas, 2012):

#### 1) Faktor Individu.

Faktor Individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

#### 2) Faktor Psikologis.

Faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### 3) Faktor Organisasi.

Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

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 (Hanif, 2013). Lismawati, *et al* (2021) mendefinisikan kinerja auditor sebagai penerapan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih dominan ke arah tercapainya tujuan suatu organisasi. Kinerja dianggap sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Maka dari itu auditor yang profesional dapat dilihat dari kinerja yang dilakukannya dalam melaksanakan perintah yang sesuai dengan tujuan organisasi dan sesuai dengan kode etik yang dimiliki auditor.

Goldwasser (1993) mengemukakan bahwa kinerja auditor dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

#### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan tingkatan penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh auditor.

#### 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan seorang auditor, serta keahlian untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.

### 3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah disediakan.

#### **2.1.3 Role Conflict (Konflik Peran)**

*Role conflict* (konflik peran) merupakan suatu keadaan dimana individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berbeda-beda (Robbins & Judge, 2015). 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 & Jogi, 2015).

Lubis dan Suryani (2018) mengemukakan bahwa konflik peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi dimana dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja serta berpotensi menurunkan motivasi kerja. Berbeda dengan Rizzo, *et al* (1970) yang mendefinisikan konflik peran sebagai ketidakcocokan persyaratan, harapan, serta tekanan dari peran yang satu dengan peran yang lain, terjadi jika seseorang memiliki dua atau lebih peran yang harus dijalankan pada saat bersamaan. Keadaan tersebut menyebabkan orang yang mengalami konflik peran berfikir bahwa akan sulit ketika menentukan pilihan yang tepat mengenai bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat (Syamsu, *et al*, 2019). Hasil dari konflik yang terjadi diantara pihak-pihak yang terlibat dapat bersifat fungsional dimana bisa meningkatkan kinerja organisasi. Begitupun sebaliknya konflik juga dapat bersifat disfungsional dimana bisa menurunkan atau menghalangi kinerja (Amrullah, *et al*, 2020).

Gibson, *et al* (2006) mengemukakan beberapa bentuk konflik yang dapat terjadi di organisasi yaitu konflik peran pribadi (*person-role conflict*), konflik intra peran (*intra role-conflict*), konflik antar peran (*inter role conflict*), adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Konflik Peran Pribadi (*Person-Role Conflict*)

Konflik peran pribadi terjadi ketika persyaratan peran melanggar peran dasar, sikap, dan kebutuhan individu yang memegang posisi.

2) Konflik Intra Peran (*Intra Role Conflict*)

Konflik intra peran terjadi ketika individu berbeda mendefinisikan peran sebagai aset harapan yang berbeda, sehingga tidak mungkin bagi seseorang yang memainkan peran dapat memenuhi semuanya. Hal ini mungkin akan terjadi ketika peran yang ada mempunyai aset peran yang kompleks (banyak kaitan peran yang berbeda).

3) Konflik Antar Peran (*Inter Role Conflict*)

Konflik antar peran terjadi karena individu secara simultan melakukan banyak peran, beberapa dengan harapan yang saling bertentangan.

Rizzo, *et al* (1970) mengemukakan bahwa konflik peran (*role conflict*) dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Sumber Daya Manusia

Menerima penugasan dengan didukung sumber daya manusia yang tidak cukup untuk menyelesaikannya dan melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda.

2) Mengesampingkan Aturan

Mengesampingkan aturan dalam menyelesaikan tugas dan menerima permintaan dua pihak atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain.

3) Kegiatan yang Tidak Perlu

Melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu dan melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain.

4) Arahan yang Tidak Jelas

Bekerja di bawah arahan serta perintah yang tidak jelas.

#### **2.1.4 Role Ambiguity (Ketidakjelasan Peran)**

Role Ambiguity (ketidakjelasan peran) merupakan suatu kondisi dimana seseorang tidak memiliki informasi yang jelas terkait dengan pekerjaannya. *Role ambiguity* tercipta dikarenakan ekpektasi peran yang tidak dapat dipahami dengan jelas serta auditor tidak yakin dengan apa yang harus dia lakukan atau kerjakan (Robbins dan Judge, 2015). Fanani, *et al* (2008) mengemukakan bahwa 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.

Agustina (2009) berpendapat bahwa ketidakjelasan peran adalah tidak adanya informasi yang memuaskan atau memadai yang diperlukan oleh seseorang dalam menjalankan perannya. Ketidakjelasan peran dapat terjadi akibat deskripsi pekerjaan yang tidak ditulis atau dijelaskan dengan jelas serta tidak adanya standar kerja yang jelas sehingga karyawan mempersepsikan ukuran kinerja yang ideal secara kabur. Sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman ketika bekerja dan dapat menurunkan motivasi kerja karena memiliki dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti menurunkan kinerja auditor (Fanani, *et al*, 2008).

Nimran (2008) menggambarkan ciri-ciri seseorang yang berada dalam ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) sebagai berikut:

- 1) Tidak mengetahui dengan jelas apa tujuan peran yang dimainkannya.
- 2) Tidak jelas kepada siapa ia bertanggungjawab dan siapa yang melapor kepadanya.
- 3) Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
- 4) Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan darinya.
- 5) Tidak memahami dengan benar peranan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya ketidakjelasan peran menurut Munandar (2012) 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.

Rizzo, *et al* (1970) mengemukakan ketidakjelasan peran dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Wewenang.  
Merasa pasti dengan seberapa besar wewenang yang dimiliki dan mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan.
- 2) Tanggung Jawab.  
Mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan mengetahui bahwa perlunya membagi waktu dengan tepat.
- 3) Kejelasan Tujuan.  
Mempunyai tujuan yang jelas untuk pekerjaan dan penjelasan tentang apa yang harus di kerjakan adalah jelas.

#### 4) Cakupan Pekerjaan

Mengetahui cakupan dari pekerjaan dan bagaimana kinerjanya dievaluasi.

### **2.1.5 Kecerdasan Intelektual**

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas berfikir, memecahkan masalah, dan mampu menyimpulkan dan mengelola informasi menjadi nyata (Robbins dan Judge, 2015). Adapun definisi kecerdasan intelektual yang didefinisikan Seran dan Herwiyanti (2019) 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.

Freeman mengklasifikasikan definisi kecerdasan intelektual kedalam tiga kelompok, yaitu (Fudyartanta, 2004):

#### a) Kelompok yang menekankan pada kemampuan adaptasi

Kelompok yang menekankan pada kemampuan adaptasi mendefinisikan intelektual sebagai kemampuan untuk mengorganisasi pola-pola tingkah laku seseorang sehingga dapat bertindak lebih efektif dan lebih tepat dalam kondisi baru yang berubah-ubah.

b) Kelompok yang menekankan pada kemampuan belajar

Kelompok yang menekankan pada kemampuan belajar mendefinisikan bahwa semakin *intelligen* (cerdas) seseorang maka semakin besar dia dapat dididik, semakin luas sertasemakin besar kemampuannya untuk belajar.

c) Kelompok yang menekankan pada kemampuan abstraksi

Kelompok yang menekankan pada kemampuan abstraksi menekankan intelektual pada pemakaian konsep-konsep dan simbol-simbol secara efektif dalam menghadapi situasi-situasi terutama dalam memecahkan masalah.

Purwanto (2002) mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Pembawaan. Pembawaan ditentukan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir, yakni dapat tidaknya memecahkan suatu permasalahan.
- 2) Kematangan. Setiap organ di dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ (fisik maupun psikis) dapat dikatakan telah matang jika telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing.
- 3) Pembentukan. Pembentukan adalah segala kondisi di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan inteligensi.
- 4) Minat dan pembawaan yang khas. Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi kegiatan itu. Dalam diri manusia berinteraksi dengan dunia luar. Dari manipulasi dan eksplorasi yang dilakukan terhadap dunia luar, akan timbul minat terhadap sesuatu.
- 5) Kebebasan. Kebebasan berarti bahwa manusia dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan berbagai masalah.



Kecerdasan intelektual dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut (Steinberg, 1981):

1) Kemampuan Memecahkan Masalah.

Kemampuan memecahkan masalah adalah mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih.

2) Intelegensi Verbal.

Intelegensi verbal adalah kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.

3) Intelegensi Praktis.

Intelegensi praktis adalah tahu cara mencapai tujuan, situasi, sadar terhadap dunia sekeliling, dan menunjukkan minat terhadap dunia luar.

## 2.2 Tinjauan Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh Della Iswarasari dan Eny Kusumawati (2018) dengan judul pengaruh konflik peran, ambiguitas peran, motivasi, komitmen organisasi, dan independensi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan konflik peran, ambiguitas peran, motivasi, dan independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Amalia Yuliani, Pupung Purnamasari, dan Mey Maemunah (2018) yang menguji pengaruh *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor dengan *emotional quotient* sebagai variabel moderasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *role conflict*, *role ambiguity*, *emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. *Emotional quotient* memoderasi pengaruh antara *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.

Devy Kusuma Cendana dan I Gusti Ngurah Agung Suaryana (2018) menguji pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dengan *emotional quotient* sebagai variabel pemoderasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. *Emotional quotient* memperlemah pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Bahtiar Effendi (2019) dengan judul *role conflict, role ambiguity*, independensi dan kinerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *role conflict* tidak mempengaruhi kinerja auditor, *role ambiguity* tidak mempengaruhi kinerja auditor, dan independensi tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Febita Agustina Ndruru, Hardi, dan Meilda Wiguna (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh *role conflict, role ambiguity, self-efficacy*, dan *spritual quotient* terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, dan *spritual quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Elvina Lase, Arie Pratania Putri, dan Aremi Evanta Tarigan (2019) yang menguji pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan struktur audit terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran tidak memiliki pengaruh yang secara signifikan pada kinerja auditor, ketidakjelasan peran tidak memiliki pengaruh yang secara signifikan pada kinerja auditor, dan struktur audit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Vannisa Novkalia dan Cahyaningsih (2019) yang menguji pengaruh struktur audit, ketidakjelasan peran, dan konflik peran terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan struktur audit, ketidakjelasan peran, dan konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pemerintah. Struktur audit secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap terhadap kinerja auditor internal pemerintah, ketidakjelasan peran secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap terhadap kinerja auditor internal pemerintah, dan konflik peran secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap terhadap kinerja auditor internal pemerintah.

Rezki Aditya Kurniawan (2019) menguji pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal. Konflik peran terhadap kinerja auditor internal memiliki hubungan yang cukup dan memiliki arah negatif yang berarti apabila konflik peran menurun maka kinerja auditor internal pun akan meningkat. Ketidakjelasan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal. Ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor internal memiliki hubungan yang cukup dan memiliki arah negatif yang berarti apabila ketidakjelasan peran menurun maka kinerja auditor internal pun akan meningkat.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Barlet Hasibuan (2019) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional, intelektual, dan etika profesi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja auditor, kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja auditor, dan etika profesi secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja auditor.

Hafizuddin Islami dan Edi Sukamanto (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, dan *role overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Yusriwati dan Ilham Fuadi (2020) menguji pengaruh ambiguitas dan motivasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Secara simultan menunjukkan ambiguitas peran dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Lismawati, Fenny Marietza, dan Citra Yuliana (2021) yang menguji pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran memiliki efek negatif pada kinerja auditor, konflik peran memiliki efek positif pada tekanan pekerjaan auditor, hasil ini berarti bahwa semakin tinggi konflik peran maka semakin tinggi tekanan pekerjaan auditor. Stres kerja memiliki efek negatif pada kinerja auditor, stres kerja memiliki peran mediasi pada efek konflik peran pada kinerja auditor. Peran mediasi stres kerja adalah mediasi parsial, yang berarti bahwa pengaruh langsung dari konflik peran pada kinerja auditor masih dapat terjadi, bahkan tanpa dimediasi oleh stres kerja.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Arie Pratania Putri, Zulfinus Zalukhu, Evelyn, dan Enti Marni Sianipar (2021) dengan judul pengaruh kecerdasan intelektual, etika profesi, kelebihan peran, gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial, kecerdasan intelektual, etika profesi, dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja auditor

secara positif sedangkan kelebihan peran tidak memengaruhi kinerja auditor. Secara simultan kecerdasan intelektual, etika profesi, kelebihan peran dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja auditor.