

Models of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Emphasizing the Role of Auditor Performance with Spiritual Intelligence as Moderating Variables (Empirical Study of Inspectorate of Riau Province)

Badewin^{1*}, Amri Amir², Sri Rahayu³, Rike Setiawati⁴
Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Jambi

Corresponding Author: Badewin badewin20@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Intellectual Intelligence, Emotional Components, Role Stress, Spiritual Intelligence, Auditor Performance

Received : 8 March

Revised : 22 March

Accepted: 23 April

©2023 Badewin, Amir, Rahayu, Setiawati: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of intellectual intelligence, emotional intelligence and role stress on auditor performance by using emotional intelligence as a moderator variable (an empirical study at the Inspectorate of Riau Province). All auditors from inspection agencies in Riau Province participated in this study. The sample for data analysis was selected by convenience sampling, so that the number of samples filled in the questionnaire was 68 respondents. The data analysis method uses the partial least square method with the structural equation model method which examines the influence of intelligence, emotional intelligence and role variables on auditor performance. The results of the study show that the intellectual intelligence variable has a positive and significant effect on performance; Emotional intelligence variable has no effect on auditor performance and role stress has no effect on auditor performance. Spiritual intelligence moderates the effect of intellectual intelligence on auditor performance. And spiritual intelligence cannot moderate the influence of emotional intelligence and role pressure on auditor performance

Model Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Menekankan Peran Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Inspektorat Provinsi Riau)

Badewin^{1*}, Amri Amir², Sri Rahayu³, Rike Setiawati⁴

Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Jambi

Corresponding Author: Badewin badewin20@gmail.com

ARTICLE INFO

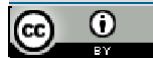
Kata Kunci: Kecerdasan Intelektual, Komponen Emosi, Stres Peran, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Auditor

Received : 8 March

Revised : 22 March

Accepted: 23 April

©2023 Badewin, Amir, Rahayu, Setiawati: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan stres peran terhadap kinerja auditor dengan menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel moderator (studi empiris di Inspektorat Provinsi Riau). Semua auditor dari lembaga inspeksi di Provinsi Riau berpartisipasi dalam penelitian ini. Sampel untuk analisis data dipilih secara convenience sampling, sehingga jumlah sampel yang diisi dalam kuesioner adalah 68 responden. Metode analisis data menggunakan metode partial least square dengan metode model persamaan struktural yang menguji pengaruh variabel kecerdasan, kecerdasan emosional dan peran terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dan role stress tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor. Dan kecerdasan spiritual tidak dapat memoderasi pengaruh kecerdasan emosional dan tekanan peran terhadap kinerja auditor

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendapat wajar tanpa pengecualian (WTP) atas penyelenggaraan pemerintahan daerah yang baik sesuai dengan standar akuntansi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (SAK). Bertentangan dengan UU N.2004 “Tentang Pengelolaan Keuangan Negara dan Pengendalian Pertanggungjawaban”. 15. Auditee bekerja sama dengan APIP untuk mengaudit pembukuan tahunan kota dan memastikan bahwa pembukuan tahunan yang diaudit tidak mengandung salah saji material, andal dan dapat dipercaya, serta digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. untuk mempersiapkan. Standar Nasional Pemeriksaan Instrumen Audit Intern (APIP) didasarkan pada UU Perbendaharaan Negara No. 1 Tahun 2004.

Berbagai kejadian di lembaga pemerintahan negara dan daerah, maupun dalam kehidupan bisnis, seringkali disebabkan oleh faktor stress yang berujung pada kecurangan. Ketika bisnis menjadi lebih kompleks dan peluang investasi terbuka, risiko penipuan pemerintah meningkat. Referensi berbagai kasus baik di dalam maupun di luar negeri menunjukkan bahwa penipuan dapat terjadi di mana saja (Larasati, Andreas dan Rofica 2020)¹. Kecurangan bukan hanya aktivitas fiktif yang dilakukan oleh instansi pemerintah yang melakukan kecurangan, namun terkadang korupsi yang diatur dengan baik oleh manajemen organisasi akhirnya mengungkapkan peran aktif auditor dalam mendeteksi kecurangan (Larasati et al. 2020)¹.

Indeks Persepsi Korupsi (CPI) menempati urutan ke-89 dari 180 negara. Persyaratan evaluasi lembaga penegak hukum, termasuk auditor internal, untuk mencegah dan memberantas korupsi dapat ditemukan dalam kasus KPK 2018-2020 (Rani, Noor dan Nasir 2021).

Tabel 1. Informasi Penanganan Perkara Korupsi di BPK Tahun 2019-2020

Perkara	2019	2020	jumlah
Pengadaan barang dan jasa	15	17	32
Perizinan	2	1	3
Suap	93	168	261
Pemungutan	0	4	4
Penyalahgunaan anggaran	1	0	1
TPU	1	0	1
Mengganggu proses KPK	2	3	5
Jumlah	114	193	307

Sumber: www.acch.kpk.go.id

Data tumbuh setiap tahun total kasus suap pejabat sebanyak 93 dan 168 kasus, lebih banyak 93.168 kasus dibandingkan tahun 2019-2020 yang berjumlah 261 kasus suap. Di Provinsi Riau terjadi peningkatan kasus suap panglima antara tahun 2017 dan 2021, seperti inisial RZ, AM dan 2019 yang teridentifikasi oleh BPK akibat kelalaian dua OPD saat diklat PUPR. Provinsi Riau. . Pada tahun 2020, BPK diperiksa ulang dengan surat M dari Dinas Pekerjaan Umum Negara Riau dengan kerugian sebesar 3,4 miliar untuk proyek PDAM-PIPA di Kabupaten Indragiri Hiliri yang diputuskan oleh Mahkamah Agung. di Provinsi Riau. Koranmx.2020 New Tribun Edisi Pekanbaru.com.

Culbers dan Forty (1995) menyatakan bahwa kinerja auditor adalah evaluasi kinerja atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung dengan menggunakan tiga (tiga) dimensi kinerja – kualitas, kuantitas dan waktu. Kondisi yang membuat pemeriksa statuter rentan terhadap stress kerja dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa statuter yang kurang baik dalam menjalankan tugasnya, dan kondisi kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa statuta. Sebagai auditor internal yang aktif.

Fogarty, (2000) Cypheria (2017) Stres peran mengacu pada ketika pekerjaan seseorang memengaruhi mereka, tetapi mereka menolak untuk melakukan sebaliknya, yang dapat menyebabkan mereka menjadi mandiri, bias dan tidak disukai oleh beberapa pihak. Pihak lain..

Studi sebelumnya tentang kecerdasan (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kinerja auditor internal juga menemukan kecerdasan spiritual (SQ), seperti penelitian (Cheng Wen 2017) (Hamza dan Aziz 2020) (Golverdi dan Ardakan 2015) Hamid Jareh, 2014 A. ; Rohani, Abdul Rasyid dan lain-lain. 2019 Ambrose Jones, Carolyn 2010; Kenneth CJ Smith, 2020; Evren Irons, 2020; Manale et al., 2020; Fu Chai Ling dkk., 2020; Kapurthala, 2016. (Agustus dan Matius 2020) (Kaur, Singh dan Bhatia 2016), (Smith, Emerson dan Boster 2018).

Adanya kontradiksi atau perbedaan hasil penelitian dianggap menarik untuk dilakukan penelitian yang tepat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel penelitian, objek penelitian, proksi untuk mengukur variabel penelitian, hasil penelitian, bahan penelitian, model penelitian, dan alat analisis statistik. Hasil yang bertentangan dari penelitian sebelumnya dapat dibayangkan untuk penelitian lebih lanjut. Berdasarkan hal tersebut di atas, penelitian ini menguji secara empiris kecerdasan, EQ, dan penekanan peran terhadap kinerja auditor internal dengan menggunakan SQ. Investigasi dilakukan terhadap inspektur internal Inspektorat Kabupaten Riau.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan ini dijadikan acuan dalam judul penelitian kinerja auditor model kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan stres peran sebagai variabel

moderating kecerdasan intelektual yang dapat dijadikan pedoman empiris. penyelidikan. bukti masalah

Perumusan Masalah.

1. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja auditor pada inspektorat di Provinsi Riau?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor pada inspektorat di provinsi Riau?
3. Apakah *role stress* berpengaruh terhadap kinerja auditor inspektorat di Provinsi Riau?
4. Apakah kecerdasan mental berinteraksi dengan kecerdasan IQ memoderasi pengaruh terhadap kinerja pada Inspektorat Provinsi Riau?
5. Apakah kecerdasan spiritual berinteraksi dengan kecerdasan emosional (EQ) memoderasi untuk mengurangi pengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Riau?
6. *Apakah* kecerdasan mental dalam menghadapi *role stress* memoderasi pengaruh terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Riau?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Atribusi

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) dan dilanjutkan oleh Edward Jones dan Davis (1965), Harold Kelly (1967), Bernard Weiner (1974) dan (Gray 2005) (Fatemi, Pishghadam, 2012). (Arkin dan Maruyama 1979) (Haider 2014) menjelaskan kerangka kerja untuk memahami bagaimana setiap individu menginterpretasikan perilaku orang lain. Teori atribusi menekankan bagaimana orang menafsirkan peristiwa dan bagaimana ini berhubungan dengan pemikiran dan perilaku mereka. Menurut Fritz Heider, sifat perilaku memiliki dua (dua) sumber. Yang pertama adalah atribusi disposisional internal, yaitu kita menyimpulkan bahwa perilaku seseorang disebabkan oleh kekuatan atau kecenderungan internal (faktor psikologis yang mendahului perilaku), seperti faktor yang berasal dari dalam diri orang tersebut; Keterampilan kognitif (faktor mental sebelum perilaku) Yang kedua adalah atribusi eksternal atau lingkungan, di mana kita menyimpulkan bahwa perilaku seseorang disebabkan oleh kekuatan lingkungan seperti keberuntungan, kebetulan, dan faktor lingkungan. (Eagly dan Chaiken 1975) (Darawati, 2015).

Teori Agensi

Agency theory dikembangkan oleh Michael K. (Jensen et al. 1986), seorang pengembang (Smulovitz, Becerra, dan Mayo 2019). Jensen adalah profesor di Harvard University dan Meckling (1976) di University of Rochester. Dikatakan bahwa manajemen perusahaan (agen) bertindak sepenuhnya sadar akan kepentingannya sendiri, dan bukan sebagai pihak yang cerdas dan adil bagi

pemilik (principal). Dalam jurnal: "Corporate Theory: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure".

Kerja sama antara auditor dan kantor akuntan, termasuk investigasi lembaga besar. Pelanggan (pemilik modal) memiliki akses informasi orang dalam perusahaan, sedangkan agen (peserta kegiatan perusahaan) memiliki informasi yang nyata dan menyeluruh tentang kegiatan dan kinerja perusahaan. Untuk itu diperlukan pihak independen yang selain prinsipal dan agen, menggabungkan kepentingan kedua belah pihak, memantau dan mengaudit kegiatan kedua belah pihak. Peran ini harus memungkinkan auditor untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar dan pedoman profesional untuk mencapai kualitas audit yang baik.

Kecerdasan Intelektual (IQ)

Psikolog Alfred Binet (1857 - 1911) mengatakan bahwa kecerdasan bersifat monogenetik, yaitu berkembang dari faktor komponen atau faktor umum. Binet menemukan skala pintar pertama pada tahun 1905 dan menamakannya Binet-Simon. Dia mengatakan bahwa sebagian besar organisasi tempat kerja hanya fokus pada kecerdasan (IQ) atau kecerdasan rasional dan membawa kecerdasan intelektual hanya sejak lahir dan melalui pengaruh pendidikan dan pengalaman (Toha, 2000) atau kemampuan untuk melakukan fungsi mental. Penelitian lain oleh Goleman (2011:35) menunjukkan bahwa pengaruh IQ hanya 20% dan sisanya 80% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kecerdasan emosional (Emotional Quotient/EQ) dan kecerdasan spiritual (Spiritual Quotient/SQ). (Golverdi 2015), yang terdiri dari 7 bagian yang tidak hanya mengukur kemampuan intelektual, tetapi juga dimensi;

1. Kecerdasan verbal (pengetahuan verbal)
2. Kecerdasan Numerik (Faktor Numerik)
3. Kecerdasan rasional (hubungan parsial)
4. Peningat
5. Pemikiran

Walters & Gardner (Safari, 2005) mendefinisikan kecerdasan sebagai keterampilan atau sekumpulan keterampilan yang memungkinkan orang memecahkan masalah atau produk yang muncul dari keberadaan budaya tertentu. Wechsler (1985, Safari, 2005) membuat klaim serupa bahwa kecerdasan adalah kemampuan individu untuk bertindak secara terarah, berpikir rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Alfred Binet (Safari, 2005) Kecerdasan adalah kemampuan untuk mengendalikan pikiran dan tindakan seseorang, untuk bertindak bila diperlukan. Ini mengacu pada kemampuan untuk mengubah arah dan ekspresi diri. Intelligence Quotient (IQ) mengukur kecerdasan alami seseorang dan dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman (Toha, 2000). Kecerdasan intelektual (IQ) adalah kemampuan untuk melakukan

aktivitas mental (Robin, 1996). (Pratvi dan Suryanawa 2020). (Putra dan Latrini 2016)

Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient/EQ*)

Daniel Goleman (2002) mendefinisikan kecerdasan emosional (EQ) (Pratvi dan Hasan 2019) sebagai kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri sendiri dan dalam hubungan. Keterampilan khusus seperti empati, disiplin diri, dll. (Pryogi dan Sudaryati 2019) (Abhimana et al. 2022),

Goleman (2002) Cheng Wen (2010) Kecerdasan Intelektual (EQ), Hasibuan (2019) 5 (lima) dimensi kecerdasan emosional yang menjadikan seseorang profesional yang handal, yaitu:

1. apa yang dia rasakan di dalam, apa yang dia suka dan intuisinya.
2. Pertahankan kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas tindakan pribadi, bersikap fleksibel dan proaktif. Terbuka terhadap ide dan informasi baru.
3. Motivasi adalah dorongan yang mengarahkan atau membantu mencapai tujuan dan sasaran.
4. Kemampuan untuk mengalami dan membangun hubungan manusia yang saling percaya dan beradaptasi dengan berbagai jenis hubungan.
5. Kemampuan mengelola emosi dengan baik dalam komunikasi sosial, membaca situasi dengan cermat, berkomunikasi dengan lancar, mendengarkan secara terbuka dan menyampaikan pesan dengan jelas, mengungkapkan pendapat dan bekerja sama dalam tim.

Stres Peran

Role stress adalah suatu keadaan dimana seseorang dipengaruhi oleh ambiguitas dan kontradiksi, yang memaksa orang lain untuk bertindak, yang dapat membuatnya mandiri, sehingga prestasi kerja menjadi normal dan merugikan dirinya dan beberapa pihak. (Smith et al. 2018). Teori peran muncul ketika perilaku individu mengandung konflik yang dapat menyebabkan stres, depresi, dan ketidakpuasan individu, dan kinerja menurun ketika tidak ada konflik dalam harapan tersebut (Rizzo et al., 1970). Auditor internal harus memenuhi banyak peran dalam setiap pekerjaannya, sehingga teori peran dapat diterapkan pada analisis setiap interaksi dengan auditor internal. Individu yang depresi merasa tidak mampu dan bekerja kurang efektif ketika harapan ini tidak terpenuhi (Rizzo et al., 1970). Konflik Peran dan Ambiguitas Peran dalam Independensi Auditor dengan Kecerdasan Spiritual (Ferry, Prasetiono, Rita, 2018). Auditor internal melakukan serangkaian interaksi sosial yang masing-masing melibatkan dua kelompok yang berperan sebagai pelaku dan sasaran (Rizkia, 2015). Roll printing terdiri dari tiga dimensi:

- A. Lembur adalah ketika karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan atau jadwal sibuk yang menyebabkan stres.

- B. orang tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang bertentangan;
- C. Ambiguitas peran adalah kurangnya pemahaman atau ambiguitas tentang hak, hak istimewa, dan tanggung jawab seseorang di tempat kerja.

Kecerdasan Spiritual (*Mental Quotient/SQ*)

Johar dan Marshall (2000) mengamati hal ini pada pertengahan tahun 2000-an. (Devi dan Tenaya 2017), (Rahmadayanti dan Vibowo 2017), (Pryogi dan Sudaryati 2019) dan (Golverdi 2015) mendefinisikan kecerdasan spiritual (SQ) sebagai penggerak dalam hidup karena keyakinan dan nilai berkaitan dengan tujuan hidup. Ini memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang berada di luar individualisme. (McKninght, (1987)) atau "Spiritualitas adalah energi, makna, tujuan dan kesadaran hidup (Kwang, 1999, p. 192). Dapat memecahkan masalah makna dan nilai dengan menempatkan aktivitas atau gaya hidup dalam konteks yang lebih luas, kaya dan bermakna (Faharisi, 2020).

Kebijaksanaan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakan mereka. Jadi jika ingin mencapai kebaikan, diperlukan kecerdasan spiritual. Siapapun yang membawa makna spiritualitas ke dalam pekerjaannya akan merasa bahwa hidup dan pekerjaannya lebih bermakna (Johar dan Marshall, 2007). Zohar dan Marshall (2007) (Golverdi 2015) meneliti tentang dimensi kecerdasan spiritual (SQ) sebagai berikut:

1. Kejujuran, yaitu kejujuran dari hati (kejujuran mutlak).
2. Keterbukaan berarti kepercayaan diri yang lebih besar, kesadaran yang lebih dalam, sehingga Anda dapat melihat situasi yang berbeda dan bereaksi terhadapnya.
3. Kesadaran diri/kerendahan hati, yaitu tetap kuat dalam menghadapi kesulitan dan belajar dari satu sama lain.
4. Fokus pada kontribusi/kebaikan, terutama kepedulian umum terhadap masalah dan situasi dan kebaikan kepada orang lain.
5. Kedermawanan, yaitu intuisi kebaikan terhadap keyakinan agama

Layanan Audit

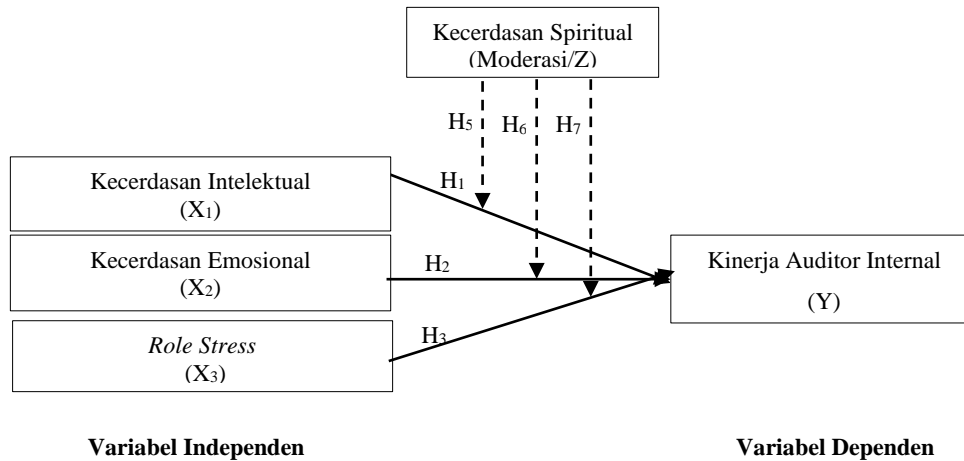
(Dewi dan Tenaya 2017) Kalbers dan Fogarty (1995) Adeliyas (2014) Audit kinerja merupakan evaluasi terhadap hasil kerja atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung. Fauzi dan Nugroho, (2020) Prestasi adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu, baik barang maupun produk atau jasa, yang biasanya digunakan dalam evaluasi seorang karyawan atau organisasi dan mencerminkan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Villagonzalo 2013), (Devi dan Tenaya 2017), (Larasati et al. 2020), (Rahamdayanti dan Vibowo 2017).

Ali dan Handian (2020). Efektivitas audit adalah hasil kerja yang dilakukan oleh auditor untuk memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan pada penggunaan keahlian, pengalaman dan waktu, yang diukur

dalam kuantitas dan waktu. Subyek evaluasi kinerja pekerjaan auditor oleh atasan, rekan kerja, dirinya sendiri dan bawahan langsung (Devi dan Ramdanti, 2018). Ada empat dimensi kepribadian untuk mengukur kinerja yaitu:

1. kekuatan,
2. Keterlibatan profesional
3. motivasi dan
4. Kepuasan kerja.

Pola Pikir



Gambar 1. Pola Pikir

Hipotesis

- H1. Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Riau.
- H2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Riau.
- H3. Role stress berpengaruh terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Riau
- H4. Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Riau.
- H5. Kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Riau.
- H6. Kecerdasan spiritual menurunkan pengaruh role stress terhadap kinerja auditor di Inspektorat Provinsi Riau.

METODOLOGI

Perencanaan Penelitian

Penelitian ini terdiri dari penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu masalah penelitian berupa fakta populasi terkini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang keadaan terkini dari objek yang diteliti (Sugiono, 2018). Penelitian ini memiliki tiga variabel independen yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kinerja auditor internal sebagai variabel dependen dan kecerdasan mental sebagai variabel moderator.

Lokasi dan Teknik Pengumpulan Data

Penyelidikan dilakukan oleh pengawas kabupaten Riau. Bahan penelitian dibagi menjadi dua kelompok, yaitu data laporan kerja, pengisian kuesioner, dan data tambahan sebagai data kuantitatif yang juga berisi informasi lain, sedangkan data asli diperoleh peneliti dengan membagikan kuesioner dan Google kuesioner. Mereka kemudian melakukan wawancara online/telepon dan kunjungan langsung menggunakan catatan kesehatan untuk mendapatkan tanggapan dari peserta studi terhadap pertanyaan survei/pernyataan perubahan.

Populasi dan Pengambilan Sampel

Sebuah populasi mencakup semua elemen yang digunakan sebagai area generalisasi (Cooper, Donald, Schindler & Pamela S, 2003, Sugiono, 2018). Populasi penelitian ini hanya terdiri dari auditor internal yang bekerja di DPRD Provinsi Riau. Sampel adalah sebagian kecil dari ukuran dan karakteristik populasi. Teknik convenience sampling harus digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini. Sampel untuk penelitian ini terdiri dari 68 responden.

Teknik Analisis Data

Tujuan seorang analis data adalah untuk mendapatkan informasi penting yang terkandung dalam data dan menggunakan hasil yang diperoleh untuk memecahkan masalah. Data yang terkumpul dalam penelitian ini diolah dan diolah lebih lanjut menggunakan software partial least square menggunakan model persamaan struktural.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan role stress terhadap kinerja auditor internal dengan menggunakan kecerdasan mental Inspektorat Provinsi Riau. Bahan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer

yang diperoleh melalui kuesioner. Di bawah ini adalah keterangan tentang identitas responden yang meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan dan status.

Tabel 2. Demografi

Variabel	Pengukuran	N	%
Seks	Pria	35	51,47%
	Wanita	33	48,53%
Tingkat Pendidikan	D3	0	0%
	S1	5	83,82%
	S2	11	16,18%
	S3	0	0%
Jabatan	inspektur kepala	11	16,18%
	asisten auditor	33	48,53%
	auditor muda	17	25%
	Auditor pertama	7	10,29%

Sumber: Data Lapangan 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa 35 atau 51,47% dari 68 responden yang menjadi auditor di Kendali Kabupaten Riau adalah laki-laki dan sisanya 33 atau 48,53% adalah perempuan. Sebagian besar pegawai kontrol kabupaten Riau yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah sarjana, dan 57 adalah auditor, atau 83,82% dari responden. Terdapat 11 auditor bergelar master atau 16,18%, dan tidak ada auditor bergelar diploma atau doktor. 11 orang atau 16,18% bertindak sebagai auditor utama berdasarkan jabatannya, 33 orang atau 48,53% sebagai auditor madya, 17 orang atau 25% sebagai auditor yunior dan 7 orang atau 10,29% sebagai auditor yunior.

Hasil Penelitian

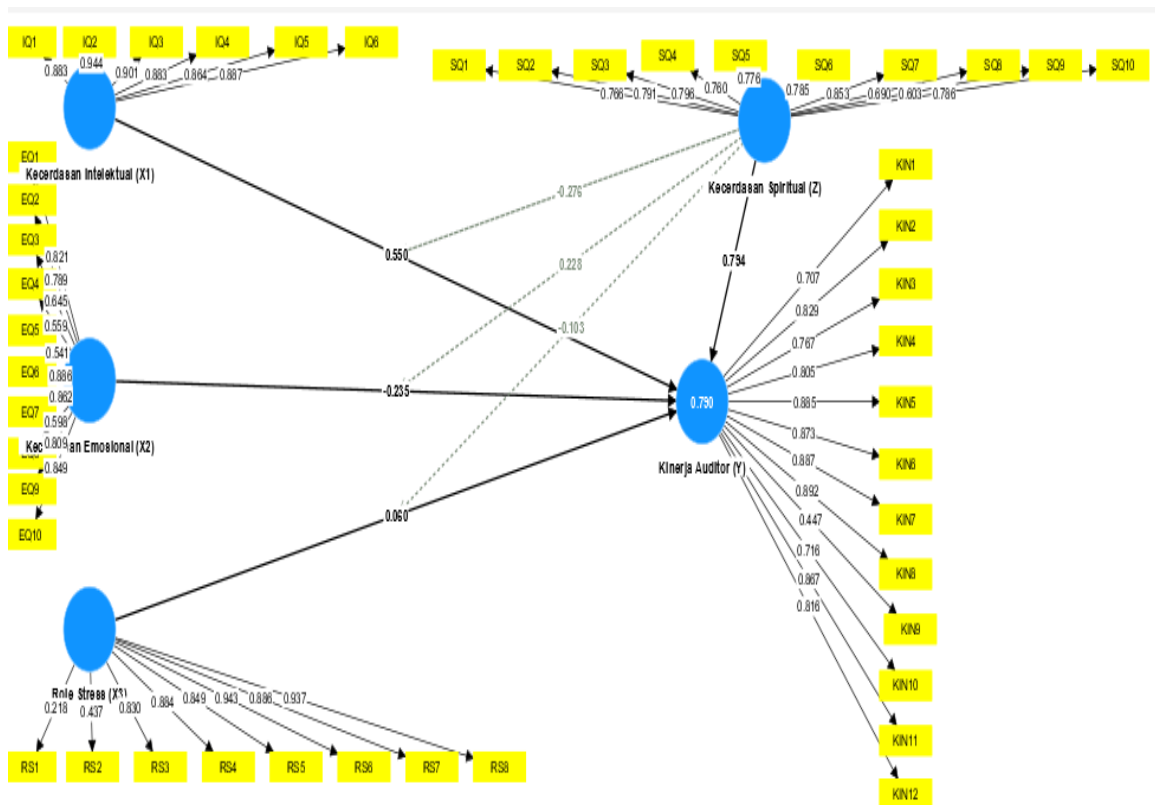
Statistik Deskriptif.

Tabel 3. Analisis deskriptif

Statistik deskriptif					
	N	Minimal	Maksimum	Cara	Standar deviasi
Kecerdasan Intelektual (X1)	68	9	42	34.63	5.163
Kecerdasan Emosional (X2)	68	45	70	58,68	6537
Stres peran (X3)	68	8	52	30.79	11292
Kecerdasan Mental (Z)	68	48	70	60,31	6523
Kinerja Auditor (Y)	68	54	84	71.43	8093
N - Memenuhi	68				

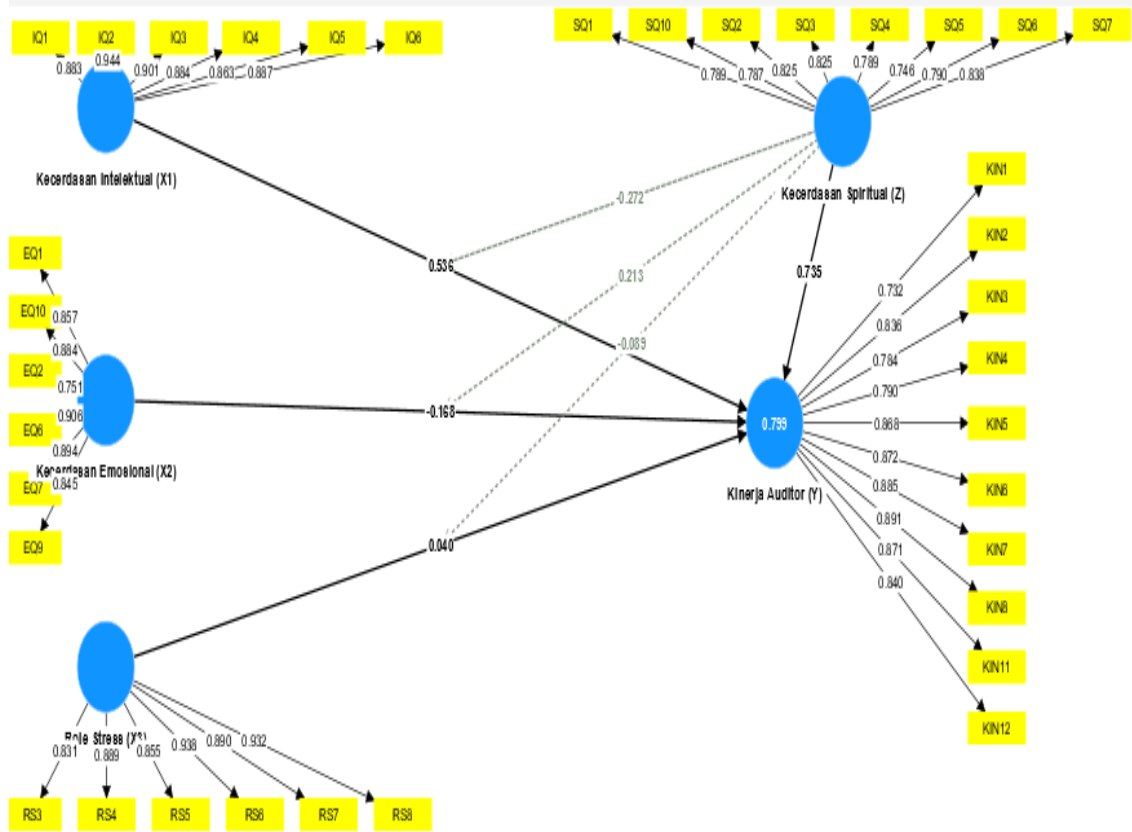
Dari Tabel 3 diketahui sebanyak 68 responden (N) yang diolah dalam penelitian ini. Variabel (X1) Kecerdasan intelektual terdiri dari 6 pertanyaan. Jawaban responden bervariasi, skor minimal 9, maksimal 42, rata-rata jawaban 34,63, standar deviasi 5,163. Variabel kecerdasan emosional (X2) terdiri dari 10 pertanyaan dengan nilai jawaban minimal 45 dan nilai jawaban maksimal 70 serta rerata jawaban 58,68 dengan standar deviasi 6,537. Variabel role stress (X3) terdiri dari delapan pertanyaan dan memiliki nilai respon minimal 8 dan skor maksimal 52, dengan rata-rata respon 30,79 dan standar deviasi 11,292. Variabel kinerja peserta ujian (Y) terdiri dari 12 soal dengan nilai respon minimal 54 dan respon maksimal 84 serta rata-rata respon 71,43 dan standar deviasi 8,093, serta variabel moderator (Z) adalah kecerdasan mental sebanyak-banyaknya. 10 pertanyaan dan minimal jawaban. nilai 48 dan maksimum 70 serta mean respon 60,31 dan standar deviasi 6,523.

Metode analisis utama penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Pengujian dilakukan dengan program Smart PLS 4.0. Gambar 4.1 menunjukkan hasil uji SEM untuk semua sampel dengan PLS.



Gambar 2. Lakukan Pengujian SEM dengan Smart PLS

Dari hasil pengujian SmartPLS yang ditunjukkan pada Gambar 2 terlihat bahwa nilai koefisien loading kurang dari 0,70 sehingga data perlu dibersihkan untuk menghilangkan indikator dengan koefisien loading kurang dari 0,70. model yang lebih baik. . Kemudian hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.



Gambar 3. Lakukan pengujian SEM dengan Smart PLS

Tabel 4. Periksa Kebenaran Beban Eksternal

variabel	Sebuah alat	Hitung R	Informasi:
Kecerdasan Intelektual (X1)	X1.1	0,883	Ini benar/valid
	X1.2	0,944	Ini benar
	X1.3	0,901	Ini benar
	X1.4	0,884	Ini benar
	X1.5	0,863	Ini benar
	X1.6	0887	Ini benar
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0,857	Ini benar
	X2.2	0,751	Ini benar
	X2.6	0,906	Ini benar
	X2.7	0,894	Ini benar
	X2.9:	0,845	Ini benar
	X2.10	0,884	Ini benar
Stres (X3)	X3.3:	0,831	Ini benar
	X3.4:	0,889	Ini benar
	X3.5:	0,855	Ini benar
	X3.6:	0,938	Ini benar
	X3.7:	0,890	Ini benar
	X3.8:	0,932	Ini benar
Kecerdasan Mental (Z)	Z1:	0,789	Ini benar
	Z2:	0,825	Ini benar
	Z3:	0,825	Ini benar
	Z4:	0,789	Ini benar
	Z5:	0,746	Ini benar
	Z6:	0,790	Ini benar
	Z7:	0,838	Ini benar
	Z10:	0,787	Ini benar
Pekerjaan Auditor (Y)	Y1	0,732	Ini benar
	Y2	0,836	Ini benar
	Y3	0,784	Ini benar
	Y4	0,790	Ini benar
	Y5	0,868	Ini benar
	Y6	0,872	Ini benar
	Y7	0,885	Ini benar
	Y8	0891	Ini benar
	Y11	0,871	Ini benar
	Y12	0,840	Ini benar

Sumber: Data yang Diproses Smart PLS, 2023

Tabel 4 menunjukkan hasil evaluasi berdasarkan perhitungan uji tekanan PLS eksternal. Terlihat dari tabel koefisien beban indikator reflektor $X1.1 - Y12 > 0.70$ yang berarti semua indikator konstruksi valid. Semua indikator yang mengukur variabel struktural kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, stres peran, kecerdasan intelektual dan kinerja akuntansi internal ditemukan valid.

Tabel 5. Hasil Tes Alpha Cronbach, Reliabilitas Komposit dan AVE

	Alfa Cronbach	Keandalan Komposit (rho_a)	Keandalan Komposit (rho_c)	Deviasi Rata-Rata Diekstraksi (AVE)
Kecerdasan Intelektual (X1)	0,950	0,952	0,960	0,799
Kecerdasan Emosional (X2)	0,927	0,934	0,943	0,736
Peran Stres (X3)	0,947	0,956	0,958	0,792
Kecerdasan Mental (Z)	0,919	0,923	0,934	0,639
KA (Y)	0,952	0,953	0,959	0,703

Sumber: Data yang Diproses SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji reliabilitas gabungan dan Cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel $> 0,70$.

Nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk di atas adalah $> 0,50$. Hal ini menunjukkan stabilitas dan konsistensi peralatan yang digunakan tinggi. Dengan kata lain, semua konstruk yakni kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, ketegangan peran, kecerdasan mental dan kinerja auditor adalah instrumen yang valid dan seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk adalah reliabel.

Tabel 6. Nilai Dasar AVE (Kriteria Fornell Larcker)

	Kecerdasan Intelektual (X1)	Kecerdasan Emosional (X2)	Stres Peran (X3)	Kinerja Auditor (Y)	Kecerdasan Mental (Z)
Kecerdasan Intelektual (X1)	0,894				
Kecerdasan Emosional (X2)	0,553	0,858			
Stres Peran (X3)	-0,098	-0,406	0,89		
Kinerja Auditor (Y)	0,582	0,732	-0,349	0,838	
Kecerdasan Mental (Z)	0,451	0,832	-0,428	0,835	0,799

Sumber: Data yang Diproses Smart PLS, 2023

Dengan menggunakan Tabel 6 terlihat bahwa diagonal adalah akar kuadrat dari AVE dan nilai terkecil adalah korelasi antar konstruk. Akar korelasi AVE masing-masing variabel lebih besar daripada akar korelasi AVE dengan variabel lainnya, sehingga Discriminant Validity tercapai.

Tabel 7. Membangun Variabel R-Kuadrat

	R-kuadrat	R-kuadrat yang disesuaikan
Pekerjaan Auditor (Y)	0,799	0,775

Sumber: Data yang Diproses Smart PLS, 2023

Dari Tabel 7 variabel kinerja yang diuji memiliki nilai adjusted R-squared sebesar 0,775 yang berarti termasuk dalam kategori item (besar/kuat). Nilai R-squared auditor adalah 0,775 atau 77,5% yang berarti bahwa 77,5% variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan stres peran, dengan variabel moderator adalah kecerdasan mental dan sisanya sebesar 22,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 8. Berdasarkan *Koefisien Jalur*

	model asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	standar deviasi (STDEV)	T-statistik (O/STDEV)	Nilai P
Kecerdasan Intelektual -> Kinerja Auditor	0,536	0,509	0,156	3439	0,001
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Auditor	-0,168	-0,163	0,147	1.145	0,252
Stres peran -> K auditor	0,04	0,038	0,083	0,475	0,635
Kecerdasan Mental -> Kinerja Auditor	0,735	0,74	0,129	5681	0.000

Sumber: Data yang Diproses Smart PLS, 2023

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja auditor. Tabel 8 menunjukkan bahwa t-statistik variabel IQ adalah 3,439, dimana t-statistik > t-tabel (1,96) lebih kecil dari 0,050 dan tingkat signifikansi 0,001. Nilai koefisien parameter ini adalah 0,536 dan bertanda positif. Koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara variabel kecerdasan (X1) dengan variabel kinerja yang diteliti (Y). Semakin tinggi IQ auditor maka semakin baik kinerja auditor tersebut. Artinya H1 diterima, sehingga dapat dikatakan kecerdasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Tabel 4.7 menunjukkan bahwa t-statistik variabel kecerdasan emosional adalah 1,145, dimana tingkat signifikansi t-statistik < t-tabel (1,96) adalah 0,252.

lebih besar dari 0,050. Nilai koefisien dari parameter ini adalah -0,168 dan bertanda negatif.

Tanda negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan terbalik antara variabel kecerdasan emosional (X2) dengan variabel kinerja yang diteliti (Y). Semakin rendah kecerdasan emosional auditor maka kinerja auditor akan

semakin baik. Artinya H2 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa role stress berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Tabel 4.7 menunjukkan bahwa t-statistik variabel role strain adalah 0,475, dimana nilai t-statistik < t-tabel (1,96) lebih besar dari 0,050 pada taraf signifikan 0,635. Nilai koefisien parameter ini adalah 0,04 dan bertanda positif. Koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara variabel regangan peran (X3) dengan variabel kinerja yang diteliti (Y). Semakin besar tekanan terhadap peran auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor tersebut. Hal ini berarti H3 ditolak, sehingga dapat dikatakan role stress tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Tabel 9. Uji Hipotesis Untuk Efek Moderasi

	model asli (O)	Rata-rata sampel (M)	standar deviasi (STDEV)	T-statistik (O/STDEV)	Nilai P
Kecerdasan spiritual x peran stres -> Kinerja auditor	-0,089	-0,092	0,089	1002:	0,316
Kecerdasan spiritual x Emosional -> Auditor Kinerja	0,213	0,201:	0,113	1886	0,059
Kecerdasan Mental x Kecerdasan Intelektual -> Kinerja Auditor	-0,272	-0,257	0,117	2323	0,02:

Sumber: Data yang Diproses Smart PLS, 2023

Hipotesis keempat menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor. Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual dimoderatori oleh kecerdasan mental, dimana nilai t-statistik sebesar 2,323, dimana nilai t-statistik > t-tabel (1,96) lebih kecil dari 0,050, dan nilai signifikansi sebesar 0,020. Nilai koefisien dari parameter ini adalah -0,272 dan bertanda negatif. Variabel kecerdasan intelektual merupakan variabel moderasi yang memoderasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor sehingga H4 diterima.

Hipotesis kelima menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh kecerdasan emosional

Adapun kegiatan auditor. Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak dimoderasi oleh kecerdasan emosional dengan t-statistik sebesar 1,886 dimana t-statistik < t-tabel (1,96) lebih besar dari 0,050 dengan nilai signifikansi 0,059. Nilai koefisien parameter sebesar 0,213 dan bertanda positif menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional merupakan variabel moderasi yang tidak dapat memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor internal, sehingga H5 ditolak.

Hipotesis keenam menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memoderasi pengaruh role stress terhadap kinerja auditor. Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel stres peran bukan moderator kecerdasan mental dengan nilai t-statistik 1,002, dimana nilai t-statistik < t-tabel (1,96) lebih besar dari 0,050 dan tingkat signifikansi 0,316. Nilai koefisien dari parameter ini adalah -0,213 dan bertanda negatif. Ditemukan bahwa variabel kecerdasan mental merupakan variabel moderator yang tidak dapat memoderasi pengaruh role stress terhadap kinerja auditor internal, sehingga H6 ditolak.

Diskusi

Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Auditor (X1).

menunjukkan bahwa variabel penelitian berpengaruh terhadap kinerja auditor apabila nilai t-statistik > t-tabel (1,96) lebih kecil dari 0,050 dan signifikansinya 0,001. Nilai koefisien parameter ini adalah 0,536 dan bertanda positif. Koefisiennya positif, menunjukkan efek searah antara variabel

variabel IQ (X1) dan prestasi belajar (Y). Semakin banyak kecerdasan intelektual yang dimiliki seorang auditor, semakin besar kekuatan auditor tersebut. Artinya H1 diterima, sehingga dapat dikatakan kecerdasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap pelaksanaan ujian, dan semakin tinggi kecerdasan intelektual peserta ujian maka semakin memuaskan kinerjanya, oleh karena itu kecerdasan intelektual sangat penting dalam penyelenggaraan ujian. Untuk memberikan pendapat. Berguna untuk pihak internal dan eksternal. Kecerdasan mental harus dimiliki oleh seorang akuntan untuk melaksanakan tugas-tugas profesional yang dipercayakan kepadanya, karena tugas-tugas tersebut memerlukan kemampuan analisis yang tinggi dan pemikiran yang rasional untuk memecahkan masalah yang mungkin timbul pada setiap tugas audit. .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian KAP di wilayah Simarmata dan Nursamsia, Jakarta Selatan (2018), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja auditor. Menerapkan ketajaman intelektual berjalan seiring dengan mengasah keterampilan yang berpengalaman. Penelitian Cheng (Wen 2017) (Golverdi dan

Ardakan 2015) lebih berfokus pada kemampuan IQ dan EQ terkait kinerja. Oleh karena itu, IQ dan EQ berpengaruh terhadap kinerja akuntan.

Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor (X2).

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Nilai t-statistik variabel kecerdasan emosional sebesar 1,145, dimana nilai t-statistik < t-tabel (1,96) lebih besar dari 0,050 dan signifikansi 0,252. Nilai koefisien dari parameter ini adalah -0,168 dan bertanda negatif. Tanda negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan terbalik antara variabel kecerdasan emosional (X2) dengan variabel kinerja yang diteliti (Y). Semakin rendah kecerdasan emosional auditor maka kinerja auditor akan semakin baik. Artinya H2 ditolak, sehingga dapat dikatakan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dan tingkat kecerdasan emosional auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja yang diperoleh. Dalam hal audit, auditor membutuhkan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerjanya, namun pengetahuan profesional juga penting untuk keberhasilan tugas yang dibebankan kepada auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian KAP Simarmata dan Noorsamsia (2018) di wilayah Jakarta Selatan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap efektivitas pembinaan. Kecerdasan emosional menunjukkan hubungan yang sangat lemah antara kecerdasan emosional dengan kinerja auditor.

Role Stress Terhadap Kinerja Auditor (X3)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa role stress berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Tabel 4.7 menunjukkan bahwa t-statistik variabel role strain adalah 0,475, dimana nilai t-statistik < t-tabel (1,96) lebih besar dari 0,050 pada taraf signifikansi 0,635. Nilai koefisien parameter ini adalah 0,04 dan bertanda positif. Koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara variabel regangan peran (X3) dengan variabel kinerja yang diteliti (Y). Semakin besar tekanan terhadap peran auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor tersebut. Hal ini berarti H3 ditolak, sehingga dapat dikatakan role stress tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Noor Rahmah, Meme, Andy (2020) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa role stress berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Kecerdasan Spiritual Memoderasi Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Auditor

Pada penelitian ini, hasil pengujian variabel kecerdasan mental (Z) untuk memoderasi variabel kecerdasan intelektual (X1) terhadap penampilan peserta ujian (Y) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan dimoderasi oleh kecerdasan mental dengan menggunakan T-statistik sebesar 2,323. . . nilai t-statistik > t-tabel (1,96) 0,020 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050. Nilai koefisien dari

parameter ini adalah -0,272 dan bertanda negatif. Variabel kecerdasan intelektual merupakan variabel moderasi yang memoderasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor, sehingga H4 diterima.

Kecerdasan Spiritual Memoderasi Dampak Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor

Pada penelitian ini, hasil pengujian variabel “kecerdasan spiritual” (Z) untuk memoderasi variabel “kecerdasan emosional” (X2) pada kinerja akuntansi (Y) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak memoderasi variabel “kecerdasan emosional”. -statistik adalah 1,886, nilai t-statistik < t-tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi 0,059 lebih besar dari 0,050. Nilai koefisien parameter tersebut sebesar 0,213 dan bertanda positif yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional merupakan variabel yang tidak dapat memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor internal, sehingga H5 ditolak.

Kecerdasan Spiritual Memoderasi Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor

Pada penelitian ini pengujian variabel kecerdasan mental (Z) pada variabel moderator (X2) stress peran terhadap kinerja auditor (Y) diketahui bahwa variabel stress peran bukan moderator kecerdasan mental karena memiliki t-statistik. dari 1002. Jika nilai t-statistik < t-tabel (1,96) lebih besar dari 0,050 dan nilai signifikansinya 0,316. Nilai koefisien dari parameter ini adalah -0,213 dan bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan mental merupakan variabel yang tidak dapat memoderasi pengaruh role stress terhadap kinerja auditor internal, sehingga H6 ditolak.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, berdasarkan informasi yang tersedia, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kecerdasan intelektual sangat penting dalam tugas-tugas profesional yang diberikan kepada para ilmuwan, karena tugas-tugas ini membutuhkan keterampilan analitis dan pemikiran rasional yang tinggi. Hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa variabel penelitian berpengaruh terhadap kinerja auditor apabila nilai t-statistik > t-tabel (1,96) lebih kecil dari 0,050 dengan signifikansi 0,001.
2. EQ Intelligence tidak mengontrol aktivitas auditor internal. EQ ditemukan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Nilai t-statistik variabel kecerdasan emosional sebesar

- 1,145, dimana nilai t-statistik < t-tabel (1,96) lebih besar dari 0,050 dan signifikansi 0,252.
3. Stres peran tidak mempengaruhi fungsi auditor. Role stress berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Tabel 4.7 menunjukkan bahwa t-statistik variabel role strain adalah 0,475, dimana nilai t-statistik < t-tabel (1,96) lebih besar dari 0,050 pada taraf signifikan 0,635.
 4. Kecerdasan SQ merupakan variabel moderator yang mengukur pengaruh IQ terhadap skor internal rater. Variabel kecerdasan intelektual dimoderasi oleh kecerdasan mental sehingga t-statistik sebesar 2,323 dimana nilai t-statistik > t-tabel (1,96) lebih kecil dari 0,050 dan taraf signifikansi 0,020.
 5. Kecerdasan spiritual tidak memoderasi pengaruh EQ terhadap fungsi auditor. Variabel EQ tidak memoderasi SQ karena nilai t-statistik 1,886, dimana nilai t-statistik < t-tabel (1,96) lebih besar dari 0,050 dan tingkat signifikansi 0,059. Nilai koefisien parameter tersebut sebesar 0,213 dan bertanda positif yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional merupakan variabel yang tidak dapat memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja auditor internal, sehingga H5 ditolak.
 6. SQ tidak mengurangi dampak role stress terhadap fungsi auditor. Variabel evaluasi SQ(Z) sedangkan variabel stres peran moderator (X2) terhadap kinerja auditor (Y) menunjukkan bahwa SQ tidak mengukur variabel stres peran karena t-statistic adalah 1,002 dimana nilai t. Jika nilai signifikansi statistik < t tabel (1,96), yaitu 0,316 lebih besar dari 0,050, maka H6 ditolak.

Rekomendasi

Berdasarkan temuan dan keterbatasan di atas. Berikut saran yang dapat penulis berikan.

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja auditor.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya juga menggunakan metode wawancara informan atau pernyataan tertulis, sehingga informasi yang diperoleh lebih detail.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga diharapkan auditor dapat berkembang dan selalu dapat mengontrol dan mengelola emosi (EQ) dalam pelaksanaan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahearne, Michael, John Mathieu, and Adam Rapp. 2005. "To Empower or Not to Empower Your Sales Force, An Empirical Examination of the Influence of Leadership Empowerment Behavior on Customer Satisfaction and Performance." *Journal of Applied Psychology* 90(5):945-55. doi: 10.1037/0021-9010.90.5.945.
- Beykent, University, Outlook Project, and Intra Family. 2015. "The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence of Turkey's Top Managers on Their Organizational Financial Performance." (September).
- Dinda, Andreas dan Bekant, University, Outlook Project dan Intra-Family. 2015. "Dampak Kecerdasan Emosional dan Spiritual Manajer Puncak Turki terhadap Kinerja Keuangan Organisasinya." (September).
- Dinda, Andreas dan Rofika Rofika. 2020. "Teknik Forensik, Pengalaman Investigator, dan Profesionalisme dalam Deteksi Kecurangan. kecerdasan mental dalam kecerdasan.
- Rofika Rofika. 2020. "Penyajakan Teknik Audit, Pengalaman Audit, dan Profesionalisme dalam Deteksi Kecurangan. kecerdasan mental dalam kecerdasan.
- Devi, saya Gusti Ayu Pushpita. dan Agus Indra. Tenaya 2017. "Pengaruh Etika Profesi, Self-Efficacy, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor." *E-Journal Akuntansi Universitas Udaana* 19(1):654-82.
- Ferry, Presiono. , Rita. 2018. "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Independensi Auditor Menggunakan Kecerdasan Mental Sebagai Variabel Pemoderasi."
- Golverdi, Al Mahdi, and Ardakan University. 2015. "Spiritual Intelligence: Aspects, Components."
- Golverdi, Mehdi. 2015. "Spiritual Intelligence : Aspects , Components." (August).
- Kaur, Sukhwinder, Sukhdev Singh, and B. S. Bhatia. 2016. "Exploring Relationship Among Spiritual Quotient, Feeling of Oneness and Job Satisfaction of Employees: An Empirical Study." *International Journal of Human Resources Management (IJHRM)* 5(4):1-12.
- Kock, Ned WarpPLS. 2012. "Using WarpPLS in E-Collaboration Studies: Descriptive Statistics, Settings." *International Journal of E-Collaboration* 7(2):1-18.
- Koranmx. 2020. "Isu Tribun News."
- Lyons, Joseph B., and Tamera R. Schneider. 2005. "The Influence of Emotional Intelligence on Performance." *Personality and Individual Differences*
- Prativi, Nelda dan Amir Hasan. 2019. "Pengaruh Skeptisisme Profesional, Komitmen Organisasi, Tekanan Anggaran Waktu, dan Perilaku Audit Pasif Sebagai Variabel Moderator Bersama Perilaku Audit Pasif Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Provinsi Riva)." *Jurnal Pecbis* 11(3):198-209
- Prayogi, Gusti Dian dan Erina Sudaryati. 2019. "Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Sebagai Sistem BAJ (Jurnal Pelaksanaan Akuntansi) Terintegrasi Peraturan Pemerintah No. 2008 60 Salah satu unsur sistem

- pengendalian intern pemerintah adalah lingkungan pengendalian komunikasi. *Jurnal Akuntansi Perilaku* 2(1):54-70.
- Rahmadayanti, Ananda Rizki dan Sigit Ari Wibowo. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Budaya Organisasi, dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Keterampilan Pemerintahan (Studi Empiris di Kantor BPK RI dan Perwakilan BPKP DIY)." *Tinjauan Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 1(2):106-20. doi: 10.18196/rab.010210.
- Rani, Devi Lingga, Emrinaldi Noor dan Azvir Nasir. 2021. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi ___ _ Penegakan Anti-Fraud _ Sistem : Biaya : Presentasi _ _ di kantor pemerintah menyukai Mengubah Mediasi (Survei OPD Pemerintah Provinsi Riau). _ *Saldo : jurnal Ilmiah Akuntansi* 5(1):71-86.
- Seron, Maria dan Eliada Hervianti. 2019. "Tinjauan teoritis auditor internal. etika profesi, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. *Jurnal Akuntansi* 13(1):54-71. doi: 10.25170/jara.v13i1.488
- Simarmata, Jahormin. dan Nursamsia. 2018. Pengaruh Skala Kecerdasan, Faktor Emosional, Skala Antusiasme dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Ekonomi*. Bagian 3 no. 2.
- Smith, Kenneth J., David J. Emerson, and Charles R. Boster. 2018. "An Examination of Reduced Audit Quality Practices within the beyond the Role Stress Model." *Managerial Auditing Journal* 33(8-9):736-59. doi: 10.1108/MAJ-07-2017-1611.
- Wen, Cheng. 2017. "Analysis of the Influence of Intellectual, Emotional and Spiritual Intelligence on Employee Performance with Work Motivation as a Moderating Variable." 51-67.
- Zohar, Danah., dan Ian Marshall. 2007. Intelektual quotien. Mizan reff.