

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran,
Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor
dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi**

ROUDHOTUL ULUM*

PUPUNG PURNAMASARI

Universitas Islam Bandung

Abstract: *A leadership style of an auditor is needed to improve their team's performance. The role of auditors is needed to improve the quality and quantity of a performance audit. But in performing their job, auditors usually have to face the pressure of their roles , one of the pressures is caused by role conflict potential or role overload that can lead to a decline their performance. The ability of auditors to improve their spiritual condition is one of the keys to escape from pressure and to create a better leadership style in order to improve their performance. The objective of this research is to find the influence of leadership style, role conflict, role overload of auditor's performance, and to find out whether spiritual intelligence can moderate the influence of leadership style ,role conflict and role overload on auditor's performance. Research method used in this research is survey method using questionnaire retrieved data with auditors who work in Public Accounting office in Bandung as research respondents. Analysis test tool used is moderated regression analysis. The results of this research are; leadership styles, role conflict and role overload give a significant influence on auditors' performance. Partially, spiritual intelligence can moderate leadership style and over-load role on auditors' performance, but spiritual intelligence cannot be a moderation variable that influences role conflict on auditors' performance.*

Keywords: *leadership style, role conflict, role overload, spiritual intelligence, auditors' performance*

1. Pendahuluan

Profesi akuntan publik memiliki peranan penting bagi masyarakat yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab auditor (Rahmawati, 2011).Seorang auditor harus bersikap profesional dalam melaksanakan tugasnya. Sikap Profesional dapat dilihat dari kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kondisi kerja yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Dari daftar sanksi AP dan KAP 2010 yang dikeluarkan oleh

* Alamat korespondensi: ulumroudhotul@gmail.com

pusat pembinaan akuntan dan jasa penilai (PPAJP) menyatakan bahwa sebanyak 1 akuntan publik yang dikenakan sanksi pembekuan izin, 17 akuntan publik yang dikenakan sanksi pencabutan izin, dan 17 cabang KAP yang dikenakan sanksi pencabutan izin pada tahun 2010. Data tersebut menunjukkan, bahwa kinerja auditor masih kurang baik. Setidaknya hal ini menjadi pembelajaran bersama bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia untuk lebih meningkatkan kinerja mereka (Widodo,2008).

Gibson (1996) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang, dan salah satu faktor utamanya adalah gaya kepemimpinan dan peran. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Effendi (1992) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah peran auditor. Dalam menjalankan tugasnya, auditor biasanya dihadapkan oleh potensi konflik peran maupun kelebihan peran. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Tsai dan Shis, 2005). Sedangkan kelebihan peran (*role conflict*) merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu (Almer dan Kaplan, 2002). Oleh karena itu dibutuhkan suatu solusi untuk dapat keluar dari tekanan konflik dan kelebihan peran tersebut dan untuk dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Penelitian Wibowo (2009) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian tentang gaya kepemimpinan, terhadap kinerja perusahaanbisnis manufaktur sudah sering dilakukan, tetapi masih jarang sekali dilakukan penelitian dalam perusahaan bisnis *non-manufaktur*. Fanani *et al.* (2008) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh pada kinerja, namun penelitian Fogarty *et al.* (2000) menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh pada kinerja. Fogarty *et al.* (2000) menyatakan bahwa kelebihan peran berpengaruh pada kinerja sedangkan penelitian Firdaus (2007) menyatakan bahwa kelebihan peran tidak berpengaruh pada

kinerja. Dari hasil penelitian sebelumnya, terdapat inkonsistensi dalam penelitian tersebut. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian kembali pada variabel-variabel tersebut.

Pada penelitian ini, peneliti akan menguji gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kecerdasan spiritual. Karena kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi manusia dapat membantu menyelesaikan masalah dirinya sendiri ataupun dengan orang lain dalam organisasi (Ariati K, 2014), sehingga dapat membantu dalam meningkatkan kinerja. Kemampuan seorang auditor untuk dapat meningkatkan spiritual dalam dirinya adalah salah satu kunci untuk keluar dari tekanan konflik dan kelebihan peran dan menjadikan gaya kepemimpinan seseorang menjadi lebih baik.

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : (1) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran secara parsial terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik, (2) Apakah kecerdasan spiritual memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik, (3) Apakah kecerdasan spiritual memoderasi konflik peran terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik, (4) Apakah kecerdasan spiritual memoderasi kelebihan peran terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, konflik peran, kelebihan peran terhadap kinerja auditor secara parsial serta untuk mengetahui kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh antara gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor.

2. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Kinerja auditor

Menurut Trisnaningsih (2007) menyatakan, bahwa :

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Menurut Kalbers dan Fogarty (1995) menyatakan bahwa, Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi

salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Effendi (1992) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Gibson (1996) mengungkapkan bahwa :

Terdapat dua dimensi perilaku kepemimpinan, yaitu :

a. *Consideration*.

Consideration (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial.

b. *initiating structure*

Initiating structure (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

2.3 Konflik Peran

Menurut Fanani, *et al.* (2007) Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.

Menurut Rizzo, *et al* (1970), mengemukakan :

ketidaksamaan atau ketidakcocokan dapat memunculkan berbagai bentuk konflik yaitu :

1. Konflik antara internal standar dan perilaku peran yang telah ditentukan. Ini merupakan bentuk konflik antara orang dan peran atau *intra-role conflict* yang terjadi pada seseorang yang menjadi peran penting dalam suatu organisasi ketika seseorang tersebut mengisi satu posisi atau peran.
2. Konflik antara waktu, sumber daya, atau kemampuan orang yang memegang peran penting, serta perilaku peran yang telah ditentukan. Ketika orang lain dalam peran yang berkaitan menunjukkan ketidakcocokan, ini dapat dipandang sebagai *intra-sender conflict*. Ketidakcocokan tersebut juga dapat datang dari organisasi yang bersangkutan. Dari sudut pandang seseorang yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi, ketidakcocokan yang muncul dipandang sebagai *intra-role conflict* atau *person-role conflict* contohnya seperti tidak cukupnya kemampuan yang dimiliki.
3. Konflik antara beberapa peran yang dimiliki oleh orang yang sama yang memerlukan perilaku yang berbeda atau memiliki perilaku yang tidak sama, atau perubahan pada perilaku sebagai

akibat pada suatu situasi. Konflik ini merupakan *interrole conflict* yang terjadi ketika seseorang yang memegang peran penting pada suatu organisasi mengisi lebih dari satu posisi dalam suatu sistem.

4. Konflik pada ekspektasi dan permintaan organisasi yang terjadi dalam ketidakcocokan peraturan, konflik yang terjadi karena permintaan peran lain, serta ketidakcocokan standar evaluasi.

2.4 Kelebihan Peran

Kelebihan peran (*role conflict*) merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu (Almer dan Kaplan, 2002). Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dengan baik dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* dimana KAP akan kebanjiran pekerjaan dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama. Hal tersebut bisa berdampak pada kinerja auditor yang cenderung menurun karena menyebabkan terjadinya tekanan atau stres pada auditor (Agustina, 2009). Menurut Beehr, et al. (1976) kelebihan peran akan terjadi ketika seorang karyawan/professional mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dibawah tekanan jadwal yang sangat ketat.

2.5 Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan orang lain (Zohar dan Marshall, 2007). Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kecerdasan lain yang sebelumnya yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual (Isabella, 2011).

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya (Sedarmayanti, 2007). Sehingga jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, di mana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan

kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagian,2002). Gibson (1996)mengungkapkan bahwa terdapat dua dimensi perilaku kepemimpinan, yaitu *Consideration* dan *Initiating structure* (struktur inisiatif).Trisnaningsih (2007) menyebutkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1. *Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Auditor*

2.6.2 Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Ketika seseorang mengalami konflik peran, maka dia akan mengalami stres. Stres yang dialami akan memunculkan ketidakpuasan terhadap perannya. Ketidakpuasan pada perannya akan membuat dia menjadi kurang efektif dalam bekerja yang kemudian berdampak pada kinerjanya (Rizzo *et al.*, 1970). Fanani, *et al.* (2008) melakukan penelitian mengenai konflik peran kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwakonflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor maka secara signifikan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2. *Konflik peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja Audit*

2.6.3 Pengaruh Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor

Menurut Beehr, et al. (1976) kelebihan peran akan terjadi ketika seorang karyawan/professional mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dibawah tekanan jadwal yang sangat ketat.Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dengan baik dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* dimana KAP akan kebanjiran pekerjaan dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama. Hal tersebut bisa berdampak pada kinerja auditor yang cenderung menurun karena menyebabkan terjadinya tekanan atau stres pada auditor (Agustina,2009).Agustina (2009) melakukan penelitian mengenai Pengaruh kelebihan Peran, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelebihan peran secara

parsial memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3. *Kelebihan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja Audit*

2.6.4 Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja auditor

Dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan, ada anggapan bahwa tidak satupun gaya kepemimpinan yang dianggap paling sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan pada situasi tertentu belum tentu sesuai dengan situasi lain. Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja auditor (Widyawaty dan Rahayuningsih, 2012). Dalam diri seorang pemimpin dibutuhkan kemampuan untuk dapat dengan mudah menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Untuk dapat memiliki kemampuan tersebut dibutuhkan kecerdasan spiritual, karena menurut Zohar dan Marshall (2007) salah satu ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual adalah memiliki kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi serta pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab. Ciri-ciri tersebut merupakan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan seorang pemimpin agar gaya kepemimpinan dapat sesuai dengan situasi yang ada. Jadi, dengan adanya kecerdasan spiritual dapat memperkuat gaya kepemimpinan seseorang, sehingga kinerja auditor akan meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H4. *Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor*

2.6.5 Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh konflik peran pada kinerja auditor

Pada saat kondisi tertentu auditor akan mengalami konflik organisasional profesional baik yang berpengaruh dalam lingkungan maupun di luar lingkungan yang dapat menimbulkan *stress* dan berdampak pada proses pelaksanaan audit menjadi tersendat (Ariati k, 2014). Sehingga akan berdampak pada kinerja auditor. Beberapa peneliti percaya bahwa karyawan yang bisa mengontrol dan mengelola stres dengan baik ketika bekerja, kinerja karyawan tersebut di perusahaan akan lebih tinggi (Ciarrochi *et al.*, 2002). Untuk memecahkan permasalahan tersebut dibutuhkan kecerdasan

spiritual. Menurut Khavari (2006) Kecerdasan spiritual memberi kita mata untuk melihat nilai positif dalam setiap masalah dan kearifan untuk menangani masalah dan memetik keuntungan darinya. Oleh karena itu dibutuhkan kecerdasan spiritual untuk mengontrol dan mengatasi konflik peran agar dapat mengatasi penurunan kinerja dari adanya konflik peran tersebut. Jadi, dengan adanya kecerdasan spiritual dapat memperlemah konflik peran, sehingga kinerja auditor akan meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H5. *Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor*

2.6.6 Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh kelebihan peran pada kinerja auditor

Kelebihan peran dapat menyebabkan stress kerja dalam diri seseorang auditor yang menyebabkan kinerja auditor menjadi menurun. Fogarty *et al.* (2000) menyatakan bahwa kelebihan peran mempunyai efek negatif terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan apabila lebih tinggi kelebihan peran yang dialami auditor maka akan lebih rendah kinerja auditor tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan kecerdasan spiritual untuk membantu dalam memecahkan permasalahan tersebut.

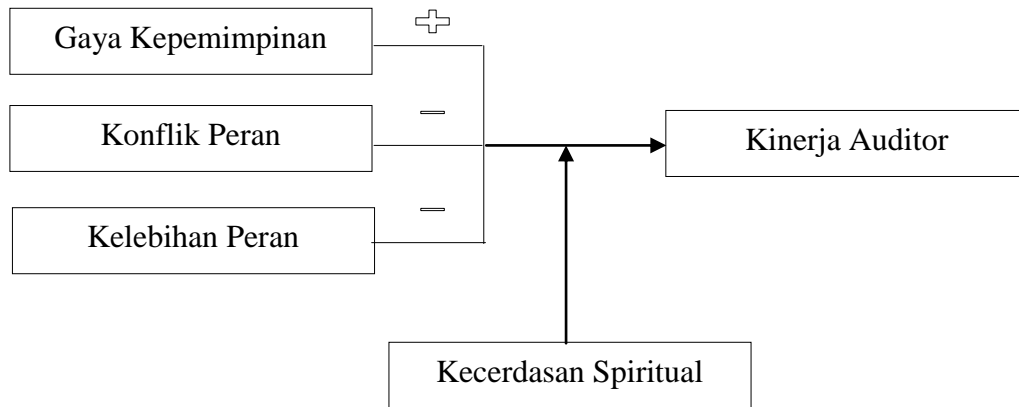
Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik (Isabella, 2011). Ketika seseorang mengalami pekerjaan yang terlalu banyak yang menyebabkan pada penurunan kinerja, maka dengan kecerdasan spiritual seseorang dapat mengatasi dan mengontrol kelebihan peran. Jadi, dengan adanya kecerdasan spiritual dapat memperlemah kelebihan peran, sehingga kinerja auditor akan meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H6. *Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor*

3. Metodologi Penelitian

3.1 Rerangkadan Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



Model yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil modifikasi dan penggabungan dari model – model penelitian sebelumnya yang melihat pengaruh gaya kepemimpinan, konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi.

3.2. Seleksi Data dan Metode Pengumpulan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif dengan pendekatan *survey* melalui teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di KAP di Bandung. Berdasarkan sumber data yang diperoleh penulis, dapat diketahui jumlah Kantor Akuntan Publik di Bandung yang terdaftar di Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia tahun 2014 yaitu berjumlah 29 KAP. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *proportional simple random sampling*.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Menurut Trisnaningsih (2007) Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yang direplikasikan oleh Fanani et al (2008).

- b. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah :
- i. Gaya Kepemimpinan, Menurut Effendi (1992) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. penelitian ini mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996).
 - ii. Konflik Peran, Menurut Fanani, *et al.* (2007) Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Rizzo *et al.* (1970).
 - iii. Kelebihan Peran, menurut Almer dan Kaplan (2002) Kelebihan peran (*role conflict*) merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu. Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Beehr *et al.* (1976).
- c. Variabel moderasi dalam penelitian ini kecerdasan spiritual. Menurut Aziz dan Mangestuti (2006) kecerdasan spiritual adalah suatu bentuk kecerdasan dalam memahami makna kehidupan yang dicirikan dengan adanya kemampuan yang bersifat internal dan eksternal. Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Zohar dan Marshall (2007).

Variabel diukur menggunakan skala likert dari 1 sampai 5. Kuesioner dalam penelitian ini sebelumnya diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.4 Metode Analisis Data

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, Dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Model atas pengujian hipotesis menggunakan *moderated regression analysis*(MRA).

4. Hasil Penelitian

4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasi setiap skor variable jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel. Butir pernyataan dinyatakan valid jika koefisien korelasinya $\geq 0,30$. Hasil Uji Validitas menunjukkan semua pernyataan kuesioner tersebut valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode alpha, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel karena koefisien realibilitasnya $> 0,6$.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan model regresi MRA memiliki nilai lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai residual dari model berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa dapat diketahui bahwa nilai (VIF) keempat variabel lebih kecil dari 10,

maka bisa disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi persoalan multikolinearitas dan layak digunakan.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan Grafik menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Maka model regresi memiliki varians dari residual homogen (tidak terjadi masalah heterokedastisitas).

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi (Sig.t) koefisien sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = (0,05)$, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,827 menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Jadi semakin sesuai gaya kepemimpinan maka Kinerja auditor akan semakin baik. Seseorang yang memiliki kepemimpinan yang sesuai, baik kepemimpinan secara *Consideration* dan *Initiating structure*, maka akan membuat bawahan atau anggota tim merasa nyaman dan senang sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Jadi hipotesis pertama diterima, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Trisnaningsih (2007) menyebutkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap Kinerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi (Sig.t) koefisien sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = (0,05)$, artinya konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Koefisien regresi variabel konflik peran (X_2) sebesar -0,970 menjelaskan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Jadi semakin tinggi Konflik Peran maka Kinerja auditor akan semakin rendah. Pekerjaan yang berbeda dalam satu waktu membuat auditor mengalami Konflik peran dan membuat auditor mengalami tekanan dan *stress* dalam bekerja. Hal ini membuat seorang auditor akan mengalami penurunan kinerja. Jadi hipotesis kedua diterima, hal ini sejalan dengan penelitian Fanani, *et al.* (2008) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor..

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh kelebihan peran terhadap Kinerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi (Sig.t) koefisien sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = (0,05)$, artinya kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Koefisien regresi variabel kelebihan peran (X_3) sebesar -0,681 menjelaskan bahwa kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Jadi semakin tinggi kelebihan peran maka Kinerja auditor akan semakin rendah. Biasanya auditor akan mengalami banyak pekerjaan dalam mengaudit dan menyebabkan banyak tekanan baik dari pihak perusahaan maupun pihak pemimpin tim. Sehingga akan menyebabkan pada penurunan kinerja. Jadi hipotesis ketiga diterima, hal ini sejalan dengan penelitian Agustina (2009) yang menyatakan bahwa kelebihan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui kemampuan kecerdasan spiritual dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi (Sig.t) koefisien sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = (0,05)$, artinya kecerdasan spiritual mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja auditor. Jadi dapat dijelaskan bahwa Kecerdasan spiritual memperkuat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja auditor, Sehingga hipotesis keempat diterima. Kecerdasan spiritual membuat seorang pemimpin dapat dengan mudah beradaptasi dalam lingkungan atau situasi yang berbeda, memiliki sikap tanggung jawab dalam memimpin bawahannya serta memiliki tujuan atau visi dan misi yang jelas (Zohar dan Marshall, 2007). Sehingga seseorang pemimpin yang memiliki kecerdasan spiritual akan dapat

memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada dan akan berbeda dengan seseorang pemimpin yang kurang dalam kecerdasan spiritualnya.

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui kemampuan kecerdasan spiritual dalam memoderasi pengaruh konflik peran pada kinerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi (Sig.t) koefisien sebesar 0,661 lebih besar dari $\alpha = (0,05)$, artinya kecerdasan spiritual bukan sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi konflik peran pada kinerja auditor, Sehingga hipotesis kelima ditolak. Ditolaknya penelitian ini, diduga karena kecerdasan spiritual seseorang belum mampu dalam menyelesaikan masalah.. Pekerjaan yang berbeda dalam satu waktu mungkin dapat diselesaikan dengan kecerdasan lainnya. Karena menurut vendy (2010) ada tiga kecerdasan dalam diri seseorang manusia yaitu : kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui kemampuan kecerdasan spiritual dalam memoderasi pengaruh kelebihan peran pada kinerja auditor. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi (Sig.t) koefisien sebesar 0,046 lebih kecil dari $\alpha = (0,05)$, artinya kecerdasan spiritual mampu memoderasi pengaruh kelebihan peran pada kinerja auditor. Jadi dapat dijelaskan bahwa Kecerdasan spiritual memperlemah pengaruh kelebihan peran terhadap Kinerja auditor, Sehingga hipotesis keenam diterima. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik (Isabella, 2011). Ketika seseorang mengalami pekerjaan yang terlalu banyak yang menyebabkan pada penurunan kinerja, maka dengan kecerdasan spiritual seseorang dapat mengatasi dan mengontrol kelebihan peran tersebut.

5. Penutup

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan maka dapat disimpulkan: (1) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor. (2) Konflik peran mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. (3) Kelebihan peran mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. (4) Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja

auditor. (5) Kecerdasan spiritual tidak dapat menjadi variabel moderasi yang memengaruhi gaya kepemimpinan pada kinerja auditor. (6) Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh kelebihan peran pada kinerja auditor.

Dari pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, dapat memberikan implikasi di antaranya: (1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi bagi auditor eksternal wilayah bandung dalam meningkatkan kinerjanya. (2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi bagi kantor akuntan publik (KAP) untuk dapat menyeleksi karyawan atau sumber daya manusia (SDM) atau calon auditor dengan mempertimbangkan aspek spiritual dalam menyeleksinya. (3) Dari penelitian ini, diharapkan auditor lebih banyak mendapatkan pelatihan-pelatihan mengenai cara gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan cara mengatasi masalah yang timbul akibat konflik peran dan kelebihan peran

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah: (1) Kecerdasan spiritual tidak dapat menjadi variabel moderasi yang memengaruhi gaya kepemimpinan pada kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena variabel moderasi yang kurang tepat. (2) Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada KAP di Kota bandung sehingga terbatas generalisasinya

Keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan dapat diperbaiki oleh penelitian selanjutnya: (1) Penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden yang berbeda, seperti misalnya auditor internal dan auditor pemerintah. (2) Penelitian ini hanya dilakukan di daerah Bandung, akan menjadi lebih baik apabila penelitian selanjutnya menggunakan responden auditor dari KAP yang ada di kota besar yang memiliki kegiatan yang lebih kompleks. (3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel moderating yang berbeda.

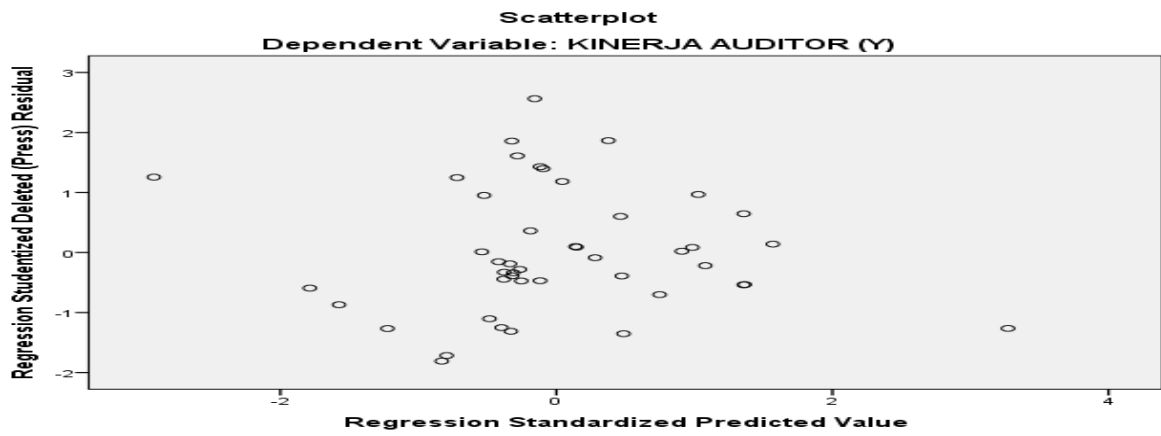
Daftar Pustaka

- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor - *Jurnal Akuntansi*.
- Almer, E.D., & S.E. Kaplan. 2002. The Effects of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*.
- Ariati k, Kurnia. 2014. Pengaruh Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Auditor dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Aziz, Rahmat & Mangestuti, Retno. 2006. Tiga Jenis Kecerdasan dan Agresivitas Mahasiswa Universitas Islam Negeri Malang. *Psikologika*. Nomor 21 tahun XI Jan 2006, hal 67-77.
- Beehr, T., Welsh, J., dan Taber, T. 1976. Relationship of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as Moderator. *Journal of Applied Psychology* 61: 41-47
- Ciarrochi, J., Deane, F.P., Anderson, S., 2002. Emotional Intelligence Moderates the Relationship between Stress and Mental Health. *Personality and Individual Differences*.
- Effendi, Onong U. 1992. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Jakarta: Mandar Maju.
- Fanani Zaenal dan Hanif Afriana Rheni. 2007. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*.
- _____ dan Subroto, B. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*.
- Firdaus. 2007. Hubungan antara Mentoring, Tekanan Peran dan Kinerja Akuntan Pendidik. *Jurnal Akuntansi & Manajemen*.
- Fogarty, T.J., et al. 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond The Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*.
- Gibson James. L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Isabella. 2011. *Pengaruh kecerdasan emosional, Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor dalam Kantor Akuntan Publik*. Skripsi Jurusan akuntansi. Semarang.
- Kalbers, Lawrence P., dan Fogarty, Timothy J. 1995. Professionalism Itsc Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice*.
- Khavari. Khalil, A. 2006. *The Art of Happiness: Menciptakan Kebahagiaan dalam Setiap Keadaan*. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta.
- Mashuri dan M. Zainudin. 2009. *Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung : Refika Aditama.
- Rahmawati. 2011. *Pengaruh Role Stress terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rizzo, J., R. House, and S. Lirtzman. June 1970 "Role Conflict and Ambiguity In Complex Organizations." *Administrative Science Quarterly*.
- Sedarmayanti., 2007. *Good Governance dan Good Corporate Governance*. Bagian Ketiga. CV. Mandar Maju.
- Siagian, S.P., 2002, *Tehnik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasional*, Haji Mas Agung, Jakarta.
- Trisnarningsih, S., 2007. Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Tsai, Ming Tien and Chia Mei Shis. 2005. "The Influence of Organizational and Personal Ethic On Role Conflict Among Marketing Manager: An Empirical Investigation." *Journal of Management International* 22.
- Wibowo, Hian Ayu Oceani. 2009. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Vendy, Tri Leo. 2010. Brilliant @work for leader menjadi pemimpin brilian dalam pekerjaan dan kehidupan anda. Yogyakarta : Pohon Cahaya.
- Widodo, Joko. 2008. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayu Media.
- Widyawaty dan Rahayuningsih. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kultur Organisasi Terhadap Komunikasi dalam Tim Audit. *Jurnal Akuntansi*.
- Zohar, D., dan Marshall, I. 2007. *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa RahmaniAstuti dkk. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama.

Lampiran

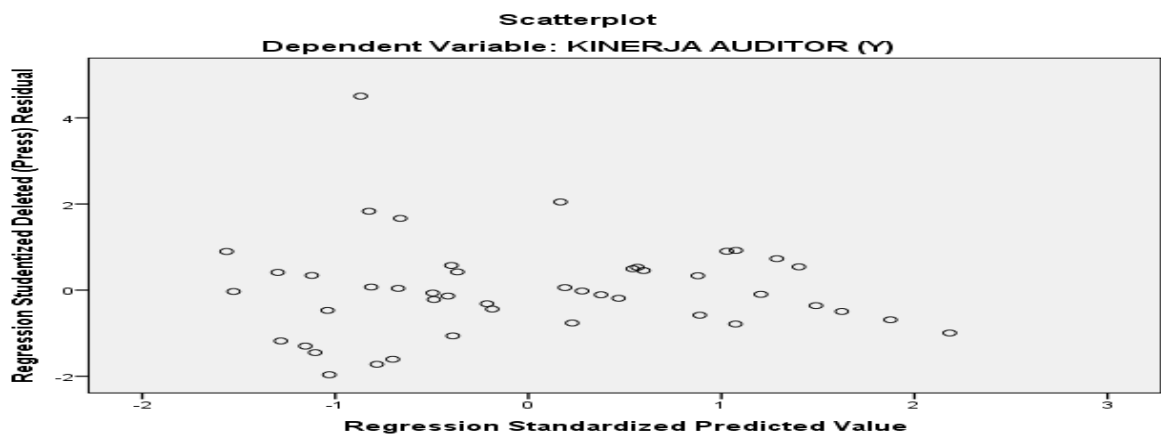
Gambar 1. Grafik Uji Heterokedastisitas

Model 1



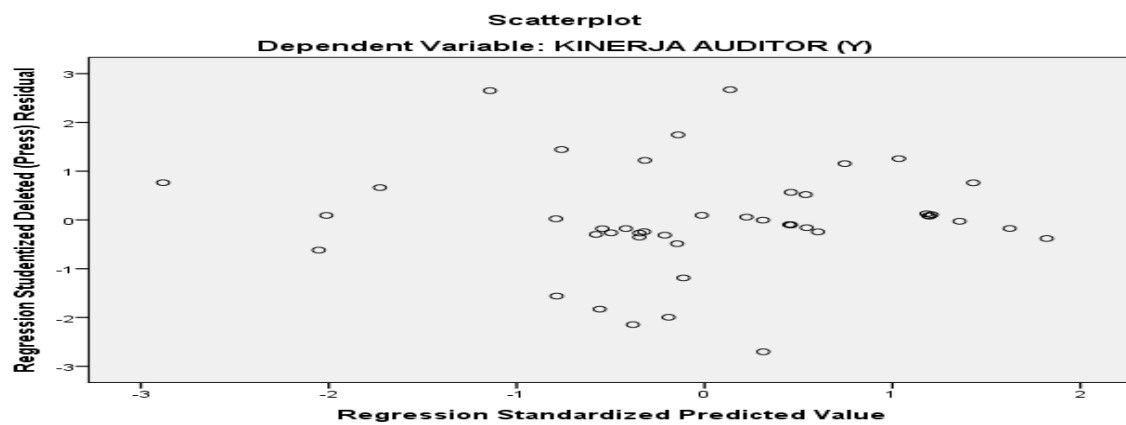
Gambar 2. Grafik Uji Heterokedastisitas

Model 2



Gambar 3. Grafik Uji Heterokedastisitas

Model 3



Tabel 1. Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r _{kritis}	Kesimpulan
1	0,660	0,300	Valid
2	0,769	0,300	Valid
3	0,699	0,300	Valid
4	0,705	0,300	Valid
5	0,731	0,300	Valid
6	0,719	0,300	Valid
7	0,603	0,300	Valid
8	0,402	0,300	Valid

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Tabel 2. Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Konflik Peran (X2)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r _{kritis}	Kesimpulan
1	0,619	0,300	Valid
2	0,554	0,300	Valid
3	0,696	0,300	Valid
4	0,699	0,300	Valid

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Tabel 3. Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Kelebihan Peran (X3)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r _{kritis}	Kesimpulan
1	0,709	0,300	Valid
2	0,721	0,300	Valid
3	0,668	0,300	Valid

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X4)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r _{kritis}	Kesimpulan
1	0,572	0,300	Valid
2	0,616	0,300	Valid
3	0,623	0,300	Valid
4	0,657	0,300	Valid
5	0,539	0,300	Valid
6	0,502	0,300	Valid
7	0,495	0,300	Valid
8	0,762	0,300	Valid
9	0,467	0,300	Valid

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Tabel 5. Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Kinerja Auditor (Y)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r _{kritis}	Kesimpulan
1	0,623	0,300	Valid
2	0,660	0,300	Valid
3	0,707	0,300	Valid
4	0,633	0,300	Valid

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Tabel6. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien Reliabilitas (r)	Nilai kritis	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,817	0,600	Reliabel
Konflik Peran (X2)	0,623	0,600	Reliabel
Kelebihan Peran (X3)	0,878	0,600	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X4)	0,755	0,600	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,657	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil perhitungan SPSS

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

No	Persamaan Regresi	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_4 + \beta_3 X_1 X_4 + e$	0,398
2	$Y = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_4 + \beta_3 X_2 X_4 + e$	0,648
3	$Y = \alpha + \beta_1 X_3 + \beta_2 X_4 + \beta_3 X_3 X_4 + e$	0,102

Sumber: Data primer diolah

Tabel 7. Hasil Uji Multilinearitas

No	Persamaan Regresi	Variabel	Tolerance	VIF
1	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_4 + \beta_3 X_1 X_4 + e$	X ₁	0,989	1,011
		X ₄	0,919	1,089
		X ₁ X ₄	0,919	1,089
2	$Y = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_4 + \beta_3 X_2 X_4 + e$	X ₂	0,779	1,284
		X ₄	0,656	1,525
		X ₂ X ₄	0,603	1,658
3	$Y = \alpha + \beta_1 X_3 + \beta_2 X_4 + \beta_3 X_3 X_4 + e$	X ₃	0,883	1,133
		X ₄	0,776	1,289
		X ₃ X ₄	0,757	1,321

Sumber: Data primer diolah

Tabel 8. Hasil Koefisien regresi

Model 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.335	.553		.606	.548
1 GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.827	.124	.630	6.692	.000
KECERDASAN SPIRITUAL (X4)	.400	.148	.265	2.711	.010
X1X4	.359	.074	.471	4.827	.000

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Tabel 9 Hasil Koefisien regresi

Model 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.537	.680		6.675	.000
1 KONFLIK PERAN (X2)	-.970	.171	-.738	-5.657	.000
KECERDASAN SPIRITUAL (X4)	.474	.215	.313	2.204	.033
X2X4	.041	.092	.065	.442	.661

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Tabel 10 Hasil Koefisien regresi

Model 3

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.628	.682		6.789	.000
1 KELEBIHAN PERAN (X3)	-.681	.164	-.570	-4.143	.000
KECERDASAN SPIRITUAL (X4)	.146	.222	.096	.658	.514
X3X4	.237	.116	.305	2.053	.046

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Bapak /Ibu Responden
di Tempat

Bismillahirrohmanirohim

Assalamualaikum,

Sebagai salah satu syarat pencapaian gelar sarjana di Universitas Islam Bandung program studi S1 Akuntansi, Saya bermaksud mengadakan suatu penelitian untuk menulis skripsi. Adapun judul yang Saya angkat adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Pemoderasi.”** Hasil penelitian ini hanya akan digunakan untuk keperluan akademis. Jawaban Bapak/Ibu pada kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan digunakan untuk hal-hal yang merugikan. Atas segala dukungan dan bantuan Bapak/Ibu Responden, Saya mengucapkan terimakasih.

BAGIAN I

Petunjuk :

Pilih salah satu alternative jawaban untuk setiap pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda *checklist* () pada kotak yang disediakan.

1. Jenis Kelamin

Pria Wanita

2. Usia

20-25 31-35 >40
 26-30 36-40

3. Pendidikan

- D1-D3 S2
 S1 S3

4. Status Ikatan Kerja

- Tetap Kontrak

5. Masa Kerja

- < 1 tahun 5-10 tahun
 < 1-5 tahun > 10 tahun

6. Jabatan

- Partner Supervisor
 Manager Senior Auditor

DAFTAR PERNYATAAN

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Bapak/Ibu/Sdr/i cukup memberikan tanda ceklis (√) atau tanda silang (X) pada pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i.

- SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju
S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju

Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan antara atasan dengan bawahan ditempat saya berkerja sangat dekat.					
2	Adanya saling percaya antara atasan, bawahan dan rekan kerja seprofesi.					
3	Adanya suasana kekeluargaan ditempat saya bekerja.					
4	Pimpinan ditempat saya bekerja sangat menghargai gagasan bawahan.					
5	Komunikasi antara atasan, bawahan dan rekan sekerja sangat terbuka dan menyenangkan.					
6	Hubungan antar anggota organisasi di tempat saya bekerja selalu baik dan harmonis.					
7	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif.					
8	Pimpinan di tempat saya bekerja, selalu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar.					

Variabel Konflik Peran

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama.					
2	Saya melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh seseorang ataupun oleh orang lain.					
3	Saya menerima penugasan didukung material dan sumber daya yang tidak cukup untuk melaksanakannya.					
4	Saya menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja (sumber daya manusia) yang tidak cukup untuk melakukannya.					

Variabel Kelebihan Peran

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	saya hanya diberi sedikit waktu (sangat terbatas) untuk mengerjakan beberapa pekerjaan saya dalam suatu penugasan.					
2	saya merasa dalam suatu penugasan, saya mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang, tetapi saya kerjakan sendiri.					
3	saya merasa bahwa standar kinerja pada pekerjaan saya terlalu tinggi.					

Variabel Kecerdasan Spiritual

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu beradaptasi di setiap lingkungan yang Baru					
2	Saya memiliki kesadaran tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
3	Saya selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang saya alami					
4	Ketika saya disakiti oleh orang lain, saya biasanya mendoakan kebaikan untuk orang tersebut					
5	Saya mampu memahami tujuan hidup					
6	Saya memiliki sifat yang tidak merugikan orang lain					
7	Selalu ada makna dibalik peristiwa yang saya alami (berfikir logis)					
8	Saya senang bertanya dan mencari tahu tentang hal yang saya anggap penting.					
9	Saya mengabdikan pada pekerjaan yang saya lakukan dengan penuh tanggung jawab					

Variabel Kinerja Auditor

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya selalu dinilai sangat bagus					
2	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain.					
3	Saya selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan.					
4	Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan saya.					