

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Unit Analisis

Data pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung. Kuesioner disampaikan langsung kepada responden disertai dengan surat permohonan penelitian serta penjelasan mengenai tujuan penelitian. Berikut ini adalah tabel Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung yang bersedia menjadi responden.

Tabel 4.1

Daftar Kantor Akuntan Publik yang Bersedia Menjadi Responden

No	Nama KAP	Kuesioner dikirim	Kuesioner dikembalikan
1.	KAP Abubakar Usman & Rekan (Cab)	5	2
2.	KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry (Cab)	5	3
3.	KAP AF. Rachman & Soetjipto WS	5	5
4.	KAP Asep Rianita Manshur & Suharyono (Cab)	5	4
5.	KAP Djoemarma, Wahyudin & Rekan	5	4
6.	KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dadang, dan Ali (Cab)	5	3
7.	KAP Prof. Dr H. TB Hasanudin, Msc & Rekan	5	2
8.	KAP Dr. H.E.R Suhardjadinata & Rekan	5	4
9.	KAP Moch. Zainuddin & Sukmadi (Cab)	5	5
10.	KAP Sabar & Rekan	5	2

11.	KAP DRA. Yati Ruhiyati	5	5
12.	KAP Drs. Sanusi & Rekan	5	3
13.	KAP Roebiandini & Rekan	5	3
Total		65	45

Sumber : Data Hasil Kuesioner (diolah), 2015

Penyebaran kuesioner dilakukan pada 11 Mei 2015 sampai dengan batas akhir kuesioner kembali tanggal 25 Juni 2015. Kuesioner yang telah diisi oleh responden, selanjutnya diteliti kelengkapannya serta data yang kurang lengkap akan disisihkan. Kuesioner yang disebar sebanyak 65 kuesioner, yang kembali 50 kuesioner, sedangkan kuesioner yang tidak lengkap 5 kuesioner, sehingga kuesioner yang dapat diolah dan menjadi sampel penelitian ini adalah 45 kuesioner. Uma Sekaran (2006) mengatakan bahwa ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk semua penelitian. Untuk keterangan lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total kuesioner yang disebar	65
Total kuesioner yang kembali	50
Total kuesioner yang dapat diolah	45
Total kuesioner yang tidak dapat diolah	5

Sumber : Data Hasil Kuesioner (diolah), 2015

4.1.1 Deskripsi Umum Karakteristik Responden

Gambaran data responden berdasarkan kuesioner yang telah disebar oleh penulis. Data mengenai karakteristik responden adalah sebagai berikut :

4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	f	%
1.	Laki-Laki	18	40.0
2.	Perempuan	27	60.0
	Jumlah	45	100.0

Hasil pada Tabel 4.3 dapat diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan. Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (40,0%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (60,0%).

4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4

Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	F	%
1.	20 -25	26	57.8
2.	26 -30	12	26.7
3	31 – 35	6	13.3
4	36 - 40	0	0.0
5	> 40	1	2.2
	Jumlah	45	100.0

Berdasarkan tabel 4.4 responden yang berusia 20 -25 tahun berjumlah 26 orang (57,8%), yang berusia 26 -30 tahun berjumlah 12 orang (26,7%),

yang berusia 31-35 tahun berjumlah 6 orang (13,3%), dan yang berusia lebih dari 40 tahun tahun berjumlah 1 orang (2,2%).

4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	f	%
1.	D1-D3	0	0.0
2.	S1	40	88.9
3.	S2	5	11.1
4.	S3	0	0.0
	Jumlah	21	100.0

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden, dapat diketahui responden yang berpendidikan S1 berjumlah 40 orang (88,9%) dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 5 orang (11,1%).

4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Status Ikatan Kerja

Tabel 4.6

Profil Responden Berdasarkan Status Ikatan Kerja

No	Status Ikatan Kerja	f	%
1.	Tetap	28	62.2
2.	Kontrak	17	37.8
	Jumlah	45	100.0

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden, dapat diketahui responden yang memiliki status ikatan kerja

tetap berjumlah 28 orang atau sebesar 62,2%, sementara untuk responden yang memiliki status ikatan kerja kontrak berjumlah 17 orang atau sebesar 37,8%.

4.1.1.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.7

Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	f	%
1.	< 1 tahun	0	0.0
2.	< 1-5 tahun	37	82.2
3	< 5-10 tahun	8	17.8
4	> 10 tahun	0	0.0
	Jumlah	45	100,0

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden, dapat diketahui responden dengan masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 37 orang (82,2%) dan responden dengan masa kerja antara 5-10 tahun ada 8 orang (17,8%).

4.1.1.6 Profil Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.8

Profil Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	f	%
1.	Partner	2	4.4
2.	Manager	5	11.1
3	Supervisor	1	2.2
4	Senior	37	82.2
	Jumlah	45	100.0

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden, dapat diketahui responden yang memiliki jabatan partner

sebanyak 2 orang (4,4%), yang memiliki jabatan manager sebanyak 5 orang (11,1%), yang memiliki jabatan supervisor sebanyak 1 orang (2,2%) , dan untuk responden yang memiliki jabatan Senior berjumlah 37 (82,2%).

4.2 Analisis Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, kuesioner terdiri dari 28 butir pernyataan dengan perincian 8 butir pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, 4 butir pernyataan mengenai konflik peran, 3 butir pernyataan mengenai kelebihan peran, 9 butir pernyataan mengenai kecerdasan spiritual, serta 4 butir pernyataan mengenai kinerja auditor. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi moderasi sebagai alat bantu dalam penarikan kesimpulan.

4.2.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan pengujian, data hasil kuesioner terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitasnya, fungsinya untuk mengetahui tepat atau tidaknya alat ukur yang digunakan yaitu berupa item pertanyaan yang diajukan kepada responden.

4.2.1.1 Hasil Pengujian Validitas

Berikut adalah hasil uji validitasitas untuk masing masing variabel. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) diukur dengan 8 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1).

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Gaya kepemimpinan (X_1)

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

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 dapat dilihat 8 item variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai $r_{hitung} > 0,30$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item variabel gaya kepemimpinan (X_1) valid. Artinya alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik yang berarti dapat mengukur variabel gaya kepemimpinan (X_1) yang diteliti.

Variabel Konflik Peran (X_2) diukur dengan 4 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel konflik peran (X_2).

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Konflik Peran (X_2)

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

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.10 dapat dilihat 4 item variabel konflik peran (X_2) memiliki nilai $r_{hitung} > 0,30$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item variabel Konflik Peran (X_2) valid. Artinya alat ukur berupa

pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik yang berarti dapat mengukur variabel konflik peran (X_2) yang diteliti.

Variabel kelebihan peran (X_3) diukur dengan 3 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel kelebihan peran (X_3).

Tabel 4.11

Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Kelebihan Peran (X_3)

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

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 dapat dilihat 3 item variabel kelebihan peran (X_3) memiliki nilai $r_{hitung} > 0,30$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item variabel kelebihan peran (X_3) valid. Artinya alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik yang berarti dapat mengukur variabel Kelebihan Peran (X_3) yang diteliti.

Variabel kecerdasan spiritual (X_4) diukur dengan 9 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel kecerdasan spiritual (X_4).

Tabel 4.12

Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X_4)

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

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 dapat dilihat 9 item variabel kecerdasan spiritual (X_4) memiliki nilai $r_{hitung} > 0,30$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item variabel kecerdasan spiritual (X_4) valid. Artinya alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik yang berarti dapat mengukur variabel kecerdasan spiritual (X_4) yang diteliti.

Variabel kinerja auditor (Y) diukur dengan 4 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel kinerja auditor (Y).

Tabel 4.13

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

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 dapat dilihat 4 item Variabel kinerja auditor (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > 0,30$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item variabel kinerja auditor (Y) valid. Artinya alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik yang berarti dapat mengukur variabel kinerja auditor (Y) yang diteliti.

4.2.1.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji Reliabilitas untuk masing masing variabel.

Tabel 4.14
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

Dari tabel 4.14 di atas terlihat nilai reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis 0,6 untuk masing-masing variabel gaya kepemimpinan, konflik peran, kelebihan peran, kecerdasan spiritual dan kinerja auditor.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, konflik peran, kelebihan peran, kecerdasan spiritual dan kinerja auditor sudah memberikan hasil yang konsisten.

4.2.2 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Sebelum dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, akan dibahas dahulu mengenai deskriptif tanggapan responden untuk masing-masing variabel dari kuesioner yang telah di isi oleh responden. Untuk memudahkan penilaian terhadap jawaban responden pada setiap variabel pebelitian dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden.

4.2.2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Untuk menilai variabel

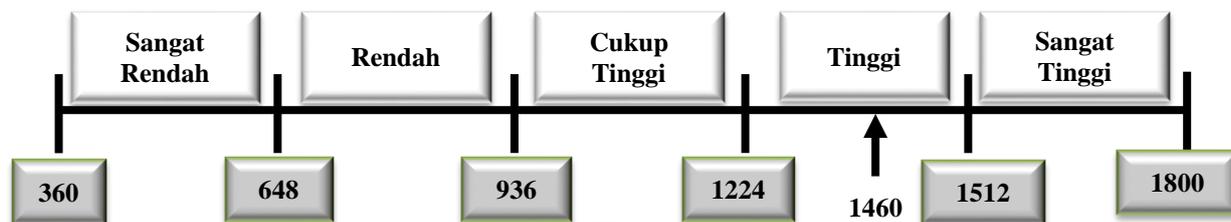
gaya kepemimpinan dalam penelitian ini digunakan dua dimensi yaitu *Consideration* (konsiderasi) dan *Initiating structure* (struktur inisiatif) yang diukur dengan 8 indikator. Hasil tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan	Alternatif Jawaban										Total	Skor
		Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)			
		f	%	f	%	F	%	F	%	F	%		
Consideration (konsiderasi)													
1.	Kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan	9	20.0	28	62.2	8	17.8	0	0.0	0	0.0	45	181
2.	Adanya saling percaya	8	17.8	31	68.9	6	13.3	0	0.0	0	0.0	45	182
3	Kekeluargaan	11	24.4	30	66.7	4	8.9	0	0.0	0	0.0	45	187
4	Menghargai gagasan bawahan	10	22.2	27	60.0	8	17.8	0	0.0	0	0.0	45	182
5	Adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan	10	22.2	24	53.3	11	24.4	0	0.0	0	0.0	45	179
Initiating structure (struktur inisiatif)													
6	Pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok	8	17.8	27	60.0	10	22.2	0	0.0	0	0.0	45	178
7	Cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas	10	22.2	32	71.1	3	6.7	0	0.0	0	0.0	45	187
8	Menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar	9	20.0	31	68.9	5	11.1	0	0.0	0	0.0	45	184
Total												1460	

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Data pada tabel 4.15 menunjukkan tanggapan responden mengenai item-item pernyataan gaya kepemimpinan dengan nilai skor total sebesar 1460. Besar tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan dapat diketahui dengan menggunakan perhitungan garis kontinum. Adapun gambaran gaya kepemimpinan berada pada garis kontunum, dapat dilihat pada gambar 4.1:



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Gambar 4.1
Gaya Kepemimpinan Pada Garis Kontinum

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berada pada kategori tinggi. Hasil tanggapan responden untuk masing-masing indikator dalam mengukur gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel distribusi tanggapan responden berikut :

Tabel 4.16

Kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	20.0
2	Setuju	28	62.2
3	cukup	8	17.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.16 menunjukkan adanya hubungan antara atasan dengan bawahan ditempat berkerja sangat dekat. Hasil tanggapan responden terlihat ada 62,2% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.17

Adanya saling percaya

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	8	17.8

2	Setuju	31	68.9
3	cukup	6	13.3
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.17 menunjukkan adanya saling percaya antara atasan, bawahan dan rekan kerja seprofesi. Hasil tanggapan responden terlihat ada 68.9% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.18

Keluargaan

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	11	24.4
2	Setuju	30	66.7
3	cukup	4	8.9
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.18 menunjukkan adanya suasana keluargaan ditempat bekerja. Hasil tanggapan responden terlihat ada 66.7% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.19

Menghargai gagasan bawahan

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	10	22.2
2	Setuju	27	60.0
3	cukup	8	17.8
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa pimpinan ditempat bekerja sangat menghargai gagasan bawahannya. Hasil tanggapan responden terlihat ada 60.0% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.20

Adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	10	22.2
2	Setuju	24	53.3
3	cukup	11	24.4
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa komunikasi antara atasan, bawahan dan rekan sekerja sangat terbuka dan menyenangkan. Hasil tanggapan responden terlihat ada 53,3% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.21

Pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	8	17.8
2	Setuju	27	60.0
3	cukup	10	22.2
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa hubungan antar anggota organisasi di tempat bekerja selalu baik dan harmonis. Hasil tanggapan responden terlihat ada 60.0% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.22**Cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas**

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	10	22.2
2	Setuju	32	71.1
3	cukup	3	6.7
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa pimpinan di tempat bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif. Hasil tanggapan responden terlihat ada 71.1% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.23**Menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar**

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	20.0
2	Setuju	31	68.9
3	cukup	5	11.1
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa pimpinan di tempat bekerja, selalu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar. Hasil tanggapan responden terlihat ada 68.9% yang menyatakan setuju.

4.2.2.2 Konflik Peran

Konflik Peran merupakan suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan

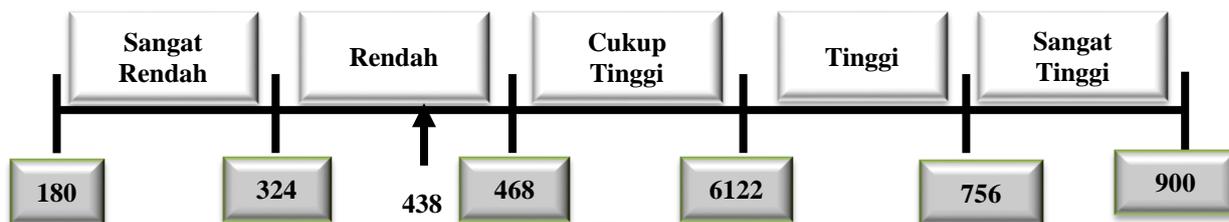
kemandirian profesional. Untuk menilai variabel konflik peran dalam penelitian ini digunakan 4 indikator yaitu bekerja dengan beberapa orang kelompok atau lebih dalam bekerja, melakukan berbagai hal yang tidak dapat diterima oleh pihak-pihak di dalam organisasi, tidak didukung material dan sumber daya dalam bekerja dan tidak ada dukungan anggota organisasi yang lain dalam bekerja. Hasil tanggapan responden terhadap konflik peran dapat dilihat pada tabel 4.24.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Terhadap Konflik Peran

No	Konflik Peran	Alternatif Jawaban										Total	Skor
		Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)			
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Bekerja dengan beberapa orang kelompok atau lebih dalam bekerja	0	0.0	0	0.0	4	8.9	21	46.7	20	44.4	45	74
2.	Melakukan berbagai hal yang tidak dapat diterima oleh pihak-pihak di dalam organisasi.	0	0.0	11	24.4	22	48.9	7	15.6	5	11.1	45	129
3	Tidak didukung material dan sumber daya dalam bekerja.	0	0.0	4	8.9	21	46.7	20	44.4	0	0.0	45	119
4	Tidak ada Dukungan anggota organisasi yang lain dalam bekerja	0	0.0	4	8.9	20	44.4	19	42.2	2	4.4	45	116
Total													438

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Data pada tabel 4.24 menunjukkan tanggapan responden mengenai item-item pernyataan konflik peran dengan nilai skor total sebesar 438. Besar tanggapan responden mengenai konflik peran dapat diketahui dengan menggunakan perhitungan garis kontinum. Adapun gambaran konflik peran berada pada garis kontinum, dapat dilihat pada gambar 4.2:



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Gambar 4.2
Konflik Peran Pada Garis Kontinum

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa konflik peran berada pada kategori rendah. Hasil tanggapan responden untuk masing - masing indikator dalam mengukur konflik peran dapat dilihat pada tabel distribusi tanggapan responden berikut :

Tabel 4.25
Bekerja dengan beberapa orang kelompok atau lebih dalam bekerja

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f _i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0.0
2	Setuju	0	0.0
3	cukup	4	8.9
4	Tidak setuju	21	46.7
5	Sangat tidak setuju	20	44.4
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa auditor tidak bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama. Hasil tanggapan responden terlihat ada 46.7% yang menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.26
Melakukan berbagai hal yang tidak dapat diterima oleh pihak-pihak di dalam organisasi

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
-----	-----------------	-----------	------------

		(f _i)	(%)
1	Sangat setuju	0	0.0
2	Setuju	11	24.4
3	cukup	22	48.9
4	Tidak setuju	7	15.6
5	Sangat tidak setuju	5	11.1
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.26 menunjukkan bahwa auditor melakukan hal-hal yang dapat diterima oleh seseorang ataupun oleh orang lain. Hasil tanggapan responden terlihat ada 48.9% yang menyatakan Kurang setuju.

Tabel 4.27

Tidak didukung material dan sumber daya dalam bekerja

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f _i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0.0
2	Setuju	4	8.9
3	cukup	21	46.7
4	Tidak setuju	20	44.4
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.27 menunjukkan bahwa auditor menerima penugasan didukung material dan sumber daya yang cukup untuk melaksanakannya. Hasil tanggapan responden terlihat ada 46.7% yang menyatakan Kurang setuju.

Tabel 4.28

Tidak ada Dukungan anggota organisasi yang lain dalam bekerja

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f _i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0.0
2	Setuju	4	8.9
3	cukup	20	44.4

4	Tidak setuju	19	42.2
5	Sangat tidak setuju	2	4.4
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.28 menunjukkan bahwa auditor menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja (sumber daya manusia) yang cukup untuk melakukannya. Hasil tanggapan responden terlihat ada 44.4% yang menyatakan Kurang setuju.

4.2.2.3 Kelebihan peran

Kelebihan peran (*role conflict*) merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu. Untuk menilai variabel kelebihan peran dalam penelitian ini digunakan 3 indikator yaitu pekerjaan dengan waktu yang terbatas, pekerjaan kelompok dilakukan sendiri dan standar kinerja yang terlalu tinggi. Hasil tanggapan responden terhadap kelebihan peran dapat dilihat pada tabel 4.29.

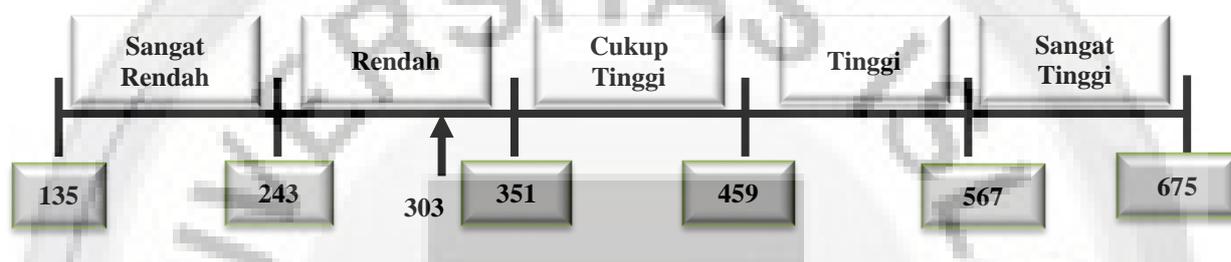
Tabel 4.29

Tanggapan Responden Terhadap Kelebihan peran

No	Konflik Peran	Alternatif Jawaban										Total	Skor
		Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)			
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Pekerjaan dengan waktu yang terbatas	0	0.0	0	0.0	8	17.8	21	46.7	15	33.3	44	81
2.	Pekerjaan kelompok dilakukan sendiri	0	0.0	4	8.9	11	24.4	22	48.9	7	15.6	44	100
3	Standar kinerja yang terlalu tinggi	0	0.0	6	13.3	22	48.9	16	35.6	0	0.0	44	122
Total													303

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Data pada tabel 4.29 menunjukkan tanggapan responden mengenai item-item pernyataan kelebihan peran dengan nilai skor total sebesar 303. Besar tanggapan responden mengenai kelebihan peran dapat diketahui dengan menggunakan perhitungan garis kontinum. Adapun gambaran kelebihan peran berada pada garis kontinum, dapat dilihat pada gambar 4.3:



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Gambar 4.3
Kelebihan peran Pada Garis Kontinum

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa kelebihan peran berada pada kategori rendah. Hasil tanggapan responden untuk masing - masing indikator dalam mengukur kelebihan peran dapat dilihat pada tabel distribusi tanggapan responden berikut :

Tabel 4.30
Pekerjaan dengan waktu yang terbatas

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0.0
2	Setuju	0	0.0
3	cukup	8	17.8
4	Tidak setuju	21	46.7
5	Sangat tidak setuju	15	33.3
	Total	45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.30 menunjukkan bahwa auditor waktu yang cukup untuk mengerjakan beberapa pekerjaan dalam suatu penugasan. Hasil tanggapan responden terlihat ada 46.7% yang menyatakan Tidak setuju.

Tabel 4.31
Pekerjaan kelompok dilakukan sendiri

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0.0
2	Setuju	4	8.9
3	cukup	11	24.4
4	Tidak setuju	22	48.9
5	Sangat tidak setuju	7	15.6
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.31 menunjukkan bahwa auditor tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang, tetapi kerjakan sendiri. Hasil tanggapan responden terlihat ada 48.9% yang menyatakan Tidak setuju.

Tabel 4.32
Standar kinerja yang terlalu tinggi

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	0	0.0
2	Setuju	6	13.3
3	cukup	22	48.9
4	Tidak setuju	16	35.6
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.32 menunjukkan standar kinerja pada pekerjaan tidak terlalu tinggi. Hasil tanggapan responden terlihat ada 48.9% yang menyatakan Kurang setuju.

4.2.2.4 Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan pada jiwa manusia. Kecerdasan spiritual merupakan potensi terpendam yang dimiliki oleh setiap orang. Untuk menilai variabel kecerdasan spiritual dalam penelitian ini digunakan 8 indikator yaitu kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), tingkat kesadaran tinggi, kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal/ Berfikir logis (berpendangan holistik), kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa atau bagaimana jika" untuk mencari jawaban mendasar dan pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggungjawab. Hasil tanggapan responden terhadap kecerdasan spiritual dapat dilihat pada tabel 4.33

Tabel 4.33

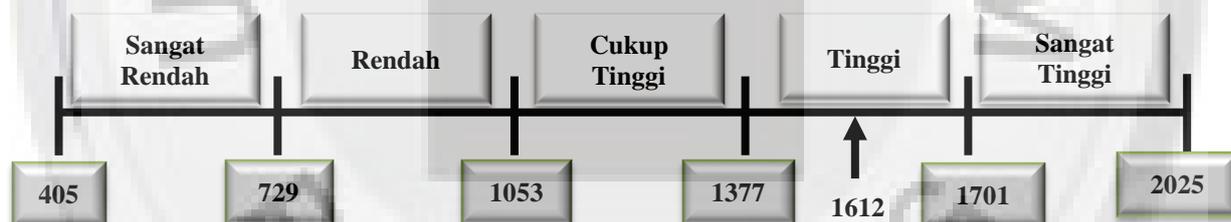
Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Spiritual

No	Konflik Peran	Alternatif Jawaban										Total	Skor
		Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)	10	22.2	27	60.0	7	15.6	0	0.0	0	0.0	44	179
2	Tingkat kesadaran tinggi	10	22.2	32	71.1	2	4.4	0	0.0	0	0.0	44	184
3	Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan	11	24.4	31	68.9	2	4.4	0	0.0	0	0.0	44	185
4	Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit	2	4.4	25	55.6	16	35.6	1	2.2	0	0.0	44	160
5	Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi	7	15.6	32	71.1	5	11.1	0	0.0	0	0.0	44	178
6	Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang	6	13.3	25	55.6	13	28.9	0	0.0	0	0.0	44	169

	tidak perlu												
7	Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal/ Berfikir logis (berpendangan holistik)	9	20.0	29	64.4	5	11.1	1	2.2	0	0.0	44	178
8	Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa atau bagaimana jika" untuk mencari jawaban mendasar	14	31.1	25	55.6	5	11.1	0	0.0	0	0.0	44	185
9	Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggungjawab	20	44.4	22	48.9	2	4.4	0	0.0	0	0.0	44	194
Total													1612

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Data pada tabel 4.33 menunjukkan tanggapan responden mengenai item-item pernyataan kecerdasan spiritual dengan nilai skor total sebesar 1612. Besar tanggapan responden mengenai kecerdasan spiritual dapat diketahui dengan menggunakan perhitungan garis kontinum. Adapun gambaran kecerdasan spiritual berada pada garis kontinum, dapat dilihat pada gambar 4.4:



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Gambar 4.4
Kecerdasan Spiritual Pada Garis Kontinum

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat kecerdasan spiritual berada pada kategori tinggi. Hasil tanggapan responden untuk masing masing indikator dalam mengukur kecerdasan spiritual dapat dilihat pada tabel distribusi tanggapan responden berikut :

Tabel 4.34**Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)**

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	10	22.2
2	Setuju	27	60.0
3	cukup	7	15.6
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Total	45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.34 menunjukkan bahwa auditor mampu beradaptasi di setiap lingkungan yang baru. Hasil tanggapan responden terlihat ada 60.0% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.35**Tingkat kesadaran tinggi**

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	10	22.2
2	Setuju	32	71.1
3	cukup	2	4.4
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Total	45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.35 menunjukkan bahwa auditor memiliki kesadaran tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil tanggapan responden terlihat ada 71.1% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.36**Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan**

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	11	24.4

2	cukup	31	68.9
3	Kurang Setuju	2	4.4
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.36 menunjukkan bahwa auditor selalu berpikir positif dalam menghadapi berbagai persoalan hidup yang dialami. Hasil tanggapan responden terlihat ada 68.9% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.37

Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	2	4.4
2	Setuju	25	55.6
3	cukup	16	35.6
4	Tidak setuju	1	2.2
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.37 menunjukkan bahwa auditor ketika disakiti oleh orang lain, biasanya mendoakan kebaikan untuk orang tersebut. Hasil tanggapan responden terlihat ada 55.6% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.38

Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	7	15.6
2	Setuju	32	71.1
3	cukup	5	11.1
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.38 menunjukkan bahwa auditor mampu memahami tujuan hidup. Hasil tanggapan responden terlihat ada 71.1% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.39

Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	13.3
2	Setuju	25	55.6
3	cukup	13	28.9
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.39 menunjukkan bahwa auditor memiliki sifat yang tidak merugikan orang lain. Hasil tanggapan responden terlihat ada 55.6% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.40

Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal/ Berfikir logis (berpendangan holistik)

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	9	20.0
2	Setuju	29	64.4
3	cukup	5	11.1
4	Tidak setuju	1	2.2
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.40 menunjukkan bahwa auditor berfikir logis dalam memandang suatu hal. Hasil tanggapan responden terlihat ada 64.4% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.41

**Kecenderungan nyata untuk bertanya ”mengapa atau bagaimana jika”
untuk mencari jawaban mendasar**

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	14	31.1
2	Setuju	25	55.6
3	cukup	5	11.1
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Total	45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.41 menunjukkan bahwa auditor senang bertanya dan mencari tahu tentang hal yang dianggap penting. Hasil tanggapan responden terlihat ada 55.6% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.42

Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggungjawab

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	20	44.4
2	Setuju	22	48.9
3	cukup	2	4.4
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
	Total	45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.42 menunjukkan bahwa auditor mengabdikan pada pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Hasil tanggapan responden terlihat ada 48.9% yang menyatakan setuju.

4.2.2.5 Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan 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.

Untuk menilai variabel kinerja auditor dalam penelitian ini digunakan 4 indikator yaitu kualitas audit, kuantitas, berpartisipasi dalam usulan konstruktif dan hubungan dengan sesama auditor. Hasil tanggapan responden terhadap kinerja auditor dapat dilihat pada tabel 4.43.

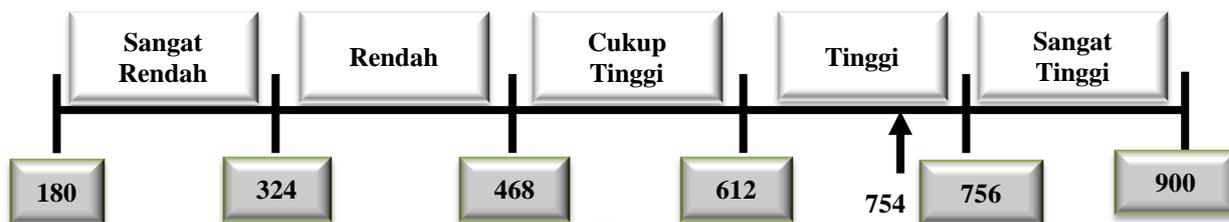
Tabel 4.43

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Auditor

No	Konflik Peran	Alternatif Jawaban										Total	Skor
		Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)			
		f	%	F	%	f	%	f	%	F	%		
1.	Kualitas audit, menunjukkan ketepatan dan keakuratan laporan audit yang dibuat.	10	22.2	26	57.8	9	20.0	0	0.0	0	0.0	45	181
2	Kuantitas adalah banyaknya tanggungjawab yang diselesaikan dalam bekerja.	13	28.9	23	51.1	9	20.0	0	0.0	0	0.0	45	184
3	Berpartisipasi dalam usulan konstruktif	8	17.8	31	68.9	6	13.3	0	0.0	0	0.0	45	182
4	Hubungan dengan sesama auditor adalah ikatan kerja sama yang erjalin antar masing-masing auditor di dalam sebuah KAP	28	62.2	16	35.6	1	2.2	0	0.0	0	0.0	45	207
Total													754

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Data pada tabel 4.43 menunjukkan tanggapan responden mengenai item-item pernyataan kinerja auditor dengan nilai skor total sebesar 754. Besar tanggapan responden mengenai kinerja auditor dapat diketahui dengan menggunakan perhitungan garis kontinum. Adapun gambaran kinerja auditor berada pada garis kontinum, dapat dilihat pada gambar 4.5:



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Gambar 4.5
Kinerja Auditor Pada Garis Kontinum

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat kinerja auditor berada pada kategori tinggi. Hasil tanggapan responden untuk masing - masing indikator dalam mengukur kinerja auditor dapat dilihat pada tabel distribusi tanggapan responden berikut :

Tabel 4.44
Kualitas audit, menunjukkan ketepatan dan keakuratan laporan audit yang dibuat

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	10	22.2
2	Setuju	26	57.8
3	cukup	9	20.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.44 menunjukkan bahwa auditor dalam menyusun laporan audit tepat dan akurat. Hasil tanggapan responden terlihat ada 57.8% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.45
Kuantitas adalah banyaknya tanggungjawab yang diselesaikan dalam bekerja

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	13	28.9
2	Setuju	23	51.1
3	cukup	9	20.0
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.45 menunjukkan bahwa auditor mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan yang lain. Hasil tanggapan responden terlihat 51.1% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.46

Berpartisipasi dalam usulan konstruktif

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	8	17.8
2	Setuju	31	68.9
3	cukup	6	13.3
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.46 menunjukkan bahwa auditor selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan. Hasil tanggapan responden terlihat 68.9% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.47

Hubungan dengan sesama

No.	Pilihan Jawaban	Frekuensi (f_i)	Persentase (%)
1	Sangat setuju	28	62.2
2	Setuju	16	35.6

3	cukup	1	2.2
4	Tidak setuju	0	0.0
5	Sangat tidak setuju	0	0.0
Total		45	100.0

Hasil tanggapan responden pada tabel 4.47 menunjukkan bahwa auditor dapat mempertahankan dan memperbaiki hubungan kepada klien dengan baik. Hasil tanggapan responden terlihat 62.2% yang menyatakan sangat setuju.

4.3 Analisis Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini akan diuji pengaruh gaya kepemimpinan, konflik peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai Variabel Pemoderasi pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung dengan menggunakan metode statistik *Moderated Regression Analysis* (MRA). Model persamaan analisis regresi moderasi dibagi menjadi 3, yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_4 + \beta_3 X_1 \cdot X_4 + e \quad (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_4 + \beta_3 X_2 \cdot X_4 + e \quad (2)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_3 + \beta_2 X_4 + \beta_3 X_3 \cdot X_4 + e \quad (3)$$

Keterangan:

Y : kinerja auditor

a : konstanta

β_1, β_3 : koefisien regresi

X_1 : gaya kepemimpinan

X_2 : konflik peran

X_3 : kelebihan peran

X_4 : kecerdasan spiritual

e : *error term*

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi moderasi, terlebih dahulu dilakukannya Uji Asumsi Klasik sebagai syarat kelayakan data untuk dilakukan uji regresi.

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

4.3.1.1 Model Persamaan Analisis Regresi Moderasi Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan spiritual dan Kinerja Auditor

a. Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas residual dari persamaan taksiran yang diperoleh menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.48
Hasil Uji Normalitas Model Regresi X_1 X_4 terhadap Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.45721674
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		.398

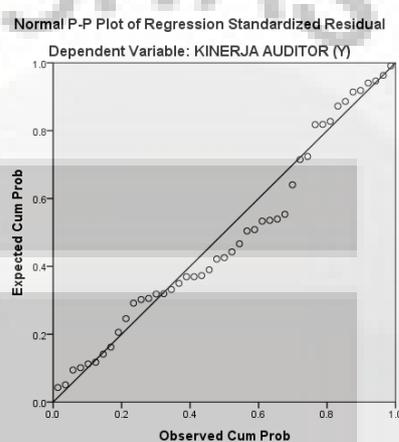
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Hasil penghitungan uji Normalitas untuk nilai residual dari model regresi MRA dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $D_{hitung} = 0,134$ dengan $p\text{-value}$ (nilai sig) sebesar 0,398. Diperoleh dari signifikansi (p) adalah 0,782 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai residual dari model berdistribusi normal.

Normalitas nilai residual juga terlihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik grafik P-P Plot.



Gambar 4.6

Grafik Uji normalitas Model Regresi X_1 X_4 terhadap Y

Berdasarkan hasil diagram *P-P Plot* dapat diketahui bahwa titik-titik berada pada garis lurus, seperti tampak pada gambar di atas. Hal ini berarti bahwa data penelitian ini telah diambil dari populasi yang terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan uji multikolinearitas dari persamaan taksiran yang diperoleh menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.49

Hasil uji Multikolonieritas Model Regresi X_1 X_4 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
GAYA KEPEMIMPIAN (X1)	.989	1.011
1 KECERDASAN SPIRITUAL (X4)	.919	1.089
X1X4	.919	1.089

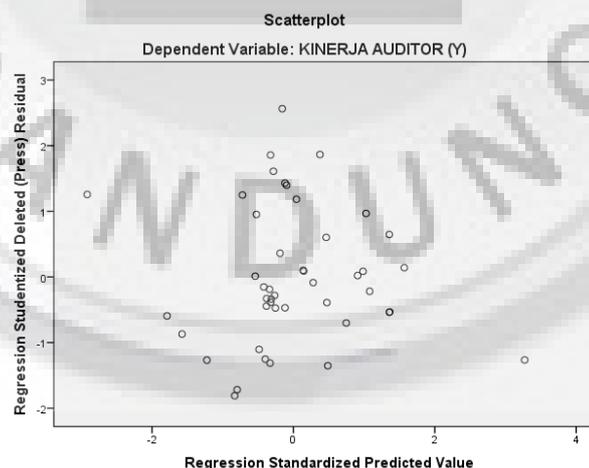
a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga variabel lebih kecil dari 10, maka bisa disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi persoalan multikolinearitas dan layak digunakan.

c. Uji Asumsi Heterokedastisitas

Hasil sebaran data untuk uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.7

Grafik Uji Heterokedastisitas Model Regresi X_1 X_4 terhadap Y

Berdasarkan gambar 4.7 *scatter plot* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik temu tidak membentuk pola tertentu dan sebagian besar menyebar. Hal ini berarti bahwa model regresi diasumsikan tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

4.3.1.2 Model Persamaan Analisis Regresi Moderasi Konflik Peran, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor

a. Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas residual dari persamaan taksiran yang diperoleh menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.50

Hasil Uji Normalitas Model Regresi X_2 X_4 terhadap Y One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.56242753
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.110
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.738
Asymp. Sig. (2-tailed)		.648

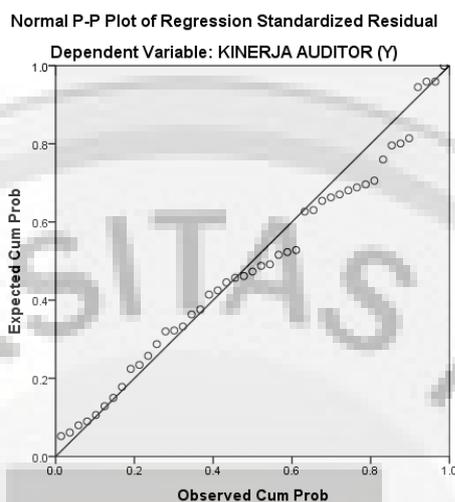
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Hasil penghitungan uji Normalitas untuk nilai residual dari model regresi MRA dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $D_{hitung} = 0,110$ dengan *p-value* (nilai sig) sebesar 0,648. Diperoleh dari signifikansi (*p*) adalah 0,648 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai residual dari model berdistribusi normal.

Normalitas nilai residual juga terlihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik grafik P-P Plot



Gambar 4.8

Grafik Uji normalitas Model Regresi X_2 X_4 terhadap Y

Berdasarkan hasil diagram *P-P Plot* dapat diketahui bahwa titik-titik berada pada garis lurus, seperti tampak pada gambar di atas. Hal ini berarti bahwa data penelitian ini telah diambil dari populasi yang terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan uji multikolinearitas dari persamaan taksiran yang diperoleh menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.51

Hasil uji Multikolonieritas Model Regresi X_2X_4 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 KONFLIK PERAN (X2)	.779	1.284

KECERDASAN SPIRITUAL (X4)	.656	1.525
X2X4	.603	1.658

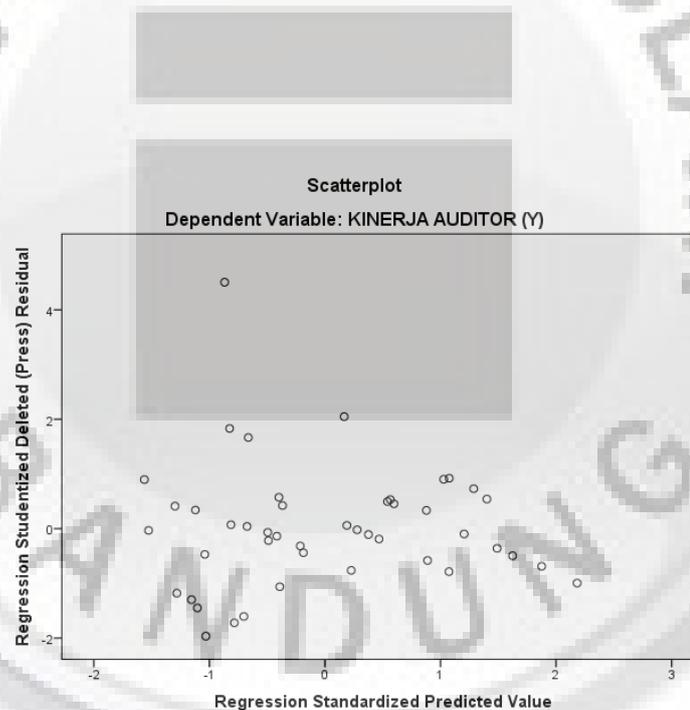
a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) keempat variabel lebih kecil dari 10, maka bisa disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi persoalan multikolinearitas dan layak digunakan.

c. Uji Asumsi Heterokedastisitas

Hasil sebaran data untuk uji heterkedastistias dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.9

Grafik Uji Heterokedastisitas Model Regresi X_2 X_4 terhadap Y

Berdasarkan gambar 4.9 *scatter plot* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik temu tidak membentuk pola tertentu dan sebagian besar menyebar. Hal ini berarti bahwa model regresi diasumsikan tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

4.3.1.3 Model Persamaan Analisis Regresi Moderasi Kelebihan Peran, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor

a. Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas residual dari persamaan taksiran yang diperoleh menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.52
Hasil Uji Normalitas Model Regresi X_3 X_4 terhadap Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

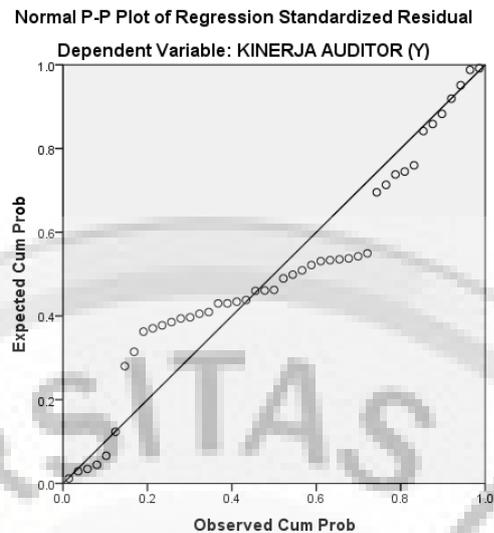
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.63121634
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.182
	Negative	-.180
Kolmogorov-Smirnov Z		1.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil penghitungan uji Normalitas untuk nilai residual dari model regresi MRA dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $D_{hitung} = 0,182$ dengan *p-value* (nilai sig) sebesar 0,102. Diperoleh dari signifikansi (*p*) adalah 0,102 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai residual dari model berdistribusi normal.

Normalitas nilai residual juga terlihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik grafik P-P Plot.



Gambar 4.10

Grafik Uji normalitas Model Regresi X_3 X_4 terhadap Y

Berdasarkan hasil diagram *P-P Plot* dapat diketahui bahwa titik-titik berada pada garis lurus, seperti tampak pada gambar di atas. Hal ini berarti bahwa data penelitian ini telah diambil dari populasi yang terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan uji multikolinearitas dari persamaan taksiran yang diperoleh menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.53

Hasil uji Multikolonieritas Model Regresi X_3 X_4 terhadap Y

Coefficients^a

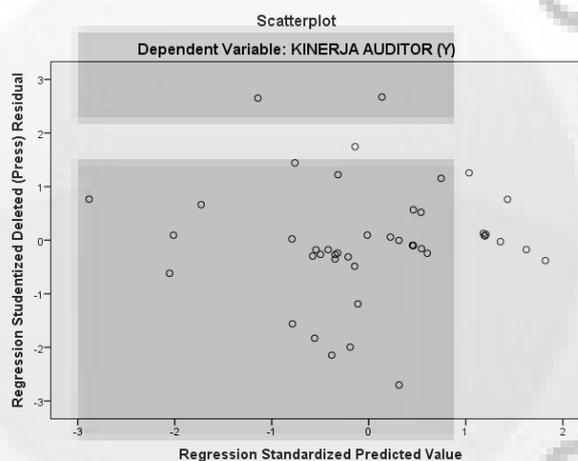
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
KELEBIHAN PERAN (X_3)	.883	1.133
1 KECERDASAN SPIRITUAL (X_4)	.776	1.289
X3X4	.757	1.321

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga variabel lebih kecil dari 10, maka bisa disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi persoalan multikolinearitas dan layak digunakan.

c. Uji Asumsi Heterokedastisitas

Secara grafik scatterplot, hasil sebaran data untuk uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.11

Grafik Uji Heterokedastisitas Model Regresi X_3 X_4 terhadap Y

Berdasarkan gambar 4.11 *scatter plot* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik temu tidak membentuk pola tertentu dan sebagian besar menyebar. Hal ini berarti bahwa model regresi diasumsikan tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

4.3.2 Persamaan Analisis Regresi Moderasi

Persamaan Analisis Regresi Moderasi digunakan untuk memprediksi dan menguji perubahan yang terjadi pada Kinerja auditor yang dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas dan diperkuat atau diperlemah oleh satu variabel moderasi.

4.3.2.1 Persamaan Analisis Regresi Moderasi Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien regresi dan nilai konstanta seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.54
Hasil Koefisien Model Regresi X_1 X_4 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.335	.553		.606	.548
1 GAYA KEPEMIMPINAN (X_1)	.827	.124	.630	6.692	.000
KECERDASAN SPIRITUAL (X_4)	.400	.148	.265	2.711	.010
X_1X_4	.359	.074	.471	4.827	.000

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Persamaan regresi yang menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh kecerdasan spiritual adalah:

$$Y = 0,335 + 0,827 X_1 + 0,400 X_3 + 0,359 X_1 X_4$$

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,827 menjelaskan besarnya perubahan skor kinerja auditor karena pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Tanda positif menunjukkan arah hubungan berbanding lurus (sejalan). Jadi pada saat ada kenaikan skor variabel

gaya kepemimpinan maka skor kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,827 dengan anggapan faktor yang lain konstan (tidak berubah). Jadi semakin sesuai gaya kepemimpinan maka kinerja auditor akan semakin tinggi (baik).

Koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual (X_4) sebesar 0,400 menunjukkan besarnya perubahan kinerja auditor (Y) karena pengaruh variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor. Tanda positif menunjukkan arah hubungan yang berbanding lurus (sejalan). Jadi setiap ada kenaikan satu satuan skor variabel kecerdasan spiritual (X_4) maka kinerja auditor akan naik sebesar 0,400 dengan anggapan faktor yang lain konstan (tidak berubah). Jadi semakin tinggi kecerdasan spiritual (X_4) maka kinerja auditor akan semakin tinggi (baik).

Koefisien regresi variabel moderasi X_1X_4 (interaksi X_1 X_4) yang merupakan interaksi antara gaya kepemimpinan dan kecerdasan spiritual diperoleh bertanda positif sebesar 0,359.

4.3.2.2 Persamaan Analisis Regresi Moderasi Konflik Peran, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien regresi dan nilai konstanta seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.55

Hasil Koefisien regresi Model Regresi X_2 X_4 terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.537	.680		6.675	.000
KONFLIK PERAN (X_2)	-.970	.171	-.738	-5.657	.000
KECERDASAN SPIRITUAL (X_4)	.474	.215	.313	2.204	.033
X_2X_4	.041	.092	.065	.442	.661

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Persamaan regresi yang menjelaskan pengaruh konflik peran dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh kecerdasan spiritual adalah:

$$Y = 4,537 - 0,970 X_2 + 0,474 X_4 + 0,041 X_2.X_4$$

Koefisien regresi variabel konflik peran (X_2) sebesar -0,970 menjelaskan besarnya perubahan skor kinerja auditor karena pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Tanda negatif menunjukkan arah hubungan berbanding terbalik. Jadi pada saat ada kenaikan skor variabel konflik peran maka skor kinerja auditor akan menurun sebesar 0,970 poin dengan anggapan faktor yang lain konstan (tidak berubah). Jadi semakin tinggi konflik peran maka kinerja auditor akan semakin rendah.

Koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual (X_4) sebesar 0,474 menunjukkan besarnya perubahan kinerja auditor (Y) karena pengaruh variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor. Tanda positif menunjukkan arah hubungan yang berbanding lurus (sejalan). Jadi setiap ada kenaikan satu satuan skor variabel kecerdasan spiritual (X_4) maka kinerja auditor akan naik sebesar 0,474 dengan anggapan faktor yang lain konstan (tidak berubah). Jadi semakin tinggi kecerdasan spiritual (X_4) maka kinerja auditor akan semakin tinggi (baik).

Koefisien regresi variabel moderasi X_2X_4 (interaksi X_2X_4) yang merupakan interaksi antara konflik peran dan kecerdasan spiritual diperoleh bertanda positif sebesar 0,041.

4.3.2.3 Persamaan Analisis Regresi Moderasi Kelebihan Peran, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien regresi dan nilai konstanta seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.56
Hasil Koefisien regresi Model Regresi X_3 X_4 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.628	.682		6.789	.000
1 KELEBIHAN PERAN (X_3)	-.681	.164	-.570	-4.143	.000
KECERDASAN SPIRITUAL (X_4)	.146	.222	.096	.658	.514
X_3X_4	.237	.116	.305	2.053	.046

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Persamaan regresi yang menjelaskan pengaruh kelebihan peran dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh kecerdasan spiritual adalah:

$$Y = 4,628 - 0,681X_3 + 0,146 X_3 + 0,237 X_3 X_4$$

Koefisien regresi variabel kelebihan peran (X_3) sebesar -0,681 menjelaskan besarnya perubahan skor kinerja auditor karena pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor. Tanda positif menunjukkan arah hubungan berbanding terbalik. Jadi pada saat ada peningkatan kelebihan peran maka skor kinerja auditor akan turun sebesar 0,681 dengan anggapan faktor yang lain konstan (tidak berubah). Jadi semakin tinggi kelebihan peran maka Kinerja auditor akan semakin rendah.

Koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual (X_4) sebesar 0,146 menunjukkan besarnya perubahan kinerja auditor (Y) karena pengaruh variabel

Kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor. Tanda positif menunjukkan arah hubungan yang berbanding lurus (sejalan). Jadi setiap ada kenaikan satu satuan skor variabel kecerdasan spiritual (X_4) maka kinerja auditor akan naik sebesar 0,146 dengan anggapan faktor yang lain konstan (tidak berubah). Jadi semakin tinggi kecerdasan spiritual (X_4) maka kinerja auditor akan semakin tinggi (baik).

Koefisien regresi variabel moderasi X_3X_4 (interaksi X_3X_4) yang merupakan interaksi antara kelebihan peran dan kecerdasan spiritual diperoleh bertanda positif sebesar 0,237.

4.3.3 Koefisien Determinasi

4.3.3.1 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor

Tabel di bawah merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi untuk persamaan regresi yang diperoleh.

Tabel 4.57

Hasil Koefisien determinasi Model Regresi X_1 X_4 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.615	.47365

a. Predictors: (Constant), X_1X_4 , GAYA KEPEMIMPINAN (X_1), KECERDASAN SPIRITUAL (X_4)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Hasil yang diperoleh menunjukkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor sebesar 0,641 (64,1%). Sedangkan $100\% - 64,1\% = 35,9\%$ lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.3.3.2 Koefisien Determinasi Konflik Peran, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor

Tabel di bawah merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi untuk persamaan regresi yang diperoleh.

Tabel 4.58

Hasil Koefisien determinasi Model Regresi X₂ X₄ terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.417	.58264

a. Predictors: (Constant), X₂X₄, KONFLIK PERAN (X₂), KECERDASAN SPIRITUAL (X₄)

b. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Hasil yang diperoleh menunjukkan konflik peran terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor sebesar 0,457 (45,7%). Sedangkan $100\% - 45,7\% = 54,3\%$ lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.3.3.2 Koefisien Determinasi Kelebihan Peran, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Auditor

Tabel di bawah merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi untuk persamaan regresi yang diperoleh.

Tabel 4.59

Hasil Koefisien determinasi Model Regresi X₃ X₄ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.266	.65390

a. Predictors: (Constant), X₃X₄, KELEBIHAN PERAN (X₃), KECERDASAN SPIRITUAL (X₄)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Hasil yang diperoleh menunjukkan kelebihan peran terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor sebesar 0,316 (31,6%). Sedangkan $100\% - 31,6\% = 68,4\%$ lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

4.3.4.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

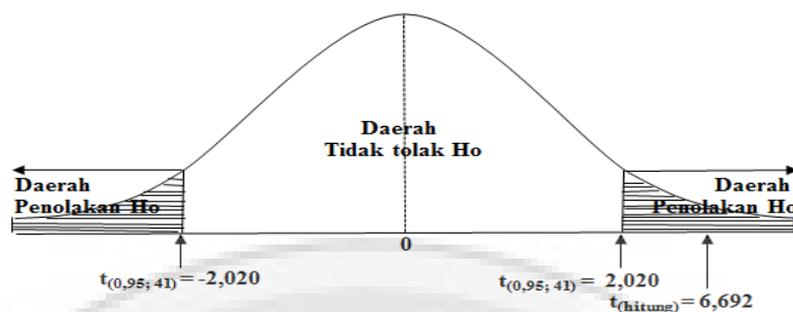
Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh nyata dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah :

$H_0 : \beta_1 = 0$ Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 4.54 diperoleh nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 6,692 dengan signifikansi 0,000.

Hasil perbandingan nilai t_{hitung} dengan nilai tabel dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 4.12

Diagram daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 X_1 terhadap Y

Karena nilai t_{hitung} X_1 (6,692) lebih besar dari t_{tabel} (2,020) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka, H_0 ditolak sehingga H_a diterima. Jadi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor .

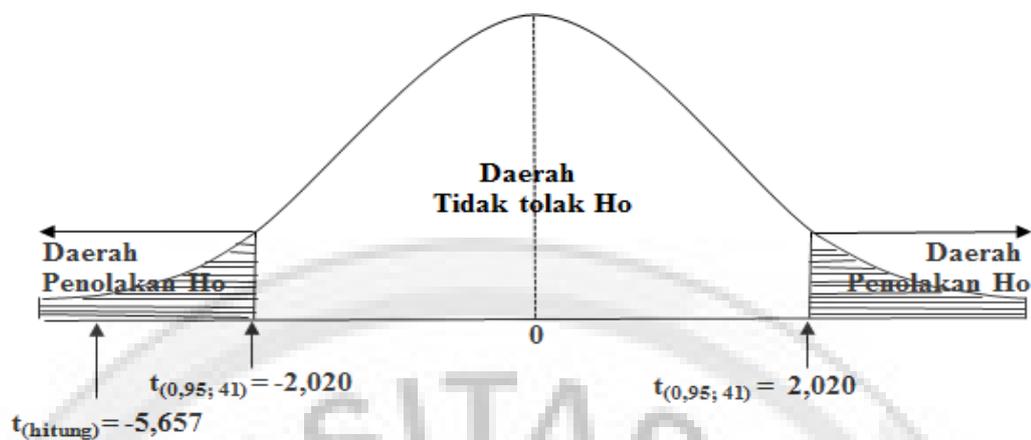
4.3.4.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh nyata dari konflik peran terhadap kinerja auditor. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah :

- $H_0 : \beta_1 = 0$ Konflik peran tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor
- $H_1 : \beta_1 \neq 0$ Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 4.55 diperoleh nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi konflik peran (X_2) sebesar -5,657 dengan signifikansi 0,000.

Hasil perbandingan nilai t_{hitung} dengan nilai tabel dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 4.13

Diagram daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 X_2 terhadap Y

Karena nilai t_{hitung} X_2 (-5,657) lebih kecil dari negatif t_{tabel} (-2,020) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima. Jadi, konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

4.3.4.3 Pengujian Hipotesis Pengaruh Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Auditor

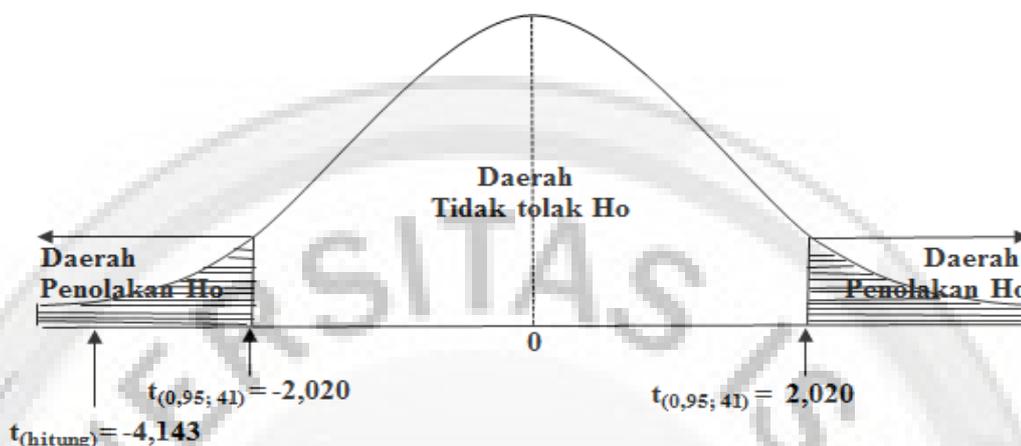
Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh nyata dari kelebihan peran terhadap kinerja auditor. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah :

$H_0 : \beta_1 = 0$ Kelebihan peran tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 4.56 diperoleh nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi kelebihan peran (X_3) sebesar -4,143 dengan signifikansi 0,000.

Hasil perbandingan nilai t_{hitung} dengan nilai tabel dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 4.14

Diagram daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 X_3 terhadap Y

Karena nilai t_{hitung} X_3 (-4,143) lebih kecil dari negatif t_{tabel} sebesar -2,020 (-4,143 < -2,020) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima. Jadi, kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

4.3.4.4 Pengujian Hipotesis Kecerdasan Spiritual Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

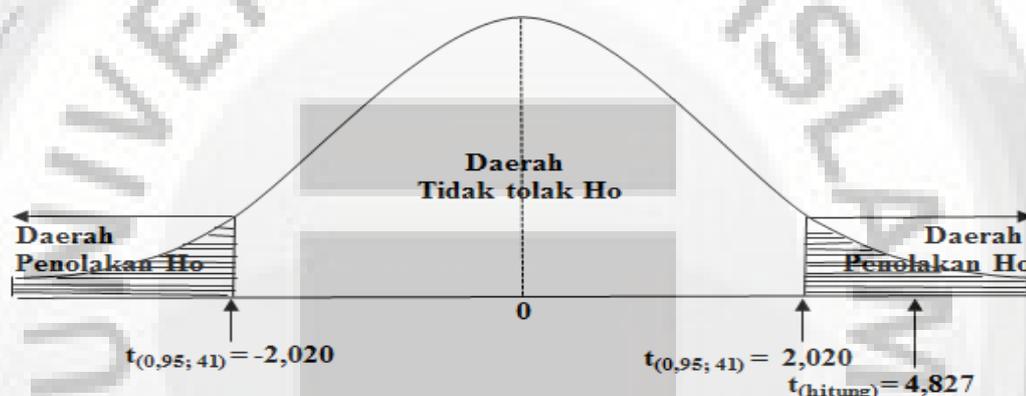
Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh Moderating terhadap hubungan X_1 terhadap Y . Adapun hipotesis yang akan diuji adalah :

$H_0 : \beta_3 = 0$ Interaksi gaya kepemimpinan dengan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan adanya kecerdasan spiritual

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ Gaya kepemimpinan dengan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 4.54 diperoleh nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi interaksi gaya kepemimpinan dan kecerdasan spiritual (X_1X_4) sebesar 4,827 dengan signifikansi 0,000.

Hasil perbandingan nilai t_{hitung} dengan nilai tabel dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 4.15

Diagram daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 X_1X_4 terhadap Y

Karena nilai t_{hitung} interaksi X_1X_4 (4,827) lebih besar dari t_{tabel} (2,020) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor artinya kecerdasan spiritual memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

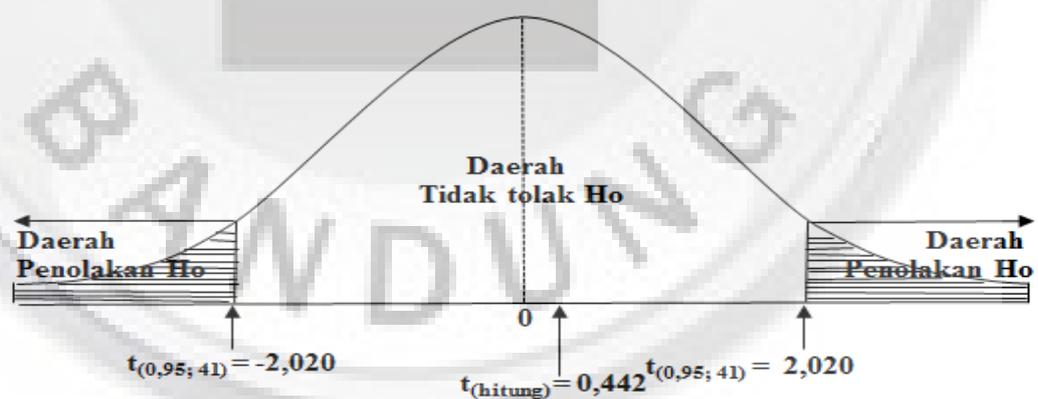
4.3.4.5 Pengujian Hipotesis Kecerdasan Spiritual Memoderasi Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh Moderating terhadap hubungan X_2 terhadap Y . Adapun hipotesis yang akan diuji adalah :

- $H_0 : \beta_3 = 0$ Interaksi konflik peran dengan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan adanya kecerdasan spiritual
- $H_1 : \beta_3 \neq 0$ Konflik peran dengan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 4.55 diperoleh nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi interaksi konflik peran dan kecerdasan spiritual (X_2X_4) sebesar 0,442 dengan signifikansi 0,661.

Hasil perbandingan nilai t_{hitung} dengan nilai tabel dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 4.16

Diagram daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 X_2X_4 terhadap Y

Karena nilai t_{hitung} interaksi X_2X_4 (0,442) berada diantara nilai positif dan nilai negatif t_{tabel} sebesar 2,020 ($-2,020 < 0,442 < 2,020$) dan nilai signifikansi $0,661 >$

0,05, maka tidak menolak H_0 dan hipotesis alternatif tidak diterima. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak signifikan mempengaruhi hubungan konflik peran terhadap kinerja auditor artinya kecerdasan spiritual tidak memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.

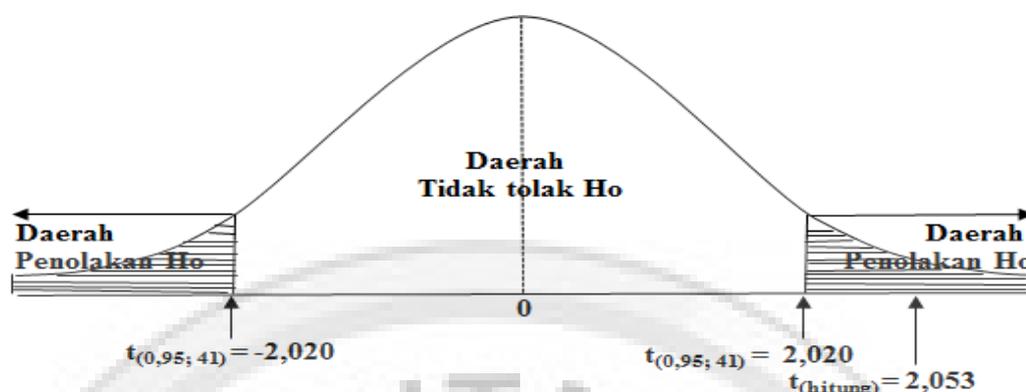
4.3.4.6 Kecerdasan Spiritual Memoderasi Pengaruh Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh Moderating terhadap hubungan X_3 terhadap Y . Adapun hipotesis yang akan diuji adalah :

- | | |
|------------------------|---|
| $H_0 : \beta_3 = 0$ | Interaksi kelebihan peran dengan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan adanya kecerdasan spiritual |
| $H_1 : \beta_3 \neq 0$ | Kelebihan peran dengan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor |

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 4.56 diperoleh nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi interaksi kelebihan peran dan kecerdasan spiritual (X_3X_4) sebesar 2,053 dengan signifikansi 0,046.

Hasil perbandingan nilai t_{hitung} dengan nilai tabel dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 4.17

Diagram daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 X_3X_4 terhadap Y

Karena nilai t_{hitung} interaksi X_3X_4 (2,053) lebih besar dari t_{tabel} (2,020) dan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$, maka H_0 diterima sehingga H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi hubungan kelebihan peran terhadap kinerja auditor artinya kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis pertama (H_1) memiliki nilai nilai t_{hitung} X_1 (6,692) lebih besar dari t_{tabel} (2,020) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Jadi gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja auditor. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor diukur menggunakan 8 indikator dan dibuat pertanyaan menjadi 8 butir pernyataan. Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel gaya kepemimpinan. Hal ini menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung baik artinya

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. Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan, seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahnya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi dapat dijelaskan, hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor adalah apabila seorang auditor memiliki gaya kepemimpinan yang baik, maka kinerja auditornya akan meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan gaya kepemimpinan seseorang akan sesuai dengan tujuan yang diharapkan sehingga dapat mendatangkan hasil yang diharapkan. Penelitian ini, didukung oleh Trisnaningsih (2007) menyebutkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor.

4.4.2 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis pertama (H2) memiliki nilai t_{hitung} X_2 (-5,657) lebih kecil dari negatif t_{tabel} (-2,020) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H2 diterima. Jadi konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor diukur menggunakan 4 indikator dan dibuat pertanyaan menjadi 4 butir pernyataan. Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab tidak setuju terhadap pernyataan-

pernyataan tentang variabel konflik peran. Hal ini menyatakan bahwa, sebagian besar auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung memiliki konflik peran yang rendah artinya auditor dapat mengatasi stress dalam bekerja, namun auditor sewaktu-waktu dapat pula mengalami stress dalam bekerja. Stress 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).

Jadi dapat dijelaskan, hubungan antara konflik peran dengan kinerja auditor adalah apabila seorang auditor memiliki konflik peran yang tinggi, maka kinerja auditornya akan menurun. Kondisi tersebut menyebabkan membuat auditor mengalami tekanan dan *stress* dalam bekerja. Hal ini membuat seorang auditor akan mengalami penurunan kinerja. Penelitian ini, didukung oleh Fanani, dkk (2008) Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

4.4.3 Pengaruh Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis pertama (H3) memiliki nilai $t_{hitung} X_3$ (-4,143) lebih kecil dari negatif t_{tabel} sebesar -2,020 ($-4,143 < -2,020$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H3 diterima. Jadi kelebihan peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor diukur menggunakan 3 indikator dan dibuat pertanyaan menjadi 3 butir pernyataan. Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel kelebihan peran. Hal ini

menyatakan bahwa, sebagian besar auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung memiliki kelebihan peran yang rendah artinya auditor dapat mengatasi pekerjaannya, namun auditor sewaktu-waktu dapat pula tidak dapat mengatasi pekerjaannya karena banyaknya pekerjaan dengan waktu yang terbatas. Hal tersebut bisa berdampak pada kinerja auditor yang cenderung menurun karena menyebabkan terjadinya tekanan atau stres pada auditor (Agustina : 2009)

Jadi dapat dijelaskan, hubungan antara kelebihan peran dengan kinerja auditor adalah apabila seorang auditor memiliki kelebihan peran yang tinggi, maka kinerja auditornya akan menurun. Kondisi tersebut terjadi, akibat auditor mengalami banyak pekerjaan dalam mengaudit dan menyebabkan banyak tekanan baik dari pihak perusahaan maupun pihak pemimpin tim. Hal ini membuat seorang auditor akan mengalami penurunan kinerja. Penelitian ini, didukung oleh Agustina (2009) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelebihan secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor junior yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang memiliki kerjasama dengan empat besar kantor akuntan publik di DKI Jakarta.

4.4.4 Kecerdasan Spiritual Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis pertama (H4) memiliki nilai t_{hitung} interaksi X_1X_4 (4,827) lebih besar dari t_{tabel} (2,020), menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor artinya kecerdasan spiritual memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, kecerdasan spiritual dapat dikatakan

sebagai *Quasi moderasi*. *Quasi moderasi* merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang sekaligus menjadi variabel independen. Jadi dalam penelitian ini variabel kecerdasan spiritual dapat dikatakan sebagai variabel yang dapat memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor namun juga sekaligus dapat berfungsi sebagai variabel yang secara langsung mempengaruhi Kinerja auditor

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, hal ini berdampak pada kinerja bawahannya. Jadi dapat dijelaskan bahwa, kecerdasan spiritual dapat memperkuat gaya kepemimpinan seseorang, sehingga kinerja auditor akan meningkat.

4.4.5 Kecerdasan Spiritual Memoderasi Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis pertama (H4) nilai t_{hitung} interaksi X_2X_4 (0,442) berada diantara nilai positif dan nilai negatif t_{tabel} sebesar 2,020 ($-2,020 < 0,442 < 2,020$) dan nilai signifikansi $0,661 > 0,05$, maka H4 tidak diterima. Hasil uji signifikansi Menunjukkan bahwa, interaksi konflik peran dan kecerdasan spiritual (X_2X_4) terhadap kinerja auditor (Y) tidak signifikan. Maka Kecerdasan spiritual bukan

merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Jadi dalam penelitian ini variabel Kecerdasan spiritual tidak dapat memoderasi pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja auditor.

Ditolaknya penelitian ini, diduga karena kecerdasan spiritual seseorang belum mampu dalam menyelesaikan masalah.. Pekerjaan yang berbeda dalam satu waktu dapat diselesaikan dengan kecerdasan lainnya. Karena menurut vendy (2010) ada tiga kecerdasan dalam diri seseorang manusia yaitu : kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

4.4.6 Kecerdasan Spiritual Memoderasi Pengaruh Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Pengujian hipotesis pertama (H4) memiliki nilai t_{hitung} interaksi X_3X_4 (2,053) lebih besar dari t_{tabel} (2,020), hal Ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi hubungan kelebihan peran terhadap kinerja auditor artinya kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor. Berdasarkan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$, maka Kecerdasan spiritual dapat dikatakan sebagai *Pure moderasi*. *Pure moderasi* merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen. Jadi dalam penelitian ini variabel Kecerdasan spiritual dapat dikatakan sebagai variabel yang dapat memoderasi pengaruh Kelebihan Peran terhadap Kinerja auditor.

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. Jadi dapat dijelaskan bahwa, kecerdasan spiritual dapat memperlemah konflik peran seseorang, sehingga kinerja auditor akan meningkat.

