

PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *ROLE AMBIGUITY* DAN *ROLE OVERLOAD* TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA BEKASI

**AYU FADILA
MAIDANI
RINJANI**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jl. Harsono RM No.67 Pasar Minggu,
Jakarta Selatan 12550
ayufadila97@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jl. Harsono RM No.67 Pasar Minggu,
Jakarta Selatan 12550
maidani@dsn.ubharajaya.ac.id
Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20 Grogol, Jakarta Barat 11440
rnj@stietrisakti.ac.id

Abstract - *The purpose of this study was to determine the influence of role conflict, role ambiguity and role overload on the performance of auditors at the Public Accounting Firm in Bekasi either partial or simultaneous.. The method used is quantitative. The population in this study are all auditors who worked on Public Accounting Firm in Bekasi with a sample of 55 respondents. Sample selection technique used is purposive sampling method. Source data used are primary data. Methods of data collection using questionnaire survey method and then processed using SPSS version 25. The results of this research show that the variables of role conflict, role ambiguity, and role overload has influence to auditor performance on Public Accounting Firm in Bekasi simultaneously. And the results show that partially, role conflict and role ambiguity have significant influence and negative to auditor performance on Public Accounting Firm in Bekasi, meanwhile role overload have no significant influence to auditor performance on Public Accounting Firm in Bekasi.*

Keywords : *Role conflict, role ambiguity, role overload, auditor performance.*

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* secara parsial maupun simultan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bekasi dengan jumlah sampel 55 responden. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Bekasi. Namun hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Bekasi, sedangkan variabel *role overload* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja auditor pada KAP di Kota Bekasi.

Kata kunci : *Role conflict, role ambiguity, role overload*, kinerja auditor

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis, keberadaan akuntansi merupakan perspektif yang sangat bermakna bagi suatu entitas atau perusahaan. Penyusunan laporan keuangan oleh manajemen perusahaan merupakan salah satu bentuk informasi akuntansi yang dapat mencerminkan kinerja entitas dan sebagai dasar untuk mengambil keputusan bisnis yang bermanfaat dalam mengembangkan entitas. Penyajian laporan keuangan harus secara jujur dan dapat dipercaya baik bagi pihak internal maupun pihak eksternal dari suatu perusahaan. Oleh karena itu, audit atas laporan keuangan menjadi suatu keharusan bagi perusahaan. Lazimnya, keberadaan jasa akuntan publik sangat diperlukan untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan.

Akuntan publik (AP) adalah auditor independen yang bekerja tanpa dipengaruhi oleh pihak manapun yang membutuhkan jasa mereka dalam audit, yaitu memeriksa serta menilai kewajaran laporan keuangan. Menurut Konrath dalam (Agoes 2017), auditing merupakan suatu proses untuk mengumpulkan dan mengevaluasi bukti yang diperoleh atas pernyataan tentang berbagai kejadian-kejadian ekonomi yang bertujuan untuk melihat derajat kesesuaian antara pernyataan atau asersi dengan realitas di lapangan serta mengumumkan hasilnya kepada pihak-pihak yang memerlukan informasi akuntansi tersebut.

Dewasa ini, tingkat keyakinan masyarakat mengalami perubahan signifikan terhadap profesi akuntan sebagai akibat dari beberapa kasus kegagalan dalam melakukan audit. Kasus tersebut antara lain sanksi pembekuan izin AP Kasner Sirumapea dari KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan

yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 312/KM.1/2019 tanggal 27 Juni 2019 karena telah melakukan pelanggaran berat yang berpotensi berpengaruh signifikan terhadap opini Laporan Auditor Independen (LAI). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa dari Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK), disimpulkan bahwa AP Kasner Sirumapea belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA) - Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan PT. Garuda Indonesia Tbk (GIIA) pada tahun buku 2018, yaitu SA 315 Pengidentifikasian dan Penilaian Risiko Kesalahan Penyajian Material Melalui Pemahaman atas Entitas dan Lingkungannya, SA 500 Bukti Audit dan SA 560 Peristiwa Kemudian. yang diperkirakan berpotensi dan berpengaruh signifikan terhadap opini Laporan Auditor Independen (Kementerian Keuangan Republik Indonesia 2019).

Berbagai kasus pelanggaran standar audit tidak akan terjadi apabila para auditor mempunyai pemahaman, pengetahuan serta keinginan untuk menerapkan nilai-nilai moral dan etika secara memadai dalam pelaksanaan pekerjaan profesionalnya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik (Sari et al. 2018). Dengan adanya kasus pelanggaran di atas, diharapkan kedepannya dapat menjadi pembelajaran bagi perkembangan profesi akuntan publik khususnya di Bekasi dengan mengevaluasi kinerja yang telah dilakukan.

Pada dasarnya, kinerja auditor merupakan pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor pada periode tertentu. (Hanif 2013) mengemukakan bahwa tingkat kondusif yang rendah pada kondisi kerja dapat memengaruhi kinerja auditor dan tingkat keyakinan masyarakat terhadap

auditor sebagai pihak yang independen dalam mengaudit laporan keuangan. Kinerja auditor yang buruk saat melaksanakan tugas pemeriksaan dapat dipengaruhi oleh kondisi di mana auditor rentan mengalami stres. Seorang auditor yang diharuskan berinteraksi dengan berbagai pihak yang memiliki beraneka ragam keinginan dan ekspektasi akan rentan mengalami tekanan perantau *role stress* (Sari et al. 2018). (Sugiarmini dan Datrini 2017) mendefinisikan *role stress* sebagai keadaan ketika seorang auditor mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya dan merasa berat memainkan berbagai peran pada tempat ia bekerja. Adanya *role stress* bukan hanya akan memengaruhi auditor terhadap kinerjanya tetapi juga terhadap tempat di mana mereka bekerja, yaitu KAP. Forgaty dalam (Mas'ulah et al. 2020) mengemukakan bahwa beberapa *role stress* yang dapat terjadi pada auditor antara lain *role conflict* (konflik peran), *role ambiguity* (ketidakjelasan peran) dan *role overload* (kelebihan peran).

Role conflict (konflik peran) merupakan ketidaksesuaian persepsi antara kebutuhan dengan tuntutan peran atau ketidakserasian ekspektasi dari berbagai pihak. Akibat dari konflik peran adalah merasa tidak nyaman saat bekerja dan berpotensi mengalami penurunan motivasi kerja karena berdampak negatif terhadap perilaku seorang auditor seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan kerja dan penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Hanif 2013). Sedangkan *role ambiguity* (ketidakjelasan peran) adalah suatu keadaan yang terjadi dikarenakan adanya ketidakjelasan yang dialami oleh seorang individu mengenai peran yang harus dijalani sesuai dengan tanggung jawab yang telah dimiliki (Trisnawati et al. 2017). Kekurangan informasi secara penuh yang diperlukan untuk menuntaskan tugas atau pekerjaan yang diberikan akan mesnimbulkan ketidakjelasan peran. Seorang auditor yang mengalami *role ambiguity* akan merasa cemas

dan pada akhirnya berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja serta keefektifan dalam bekerja dibandingkan auditor lain sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Selanjutnya, *role overload* (kelebihan peran) merupakan suatu kondisi ketika individu memiliki pekerjaan yang terlalu banyak untuk dilakukan padawaktu yang terbatas dan tidak sesuai dengankemampuan yang dimiliki. Tidak adanya perencanaan mengenai kebutuhan tenaga kerja akan mengakibatkan auditor mengalami *role overload* sehingga memicu timbulnya tekanan dan kesulitan dalam mencapai tujuan. Tekanan yang berlangsung secara terus-menerus pada seorang auditor akan menurunkan prestasi, kepuasan kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerjanya (Sari dan Suryanawa 2016).

Penelitian tentang hubungan *role conflict* terhadap kinerja auditor yang diteliti oleh (Agustina 2009), mengungkapkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada variabel konflik peran (*role conflict*) terhadap kinerja auditor. Hal ini pun didukung oleh penelitian (Azhar L 2013) dan penelitian (Layn dan Atarwaman 2020) akan tetapi, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susmiyati dan Sitorus 2016) dan penelitian (Effendi 2019).

Variabel *role ambiguity* pada penelitian (Yustiarti et al. 2016), mengungkapkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Susmiyati dan Sitorus 2016). Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Winidiantari dan Widhiyani 2015) dan penelitian (Fanani et al. 2008).

Penelitian tentang hubungan *role overload* terhadap kinerja auditor yang diteliti oleh (Gunawan dan Ramdan 2012) mengungkapkan bahwa kelebihan peran (*role overload*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosally dan Jogi 2015) dan penelitian (Layn dan Atarwaman

2020).

Keadaan psikis seorang auditor merupakan perspektif yang sangat berguna dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* terhadap kinerja auditor. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini, akan bermanfaat bagi para auditor untuk mengetahui hal-hal yang dapat menurunkan dan meningkatkan kinerjanya sehingga mampu mengevaluasi kinerjanya dalam bekerja. Dengan demikian, peneliti memberikan judul penelitian ini "**Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi**".

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut.

1. Apakah *Role Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi?
2. Apakah *Role Ambiguity* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi?
3. Apakah *Role Overload* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi?
4. Apakah *Role Conflict*, *Role Ambiguity* dan *Role Overload* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi?

Akuntansi

Akuntansi merupakan sistem informasi yang menghasilkan laporan keuangan kepada berbagai pemakai atau pembuat keputusan mengenai aktivitas bisnis. Pemakai informasi akuntansi adalah akuntansi keuangan (pihak eksternal perusahaan) dan akuntansi manajemen (pihak internal perusahaan). (Hery 2019) menyebutkan ada empat asumsi dasar akuntansi, di antaranya adalah asumsi dasar moneter, asumsi kesatuan usaha, asumsi

periode akuntansi dan asumsi kesinambungan usaha. Laporan keuangan yang sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) antara lain laporan laba rugi (*income statement*), laporan perubahan ekuitas (*statement of change in equity*), laporan posisi keuangan (*statement of financial position*), laporan arus kas (*statement of cash flows*) dan catatan atas laporan keuangan (Rudianto 2012).

Profesi Akuntan

(Rudianto 2012) menyebutkan bahwa profesi akuntan dibagi menjadi empat, yaitu diantaranya akuntan perusahaan, akuntan pendidik, akuntan pemerintah dan akuntan publik. Akuntan publik atau auditor independent yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) menjadi fokus dalam penelitian ini. Ketentuan mengenai akuntan publik di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan Ketentuan Menteri Keuangan Nomor 443/KMK.01/2011 tentang Penetapan Institut Akuntan Publik Indonesia sebagai Asosiasi Profesi Akuntan Publik Indonesia. Dalam menjalankan tugasnya, akuntan publik berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) sebagai Asosiasi Profesi Akuntan Publik (APAP).

Auditing

Secara umum, auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti mengenai informasi untuk menetapkan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. (Agoes 2017) menyebutkan apabila ditinjau dari luasnya pemeriksaan, maka audit dapat dibedakan menjadi pemeriksaan umum (*general audit*) dan pemeriksaan khusus (*special audit*). Standar auditing yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia terdiri atas sepuluh standar yang dikelompokkan menjadi tiga kelompok besar, yaitu standar umum, standar pekerjaan lapangan, dan standar

pelaporan.

Teori Peran

Teori peran merupakan hubungan individual sebagai dengan kedudukannya di masyarakat dan lingkungan kerja biasanya untuk menganalisis setiap hubungan antarindividu atau dengan kumpulan individu lainnya (Susmiyati dan Sitorus 2016). Menurut (Mas'ulah et al. 2020), teori peran terjadi ketika perilaku seseorang mengandung konflik yang dapat menyebabkan seseorang perilaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dapat mengalami stres, depresi, merasa tidak puas dan kinerja mereka akan kurang efektif. Penelitian ini membahas mengenai teori peran yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh tekanan peran (*role stress*) yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* terhadap kinerja auditor.

Kinerja Auditor

Menurut Suyadi dalam (Agustina 2009), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara benar, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam menjalankan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu sebagai salah satu tolak ukur dalam penilaian. Kinerja auditor dapat dikatakan baik apabila hasil kerjanya dapat mengenai sasaran yang ditentukan sebelumnya (Wiguna 2014). Kinerja auditor yang buruk dalam melaksanakan tugas pemeriksaan disebabkan oleh keadaan ketika auditor rentan mengalami stres atau tertekan. Dari berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang auditor, peneliti memfokuskan penelitian ini pada *role stress* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*.

Role Stress (Tekanan Peran)

Definisi *role stress* menurut Hardy dan Conway dalam (Agustina 2009) adalah suatu kondisi struktur sosial di mana suatu peranan adalah samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu. Dalam penugasan dan pekerjaan sehari-hari, auditor memerlukan interaksi dengan banyak orang, seperti interaksi dengan KAP tempat auditor bekerja, klien, IAPI, rekan kerja, atasan dan bawahannya serta dengan keluarga dan lingkungan masyarakat. Banyaknya interaksi yang dialami oleh auditor dapat menyebabkan peranan sebagai auditor memiliki ekspektasi yang berbeda-beda, di mana ekspektasi tersebut dipengaruhi dengan ekspektasi individu atau organisasi lainnya yang berlawanan dan menyulitkan peranan auditor, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya (Susmiyati dan Sitorus 2016).

Role Conflict (Konflik Peran)

Role conflict (konflik peran) merupakan konflik yang hadir ketika mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Situasi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang saling bertolak belakang yang diterima secara bersamaan, dan apabila hanya melaksanakan satu perintah maka akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Menurut (Fanani et al. 2008), konflik peran akan menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan rendahnya motivasi kerja karena berdampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi mutasi pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara menyeluruh.

H₁ : Role Conflict berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor

Role Ambiguity (Ketidakjelasan Peran)

Role ambiguity atau ketidakjelasan peran adalah tidak memiliki kecukupan informasi yang diperlukan individu untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Rosally dan Jogi 2015). Individu yang mengalami *role ambiguity* akan cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis karena *role ambiguity* merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stres sebagai akibat dari terhalangnya seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. Ketika seorang auditor dihadapkan dengan ketidakjelasan peran, ketidakjelasan perintah, ketidakjelasan otoritas, kewajiban, ketentuan yang berlaku serta sanksi yang akan didapatkannya ketika melakukan suatu pekerjaan, dapat memengaruhi kinerjanya sebagai seorang auditor.

H_2 : *Role Ambiguity* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor

Role Overload (Kelebihan Peran)

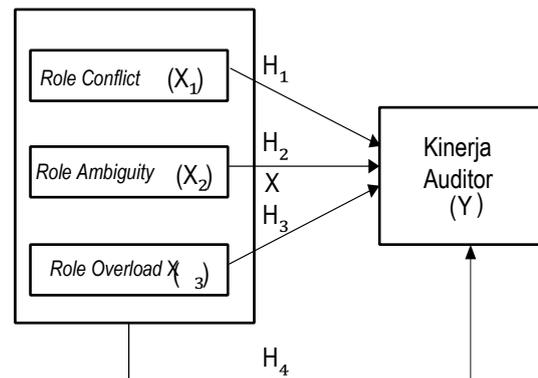
Abraham menyatakan bahwa *role overload* (kelebihan peran) adalah konflik dari berbagai prioritas yang timbul dari ekspektasi bahwa individu dapat melakukan tugas yang luas dan mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas (Agustina, 2009). (Gunawan dan Ramdan 2012) mengemukakan bahwa kebutuhan tenaga kerja yang tidak direncanakan dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* ketika KAP kebanjiran pekerjaan dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada waktu yang sama. Semakin berat beban pekerjaan seorang auditor, maka semakin meningkat stres kerja yang dialami oleh auditor tersebut. Beban kerja yang dirasakan oleh auditor dapat menentukan kinerja dari auditor.

H_3 : *Role Overload* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan penjelasan mengenai pengaruh dari masing-masing variabel independen

yang telah diuraikan di atas, maka selanjutnya peneliti ingin menguji apakah variabel-variabel tersebut dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor.

H_4 : *Role Conflict*, *Role Ambiguity* dan *Role Overload* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

KAP di Kota Bekasi menjadi tempat dilakukannya penelitian ini. Ruang lingkup penelitian terbatas pada pengaruh *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* terhadap kinerja auditor. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menghasilkan penemuan, yang dilakukan menggunakan prosedur statistik secara kuantitatif (pengukuran). Data primer menjadi sumber penelitian ini. Penelitian dilakukan selama satu bulan pada bulan April s.d. Mei 2021. Untuk mendapatkan data, kuesioner disebar kepada responden, yaitu seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Kota Bekasi. Kemudian, hasil jawaban dihitung menggunakan skala *Likert*. *Purposive sampling* dipakai sebagai teknik dalam menganalisis sampel. Kriteria dalam analisis sampel mengenai penelitian ini adalah: 1) auditor yang bekerja pada KAP di Kota Bekasi yang memiliki jabatan sebagai auditor junior, auditor senior, *supervisor* audit,

managing partner dan *partner*, 2) auditor telah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan/atau telah melakukan minimal satu penugasan audit.

Menurut IAPI, jumlah Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi berjumlah 20, tetapi dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 10 KAP dikarenakan

beberapa KAP tidak bersedia untuk menjadi tempat penelitian & mengalami kesibukan. Pendistribusian kuesioner kepada responden dilakukan pada tanggal 28 April 2021 s.d. 11 Mei 2021. Pendistribusian kuesioner tersebut ditunjukkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Distribusi Penyebaran Kuesioner

No	Nama KAP	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Kembali
1	KAP Abdul Muntalib dan Yunus (Pusat)	9	9
2	KAP Angelina Yansen (Cabang)	8	8
3	KAP Bambang, Sutjipto Ngumar & Rekan (Pusat)	5	4
4	KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dadang & Ali (Cabang)	10	10
5	KAP Irwanto, Hary dan Usman (Pusat)	8	8
6	KAP Jamaster Simanullang	10	10
7	KAP Lim Hendra	6	2
8	KAP Mohammad Yudithama Al Kautsar	6	6
9	KAP Drs. Putu Widjaya	7	7
10	KAP Wisnu dan Katili	5	5
Total		74	69

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja auditor yang didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh auditor setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan profesional dalam memeriksa laporan keuangan sesuai dengan standar-standar yang berlaku umum agar dapat memberikan opini yang baik dan tidak melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan baik buruknya suatu pekerjaan yang dilakukan. Kinerja auditor diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Ahmad dalam (Cew 2018) antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disimpulkan dan perencanaan kerja.

Variabel independen yang digunakan antara lain *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*. *Role conflict* yaitu suatu keadaan

yang terjadi pada auditor ketika dihadapkan pada perilaku yang bertentangan, pola pikir dan nilai akibat adanya ekspektasi peran yang berlawanan sehingga auditor tersebut mengalami kesulitan dalam melakukan suatu tindakan atau mengambil keputusan. *Role conflict* diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh (Karim et al. 2019) antara lain sumber saya manusia, mengesampingkan aturan, kegiatan yang tidak perlu dan arahan yang tidak jelas.

Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan memanfaatkan bantuan aplikasi *Statistical Package for The Social Science* (SPSS) versi 25. Tahap yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*), uji kelayakan model (Uji F) serta uji hipotesis (Uji t). Berikut adalah persamaan regresi linear berganda dalam

penelitian ini berdasarkan Ghozali (2016).

$$YY = \alpha\alpha + \beta\beta_1XX_1 + \beta\beta_2XX_2 + \beta\beta_3XX_3 + ee$$

Keterangan

Y	=	Variabel Dependen (Kinerja Auditor)
α	=	Konstanta
X1	=	Variabel Independen (<i>Role Conflict</i>) Variabel
X2	=	Independen (<i>Role Ambiguity</i>) Variabel
X3	=	Independen (<i>Role Overload</i>) Koefisien regresi
β	=	(nilai peningkatan ataupun penurunan)
e	=	Error

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 auditor yang bekerja pada KAP di Kota Bekasi. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, diperoleh sampel sebanyak 55 auditor. Data sampel tersebut ditunjukkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Data Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang Disebar	74	100%
Kuesioner yang Dapat Diolah	55	74.3%
Kuesioner yang Kembali Namun Tidak Dapat Diolah	14	18.9%
Kuesioner yang Tidak Kembali	5	6.8%

Berdasarkan data yang berhasil peneliti kumpulkan dari sepuluh KAP tersebut sudah mampu merepresentasikan kondisi auditor pada KAP di Kota Bekasi karena ukuran sampel pada penelitian ini sudah memiliki komposisi yang mencerminkan populasi seperti umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja. Karakteristik dari sampel yang digunakan ditunjukkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Deskripsi Responden Penelitian

Kriteria	Jumlah	(%)	
Umur	≤25 tahun	32	58,2
	26-30 tahun	9	16,4
	31-35 tahun	7	12,7
	>35 tahun	7	12,7
	Total	55	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	60
	Perempuan	22	40
	Total	55	100
Pendidikan Terakhir	D3	4	7,3
	S1	48	87,3
	S2	3	5,5
Total	Total	55	100
	Auditor Junior	17	30,9
	Auditor Senior	30	54,5
	Supervisor Audit	5	9,1
	Managing Partner	1	1,8
Jabatan	Partner	2	3,6
	Total	55	100
	1-2 tahun	21	38,2
	2-5 tahun	21	38,2
	Lama Bekerja		
5-10 tahun	8	14,5	
>10 tahun	5	9,1	
Total	55	100	

HASIL PENELITIAN

Statistik deskriptif menyajikan informasi mengenai karakteristik instrumen penelitian, meliputi jumlah sampel, nilai minimum dan maksimum, nilai rata-rata (*mean*) serta simpangan baku (standar deviasi). Hasil analisis statistik deskriptif ditunjukkan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Deviasi
Kinerja Auditor	55	25	35	32,56	2,859
Role Conflict	55	6	22	12,31	4,509
Role Ambiguity	55	6	15	9,18	2,976
Role Overload	55	9	21	15,13	3,289

Sebelum melakukan uji asumsi klasik, perlu dilakukan uji terhadap kualitas data meliputi uji validitas serta reliabilitas. Tabel 5 menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian dan menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk

mengukur variabel penelitian adalah valid karena nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel (0,2656).

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r hitung	Ket.
Kinerja Auditor	Y_1 - Y_7	0,630-0,936	Valid
Role Conflict	$X_{1.1}$ - $X_{1.7}$	0,688-0,918	Valid
Role Ambiguity	$X_{2.1}$ - $X_{2.6}$	0,746-0,927	Valid
Role Overload	$X_{3.1}$ - $X_{3.5}$	0,492-0,747	Valid

Tabel 6 menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dan menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan untuk mengumpulkan data karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Kinerja Auditor	0,920	Reliabel
Role Conflict	0,902	Reliabel
Role Ambiguity	0,916	Reliabel
Role Overload	0,621	Reliabel

Sebelum model regresi diuji lebih lanjut, perlu dilakukan uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, multikolinearitas serta heteroskedastisitas yang masing-masing akan ditunjukkan pada Tabel 7, Tabel 8 dan Gambar 2.

**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual**

N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04747260
.b		
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.053
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
<u>a. Test distribution is Normal.</u>		

Tabel 7 menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal. Hal ini

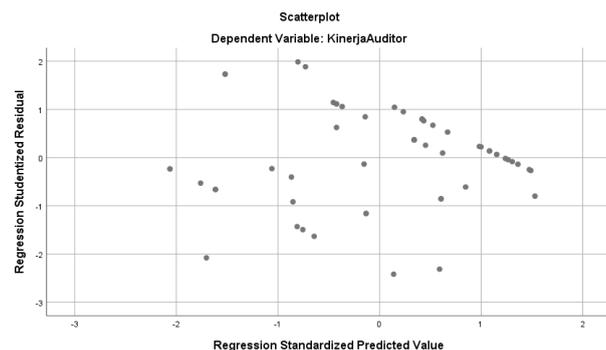
dapat diketahui dari nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 melebihi 0,05.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* tiap variabel melebihi 0,10 serta nilai *VIF* di bawah 10, maka dinyatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala

Model	Coefficients ^a Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Role Conflict	.447	2.235
Role Ambiguity	.500	1.998
Role Overload	.854	1.172

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor
multikolinearitas antar variabel bebas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan *software* SPSS versi 25 melalui uji interaksi dengan tingkat signifikansi 5%. Sesuai hasil analisis regresi linear berganda tersebut menyajikan hasil koefisien determinasi (*Adjusted R²*), uji F dan uji t.

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.282	1.550		24.052	.000
RC	-.305	.095	-.481	-3.209	.002
RA	-.289	.136	-.301	-2.121	.039
RO	.112	.094	.128	1.183	.242

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan data pada tabel di atas (*coefficients*), maka dapat disusun persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut. :

$$YY = 3333.222222 - 00.330033XX_1 - 00.222222XX_2 + 00.$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan:

- Nilai konstanta (a) = 37,282 menunjukkan hasil konstan, dimana jika nilai variabel independensama dengan nol, maka variabel kinerja auditor adalah sama dengan 37,282.
- Koefisien $\beta\beta_1 = -0,305$ menunjukkan bahwa variabel *role conflict* (X_1) memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja auditor (Y). Artinya jika variabel lain nilainya tetap dan variabel *role conflict* meningkat satu satuan maka kinerja auditor akan menurun sebesar 0,305 (30,5%).
- Koefisien $\beta\beta_2 = -0,289$, menunjukkan bahwa variabel *role ambiguity* (X_2) memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja auditor (Y). Artinya jika variabel lain nilainya tetap dan variabel *role ambiguity* meningkat satu satuan maka kinerja auditor akan menurun sebesar 0,289 (28,9%).
- Koefisien $\beta\beta_3 = 0,112$ menunjukkan bahwa variabel *role overload* (X_3) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor (Y). Artinya, jika variabel lain nilainya tetap dan

variabel *role overload* meningkat satu satuan maka kinerja auditor juga akan meningkat sebesar 0,112 (11,2%).

- Nilai *ee* merupakan *standars error* dalam penelitian ini, yaitu sebesar 5%.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

a. Predictors: (Constant), Role Overload, Role Ambiguity, Role Conflict

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.457	2.107

adalah sebesar 0,457. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* mampu menjelaskan atau menggambarkan kinerja auditor sebesar 45,7%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 54,3% dijelaskan atau digambarkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	215.151	3	71.717	16.157	.000 ^b
Residual	226.376	51	4.439		
Total	441.527	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Role Overload, Role Ambiguity, Role Conflict

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk model penelitian ini adalah $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,157 > 2,79$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Tabel 12 Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig.
(Constant)	37.282		.000
Role Conflict	-.305	-3.209	.002
Role Ambiguity	-.289	-2.121	.039
Role Overload	.112	1.183	.242

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil uji t menyatakan bahwa *role overload* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan *role conflict* dan *role ambiguity* secara parsial terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Nilai signifikansi untuk variabel *role conflict* adalah sebesar 0,02 karena uji satu arah (arah negatif) maka dibagi dua hasilnya menjadi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari probabilitas 5% yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *role conflict* terbukti memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu, *unstandardized coefficient beta* variabel *role conflict* memiliki nilai negatif yaitu -0,305 yang menunjukkan bahwa *role conflict* memiliki pengaruh yang arahnya negatif terhadap kinerja auditor. Artinya, jika variabel *role conflict* menurun maka kinerja auditor meningkat dan jika variabel *role conflict* meningkat maka kinerja auditor menurun. Meningkatnya *role conflict* akan menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan kerja, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosally dan Jogi 2015) dan (Yustiarti et al. 2016) yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Susmiyati dan Sitorus 2016) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa *role conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Nilai signifikansi untuk variabel *role ambiguity* adalah sebesar 0,039 karena uji satu arah (arah negatif) maka dibagi dua hasilnya menjadi sebesar 0,0195 yang lebih kecil dari probabilitas 5% yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *role ambiguity* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu, *unstandardized coefficient beta* variabel *role ambiguity* memiliki nilai negatif yaitu -0,289 yang menunjukkan bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh yang arahnya negatif terhadap kinerja auditor. Artinya jika variabel *role ambiguity* menurun maka kinerja auditor meningkat dan sebaliknya, jika variabel *role ambiguity* meningkat maka kinerja auditor menurun. Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis karena *role ambiguity* merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres kerja akibat dari

terhalangnya seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. Ketika seorang auditor dihadapkan dengan ketidakjelasan peran, ketidakjelasan perintah, ketidakjelasan otoritas, kewajiban, aturan yang berlaku serta sanksi yang akan didapatkannya dalam melakukan suatu pekerjaan, dapat memengaruhi kinerjanya sebagai seorang auditor. Dengan demikian, semakin tinggi ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) maka akan semakin rendah kinerja auditor. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosally dan Jogi 2015) dan (Sari dan Suryanawa 2016) yang menjelaskan bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja auditor. Akan tetapi, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Winidiantari dan Widhiyani 2015) dan (Layn dan Atarwaman 2020) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa *role ambiguity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Nilai signifikansi untuk variabel *role overload* adalah sebesar 0,242 karena uji satu arah (arah negatif) maka dibagi dua hasilnya menjadi sebesar 0,121 yang lebih besar dari probabilitas 5% yaitu 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa *role overload* terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Menurut teori, kelebihan peran (*role overload*) merupakan prioritas-prioritas yang muncul dari harapan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas yang luas dan mustahil untuk dikerjakan dalam waktu yang terbatas (Agustina 2009). Tidak adanya perencanaan akan kebutuhan tenaga kerja dapat membuat auditor mengalami kelebihan peran, terutama pada masa *peak season* ketika KAP kebanjiran pekerjaan dan staf auditor yang tersedia harus mengerjakan semua pekerjaan pada periode waktu yang sama (Gunawandan Ramdan 2012). Semakin berat beban pekerjaan seorang auditor, maka akan meningkatkan stres kerja yang dialami oleh auditor tersebut. Beban kerja yang dirasakan oleh auditor dapat menentukan kinerja dari auditor. Namun hasil

dalam penelitian ini tidak dapat membuktikan teori tersebut karena dalam penelitian ini terbukti bahwa *role overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Sesuai dengan objek penelitian ini, sebanyak 21 orang (38,2%) merupakan auditor yang sudah memiliki pengalaman lebih dari dua tahun dan tentunya memiliki kompetensi yang lebih unggul. Sebagai hasilnya, kelebihan pekerjaan auditor (*overload*) tidak akan memengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Gunawan dan Ramdan 2012) dan (Layn dan Atarwaman 2020) yang menjelaskan bahwa *role overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini karena auditor mempertimbangkan konsekuensi dari pekerjaannya, seperti kerja keras, kerja tepat waktu dan jam kerja yang panjang, sebelum memutuskan untuk mengambil posisi audit sebagai pekerjaan auditor di sebuah Kantor Akuntan Publik. Akibatnya, auditor dapat menjalankan tugasnya tanpa menganggap *role overload* sebagai beban atau hambatan yang dapat memengaruhi kinerjanya. Akan tetapi, hasil penelitian mengenai kelebihan peran ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susmiyati dan Sitorus 2016) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa *role overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil pengujian F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi. Berpengaruh signifikan ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Tabel 4.14). Selain itu, berdasarkan pengujian koefisien determinasi dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0.457 yang berarti sebesar 0.457 atau (45.7%) variabel independen yaitu *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* mampu menjelaskan atau menggambarkan kinerja

auditor. Sedangkan sisanya sebesar 54.3% dijelaskan atau digambarkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PENUTUP

Untuk mencapai tujuan bersama, KAP diharuskan memerhatikan kinerja para auditornya. Kasus-kasus skandal akuntansi yang terjadi dapat mencerminkan buruknya kinerja auditor yang akan berdampak besar bagi bisnis masyarakat. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam menjalankan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu sebagai salah satu tolak ukur dalam penilaian. Kinerja auditor dapat dikatakan baik apabila hasil kerjanya dapat mengenai sasaran yang ditentukan sebelumnya (Wiguna 2014). Kinerja auditor yang buruk dalam melaksanakan tugas pemeriksaan disebabkan oleh keadaan ketika auditor rentan mengalami stres atau tertekan. Dari berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang auditor, peneliti memfokuskan penelitian ini pada *role stress* yang terdiri dari *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan *role overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Namun secara simultan *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya adalah: (1) Populasi yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi hanya menggunakan 10 KAP, walaupun menurut IAPI, jumlah Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi berjumlah 20. Hal ini dikarenakan beberapa KAP tidak bersedia untuk menjadi tempat penelitian & mengalami kesibukan. (2) Nilai *adjusted R²* sebesar 45,7%, maka dimungkinkan masih adanya variabel

independen lain yang mampu memberikan penjelasan tambahan dibanding variabel yang ada dalam penelitian ini.

Terdapat rekomendasi yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya yaitu : (1) agar mengkaji ulang mengenai pengaruh *role overload* pada objek penelitian yang berbeda untuk melihat apakah *role overload* dapat memengaruhi kinerja auditor atau tidak, karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *role overload* terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bekasi, sehingga tinggi atau rendahnya tingkat *role overload* yang dimiliki oleh masing-masing auditor bukanlah penentu tingkat kinerjanya. (2) agar kembali melakukan penelitian ulang mengenai variabel yang diduga dapat memengaruhi kinerja auditor. (3) menggunakan variabel independen yang lain yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kompetensi, pelatihan, lingkungan kerja, dan sebagainya untuk mengetahui secara luas mengenai variabel *I* yang dapat memengaruhi kinerja auditor. (4) untuk dapat memperluas daerah survei, tidak hanya domisili Kota Bekasi, agar hasil penelitiannya dapat digeneralisasikan.

REFERENSI

- Agoes, Sukrisno. 2017. *Auditing : Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. 1 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Agustina, Lidya. 2009. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta)." *Jurnal Akuntansi* 1(1):40–69.
- Azhar L, Al. 2013. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan KetidakpastianLingkungan, Locus of Control dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam)." *Jurnal Ekonomi* 21(4):1–18.
- Cendana, Devy Kusuma, dan I. Gusti Ngurah Agung Suaryana. 2018. "Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Pemoderasi." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 22(2):1141–69.
- Effendi, Bahtiar. 2019. "Role Conflict, Role Ambiguity, Independensi dan Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)." *STATERA : Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 1(2):155–66.
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto. 2008. "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor." *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 5(2):139–55.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. 8 ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Hendra, dan Zulfity Ramdan. 2012. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta." *Binus Business Review* 3(2):825–39.
- Hanif, Rheny Afriana. 2013. "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor." *Jurnal Ekonomi* 21(September):1–15.
- Hery. 2019. *Intisari Konsep Dasar Akuntansi*. Jakarta: PT Grasindo.
- JDIH Kementerian Keuangan. 2021. "Dokumen Hukum : Peraturan." Diambil 22 Maret 2021 (<https://pppk.kemenkeu.go.id/in/rules>).
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2019. "Menkeu Jatuhkan Sanksi Auditor Laporan Keuangan Garuda Indonesia." Diambil 17 Maret 2021 (<https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/siaran-pers/siaran-pers-menkeu-jatuhkan-sanksi-auditor-laporan-keuangan-garuda-indonesia/>).
- Layn, Yuyunyuniarti, dan Rita J. D. Atarwaman. 2020. "The Influence of Role Conflict , Role Ambiguity and Role Overload on Auditor Performance (Empirical Study at the BPK Representative Office of the Republic of Indonesia in Maluku Province)." Hal. 49–57 in *Proceeding on International Conference of Science Management Art Research Technology (IC-SMART)*. Vol. 1.
- Mas'ulah, Siti, Hidayatul Khusnah, dan Endah Tri Wahyuningtyas. 2020. "Kecerdasan Spiritual

- Memitigasi Dampak Negatif Role Stress terhadap Kinerja Auditor Internal.” *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu* 13(1):122–32.
- Pusat Pembinaan Profesi Keuangan. 2021. “Informasi : Peraturan.” Diambil 22 Maret 2021 (<https://pppk.kemenkeu.go.id/in/rules>).
- Rosally, Catherina, dan Yulius Jogi. 2015. “Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.” *Business Accounting Review*3(2):31–40.
- Rudianto. 2012. *Konsep & Teknik Penyusunan Laporan Keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Ni Putu Eka Ratna, dan I. Ketut Suryanawa. 2016. “Konflik Peran, Ketidakjelasan Perandan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Tekanan Waktu sebagai Pemoderasi.” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 15(2):1392–1421.
- Sari, Nur Rahmah, Memen Suwandi, dan Andi Nurul Izmi Amalia. 2018. “Pengaruh Role Stress dan Emotional Intelligence terhadap Kinerja Auditor dengan Aspek Psychological Well-Being sebagai Pemoderasi.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* IV(1):49–69.
- Sugiarmini, Ni Luh Arlia, dan Luh Kade Datrini. 2017. “Pengaruh Skeptisme Profesional, Independensi, Kompetensi, Etika dan Role Stress Auditor terhadap Kualitas Audit pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.” *Jurnal KRISNA : Kumpulan Riset Akuntansi* 9(1):1–14.
- Susmiyati, dan Riris R. Sitorus. 2016. “Pengaruh Tekanan Waktu terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Intelektual sebagai Variabel Moderating.” *Jurnal Akuntansi Manajerial* 1(2):83–95.
- Trisnawati, Meita, I. Wayan Ramantha, dan Maria M. Ratna Sari. 2017. “Pengaruh Jenis Role Stress pada Kinerja Auditor dengan Burnout sebagai Intervening pada KAP di Bali.” *Jurnal Buletin Studi Ekonomi* 22(2):187–99. *Studi Ekonomi* 22(2):187–99
- Wiguna, Meilda. 2014. “Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 11(2):503–19.
- Winidiantari, Putu Nita, dan Ni Luh Sari Widhiyani. 2015. “Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor.” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 12(1):249–64.
- Yustiarti, Fenny, Amir Hasan, dan Hardi. 2016. “Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Pemoderasi.” *Jurnal Akuntansi* 5(1):12–28.
- Abdolmohammadi, M.J. dan J. Shanteau. 1992. Personal Attributes of Experts Auditors. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 53 (November).
- Griffith, A.I. 1995. Coordinating Family and School: Mothering for Schooling. *Education Policy Analysis Archives*, 3(1) (<http://olam.ed.asu.edu/epaa/>, 12 Februari 1997).
- Hadiyati, Rofiqoh. 19 Juni 2008. Membaca "Menu Kebutuhan" di antara Daftar Belanja. Detikcom, (<http://suarapembaca.detik.com/index.php/detik.read/>, 24 Juni 2008).
- Hilton, Ronald W. 1997. *Managerial Accounting*, 4th Edition. New York: Irwin, Mc Graw Hill Companies.
- Indriantoro, N. 1993. *The Effect of Participative Budgeting on Job Performance and Job Satisfaction with Locus of Control and Cultural Dimensions as Moderating Variables*. Ph.D. Dissertation. Lexington: University of Kentucky.
- Porcano, T.M. 1984a. Distrutive justice and tax policy. *The Accounting Review*, 59 (Oktober), 619-636.

_____. 1984b. The perceived effects of tax policy on corporate investment intentions, *The Journal of the American Taxation Association*, 6(Fall), 7-19