

**PENGARUH *ROLE STRESS* TERHADAP KINERJA AUDITOR
DENGAN *EMOTIONAL QUOTIENT* SEBAGAI VARIABEL
MODERATING
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Di Bali)**

¹Made Dewi Ermawati, ¹Ni Kadek Sinarwati, ²Edy Sujana

Jurusan Akuntansi Program S1
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: {dewiermawati31@yahoo.com, kadeksinar20@gmail.com,
ediesujana_bali@yahoo.com} @undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor dengan *emotional quotient* sebagai variabel moderating pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Role stress* tersebut meliputi *role conflict* dan *role ambiguity*. Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Akuntan Publik di Bali sebanyak 8 KAP. Populasi penelitian yaitu auditor independen yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Bali yang berjumlah 84 auditor. Sampel yang digunakan sebanyak 69 auditor. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, yang diukur menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji analisis regresi berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan menggunakan *software Statical Product and service solution* (SPSS) Versi 17.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja auditor, (2) interaksi antara *role conflict* dengan *emotional quotient* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, (3) interaksi antara *role ambiguity* dengan *emotional quotient* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: *Emotional Quotient*, Kinerja auditor, *Role Ambiguity*, *Role Conflict*, *Role stress*.

Abstract

This study was intended to identify the impact of role stress on the performance of auditors with emotional quotient as a moderating variable at the Offices of Public Accountants in Bali. The role stress included the role conflict and role ambiguity. The study was conducted at 8 Offices of Public Accountants in Bali. The population of the study included the independent auditors employed at the Offices of Public Accountants in Bali totaling 84. The sample included 69 auditors. The data were collected through questionnaire measured by likert scale. The data were analyzed using the multiple regression analysis test and the Moderated Regression Analysis (MRA) assisted with the Statistical Product and Service Solution (SPSS) software version 17.0.

The result of the study showed that (1) the role conflict and role ambiguity contributed simultaneously and significantly on the performance of auditors; (2) the interaction between the role conflict and emotional quotient significantly affected the performance of auditors; (3) the interaction between the role ambiguity and emotional quotient significantly contributed to the performance of auditors.

Keywords: *Emotional Quotient*, Performance Of Auditors, *Role Ambiguity*, *Role Conflict*, *Role Stress*.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman pemenuhan akan ketersediaan tenaga kerja dalam dunia industri dan bisnis kian beragam. Namun dewasa ini profesi sebagai akuntan publik merupakan salah satu profesi yang banyak diminati masyarakat. Seperti audit adalah jasa profesi yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) dan dilaksanakan oleh seorang auditor yang sifatnya sebagai jasa pelayanan. Dimana seorang akuntan publik dalam melakukan audit atas laporan keuangan tidak semata-mata bekerja untuk kepentingan kliennya, melainkan juga untuk pihak lain yang berkepentingan dalam laporan audit. Untuk dapat mempertahankan kepercayaan dari klien dan dari pemakai laporan keuangan lainnya, akuntan publik dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai. Tugas seorang akuntan publik yaitu memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Di dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) dibutuhkan seorang auditor yang *independent*, dimana akan mengambil keputusan tidak berdasarkan kepentingan klien, pribadi, maupun pihak lainnya, melainkan dimana berdasarkan fakta dan bukti yang berhasil dikumpulkan selama penugasan (Hery, 2005). Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berada di dalam suatu Kantor Akuntan Publik merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Untuk mewujudkan KAP yang berkualitas dan profesional sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, dimana sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Zaenal Fanani, *et al.* 2007).

Namun berbagai kasus skandal akuntansi mengenai audit belakangan ini

mempengaruhi kinerja auditor dan menimbulkan dampak yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik. Seperti contoh kasus di Indonesia, PT. Kimia Farma Tbk yaitu dimana terdapat *overstated* pada laba bersih per 31 Desember 2001. Bank Lippo yang menerbitkan dua laporan keuangan yang berbeda, dimana kedua laporan keuangan diklaim telah diaudit, yang pada kenyataannya hal tersebut tidak benar adanya. Dan di luar Indonesia yaitu Amerika, Enron Corporation, sebuah perusahaan besar dibidang energi yang melakukan rekayasa laporan keuangan dalam hitungan miliaran *dollar*. Selama tujuh tahun Enron melebih-lebihkan laba bersih dan menutup-nutupi utang yang dimiliki. Auditor independen, Arthur Andersen diduga ikut berperan dalam menyusun laporan keuangan kreatif Enron Corporation. Dengan adanya beberapa contoh kasus pelanggaran tersebut diharapkan kedepannya bisa menjadi pembelajaran bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia khususnya Bali dengan memperbaiki kinerja yang dilakukan agar lebih baik. Karena dampak yang ditimbulkan jika kinerja yang dilakukan dalam menjalankan tugas kurang baik auditor pasti menemukan kondisi dimana rentan mengalami stress kerja akibat tekanan peran (*role stress*).

Stress karena peran atau tugas (*role stress*) yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja (Sopiah, 2008). Namun stres yang ditimbulkan sering berkaitan dengan adanya sebuah konflik peran dan ketidakjelasan peran di dalamnya. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi. Sedangkan ketidakjelasan peran muncul karena akibat dari tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Zaenal

Fanani *et al*, 2007). Karena adanya konflik peran dan ketidakjelasan peran merupakan suatu hal yang cukup berpengaruh dalam suatu pekerjaan yang dimana tidak hanya bagi auditor itu sendiri, dalam hubungannya dengan tekanan pekerjaan akan menimbulkan dampak, dimana kepuasan kerja tidak sesuai, dan menurunnya tingkat suatu kinerja individu yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan harapan organisasi atau masing-masing individu tersebut.

Berdasarkan hal-hal negatif yang dapat timbul dari adanya sebuah tekanan peran maka dari itu dapat dicegah dengan mengontrol kecerdasan emosional dari masing-masing individu, karena kecerdasan emosional juga ikut memiliki peranan dalam suatu kinerja auditor, yaitu dimana menurut, Goleman (2002) kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Karena kecerdasan emosional itu sendiri menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta dalam hal untuk menanggapi apa yang kita katakan dengan tepat, sehingga dapat mengontrol dengan efektif emosi yang dimana kita gunakan dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Yang dimana, pada kenyataannya perlu diakui bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan di sekolah, tempat kerja, dan dalam berkomunikasi di lingkungan masyarakat (Reza Surya, 2004).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut 1) Apakah *role conflict* dengan *role ambiguity* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja auditor?, 2) Apakah interaksi antara *role conflict* dengan *emotional quotient* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor?, 3) Apakah interaksi antara *role ambiguity* dengan *emotional quotient* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor?

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut, 1) Menganalisis pengaruh

role conflict dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. 2) Menganalisis pengaruh interaksi antara *role conflict* dengan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor. 3) Menganalisis pengaruh interaksi antara *role ambiguity* dengan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Rahmawati (2011) dengan judul pengaruh *Role Stress* terhadap kinerja auditor dengan *Emotional Quotient* sebagai variabel moderating, dengan sampel diambil di Kantor Akuntan Publik wilayah Jakarta. Alasan peneliti mereplikasi penelitian Rahmawati (2011) adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Yang dimana perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel dan waktu penelitian. Dimana juga dengan alasan dipilihnya variabel *role conflict* dan *role ambiguity* karena dalam berbagai penelitian sebelumnya banyak dijadikan sebuah topik pembahasan dalam kaitannya dengan kinerja auditor dengan menunjukkan hasil yang belum konsisten, selain itu dimana menurut Sopiah (2008) dimana *role conflict* dan *role ambiguity* ini merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja akibat tekanan peran (*role stress*). Dimana juga variabel *emotional quotient* dipilih karena, diharapkan dalam melakukan pekerjaan auditor bisa lebih mengatur emosinya, agar auditor tersebut bisa bekerja dengan lebih baik dan nyaman sehingga bisa keluar dari tekanan peran tersebut. Karena menurut Wibowo (2002), kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif.

Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Patelli (2007) dalam Rahmawati (2011) *Role conflict* dan *role ambiguity* mempunyai dampak negatif terhadap kinerja individu dalam menguji tanggapan perilaku (*behavioral responses*) untuk rencana insentif individu yang mana diukur dengan banyak pengukuran kinerja. Amilin dan Rosita Dewi (2008) melakukan penelitian atas pengaruh komitmen organisasi

terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan *role stress* sebagai variabel *moderating*. Yang dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran bukanlah variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, melainkan hanya variabel komitmen organisasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Patelli (2007), serta Amilin dan Rosita Dewi (2008). Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: *Role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Suatu konflik yang muncul dalam suatu organisasi dikarenakan dimana orang yang bekerja tidak sesuai dengan norma, aturan, etika yang ada dan tingkat ke profesionalan yang lemah yaitu konflik peran. Yang dimana akan menimbulkan suatu kondisi, seperti yang terjadi akibat dua perintah yang bertolakbelakang namun diterima secara bersamaan yang mengakibatkan dalam pelaksanaannya terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Zaenal Fanani, *et al.*, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh, Reza Surya (2004) menguji pengaruh *emotional quotient* (EQ) terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik, hasil penelitiannya menunjukkan kecerdasan emosi seorang auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor, dimana variabel ketrampilan EQ tidak memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja, variabel kecakapan EQ memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja, variabel nilai keyakinan EQ tidak memiliki pengaruh secara signifikan tetapi positif terhadap kinerja. Seluruh rangkaian proses analisis yang telah dilakukan memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi seorang auditor berpengaruh terhadap kinerja

auditor. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zaenal Fanani *et al.* (2007), Reza Surya (2004), serta Rapina (2008). Maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Interaksi antara *role conflict* dengan *emotional quotient* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dalam suatu organisasi dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap masing-masing perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan, banyak individu yang ingin pindah kerja, dapat menurunkan kepuasan kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja auditor tersebut secara keseluruhan, namun semua itu dapat dicegah bilamana konflik peran dan ketidakjelasan peran tidak timbul dengan mengontrol emosi masing-masing individu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dyah Sih Rahayu (2002), dan Zaenal Fanani *et al* (2007). Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₃: Interaksi antara *role ambiguity* dengan *emotional quotient* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yaitu hasil pengisian kuesioner oleh responden. Subjek dari penelitian ini yaitu auditor independent yang berada di 8 Kantor Akuntan Publik di Bali yakni KAP Drs. Wayan Sunasdyana, Rama Wendra, Drs. Ketut Muliarta R.M dan Rekan, Drs. Sri Marmo Djogosarkoro dan Rekan, I Wayan Ramantha, Johan Malonda Mustika dan rekan, K. Gunarsa, dan Drs. Ketut Budiarta, Msi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 69 orang dari masing-masing auditor yang bekerja di 8 Kantor Akuntan Publik di Bali. Objek penelitian ini adalah *role conflict* (X_1), *role ambiguity* (X_2), *emotional quotient* (X_3) dan kinerja auditor (Y). Populasi yang berkaitan

dengan masalah penelitian berjumlah 84 auditor. Dengan jumlah sampel 69 auditor. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert 1-5 sesuai dengan pengukuran yang telah dikembangkan oleh penelitian terdahulu. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung.

Teknik analisis penelitian ini adalah penelitian analisis deskriptif untuk memperoleh bukti empirik atas tujuan penelitian. Data didapat dari pengkuantitatifan hasil kuesioner yang selanjutnya dianalisis secara statistik. Teknik analisis deskriptif dalam penelitian ini mengemukakan tentang data diri responden meliputi jenis kelamin, umur, posisi terakhir, pendidikan terakhir, dan pengalaman terakhir, yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang nantinya dihitung persentasenya. Penelitian ini menggunakan bantuan program statistik komputer SPSS Versi 17.0. Uji kualitas data meliputi pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Kemudian sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan *moderate regression analysis* dan analisis regresi ganda, terlebih dahulu data tersebut harus dipenuhi uji prasyarat. Uji prasyarat yang dimaksud yaitu uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji selanjutnya yaitu dengan metode analisis hipotesis menggunakan *moderate regression analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi dan analisis regresi ganda (Ghozali, 2009) uji koefisien determinasi (R^2) dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah auditor independent yang bekerja di masing-masing KAP di wilayah Bali. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Jumlah kuisisioner yang tersebar sebanyak 69 buah, dan kuisisioner yang kembali juga 69 buah. Komposisi responden auditor yang bekerja berdasarkan jenis kelamin pada KAP di wilayah Bali, bahwa terdapat 41 orang atau 59,40% responden berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebesar 28 orang atau

40,60% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar auditor di wilayah Bali adalah laki-laki. Komposisi responden auditor yang bekerja berdasarkan umur pada KAP di wilayah Bali, bahwa terdapat 2,90% berumur 22, 27 dan 34 tahun, sedangkan yang berusia 23 tahun sebanyak 27,5%, berikutnya yang berumur 24 tahun sebesar 14,5%, kemudian yang berumur 25 tahun sebesar 13,00%, selanjutnya yang berumur 30, 39, 42, dan 45 tahun sebesar 1,40%, dan 32 tahun sebesar 8,70%, 35 tahun sebesar 8,70%, dan responden yang berumur 37, 40, dan 43 tahun sebesar 4,30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar auditor di wilayah Bali berumur 23 tahun. Komposisi responden, auditor yang bekerja berdasarkan jabatan atau posisi terakhir pada KAP di wilayah Bali, bahwa terdapat 54 orang atau 78,30% menjabat sebagai auditor junior, 10 orang atau 14,50% responden menjabat sebagai auditor senior, dan sebanyak 4 orang atau 5,80% responden menjabat sebagai manajer, sedangkan supervisor hanya sebanyak 1 orang atau 1,40%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar auditor di Bali, memiliki jabatan atau posisi terakhir sebagai auditor junior. Komposisi responden, auditor yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan pada KAP di wilayah Bali, menunjukkan latar belakang pendidikan responden untuk jenjang S1 sebanyak 57 orang (82,60%) , kemudian untuk jenjang pendidikan D3 sebanyak 7 orang (10,10%), jenjang pendidikan S2 sebanyak 5 orang (7,20%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 57 orang dari 69 orang responden memiliki tingkat pendidikan S1. Komposisi responden, auditor yang bekerja berdasarkan pengalaman kerja pada KAP di wilayah Bali, menunjukkan bahwa responden atau auditor yang memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun sebanyak 38 orang (55,10%), auditor yang memiliki pengalaman kerja selama lebih dari 3 tahun yaitu sebanyak 17 orang (24,60%), dan auditor yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 14 orang (20,30%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

auditor bekerja 1-3 tahun sebanyak 38 orang dari 69 orang responden.

Dasar estimasi untuk valid atau tidak valid tiap butir instrumen adalah dengan menggunakan indeks korelasi validitas soal, di mana jika korelasi *product moment* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} , maka tiap butir instrumen dikatakan valid. Jumlah responden kuesioner sebanyak 69 responden sehingga diperoleh harga r_{tabel} sebesar 0,244 dan koefisien korelasi *product moment* tiap butir instrumen lebih besar dari r_{tabel} . Jadi, setiap butir kuesioner pada setiap instrumen adalah valid.

Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach* lebih

besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas pada variabel *role conflict* yaitu 0,699, *role ambiguity* 0,694, *emotional quotient* 0,646 dan kinerja auditor 0,707, jadi menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Jadi, dapat disimpulkan bahwa instrumen instrumen *role conflict*, *role ambiguity*, *emotional quotient*, dan kinerja auditor adalah reliabel.

Uji normalitas sebaran data dilakukan pada data *role conflict*, *role ambiguity*, *emotional quotient*, dan kinerja auditor. Berikut rekapitulasi hasil uji normalitas data tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Data

Unit Analisis	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	f	Sig.
<i>Role Conflict</i>	0,096	9	0,186
<i>Role Ambiguity</i>	0,105	9	0,059
<i>Emotional Quotient</i>	0,090	9	0,200
Kinerja Auditor	0,103	9	0,066

Sumber: Data Diolah 2014

Berdasarkan Tabel 1. ditunjukkan bahwa angka-angka signifikansi lebih besar dari 0,05 untuk statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan kriteria uji normalitas, data terdistribusi normal jika angka signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data pada semua unit analisis berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas dapat diuji dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel bebas. Ringkasan hasil uji multikolinieritas pada variabel *role conflict* yaitu dengan VIF 1,373, *role ambiguity* dengan VIF 3,089, dan *emotional quotient* dengan VIF 3,563. Jadi diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10. Nilai korelasi di antara variabel bebas dapat dikatakan mempunyai korelasi yang lemah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di antara variabel bebas tidak ada korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi linier.

Untuk menguji heteroskedastisitas dapat digunakan uji *Glejser*. Ringkasan

hasil uji heteroskedastisitas dilihat dari nilai signifikansinya yaitu pada variabel *role conflict* 0,292, *role ambiguity* 0,094 dan *emotional quotient* 0,089. Jadi diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel bebas dengan absolut residual lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Pengujian hipotesis yang pertama digunakan analisis regresi linier ganda. Rekapitulasi hasil analisis regresi linier ganda antara *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil rekapitulasi hasil analisis R Square antara *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor, tampak bahwa koefisien determinasi R^2 sebesar 0,750. Hal ini berarti 75,0% variasi kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variasi interaksi antara *role conflict* dan *role ambiguity* dan sebesar 25,0% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Untuk mengetahui bentuk korelasi *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor bersifat prediktif atau tidak prediktif, maka dilakukan analisis

persamaan regresi linier ganda. Berikut adalah rekapitulasi hasil analisis persamaan regresi linier ganda yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,926	1,786		3,878	0,000
	RC	0,218	0,070	0,209	3,114	0,003
	RA	0,761	0,067	0,762	11,381	0,000

Keterangan: RC adalah *role conflict* dan RA adalah *role ambiguity*.

Sumber: Data Diolah 2014

Jadi dapat diketahui bahwa hasil perhitungan regresi b_1 RC sebesar 0,218, b_2 RA sebesar 0,761, dan konstanta a sebesar 6,926. Dengan demikian, dapat digambarkan hubungan variabel-variabel dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 6,926 + 0,218 \text{ RC} + 0,761 \text{ RA}$.

Berdasarkan persamaan regresi diperoleh arah koefisien positif, yang menunjukkan bahwa interaksi *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Setelah mengetahui keterkaitan antara variabel *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor, selanjutnya dilakukan pengujian ketepatan model persamaan regresi $\hat{Y} = 6,926 + 0,218 \text{ RC} + 0,761 \text{ RA}$.

Pengujian ketepatan model persamaan regresi menggunakan uji F. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis regresi linier ganda yang disajikan bahwa nilai statistik F sebesar 99,126 dengan angka signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai F_{tabel} pada $dk_{\text{pembilang}} = 2$ dan $dk_{\text{penyebut}} = 69-2-1 = 66$ adalah 3,14. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi, model persamaan regresi $\hat{Y} = 6,926 + 0,218 \text{ RC} + 0,761 \text{ RA}$ sudah tepat dan dapat digunakan.

Untuk menguji signifikansi koefisien regresi b_1 RC dan b_2 RA apakah antara *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja auditor dengan uji t. Berdasarkan Tabel 2.

diperoleh harga t_{hitung} sebesar 3,114 dan 11,381 dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{tabel} (2-tailed) pada $dk = 69-1 = 68$ adalah 2,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor. Jadi, terdapat pengaruh yang signifikan antara *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.

Pengujian hipotesis yang kedua digunakan *moderate regression analysis*. Rekapitulasi hasil *moderate regression analysis* interaksi antara *role conflict* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil rekapitulasi hasil analisis R Square antara *role conflict* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor tampak bahwa koefisien determinasi R^2 sebesar 0,968. Hal ini berarti 96,8% variasi kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variasi interaksi antara *role conflict* dan *emotional quotient* dan sebesar 3,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Untuk mengetahui bentuk korelasi *role conflict* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor bersifat prediktif atau tidak prediktif, maka dilakukan analisis persamaan *moderate regression*. Berikut adalah rekapitulasi hasil analisis persamaan *moderate regression analysis* pada interaksi antara *role conflict* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Analisis Persamaan *Moderate Regression Analysis* pada Interaksi antara *Role Conflict* dan *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Auditor

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,176	10,674		0,391	0,036
	RC	-1,114	0,452	-1,063	-2,463	0,016
	EQ	0,465	0,195	0,484	2,384	0,020
	RC*EQ	0,020	0,008	1,390	2,469	0,016

Keterangan: RC adalah *role conflict*, EQ adalah *emotional quotient*, dan RC*EQ adalah interaksi antara *role conflict* dan *emotional quotient*.

Sumber: Data Diolah 2014

Berdasarkan Tabel 3. diketahui bahwa hasil perhitungan regresi b_1 RC sebesar -1,114, b_2 EQ sebesar 0,465, b_3 RC*EQ sebesar 0,020, dan konstanta a sebesar 4,176. Dengan demikian, dapat digambarkan hubungan variabel-variabel dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 4,176 - 1,114RC + 0,465EQ + 0,020RC*EQ$.

Berdasarkan persamaan regresi diperoleh arah koefisien positif, yang menunjukkan bahwa interaksi *role conflict* dan *emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Setelah mengetahui keterkaitan antara variabel *role conflict* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor, selanjutnya dilakukan pengujian ketepatan model persamaan regresi $\hat{Y} = 4,176 - 1,114RC + 0,465EQ + 0,020RC*EQ$.

Pengujian ketepatan model persamaan regresi menggunakan uji F. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis *moderate regression* yang dihasilkan, tampak bahwa nilai statistik F sebesar 655,007 dengan angka signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai F_{tabel} pada $dk_{pembilang} = 3$ dan $dk_{penyebut} = 69 - 3 - 1 = 65$ adalah 2,75. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi, model persamaan regresi $\hat{Y} = 4,176 - 1,114RC + 0,465EQ + 0,020RC*EQ$ sudah tepat dan dapat digunakan.

Untuk menguji signifikansi koefisien regresi b_3 RC*EQ, apakah interaksi antara *role conflict* dan *emotional quotient* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja auditor dengan uji t.

Berdasarkan Tabel 3. diperoleh harga t_{hitung} sebesar 2,469 dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{tabel} (*2-tailed*) pada $dk = 69 - 1 = 68$ adalah 2,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *role conflict* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor. Jadi, terdapat pengaruh interaksi yang signifikan antara *role conflict* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor.

Pengujian hipotesis yang ketiga digunakan *moderate regression analysis*. Rekapitulasi hasil *moderate regression analysis* interaksi antara *role ambiguity* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil rekapitulasi hasil analisis R Square antara *role ambiguity* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor tampak bahwa koefisien determinasi R^2 sebesar 0,972. Hal ini berarti 97,2% variasi kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variasi interaksi antara *role ambiguity* dan *emotional quotient* dan sebesar 2,8% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Untuk mengetahui bentuk korelasi *role ambiguity* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor bersifat prediktif atau tidak prediktif, maka dilakukan analisis persamaan *moderate regression*. Berikut adalah rekapitulasi hasil analisis persamaan *moderate regression analysis* pada interaksi antara *role ambiguity* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Analisis Persamaan *Moderate Regression Analysis* pada Interaksi antara *Role Ambiguity* dan *Emotional Quotient* terhadap Kinerja Auditor

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,129	10,194		0,307	0,048
	RA	-0,888	0,447	-0,889	-1,986	0,025
	EQ	0,432	0,189	0,450	2,284	0,026
	RA*EQ	0,018	0,008	1,387	2,253	0,028

Keterangan: RA adalah *role ambiguity*, EQ adalah *emotional quotient*, dan RA*EQ adalah interaksi antara *role ambiguity* dan *emotional quotient*.

Sumber: Data Diolah 2014

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa hasil perhitungan regresi b_4 RA sebesar -0,888, b_5 EQ sebesar 0,432, b_6 RA*EQ sebesar 0,018, dan konstanta a sebesar 3,129. Dengan demikian, dapat digambarkan hubungan variabel-variabel dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 3,129 - 0,888RA + 0,432EQ + 0,018RA * EQ$.

Berdasarkan persamaan regresi diperoleh arah koefisien positif, yang menunjukkan bahwa interaksi *role ambiguity* dan *emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Setelah mengetahui keterkaitan antara variabel *role ambiguity* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor, selanjutnya dilakukan pengujian ketepatan model persamaan regresi $\hat{Y} = 3,129 - 0,888 RA + 0,432 EQ + 0,018RA * EQ$. Pengujian ketepatan model persamaan regresi menggunakan uji F. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis *moderate regression* yang dihasilkan, tampak bahwa nilai statistik F sebesar 740,206 dengan angka signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai F_{tabel} pada $dk_{pembilang} = 3$ dan $dk_{penyebut} = 69 - 3 - 1 = 65$ adalah 2,75. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jadi, model persamaan regresi $\hat{Y} = 3,129 - 0,888RA + 0,432EQ + 0,018RA * EQ$ sudah tepat dan dapat digunakan.

Untuk menguji signifikansi koefisien regresi b_6 RA*EQ, apakah interaksi antara *role ambiguity* dan *emotional quotient* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja auditor dengan uji t. Berdasarkan Tabel 4. diperoleh harga t_{hitung}

sebesar 2,253 dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{tabel} (*2-tailed*) pada $dk = 69 - 1 = 68$ adalah 2,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *role ambiguity* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor. Jadi, terdapat pengaruh interaksi yang signifikan antara *role ambiguity* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor.

Pembahasan Pengaruh *Role Conflict* dan *Role Ambiguity* terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara *role conflict* dan *role ambiguity* secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja auditor. Korelasi antara *role conflict* dan *role ambiguity* secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,750%. Hal ini berarti 75,0% variasi variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variasi variabel *role conflict* dan *role ambiguity* serta sebesar 25,0% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi $\hat{Y} = 6,926 - 0,218RC + 0,176RA$.

Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan *role conflict* dan *role ambiguity* secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,114 > t_{tabel} 2,000 dengan angka signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil analisis *multiple regression analysis*, maka dapat diambil suatu justifikasi bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa jika *role conflict* dan *role ambiguity* dapat menurunkan kinerja auditor, ini disebabkan karena *role conflict* dan *role ambiguity* dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakjelasan peran auditor yang mana dapat menurunkan kinerja auditor dan timbul sebuah konflik. Namun sebaliknya, jika *role conflict* dan *role ambiguity* mampu mengimbangi kinerja auditor dengan menurunkan konflik dan ketidakjelasan yang timbul maka akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik.

Dimana kinerja auditor akan menurun jika secara terus menerus auditor dihadapkan oleh sebuah konflik dan ketidakjelasan dalam menjalankan perannya, Rahmawati (2011). Begitu juga penelitian yang dilakukan (Zaenal Fanani *et al.*, 2007) dan (Rapina, 2008) dan Dyah (2002), bahwa jika *role conflict* berpengaruh terhadap kinerja auditor dan *role ambiguity* secara bersama-sama terjadi pada auditor tentu akan mempengaruhi kinerja auditor.

Pembahasan Pengaruh Interaksi Antara Role Conflict dan Emotional Quotient terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh interaksi yang signifikan antara *role conflict* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor. Korelasi antara *role conflict* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,968%. Hal ini berarti 96,8% variasi variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variasi variabel *role conflict* dan *emotional quotient*, serta sebesar 3,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

$$\hat{Y} = 4,176 - 1,114RC + 0,465EQ + 0,465RC*EQ.$$

Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan *role conflict* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,469 > t_{tabel} 2,000$ dengan angka signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil analisis *moderate*

regression analysis, maka dapat diambil suatu justifikasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *role conflict* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor. Menurut Puspa dan Rianto (1999), konflik peran tidak akan timbul apabila seorang profesional yang bekerja dalam suatu organisasi mampu beradaptasi dengan lingkungan pengendalian organisasi di mana ia bekerja. Dimana juga hal ini jika diimbangi dengan *emotional quotient*, karena *emotional quotient* dapat membantu kinerja auditor disaat auditor dihadapkan tekanan dan tuntutan yang diberikan oleh peran-peran yang dimiliki auditor dalam meningkatkan kinerjanya (Rahmawati, 2011). Begitu juga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Zaenal Fanani *et al.* (2007), Rapina (2008), dan Reza surya (2004) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi seorang auditor berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh auditor, dan Rahmawati (2011).

Pembahasan Pengaruh Interaksi Antara Role Ambiguity Dengan Emotional Quotient Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh interaksi yang signifikan antara *role ambiguity* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor. Korelasi antara *role ambiguity* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,972%. Hal ini berarti 97,2% variasi variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variasi variabel *role ambiguity* dan *emotional quotient* serta sebesar 2,8% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Persamaan regresi
 $\hat{Y} = 3,129 - 0,888RA + 0,432EQ + 0,018RA*EQ$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan *role ambiguity* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,253 > t_{tabel} 2,000$ dengan angka signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil analisis *moderate regression analysis*, maka dapat diambil suatu justifikasi bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan *role ambiguity* dan *emotional quotient* terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa jika *role ambiguity* dan *emotional quotient* dapat membantu kinerja auditor yang dibantu dengan pengalaman kerja dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing auditor sehingga kinerja auditorpun dapat meningkat. Begitu juga penelitian yang dilakukan (Zaenal Fanani et al 2007, dalam Rahmawati, 2011), yang menyatakan ketidakjelasan peran namun dapat diatasi dengan pengalaman dan kemampuan yang cukup, sehingga masih dapat mencapai kinerja yang tinggi. Karena menurut (Zaenal Fanani et al, 2007) auditor pemula yang memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat dan usia relatif muda, sehingga belum merasakan ketidakjelasan peran. Namun dari hasil penelitian yang didapat pengalaman kerja auditor di Bali sudah cukup berpengalaman karna bisa dilihat dari lamanya bekerja dan usia dari masing-masing auditor yang tidak terlalu muda maupun tua.

Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Reza Surya (2004) yang menyatakan *emotional quotient* berpengaruh terhadap kinerja auditor, dan penelitian yang dilakukan oleh Dyah (2002) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berhubungan dengan kepuasan kerja, kinerja, dan keinginan berpindah, serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Forgarty et al, (2000), Gilboa et al, (2008), serta Patelli (2007).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data telah dijelaskan diatas maka simpulannya adalah, 1) *Role conflict* dan *Role Ambiguity* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2) Interaksi antara *role conflict* dan *emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. 3) Interaksi antara *role ambiguity* dan *emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan simpulan diatas maka saran penelitian ini sebagai berikut. 1) Disarankan kepada auditor agar lebih bisa mengontrol *emotional quotient* atau kecerdasan emosional, dengan mengontrol

emotional quotient tentu *role conflict* dan *role ambiguity* dapat dicegah dan dikurangi sehingga kinerja auditorpun meningkat. 2) Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel yang berbeda misalnya variabel kecerdasan intelektual atau *intelectual quotient*, karena kecerdasan intelektual seperti kemampuan berpikir juga mungkin dapat mempengaruhi kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin dan Rosita Dewi. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating", *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, Vol 12 No. 1 Juni Hal 13-24, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Dyah Sih Rahayu. 2002. "Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress) pada Auditor Independen". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 5 No.2 Mei Hal 178-192.
- Fogarty, T.J., Jagdip Singh, Gary K. Rhoads, Ronald K. Moore. 2000 "Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role stress Model". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 12 Hal 31-67.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS". Jakarta: Salemba Empat.
- Gilboa, Simona and Arie Shirom, Yitzhak Fried, Cary Cooper. 2008. "A Meta-Analysis of Work Demand Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects", *Personnel Psychology*, Vol 61 pg 227-271, Black Well publishing Inc.
- Goleman, Daniel. 2002. "Emotional Intelligence-Kecerdasan Emosional". Jakarta: Gramedia.
- Hery. 2005. Etika profesi dan kepuasan

auditor. *Media akuntansi*, Edisi 46/XII, Juni.

Patelli, Lorenzo. 2007. "*Behavioral Responses to Measurement Diversity in Individual Incentive Plans: Role Conflict, Role Ambiguity, and Model-of-Man*".

Puspa & Riyanto. L. S. (1999). Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2(1): 117-135.

Rahmawati. 2011. "*Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating*". Skripsi. Jurusan akuntansi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Rapina. 2008. "*Hubungan Supervisi, Tekanan Peran (Role Stress) dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta*". *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol 7 No.1 Mei Hal 40-70.

Reza Surya. 2004. "*Pengaruh Emotional Quotient Auditor Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik*". *Perspektif: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol 9 No.1 Juni Hal 33-40.

Sopiah. 2008. "*Perilaku Organisasional*". Yogyakarta: Penerbit Andi.

Wibowo B.S. 2002. "*Sharpening Our Concept And Tools*". Bandung: PT Syamil Cipta Media.

Zaenal Fanani, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto. 2007. "*Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*". *The 1st Accounting Conference*, Faculty of Economics Universitas Indonesia, Depok.