

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian dari data-data yang telah dikumpulkan. Teori yang ada akan dianalisis dengan data-data yang dikumpulkan dan hipotesis akan terlihat sesuai dengan kriteria penerimaan hipotesis atau penolakan hipotesis.

Penyajian analisis ini akan dibagi menjadi empat bagian, yaitu gambaran umum obyek/subyek, uji kualitas instrument dan data, hasil penelitian (uji hipotesis) dan pembahasan (interpretasi). Dari kelima tersebut akan dijelaskan hasil dari data-data yang telah dikumpulkan.

#### **A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian**

Obyek dari penelitian ini adalah beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Yogyakarta. Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta cukup banyak dan berkembang baik karena banyak berkembangnya perusahaan di Yogyakarta dan sekitarnya. Peneliti memasukkan kuesioner ke sembilan Kantor Akuntan Publik yang berada di Yogyakarta dari sembilan tersebut hanya enam Kantor Akuntan Publik yang dapat menerima kuesioner yang diberikan karena ada pekerjaan yang harus diselesaikan dan bulan januari sampai maret merupakan bulan yang biasa disebut oleh auditor masa *peakseason*. Penyebaran kuesioner dilakukan dari Desember 2016 sampai

Februari 2017 data dilakukan dengan mendatangi langsung responden dan melalui perantara responden yang bekerja di KAP di wilayah Yogyakarta. KAP di Yogyakarta yang dilakukan peneliti ada 6 KAP dari 9 KAP yang berada di Yogyakarta. Kuesioner yang disebar ada 63 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali ada 18 karena waktu yang kurang tepat. Kuesioner yang dapat diolah 33 buah karena tidak memenuhi kriteria sebagai sampel dan tidak diisi secara lengkap oleh responden. Berikut daftar KAP yang menjadi responden:

**Tabel 4.1**

**Data Nama Kantor Akuntan Publik dan Alamat**

<b>No.</b>	<b>Nama Kantor Akuntan Publik</b>	<b>Alamat</b>
1.	KAP Bismar, Muntalib dan Yunus (BMY)	Jln. Soka No. 24 Baciro Baru, Gondokusuman, Yogyakarta.
2.	KAP M. Kuncara Budi Santosa, SE., Ak., MM., CA., CPA	Jln. Godean Km 5 No. 104 Yogyakarta.
3.	KAP Indarto Waluyo	Jln. Ringroad Timur No. 33 Wonocatur Yogyakarta.
4.	KAP Hadori dan rekan Cab. Yogyakarta	Jln. Sardjito No. 9 Yogyakarta.
5.	KAP Drs. Soeroso Donosapetro	Jln. Beo No. 49 Demangan Baru Yogyakarta.
6.	KAP Drs. Hadiono	Jln. Kubini No. 27

Sumber: Data Primer

Subyek yang diambil dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Yogyakarta. Responden tidak dibatasi oleh jabatan dan umur, sehingga semua auditor diikutsertakan sebagai responden.

**Tabel 4.2**  
**Data Sampel Penelitian**

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	63	100%
2.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	18	28,6%
3.	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	12	19%
4.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	33	52,4%

Sumber: Data primer yang diolah

1) **Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.**

Dari hasil perolehan data pada 33 responden yang menjawab kuesioner, berdasarkan jenis kelamin yang diketahui dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3

## Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pria	24	73%
Wanita	9	27%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel 4.3 dapat diketahui mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria dengan persentase sebesar 73% dan 27% respondennya berjenis kelamin perempuan. Hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta banyak memilih pegawai pria dibandingkan perempuan. Beberapa KAP (Kantor Akuntan Publik) lebih suka pegawai pria mungkin karena logika berpikir mereka lebih bagus dan baik dibandingkan wanita dan pria biasanya kalau ada kasus akan merasa tertantang untuk mengerjakan dan menyelesaikan kasus tersebut (Puspita, 2014). Auditor yang bekerja di KAP (Kantor Akuntan Publik) biasanya bekerja melebihi jam pulang kerja untuk menyelesaikan tugasnya terutama dimasa-masa *peakseason*. Terutama perempuan yang sudah berumah tangga akan merasa keberatan kalau harus bekerja melebihi jam pulang kerja. Dibutuhkan tenaga yang kuat mental, fisik dan rohaninya untuk bekerja di KAP karena tuntutan pekerjaan yang banyak terutama dimasa-masa

*peakseason*, sehingga untuk menghindari kosekuensi tersebut maka banyak KAP yang memilih auditor pria disbanding wanita.

2) **Karakteristik Responden berdasarkan Posisi atau Jabatan dalam Akuntan Publik.**

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari tiga puluh tiga responden diperoleh data mengenai jabatan dalam Kantor Akuntan Publik. Adapun secara lengkap tabel yang akan mendiskripsikan jabatan dalam Kantor Akuntan Publik.

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Reponden Berdasarkan Jabatan dalam KAP**

<b>Posisi / Jabatan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Partner	0	0%
Manager	0	0%
Auditor Senior	4	12%
Auditor Junior	29	88%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui dari tiga puluh tiga reponden mayoritas adalah auditor junior sebesar 88% dan 12% merupakan auditor senior, sehingga masih kurangnya pengalaman auditor junior. Kemungkinan auditor senior memiliki pekerjaan dan tanggungjawab yang lebih besar dan waktu senggang yang dimiliki auditor senior sangat

sedikit, sehingga tidak sempat untuk mengisi kuesioner yang telah diberikan.

### 3) **Karakteristik berdasarkan Pendidikan.**

Pendidikan dapat menjadi tolok ukur dalam menentukan kinerja auditor karena ilmu yang didapatkan akan diterapkan dalam menghasilkan kinerja. Dari hasil perolehan data tiga puluh tiga responden dapat diklasifikasikan pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Diploma (D3)	0	0%
Strata 1 (S1)	29	88%
Strata 2 (S2)	4	12%
Strata 3 (S3)	0	0%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel 4.5 dapat menyatakan bahwa mayoritas responden adalah strata 1 (S1). Hal tersebut terjadi karena pendidik strata 1 (S1) merupakan syarat minimal pendidikan yang harus dipenuhi seseorang untuk bekerja dibidang akuntan publik.

## **B. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

### **1) Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Uji statistik deskriptif untuk memberikan gambaran tentang data penelitian secara umum kepada pembaca. Variabel yang digunakan peneliti meliputi gaya kepemimpinan, konflik peran, kelebihan peran terhadap kinerja auditor. Tabel tersebut menunjukkan pada variabel gaya kepemimpinan jawaban minimum responden sebesar 31, maksimum sebesar 40, rata-rata dari total jawaban 34,06, dan memiliki standar deviasi sebesar 2,645. Konflik peran memiliki jawaban dari responden minimum 4, maksimum 16, rata-ratanya 9.36 dan memiliki standar deviasi 2,780. Kelebihan peran memiliki jawaban responden sebesar 5, maksimum 12, rata-rata 8,12 dan standar deviasi 2,073. Kecerdasan spiritual memiliki jawaban minimum responden sebesar 18, maksimum sebesar 45, rata-rata 34,05 dan standar deviasi 4,472. Sedangkan, kinerja auditor memiliki jawaban minimum responden sebesar 11, maksimum sebesar 20, rata-ratanya 15,06 dan standar deviasinya 2,277. Hasil dari uji statistik deskriptif menjelaskan banyak yang mengatakan setuju dengan gaya kepemimpinan dan kinerja auditor, tidak setuju dengan adanya konflik peran dan kelebihan peran, setuju dengan adanya kecerdasan spiritual untuk memperlemah konflik peran dan kelebihan peran.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	33	31	40	34.06	2.645
KonflikPeran	33	4	16	9.36	2.870
KelebihanPeran	33	5	12	8.12	2.073
Kecerdasan Spiritual	33	18	45	34.06	4.472
Kinerja Auditor	33	11	20	15.06	2.277
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Data Primer yang diolah

## 2) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidak pada suatu kuesioner. Suatu kuesioner mampu dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu menggambarkan sesuatu yang akan diukur (Ghozali, 2016). Pengujian ini melihat *Pearson Correlation*, dikatakan valid jika  $R$  hitung  $>$   $R$  tabel.  $R$  tabel untuk tiga puluh tiga responden adalah 0,344. Signifikansinya juga perlu dilihat, dikatakan valid jika signifikansinya kurang dari 0,05.

Pada tabel 4.7 gaya kepemimpinan memiliki kriteria valid dengan *pearson corelation* yang lebih besar dari  $R$  tabel sebesar 0,334 dan signifikansi dibawah 0,05. Jadi dari tabel 4.7 semua pertanyaan dapat dinyatakan valid.



**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1 (GK 1)	0,672	0,000	Valid
2 (GK 2)	0,664	0,000	Valid
3 (GK 3)	0,756	0,000	Valid
4 (GK 4)	0,686	0,000	Valid
5 (GK 5)	0,718	0,000	Valid
6 (GK 6)	0,684	0,000	Valid
7 (GK 7)	0,673	0,000	Valid
8 (GK 8)	0,421	0,15	Valid

Sumber: Data Primer

Pada tabel 4.8 gaya kepemimpinan memiliki kriteria valid dengan *pearson corelation* yang lebih besar dari R tabel sebesar 0,334 dan signifikansi dibawah 0,05. Jadi dari tabel 4.8 semua pertanyaan dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Konflik Peran**

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1 (KOP 1)	0,825	0,000	Valid
2 (KOP2)	0,866	0,000	Valid
3 (KOP 3)	0,793	0,000	Valid
4 (KOP 4)	0,794	0,000	Valid

Sumber: Data Primer

Pada tabel 4.9 gaya kepemimpinan memiliki kriteria valid dengan *pearson corelation* yang lebih besar dari R tabel sebesar 0,334 dan signifikansi dibawah 0,05. Jadi dari tabel 4.9 semua pertanyaan dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kelebihan Peran**

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1 (KEP 1)	0,764	0,000	Valid
2 (KEP2)	0,802	0,000	Valid
3 (KEP 3)	0,858	0,000	Valid

Sumber: Data Primer

Pada tabel 4.10 gaya kepemimpinan memiliki kriteria valid dengan *pearson corelation* yang lebih besar dari R tabel sebesar 0,334 dan signifikansi dibawah 0,05. Jadi dari tabel 4.10 semua pertanyaan dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spiritual**

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1 (KS 1)	0,634	0,000	Valid
2 (KS 2)	0,736	0,000	Valid
3 (KS 3)	0,546	0,001	Valid
4 (KS 4)	0,662	0,000	Valid
5 (KS 5)	0,693	0,000	Valid
6 (KS 6)	0,685	0,000	Valid
7 (KS 7)	0,737	0,000	Valid
8 (KS 8)	0,741	0,000	Valid
9 (KS 9)	0,608	0,000	Valid

Sumber: Data Primer

Pada tabel 4.11 gaya kepemimpinan memiliki kriteria valid dengan *pearson corelation* yang lebih besar dari R tabel sebesar 0,334 dan signifikansi dibawah 0,05. Jadi dari tabel 4.11 semua pertanyaan dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Auditor**

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1 (KA 1)	0,719	0,000	Valid
2 (KA2)	0,746	0,000	Valid
3 (KA 3)	0,839	0,000	Valid
4 (KA 4)	0,702	0,000	Valid

Sumber: Data Primer

### 3) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6. Hasil uji reliabilitas untuk lima variabel aka ditunjukkan pada tabel berikut.

Pada tabel 4.12 ditunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,814, konflik peran sebesar 0,830, kelebihan peran sebesar 0,727, kecerdasan spiritual 0,846 dan kinerja auditor sebesar 0,724. Hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pertanyaan dalam kuesioner reliabel karena memiliki *Cronbach*

*Alphayang* lebih besar dari 0,6, sehingga setiap pertanyaan yang digunakan akan mendapatkan data yang konsisten.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,814	Reliabel
Konflik peran	0,830	Reliabel
Kelebihan peran	0,727	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,846	Reliabel
Kinerja Auditor	0,724	Reliabel

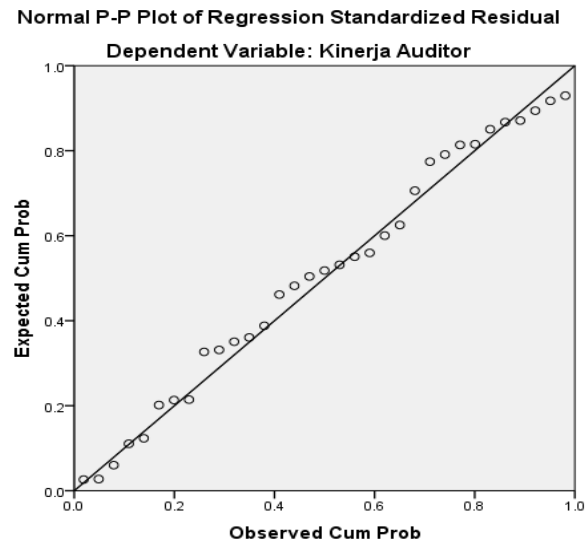
Sumber: Data Primer

#### 4) Hasil Uji Asumsi Klasik

##### a) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji model regresi terdapat pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang berdistribusi normal adalah data yang mendekati normal.

Tampilan grafik 4.1 normal plot memberikan pola distribusi yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Grafik 4.1****Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data Primer

**Tabel 4.13****Hasil Uji Kolmogorov -Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77969209
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.058
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.532
Asymp. Sig. (2-tailed)		.940

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer

Normalitas dapat dilihat juga dari nilai signifikannya, jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal dan jika nilai sig lebih kecil berarti tidak berdistribusi normal. Dari tabel kolmogorov smirnov hasil signifikansinya 0,940 yang berarti data berdistribusi normal.

#### b) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Homokedastisitas adalah variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap (Ghazali, 2016).

**Tabel 4.14**

#### Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.027	1.691		.016	.988
Gaya Kepemimpinan	-.002	.046	-.012	-.045	.964
1 KonflikPeran	-.016	.041	-.099	-.388	.701
KelebihanPeran	.042	.057	.191	.742	.464
Kecerdasan Spiritual	.014	.023	.134	.596	.556

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
Sumber: Data Primer

Hasil tampilan output SPSS tabel 4.14 dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Terlihat dari signifikansinya diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

### c) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi. Jika terjadi korelasi maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal atau variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

**Tabel 4.15**

### Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.090	2.917		1.745	.092		
Gaya Kepemimpinan	.337	.080	.392	4.218	.000	.486	2.058
1 KonflikPeran	-.158	.070	-.199	-2.244	.033	.535	1.870
KelebihanPeran	-.423	.098	-.385	-4.303	.000	.523	1.913
Kecerdasan Spiritual	.100	.040	.196	2.502	.018	.682	1.466

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dideteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dari tolerance dan VIF (*variance inflation factor*). Nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF >10 tidak ada yang lebih dari 10. Kesimpulannya, model persamaan regresi tidak terkena multikolinieritas.

### C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

*Moderated Regression Analysis* menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator (Ghozali, 2016).

#### 1) Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.16**

#### **Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 <sup>a</sup>	.883	.866	.834

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, KelebihanPeran, KonflikPeran, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data Primer

Tabel 4.16 menjelaskan gaya kepemimpinan, konflik peran, kelebihan peran, dan kecerdasan spiritual dapat menjelaskan 86,6 % variasi kinerja auditor. Sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.



## 2) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**Tabel 4.17**

### **Hasil Uji Signifikansi Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	146.425	4	36.606	52.689	.000 <sup>b</sup>
Residual	19.453	28	.695		
Total	165.879	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, KelebihanPeran, KonflikPeran, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer

Hasil Anova ditunjukkan pada tabel 4.17 bahwa nilai F hitung sebesar 52,689 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh dibawah 0,05. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, konflik peran, kelebihan peran dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama mempengaruhi kinerja auditor.

### 3) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.090	2.917		1.745	.092
1					
Gaya Kepemimpinan	.337	.080	.392	4.218	.000
KonflikPeran	-.158	.070	-.199	-2.244	.033
KelebihanPeran	-.423	.098	-.385	-4.303	.000
Kecerdasan Spiritual	.100	.040	.196	2.502	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data Primer

Hasil tampilan output SPSS jelas menunjukkan bahwa secara individu variabel gaya kepemimpinan memberikan nilai koefisien 0,337 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Variabel konflik peran memberikan nilai koefisien -0,158 dengan probabilitas signifikan 0,033. Variabel kelebihan peran memberikan nilai koefisien -0,423 dengan probabilitas signifikan 0,000. Variabel kecerdasan spiritual memberikan nilai koefisien 0,100 dengan probabilitas signifikansi 0,018. Variabel moderating ternyata juga signifikan 0,018 dan jauh dari 0,05. Temuan ini menunjukkan variabel kecerdasan spiritual merupakan moderating kecuali konflik peran karena nilai signifikansinya 0,33 lebih tinggi dari signifikansi moderating.

#### 4) Interaksi

##### a) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.19 menjelaskan gaya kepemimpinan, konflik peran, kelebihan peran, dan kecerdasan spiritual dapat menjelaskan 87,4 % variasi kinerja auditor. Sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

**Tabel 4.19**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 <sup>a</sup>	.898	.874	.808

a. Predictors: (Constant), KelebihanPeran \* Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan \* Kecerdasan Spiritual, KonflikPeran, KonflikPeran \* Kecerdasan Spiritual, KelebihanPeran, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data Primer

##### b) Uji Signifikansi Simultan

Hasil Anova ditunjukkan pada tabel 4.20 bahwa nilai F hitung sebesar 38,007 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh dibawah 0,05.

Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, konflik peran, kelebihan

peran dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama memengaruhi kinerja auditor.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.902	6	24.817	38.007	.000 <sup>b</sup>
	Residual	16.977	26	.653		
	Total	165.879	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), KelebihanPeran \* Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan \* Kecerdasan Spiritual, KonflikPeran, KonflikPeran \* Kecerdasan Spiritual, KelebihanPeran, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer

### c) Uji Signifikansi Parameter Individual

Hasil tampilan output SPSS pada tabel 4.21 jelas menunjukkan bahwa secara individu variabel gaya kepemimpinan memberikan nilai koefisien 0,316 dengan probabilitas signifikansi 0,015. Variabel konflik peran memberikan nilai koefisien -0,169 dengan probabilitas signifikan 0,020. Variabel kelebihan peran memberikan nilai koefisien -0,372 dengan probabilitas signifikan 0,015. Variabel konflik peran dikali kecerdasan spiritual memberikan nilai koefisien 0,004 dengan probabilitas signifikansi 0,047. Ada tiga variabel yang diduga akan memoderting ternyata dari tabel terlihat hanya konflik peran yang ada pengaruh moderasi karena signifikan sebesar 0,047.

Sedangkan yang lain tidak signifikan atau lebih besar dari 0,05 artinya moderasi tidak berpengaruh ke gaya kepemimpinan dan kelebihan peran.

**Tabel 4.21**

**Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.163	3.725		1.654	.110
Gaya Kepemimpinan	.316	.121	.367	2.603	.015
KonflikPeran	-.169	.068	-.213	-2.482	.020
KelebihanPeran	-.372	.143	-.339	-2.602	.015
1 Gaya Kepemimpinan * Kecerdasan Spiritual	.001	.001	.091	.617	.543
KonflikPeran * Kecerdasan Spiritual	.004	.002	.197	2.086	.047
KelebihanPeran * Kecerdasan Spiritual	.001	.004	.036	.262	.795

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data Primer

## **D. Pembahasan (Interpretasi)**

### **1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.**

Pemimpin memiliki caranya sendiri untuk memberikan arahan terhadap auditor. Auditor akan merasa lebih dihargai ketika auditor berpendapat, pemimpin akan memberikan jawaban yang baik. Pemimpin harus mampu menjadi teladan untuk auditor agar lebih semangat dalam bekerja. Motivasi dibutuhkan untuk mengetahui gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang dapat meningkatkan kualitas kerja dari auditor.

Semakin baik kedekatan yang dijalin antara atasan dengan bawahan akan meningkatkan kinerja auditor, sehingga pemimpin akan lebih mudah dalam memberikan arah kepada auditor agar target-target dapat dicapai. Gaya kepemimpinan yang demokratis dapat terjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan (Juliningtyas, 2012).

Hasil tampilan output SPSS jelas menunjukkan bahwa secara individu variabel gaya kepemimpinan memberikan nilai koefisien 0,337 dengan signifikansi 0,000, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini mendukung penelitian dari Trinaningsih (2007) yang hasil penelitiannya gaya kepemimpinan dengan arah positif akan meningkatkan kinerja auditor. Pemimpin yang memiliki motivasi, disiplin, dan dekat dengan bawahannya akan memberikan pengaruh positif pada hasil kerja auditor. Sesuai dengan teori yang ada

bahwa gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja auditor. Penelitian yang mendukung hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor juga dilakukan oleh Widhi (2015), Julianingtyas (2012), Ulum (2015), Kristina (2014).

## **2) Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.**

Bekerja dengan seseorang memang dibutuhkan komunikasi yang baik agar dapat berjalan sesuai dengan yang dikehendaki. Namun, terkadang perbedaan pendapat dalam suatu pekerjaan dapat memicu konflik yang akan menurunkan kinerja dari auditor. Diharapkan auditor dapat meminimalisir perbedaan pendapat untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Tidak searahnya pemikiran setiap auditor akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja, sehingga kualitas kerja auditor akan menurun dan akan berdampak negative terhadap Kantor akuntan Publik.

Fokus dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk mendapatkan kualitas pekerjaan yang lebih baik, sehingga dapat mengetahui bagaimana tingkat kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik. Faktor-faktor yang mengakibatkan tidak fokus juga perlu di teliti. Biasanya yang sering terjadi perbedaan pendapat, sehingga menimbulkan pemikiran yang tidak searah. Tekanan dari pemimpin juga akan memberikan dampak negative terhadap kinerja auditor. Hal-hal tersebut dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Konflik peran sering terjadi dalam suatu pekerjaan, karena terdapat dua perintah berbeda yang bertolak belakang dalam suatu hal sehingga menyebabkan fokus dalam bekerja berkurang (Rosally, 2015). Hal ini didukung dengan hasil kuesioner yang koefisiennya  $-0,158$  dan signifikansinya  $0,003$ , sehingga sesuai dengan arah koefisiennya negatif karena konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Fanani dkk, (2007) yang mengungkapkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan akan berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Menurut (Prajitno, 2012) dan (Rosally 2015) konflik perang berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

### **3) Pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor.**

Suatu Kantor Akuntan Publik memiliki standar kinerja yang berbeda-beda, dengan begitu akan memberikan dampak pada auditor. Namun, standar kinerja yang tinggi yang tidak sebanding dengan kompetensi auditor akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja. Kinerja justru akan menurun karena sudah lelah, tertekan dan menjadi tidak fokus dalam bekerja. Padahal fokus sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan agar lebih teliti dan akurat.

Kelebihan peran terjadi karena terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh auditor pada periode yang sama, sehingga akan menyebabkan auditor kurang fokus dalam mengerjakan tugas-tugasnya.



Penurunan kinerja dapat menimbulkan stress karena tertekan dengan pekerjaan yang banyak dalam waktu yang singkat. Menurut Agustina (2009) kelebihan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal tersebut mendukung hasil peneliti yang memiliki koefisien -0,423 dan signifikannya 0,000.

Kelebihan peran menurunkan kinerja auditor karena auditor akan berkurang konsentrasinya ketika harus menyelesaikan tugas lebih dari jam kerja pada umumnya, biasanya jam kerja delapan jam per hari. Konsentrasi dan fokus akan menurun dan berdampak pada kinerja auditor.

#### **4) Pengaruh interaksi antara gaya kepemimpinan dengan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.**

Hidup memang tidak selamanya mudah, ada beberapa kejadian yang membuat hidup terasa sulit. Sebenarnya hidup akan terasa lebih ringan kalau kita adapt selalu berpikir positif kepada semua orang. Berperilaku baik dan berpikir positif akan membawa hal-hal baik kepada kita agar lebih mengetahui tujuan hidup. Berpikir hal-hal positif dengan tetap memasukkan logika didalamnya bukan berkhayal berlebihan akan memberikan hal yang baik dalam kehidupan.

Diharapkan dengan membawa hal-hal yang baik dapat meningkatkan kecerdasan spiritual dalam diri seseorang. Dibawanya kecerdasan spiritual dalam bekerja akan memberikan dampak yang baik dalam

melakukan pekerjaan dan hasilnya pun akan menjadi lebih baik dibandingkan dengan yang tidak membawa kecerdasan spiritual. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang positif diharapkan dengan memasukkan kecerdasan spiritual dalam memimpin Kantor Akuntan Publik dapat memberikan dampak yang jauh lebih baik. Namun, dibutuhkan waktu yang cukup lama dalam memberikan pengaruh kecerdasan spiritual, sehingga jika pada auditor junior belum dapat memberikan pengaruh yang signifikan.

Gaya kepemimpinan tidak dipengaruhi kecerdasan spiritual sebagai moderasi karena seorang pemimpin akan lebih menghargai agama dari auditor dan auditor. Tingkat kecerdasan spiritual setiap orang berbeda-beda karena kecerdasan spiritual itu lahiriah atau bisa terbentuk dari keluarga, kalau dari pemimpin ke auditor atau pegawai lainnya tidak bisa berpengaruh kecuali dengan waktu yang cukup lama dan hubungan yang dekat (Sabiq dkk, 2012). Hasil penelitian ini didukung oleh data kuesioner yang telah disebar dengan koefisiennya 0,001 dan signifikansinya 0,543, maka tidak signifikan karena lebih dari 0,05 dan hipotesis tidak diterima.

#### **5) Pengaruh interaksi antara konflik peran dengan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.**

Hal-hal yang baik akan memberikan pengaruh yang baik, dengan memberikan hal yang baik ke sesuatu yang negatif akan mengurangi atau

menghilangkan sesuatu yang negatif. Diharapkan dengan memasukkan kecerdasan spiritual diantara konflik peran terhadap kinerja auditor yang memberikan dampak negatif, dapat mengurangi dampak negatif yang dapat terjadi. Dengan begitu konflik peran dapat diminimalisir dengan memasukan nilai-nilai kehidupan dalam suatu perbedaan pendapat atau pemikiran yang tidak searah dan dapat meningkatkan fokus dalam bekerja, sehingga kualitas kerja akan meningkat.

Konflik peran adalah sesuatu yang timbul karena mekanisme yang dilakukan tidak sesuai dengan norma, aturan dan etika yang harusnya ditaati (Fanani, et al. 2007). Seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang baik akan membernarkan sesuatu yang tidak sesuai dengan norma dan konflik peran dapat dihindari. Hasil dari data kuesiner menunjukkan bahwa koefisien 0,004 dan signifikansinya 0,047, sehingga kecerdasan spiritual memoderasi konflik peran terhadap kinerja auditor.

**6) Pengaruh interaksi antara kelebihan peran dengan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor.**

Kelebihan peran adalah pekerjaan yang banyak dalam satu periode yang sama (Agustina, 2009). Kecerdasan spiritual tidak memoderasi karena kecerdasan spiritual lahiriah dan dibentuk sejak kecil oleh keluarga, sehingga sudah menjadi karakter seseorang (Sabiq dkk, 2012). Sedangkan kelebihan peran merupakan tugas yang diberikan dan harus

diselesaikan dan kecerdasan spiritual tidak memoderasi antara kelebihan peran dan kinerja auditor.

Pekerjaan yang berlebihan akan menimbulkan tekanan pada auditor karena auditor juga membutuhkan istirahat yang cukup. Memasukan kecerdasan spiritual diantara kelebihan peran terhadap kinerja auditor diharapkan dapat mengurangi tekanan dalam diri auditor dan pekerjaan akan lebih baik. Namun, kecerdasan spiritual setiap orang berbeda-beda, tidak semua auditor memahami kalau pekerjaan yang banyak akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja dan memberikan pendapatan tambahan, sehingga kecerdasan spiritual tidak memoderasi.

Hasil dari data kuesioner yang disebar menunjukkan koefisien 0,001 dan signifikansinya 0,795 yang artinya tidak signifikan dan hipotesis tidak diterima. Hasil penelitian sebelumnya dengan penelitian ini berbeda karena tempat penelitian, cara pandang dan tahun yang berbeda.