

AKUNTANSI: Jurnal Akuntansi Integratif

Vol.5 No.2 Tahun 2019

p-ISSN 2502-5376

KONFLIK PERAN, KEPERIBADIAN LOC INTERNAL, KINERJA AUDITOR DAN MODERASI TEKANAN ANGGARAN WAKTU (SUATU STUDI PADA AUDITOR YANG BEKERJA PADA KAP DI SURABAYA)

Yoosita Aulia¹, Alberta Esti Handayani²

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: yoosita.aulia@gmail.com¹ putriiiwahyuni@ gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dan moderasi TAW pada pengaruh konflik peran dan kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor pada auditor yang bekerja di KAP di Surabaya, terutama untuk membuktikan konflik peran dan locus of control internal kepribadian yang mempengaruhi auditor. kinerja. dan buktikan bahwa TAW mampu memperkuat pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja auditor, dan membuktikan bahwa TAW melemahkan pengaruh positif kepribadian locus of control internal terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis PLS-SEM. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, kepribadian LOC internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, TAW mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor, dan TAW tidak dapat memoderasi kepribadian LOC internal terhadap auditor. kinerja.

Kata Kunci : konflik peran, kepribadian LOC internal, kinerja auditor.

ABSTRACT

This study aims to explain some of the factors that influence auditor performance and TAW moderation on the influence of role conflict and internal LOC personality on auditor performance on auditors working at KAP in Surabaya, especially to prove role conflict and internal locus of control personality influence auditor performance. and prove that TAW is able to strengthen the negative influence of role conflict on auditor performance, and prove that TAW weakens the positive influence of internal locus of control personality on auditor performance. This study uses quantitative methods and PLS-SEM analysis techniques. This study successfully proved that role conflict has a negative effect on auditor performance, internal LOC personality has a positive effect on auditor performance, TAW is able to moderate the influence of role conflict on auditor performance, and TAW cannot moderate the internal LOC personality towards auditor performance.

Keywords: role conflict, internal LOC personality, auditor performance.

Pendahuluan

Adanya beberapa fenomena pada akhir-akhir ini yang telah menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja auditor serta beberapa hasil penelitian di topik ini yang bervariasi menjadikan topik ini penting untuk diteliti. Kinerja auditor menjadi perhatian utama bagi klien dan publik dalam menilai hasil audit. Kinerja auditor yang baik sangat diperlukan untuk menjamin hasil audit yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang beberapa faktor yang memengaruhi kinerja auditor dan moderasi TAW pada pengaruh konflik peran dan kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor pada auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya, khususnya dapat membuktikan konflik peran dan kepribadian *locus of control* internal berpengaruh terhadap kinerja auditor serta membuktikan bahwa TAW mampu memperkuat pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja auditor, dan membuktikan bahwa TAW memperlemah pengaruh positif kepribadian *locus of control* internal terhadap kinerja auditor.

Kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh suasana lingkungan kerja yang kondusif. Auditor akan berkinerja baik, bila didukung oleh suasana lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, auditor akan berkinerja buruk apabila bekerja pada lingkungan kerja dengan suasana yang tidak kondusif. Kinerja auditor yang buruk akan menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap independensi auditor yang berkaitan dengan pengauditan laporan keuangan.

Riset-riset sebelumnya telah mengungkapkan, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja auditor. Pada penelitian ini, tidak semua faktor relevan yang memengaruhi kinerja auditor akan diteliti. Penelitian ini hanya memfokuskan pada faktor-faktor yang selama ini telah menjadi perhatian para peneliti. Adapun faktor-faktor tersebut yaitu konflik peran dan kepribadian *locus of control* (LOC) internal terhadap kinerja auditor. Penelitian ini juga berusaha untuk memperluas kajian mengenai moderasi tekanan anggaran waktu (TAW) pada pengaruh konflik peran dan kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor.

Adanya beberapa peran yang dimiliki oleh auditor, baik di perusahaan maupun di KAP, mengharuskan auditor melakukan hubungan dengan banyak pihak untuk memenuhi harapan dan tuntutan mereka yang berbeda (Fisher, 2001). Hal inilah yang menyebabkan profesi akuntan publik sangat rentan terhadap stress, khususnya stres terkait pekerjaan (Bamber *et al.*, 1989). Konflik peran akan terjadi, ketika auditor berperan sebagai auditor independen. Seorang auditor bekerja di KAP harus taat pada aturan-aturan KAP, di sisi lain auditor melaksanakan penugasan audit harus berdasarkan kode etik profesi akuntan, dihadapkan pada berbagai kepentingan klien yang diauditnya. Perasaan tidak nyaman dalam bekerja, rendahnya semangat dan motivasi kerja, merupakan salah satu dampak yang ditimbulkan oleh konflik peran, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja auditor (Tsai dan Shis, 2005).

Riset-riset sebelumnya mengungkapkan konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor (Khoo dan Sim, 1997; Fried, 1998; Fisher, 2001; Fanani dkk., 2008; Agustina, 2009; dan Palomino *et al.* 2016). Khoo *et al.* (1997) melakukan penelitian tentang konflik peran yang dialami auditor di Korea. Hasil riset Khoo *et al.* (1997) mengungkapkan adanya konflik peran, menjadikan auditor sepekat dengan motif ekonomi ketika bekerja dan mengabaikan etika profesional. Hasil riset berbeda yang mengungkapkan konflik peran tidak memberikan dampak terhadap kinerja auditor, disampaikan oleh Rebele *et al.* (1990), Viator (2001), dan Burney dan

Widener (2007), menunjukkan konflik peran belum mendapatkan dukungan empiris yang cukup, untuk membuktikan adanya hubungan antara konflik peran dengan kinerja auditor.

Di samping konflik peran, faktor lain yang tidak kalah pentingnya yang memengaruhi kinerja auditor adalah kepribadian *locus of control* internal. LOC merupakan konsep yang menyatakan bahwa kendali atas berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan dimiliki oleh setiap orang (Rotter, 1966). LOC internal merupakan suatu keyakinan bahwa tindakan diri sendiri merupakan penyebab segala sesuatu yang terjadi. Variabel kepribadian LOC internal digunakan dalam penelitian ini, dikarenakan kepribadian LOC internal mampu mengarahkan keyakinan seseorang, bahwa tindakan diri sendiri adalah penyebab segala sesuatu terjadi. Selain itu, individu dengan kepribadian LOC internal memiliki kontrol yang cukup baik atas arah kehidupan mereka, sehingga lebih bisa mengendalikan kejadian dan konsekuensinya. Individu dengan kepribadian LOC internal cenderung memiliki kreatifitas, inisiatif, dan motivasi bekerja yang tinggi sehingga akan memiliki kinerja yang baik. Auditor sebagai seorang profesional, dituntut untuk memiliki kepribadian LOC internal agar dapat memberikan kinerja lebih baik dan menghasilkan laporan audit yang bebas dari salah saji material.

Beberapa riset terdahulu yang mendokumentasikan pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor masih mengungkapkan hasil yang bervariasi. Hasil penelitian yang mengemukakan kepribadian LOC internal berpengaruh terhadap kinerja auditor dilakukan oleh: Judge dan Bono (2001), Hyatt *et al.* (2001), Donnelly *et al.* (2003), Patten (2005), Chen dan Silverthorne (2008), Mali (2013), dan Assiedu-Appiah dan Addai (2013). Riset Judge *et al.* (2001) yang menguji hubungan empat sifat evaluasi diri (*self-esteem, generalized-self efficacy, locus of control, dan emotional stability*) terhadap kepuasan kerja dan kinerja, berhasil membuktikan bahwa terdapat korelasi positif antara LOC internal dengan kepuasan kerja dan kinerja. Artinya individu dengan kepribadian LOC internal menunjukkan kinerja yang lebih baik, daripada mereka yang termasuk kategori LOC eksternal.

TAW merupakan masalah utama yang berhubungan dengan periode ketika waktu yang diberikan kepada auditor sangat terbatas (DeZoort dan Lord, 1997). Dengan waktu terbatas, auditor dituntut untuk menyelesaikan penugasan dengan jumlah tenaga kerja yang tidak mencukupi (Coram, Juliana, dan Woodlift, 2004), sehingga dapat menurunkan keefisienan kinerja (Akbari, 1999).

Adanya hasil yang bervariasi terhadap penelitian tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor, memotivasi peneliti untuk menambahkan variabel TAW sebagai moderasi untuk mengetahui apakah moderasi TAW ini dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kinerja auditor, yang dalam penelitian ini adalah pengaruh konflik peran dan kepribadian *locus of control* internal. Penambahan variabel moderasi TAW dalam penelitian ini sekaligus merupakan kebaruan dalam penelitian ini dan penting untuk diteliti, karena keberadaan TAW itu sendiri dapat memiliki dampak bervariasi pada setiap individu. Serta riset ini juga berusaha untuk memperluas pengujian untuk memperoleh bukti empiris tentang moderasi TAW pada pengaruh konflik peran dan kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengacu pada desain penelitian kuantitatif yang dilakukan melalui pengujian terhadap teori-teori dengan cara mengkuantifikasi variabel-variabel yang diteliti. Populasi dalam riset ini ialah semua level auditor mulai dari junior auditor sampai dengan

partner pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Unit analisis (subyek penelitian) dalam riset ini yaitu auditor pada KAP di Kota Surabaya. Kota Surabaya dipilih dengan pertimbangan Surabaya merupakan kota metropolitan kedua di Indonesia setelah Jakarta yang memiliki auditor terbesar kedua setelah Jakarta, yaitu 119 auditor (9,79%).

Teknik sampling dalam penelitian ini ialah *purposive sampling*, yaitu teknik penarikan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Penelitian ini menggunakan sampel auditor dengan pengalaman dua tahun atau lebih, dengan pertimbangan sudah cukup memiliki pengalaman dalam melakukan penugasan audit, telah memahami prosedur audit, dan telah memahami lingkungan audit cukup baik. Pemilihan responden dari auditor junior hingga partner dengan pertimbangan agar data yang diperoleh dapat memenuhi ketentuan minimal jumlah data untuk keperluan analisis data.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. Kinerja Auditor (Y): pencapaian hasil kerja auditor dalam penugasan audit atas dasar tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator untuk pengukuran kinerja auditor ini mengacu pada Arens *et al.* (2000).
- b. Konflik Peran (X₁): rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh auditor dalam melakukan penugasan audit. Indikator konflik peran dalam penelitian ini diambil dari Rizzo *et al.* (1970).
- c. *Locus of Control* internal: suatu pandangan mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang yang terjadi diakibatkan oleh dirinya sendiri. Indikator *Locus of Control* internal dalam penelitian ini diadopsi dari Spector (1988).
- d. Tekanan Anggaran Waktu: anggaran waktu yang dibuat oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) karena keterbatasan sumber daya yang dialokasikan untuk melaksanakan pengauditan. Indikator tekanan anggaran waktu dalam penelitian ini diadopsi dari Prasita dan Adi (2007).

Pengukuran untuk penelitian ini, untuk variabel konflik peran memiliki Cronbach $\alpha = 0.907$, variabel kepribadian LOC internal memiliki Cronbach $\alpha = 0.745$, variabel tekanan anggaran waktu memiliki Cronbach $\alpha = 0.921$, dan variabel kinerja auditor memiliki Cronbach $\alpha = 0.905$. Penelitian ini menggunakan teknik analisis PLS-SEM.

Hasil dan Pembahasan

1. Deskriptif Statistik

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat karakteristik responden dalam penelitian ini

Tabel 1

Karakteristik Responden

Profil		Frekuensi	Persentase
Masa Kerja	<5 Th	58	60.4
	5-10 Th	18	18.8
	11-15 Th	9	9.4

Profil		Frekuensi	Persentase
	16-20 Th	4	4.2
	>20 Th	7	7.3
Penugasan	<25 penugasan	30	31.3
	25-50 penugasan	36	37.5
	51-75 penugasan	8	8.3
	76-100 penugasan	2	2.1
	>100 penugasan	20	20.8
Pendidikan	PPA	2	2.1
	S1	74	77.1
	S2	17	17.7
	S3	3	3.1
Jabatan	Junior auditor	41	42.7
	Auditor senior	23	24.0
	Supervisor	7	7.3
	Manajer	7	7.3
	Partner	18	18.8

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui responden dalam penelitian ini, sebagian besar adalah auditor yunior sebanyak 41 orang (42,7%), auditor senior sebanyak 23 orang (24%), partner sebanyak 18 orang (18,8%), supervisor dan manajer masing-masing sebanyak 7 orang (7,3%); dengan masa kerja kurang dari lima tahun sebanyak 58 orang (60,4%), telah melakukan 25 sampai 50 penugasan sebanyak 36 orang (37,5%), berpendidikan S1 sebanyak 74 orang (77,1%).

Setiap item pernyataan pada variabel-variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi *r pearson* lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan tersebut valid. Koefisien Cronbach α untuk reliabilitas memiliki konsistensi internal yang dapat diterima secara umum, lebih besar dari 0.06.

Pada evaluasi outer model, masing-masing indikator pada variabel konflik peran, kepribadian LOC internal, tekanan anggaran waktu, dan kinerja auditor memiliki nilai validitas konvergen di atas 0.7 yang menunjukkan validitas konvergen yang baik. Selain itu nilai AVE yang dihasilkan untuk masing-masing variabel lebih besar 0.05 yang menunjukkan validitas konvergen yang baik. Sedangkan nilai *composite reliability* masing-masing variabel penelitian ini lebih besar dari 0.7, Dari hasil ini disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi reliabilitas yang diharapkan.

Pada evaluasi inner model ditunjukkan oleh dari nilai R^2 dan Q^2 . Pada penelitian ini dihasilkan nilai R^2 sebesar 0.782, yang memiliki arti bahwa variasi data pada variabel Kinerja Auditor dapat dijelaskan oleh keseluruhan variabel prediktornya (Konflik Peran (X1), Kepribadian LOC Intenal (X2), dan Tekanan Anggaran Waktu (X3)) sebesar 78.2%. Dengan interpretasi lain dapat dikatakan bahwa Konflik Peran (X1), Kepribadian LOC Intenal (X2), dan Tekanan Anggaran Waktu (X3) dapat mempengaruhi Kinerja Auditor sebesar 78.2%. Sementara itu nilai Q^2 yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 0.782. Nilai $Q^2 > 0$ tersebut memiliki arti bahwa model struktural pada penelitian ini memiliki relevansi prediksi yang baik.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Nilai Koefisien Estimasi

Hipotesis		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	<i>p-value</i>
H1	Konflik Peran -> Kinerja Auditor	-0.200	-0.188	0.093	0.093	2.141	0.018
H2	Kepribadian LOC Int. -> Kinerja Auditor	0.432	0.441	0.084	0.084	5.130	0.000
H3	Konflik Peran * Tekanan Anggaran Wkt. -> Kinerja Auditor	-0.180	-0.169	0.083	0.083	2.173	0.016
H4	Kepribadian LOC Int. * Tekanan Anggaran Wkt. -> Kinerja Auditor	-0.086	-0.056	0.099	0.099	0.868	0.194

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 di atas, dapat diketahui pembuktian hipotesis penelitian sebagai berikut:

a) Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyampaikan bahwa konflik peran memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan tabel 5.17 hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan koefisien estimasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor yaitu sebesar -0,200 dengan arah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berlawanan arah antara konflik peran dan kinerja auditor, artinya semakin tinggi konflik peran di KAP, maka semakin rendah kinerja auditor. *P-value* yang dihasilkan sebesar

0.018 kurang dari $\alpha=0.05$ menunjukkan bahwa konflik peran memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dari hasil ini maka hipotesis pertama penelitian dapat diterima kebenarannya, yaitu konflik peran memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

b) Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 menyampaikan bahwa kepribadian LOC internal memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan tabel 5.17, hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan koefisien estimasi pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor yaitu sebesar 0,432 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kepribadian LOC internal dan kinerja auditor, artinya semakin baik kepribadian LOC internal di KAP, maka semakin baik pula kinerja auditornya. *P-value* yang dihasilkan sebesar 0.000 kurang dari $\alpha=0.05$ menunjukkan bahwa kepribadian LOC internal memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Atas dasar hasil ini maka hipotesis kedua penelitian dapat diterima, yaitu kepribadian LOC internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

c) Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 menyampaikan bahwa tekanan anggaran waktu memperkuat pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja auditor. Berdasarkan Tabel 5.17, hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan koefisien estimasi pengaruh interaksi antara konflik peran dan tekanan anggaran waktu terhadap kinerja auditor yaitu sebesar -0.180 dengan arah negatif. *P-value* yang dihasilkan sebesar 0.016 kurang dari $\alpha=0.05$ dapat disampaikan bahwa tekanan anggaran waktu dapat memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Pengaruh konflik peran akan semakin negatif dengan meningkatnya tekanan anggaran waktu. Atas dasar hasil ini maka hipotesis ketiga penelitian ini dapat diterima, yaitu tekanan anggaran waktu memperkuat pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.

d) Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu melemahkan pengaruh positif kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor. Berdasarkan Tabel 5.17, hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan koefisien estimasi pengaruh interaksi antara kepribadian LOC internal dan tekanan anggaran waktu terhadap kinerja auditor yaitu sebesar -0.086 dengan arah negatif. *P-value* yang dihasilkan sebesar 0.194 kurang dari $\alpha=0.05$ dapat disampaikan tekanan anggaran waktu tidak dapat memoderasi pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor. Dari hasil ini maka hipotesis keempat penelitian ditolak.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis 1 dari penelitian ini disampaikan bahwa variabel konflik peran memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini tercermin dari *p-value* sebesar 0.018 yang menunjukkan signifikansi pada level 5%. Nilai koefisien estimasi sebesar -0,200 menunjukkan arah hubungan yang bersifat negatif, berarti semakin tinggi konflik peran yang dihadapi oleh auditor, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja auditor. sebaliknya jika konflik peran yang

dihadapi oleh auditor lebih rendah, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja auditor.

Hasil ini dapat ditelaah sebagai berikut, konflik peran merupakan suatu kondisi tidak nyaman yang dirasakan oleh auditor dalam melakukan penugasan audit. Konflik peran juga termasuk ketika ada konflik antara kebutuhan (waktu dan sumber daya) dengan kemampuan, atau nilai individu, kebijakan yang tidak sesuai, standar evaluasi, permintaan dan harapan-harapan lain (Bamber *et al.*, 1989). Konflik peran dalam penelitian ini dideskripsikan melalui 8 item pernyataan yaitu: kemampuan bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya yang berbeda, menerima perikatan tanpa didukung oleh tenaga kerja yang mencukupi, melakukan pekerjaan yang petunjuk dan kebijakannya bertentangan, melakukan hal-hal yang harus dilakukan secara berbeda, menerima perikatan tanpa didukung sumber daya dan materi yang mencukupi, serta dua item yang merupakan item *reverse*. Auditor sering dihadapkan pada suatu kondisi yang dapat memicu terjadinya konflik peran di lingkungan perikatannya, seperti tuntutan akan kemampuan beradaptasi dengan kelompok yang cara melakukan pekerjaannya berbeda.

Jika seorang auditor memiliki kemampuan untuk beradaptasi yang rendah dengan kelompok yang cara melakukan pekerjaannya berbeda, kondisi ini akan menimbulkan rasa tidak nyaman bagi auditor. Begitu pula dengan suatu kondisi yang berhubungan dengan penerimaan tugas yang tidak didukung dengan tenaga kerja yang mencukupi dalam konteks jumlah maupun kemampuannya; penerimaan perikatan yang tidak didukung dengan sumber daya dan materi yang mencukupi; dan pekerjaan yang petunjuk dan kebijakannya bertentangan. Kondisi-kondisi ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman bagi auditor dalam melakukan perikatannya, karena kondisi-kondisi tersebut dapat menciptakan konflik (pertentangan) di dalam diri seorang auditor dan dapat menurunkan motivasi kerjanya.

Berdasarkan tabel 5.7, diperoleh informasi bahwa konflik peran yang dihadapi oleh auditor dalam lingkungan perikatannya pada penelitian ini agak tinggi (tercemin dari nilai rerata tanggapan responden senilai 2,65, mendekati angka 3 pada skala 1 sampai 6). Adanya konflik peran agak tinggi yang dialami oleh auditor akan memberikan dampak negatif terhadap tindakan individu yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja auditor. Konflik peran dapat meningkatkan ketidakpuasan kerja, menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman, dan meningkatnya perpindahan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

Hasil studi ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Khoo *et al.* (1997) menginvestigasi tentang konflik peran auditor dan lingkungan *auditing* di Korea. Hasil studi Khoo *et al.* (1997) menunjukkan telah terjadi konflik peran yang signifikan pada auditor di Korea sehingga dalam bekerja auditor cenderung mengabaikan profesionalisme dan berdampak pada penurunan kinerja. Hasil studi ini juga konsisten dengan riset yang dilakukan oleh Fried (1998) yang menganalisis pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai perusahaan industri di Israel. Hasil studi Fried (1998) membuktikan bahwa konflik peran memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Hasil studi ini juga selaras dengan riset Marginson *et al.* (2009) yang menguji potensial *human cost* pada berbagai ekspektasi peran, berhasil membuktikan adanya hubungan antara konflik peran dengan kinerja auditor. Hasil studi ini juga selaras dengan riset yang dilaksanakan oleh Fisher (2001) yang menguji hubungan antara elemen *role*

stress dua variabel penting *job outcome* (*job satisfaction* dan *job performance*). Hasil studi Fisher (2001) mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik peran dengan kepuasan kerja dan kinerja auditor eksternal. Hasil studi ini juga konsisten dengan hasil studi Agustina (2009) yang mengungkapkan konflik peran memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil studi ini juga senada dengan hasil studi Palomino *et al.* (2016) membuktikan bahwa konflik peran memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil studi ini juga selaras dengan hasil penelitian Afifah dkk. (2015) dan Amilin (2017) mengungkapkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Namun hasil studi ini tidak sejalan dengan hasil studi Saether (2011) yang mengemukakan bahwa konflik peran memberikan pengaruh positif terhadap *work outcome*, berarti bila konflik peran lebih tinggi, maka *work outcome* akan semakin tinggi. Hasil studi ini tidak mendukung hasil studi Meglino (1977) menyampaikan bahwa tekanan peran berpengaruh positif terhadap kinerja. Stress dapat merupakan peluang bila stress tersebut menawarkan potensi capaian yang memuaskan. Hasil studi ini juga tidak sepakat dengan hasil studi Iqbaria (1994) yang bertujuan untuk menilai dan menginvestigasi peran keterlibatan pekerjaan pada manajer dan profesional di bidang sistem informasi personel dalam memengaruhi kualitas kehidupan kerja, berhasil membuktikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi cenderung mempertinggi pengaruh negatif *role stressor*, *role stressor* yang tinggi akan meningkatkan pengalaman kerja terhadap kualitas kehidupan kerja. Dan hasil studi ini juga tidak mengkonfirmasi hasil studi Novriansa dkk. (2016) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal karena adanya kesadaran mereka untuk mengatasi secepatnya situasi konflik peran sehingga mereka dapat fokus dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil studi ini tidak sejalan dengan riset Rebele *et al.* (1990) yang memberikan ilustrasi konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dihadapi oleh auditor. Konflik peran akan dialami oleh auditor independen pada saat ia dihadapkan pada harapan klien yang berkaitan dengan perbedaan waktu pengujian audit yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil studi Rebele (1990) belum dapat membuktikan bahwa konflik peran memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil studi ini juga tidak mendukung penelitian Viator (2001) yang menguji hubungan antara mentoring (baik formal maupun informal) dengan tiga ide stress (yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran, dan ketidakpastian lingkungan) dan dua ukuran *job outcome* (yaitu kinerja dan *turnover intention*). Hasil studi Viator (2001) membuktikan konflik peran tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hasil studi ini juga tidak selaras dengan hasil studi Burney *et al.* (2007) menguji antiseden dan konsekuensi *role stress* (*role conflict* dan *role ambiguity*) yang dialami oleh auditor independen. Hasil studi Burney *et al.* (2007) menyampaikan bahwa konflik peran tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil studi ini tidak sejalan dengan hasil studi Hanna dkk. (2013) menyatakan bahwa konflik peran tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil studi ini tidak mendukung hasil studi Sarani (2015) mengungkapkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pekerjaan Umum di Manado. Hasil studi ini belum dapat mengkonfirmasi hasil studi Susanto dkk. (2017) membuktikan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil studi ini juga tidak sejalan dengan hasil studi Meglino (1977) menyampaikan bahwa tekanan peran berpengaruh positif terhadap kinerja. Stress dapat merupakan peluang bila stress tersebut menawarkan potensi capaian yang memuaskan. Hasil studi ini juga tidak selaras dengan hasil studi Iqbaria (1994) yang mengungkapkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan yang tinggi akan cenderung meningkatkan pengaruh negatif *role stressor*, dan *role stressor* yang tinggi akan meningkatkan pengalaman kerja terhadap kualitas kehidupan kerja. Hasil studi ini juga belum dapat mendukung hasil studi Novriansa dkk. (2016) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal karena adanya kesadaran mereka untuk mengatasi secepatnya situasi konflik peran sehingga mereka dapat fokus dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

b. Pengaruh Kepribadian LOC Internal terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis 2 dari penelitian ini disampaikan bahwa variabel kepribadian LOC internal memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini tercermin dari *p-value* sebesar 0.000 yang menunjukkan signifikansi pada level 5%. Nilai koefisien estimasi sebesar 0,432 menunjukkan arah hubungan yang bersifat positif, berarti semakin tinggi kepribadian LOC internal yang dimiliki oleh auditor, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja auditor. Sebaliknya jika kepribadian LOC internal yang dimiliki oleh auditor lebih rendah, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja auditor. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini yang menyatakan kepribadian LOC internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor terbukti kebenarannya.

Hasil ini dapat ditelaah sebagai berikut, kepribadian LOC internal merupakan suatu kepribadian yang memandang suatu keberhasilan atau kegagalan seseorang terjadi diakibatkan oleh dirinya sendiri. Individu dengan kepribadian LOC internal memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka, lebih dapat mengelola stress dibandingkan individu dengan kepribadian LOC eksternal. Individu dengan kepribadian LOC internal menyukai pekerjaan yang menantang dan kompleks, memiliki inisiatif dan motivasi yang tinggi. Sebagai seorang professional, auditor dituntut memiliki sifat jujur, independen, objektif, tanggung jawab, dan penuh integritas.

Kepribadian LOC internal dalam penelitian ini dideskripsikan melalui 8 item pernyataan yaitu: kemampuan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan audit, melakukan perikatan audit dengan usaha sendiri, keberanian bertanya kepada atasan jika tidak sepakat dengan keputusan yang dibuat oleh pimpinan, *reward* atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, menyelesaikan permasalahan dengan usaha sendiri, serta satu item *reverse*. Berdasarkan tabel 5.12, diperoleh informasi bahwa auditor yang menjadi responden dalam riset ini, adalah auditor yang mempunyai kepribadian LOC internal (tercermin dari nilai rerata tanggapan responden yang menunjukkan angka sebesar 4,58, mendekati angka 5 pada skala 1 sampai 6). Dengan karakteristik yang dimiliki ini, auditor dengan kepribadian LOC internal, akan dapat menghasilkan laporan keuangan *audited* yang bebas dari salah saji material, yang digunakan sebagai dasar untuk memberikan opini audit. Opini audit atas laporan keuangan yang diberikan dengan berdasarkan pada bukti yang memadai, merupakan salah satu tolok ukur bahwa kinerja auditor baik. Dengan demikian semakin tinggi kepribadian LOC internal seorang auditor, maka akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja auditor.

Hasil studi ini mendukung hasil studi yang dilakukan oleh Hyatt *et al.* (2001) yang mengungkapkan bahwa auditor internal dengan LOC internal cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada auditor dengan LOC eksternal. Hasil studi ini juga mengkonfirmasi riset yang dilakukan oleh Judge *et al.* (2001) yang bertujuan untuk menguji hubungan empat sifat evaluasi diri (*self-esteem, generalized-self efficacy, locus of control, dan emotional stability*) terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Hasil studi Judge *et al.* (2001) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara *locus of control* internal dan kepuasan kerja dan kinerja.

Hasil studi ini juga selaras dengan hasil studi Donelly *et al.* (2003) yang menemukan bahwa usaha yang lebih besar dimiliki oleh seorang individu dengan kepribadian *locus of control* internal daripada individu dengan *locus of control* eksternal ketika diyakini bahwa usaha mengarah pada *reward*. *Locus of control* internal berhubungan dengan peningkatan kinerja. Hasil studi ini juga sejalan dengan riset yang dilaksanakan oleh Patten (2005) yang menganalisis keterkaitan kinerja dan kepuasan kerja auditor internal dengan perbedaan dalam variabel kepribadian LOC internal dan hubungannya terhadap struktur audit. Hasil studi Patten (2005) mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditingkatkan melalui pemahaman terhadap LOC.

Hasil studi ini juga mendukung riset yang dilaksanakan oleh Chen *et al.* (2008) yang menguji keterkaitan antara LOC dan perilaku terkait kerja yang mengukur stress kerja, kepuasan kerja, dan kinerja di Taiwan. Hasil studi Chen *et al.* (2008) menyatakan kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi dimiliki oleh individu dengan kepribadian LOC internal yang tinggi. Hasil studi ini juga mendukung dengan hasil studi Mali (2013) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara LOC internal dan kinerja karyawan. Hasil studi ini juga selaras dengan riset Assiedu-Appiah *et al.* (2013) yang menginvestigasi hubungan kausal antara LOC dan kinerja kontekstual karyawan. Hasil studi Assiedu-Appiah *et al.* (2013) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara LOC internal dan kinerja konstekstual karyawan. Hasil studi ini mendukung hasil studi Bernardi (2013) menunjukkan bahwa individu yang semakin memiliki kepribadian LOC internal akan menganggap stress yang dirasakan akan mengarahkan pada prestasi yang lebih baik. Hasil studi ini senada dengan hasil studi Widarsono dkk. (2015) menyampaikan bahwa LOC memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil studi ini konsisten dengan hasil studi Amalini dkk. (2016) mengungkapkan bahwa LOC internal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil studi ini juga sepakat dengan hasil studi Omar dan Azli (2016) yang menginvestigasi pengaruh kelebihan peran, *self-efficacy*, dan LOC terhadap kinerja karyawan percetakan di Malaysia berhasil membuktikan bahwa terdapat hubungan positif moderat antara LOC dan kinerja karyawan.

Namun hasil studi ini belum dapat mendukung riset Goyzman *et al.* (2010) yang menginvestigasi hubungan kausal antara LOC, stres dan kinerja. Hasil studi yang dilakukan oleh Goyzman *et al.* (2010) menunjukkan bahwa LOC tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil studi ini juga tidak konsisten dengan hasil studi Susanto dkk. (2017) menunjukkan bahwa LOC tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil studi ini memperkuat pernyataan Patten (2005) yang menyampaikan bahwa individu dengan LOC internal memiliki kinerja lebih baik daripada individu dengan LOC eksternal.

c. Moderasi Tekanan Anggaran Waktu pada Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis 3 dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tekanan anggaran waktu mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dengan koefisien estimasi sebesar $-0,163$ dan p -value sebesar 0.016 pada signifikansi level 5% . Koefisien estimasi bertanda negatif menunjukkan bahwa TAW memperkuat pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja auditor. Tanggapan responden terhadap TAW yang dialaminya rata-rata skor sebesar $3,13$ dalam interval skala Likert 1 sampai 6 (agak tinggi). Walaupun TAW yang dialami oleh auditor pada KAP di Surabaya agak tinggi, TAW memengaruhi kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja auditor ditentukan oleh TAW yang dialaminya walaupun agak tinggi, ketika pada saat yang sama auditor juga mengalami konflik peran. Hal ini mengandung pengertian bahwa adanya TAW yang dialami oleh auditor (walaupun agak tinggi) akan semakin menurunkan kinerja auditor ketika pada saat yang sama auditor juga mengalami konflik peran.

TAW merupakan anggaran waktu yang dibuat oleh KAP karena keterbatasan sumber daya yang dialokasikan untuk melaksanakan pengauditan. Auditor yang mengalami tekanan anggaran waktu dalam melaksanakan perikatannya, akan bekerja lebih cepat dari yang seharusnya sehingga konsekuensinya auditor bekerja dengan tidak berdasarkan prosedur yang seharusnya. Hal ini akan memengaruhi kinerjanya. TAW yang dialami oleh auditor akan semakin menurunkan kinerja auditor, ketika pada saat yang sama auditor juga mengalami konflik peran.

Konflik peran ialah suatu kondisi tidak nyaman yang dirasakan oleh auditor dalam melaksanakan perikatan audit, yang terjadi karena ketidaksesuaian antara harapan dengan sesuatu yang diterima. Auditor yang menghadapi konflik peran akan mengalami penurunan kepuasan kerja, semangat, dan motivasi kerja sehingga akan menurunkan kinerjanya.

Dengan demikian TAW dalam penelitian ini dapat dikatakan memperkuat pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja auditor.

d. Moderasi Tekanan Anggaran Waktu pada Pengaruh Kepribadian LOC Internal terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis 4 dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tekanan anggaran waktu tidak mampu memoderasi pengaruh kepribadian LOC Internal terhadap kinerja auditor. Hal ini tercermin dari p -value sebesar 0.194 pada signifikansi level 5% , walaupun nilai koefisien estimasi sebesar $-0,086$. Hal ini menunjukkan bahwa TAW tidak dapat memoderasi pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor. Dengan demikian hipotesis keempat penelitian ini yang menyatakan tekanan anggaran waktu memperlemah pengaruh positif kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor tidak terbukti kebenarannya.

Hasil ini dapat dijelaskan dari analisis sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepribadian LOC internal memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor (Hipotesis 2). Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepribadian LOC internal yang dimiliki oleh auditor akan berdampak pada meningkatnya kinerja auditor. Oleh karena itu TAW juga tidak akan menentukan kuat/tidaknya pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor. Berkaitan dengan analisis sebelumnya bahwa kepribadian LOC internal memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor, tanggapan responden mengenai persepsi mereka terhadap

variabel kepribadian LOC internal diperoleh angka sebesar 4,58 (mendekati angka 5) pada skala 1 sampai 6, menunjukkan bahwa auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya memiliki kepribadian LOC internal yang tinggi, sehingga kepribadian LOC internal yang dimiliki oleh auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya memengaruhi kinerja auditor.

Individu dengan kepribadian LOC internal yang tinggi memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka, lebih dapat mengeloa stress, mampu mengelola dan mengatasi hambatan dan tantangan dalam pekerjaannya, dan memiliki inisiatif dan motivasi yang tinggi. Auditor dengan kepribadian LOC internal selalu memiliki solusi atas suatu permasalahan, sehingga permasalahan-permasalahan yang ditemui selalu dapat diselesaikannya dengan baik, termasuk dalam hal ini TAW.

Berdasarkan tabel 5.13 yang menggambarkan nilai rata-rata jawaban responden persepsi mereka terhadap variabel TAW diperoleh angka sebesar 3,13 (mendekati angka 3) pada skala 1 sampai 6, menunjukkan bahwa TAW yang dialami oleh auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya agak tinggi. Namun terlepas dari informasi yang dipeoleh dari tabel 5.13 tersebut, bagi seorang profesional seperti auditor harus dapat menyikapi dengan bijaksana dan mengelola TAW dengan baik, baik itu tinggi maupun rendah.

Dengan demikian TAW dalam penelitian ini tidak dapat memperkuat/memperlemah pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan selain adanya kepribadian LOC internal yang tinggi yang dimiliki oleh auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya, auditor sudah biasa menghadapi kondisi TAW dalam melaksanakan perikatan audit, sehingga auditor dapat mengantisipasi TAW dengan membuat prediksi dan mengatur jadwal kerja sebelum menerima pekerjaan. Hal ini memungkinkan anggaran waktu yang tersedia tidak terlalu ketat (Yuliani, dkk., 2016). Dengan demikian TAW tidak dapat memoderasi pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dengan arah hubungan negatif. Hal ini bermakna ketidaknyamanan yang dialami oleh auditor dalam melaksanakan perikatan audit dapat menyebabkan turunnya kinerja auditor. Konflik peran dapat menciptakan ketegangan kerja, perpindahan kerja, penurunan kepuasan kerja, semangat dan motivasi kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor. Hasil studi ini mendukung hasil studi Khoo *et al.* (1997), Fried (1998), Marginson *et al.* (2009), Agustina (2009), Afifah dkk. (2015), Palomino *et al.* (2016), dan Amilin (2017).
2. Kepribadian LOC internal memberikan dampak signifikan terhadap kinerja auditor dengan arah hubungan positif. Individu dengan karakteristik kepribadian LOC internal mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan lebih tinggi, memiliki kemandirian yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, dapat mengelola stress dengan baik, memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi. Demikian juga dengan individu auditor dengan karakteristik kepribadian LOC internal sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil studi ini mendukung hasil studi Hyatt *et al.* (2001), Donnelly *et al.* (2003), Patten (2005), Chen *et al.* (2008), Mali (2013), Assiedu-Appiah *et al.* (2013),

- Bernardi (2013), Widarsono dkk. (2015), Amalini dkk. (2016), dan Omar dan Azli (2016).
3. Tekanan anggaran waktu memperkuat pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja auditor. Hal ini mengandung makna adanya TAW yang dihadapi oleh auditor akan semakin menurunkan kinerja auditor ketika pada saat yang sama auditor juga mengalami konflik peran.
 4. Tekanan anggaran waktu tidak memoderasi pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor. Hal ini mengandung makna bahwa tekanan anggaran waktu tidak dapat menentukan kuat/tidaknya pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor.

Daftar Pustaka

- Afifah, U., Ria, N.,S. dan Anugrah R. 2015. The sensitive of Role Conflict, Self-efficacy, Professional Ethical Sensitivity on Auditor Performance with Emotional Quotient as Moderating Variable. *Elsevier, Procedia Economics and Finance* 31: 206-212.
- Agoes, S. 2017. *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Buku1 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Agustina, L. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi, Vol.1, no.1*, Mei 2009: 40-69.
- Ahituv, N., dan Iqbaria, M. 1998. The Effect of Time Pressure and Completeness Information on Decision Making. *Journal Management Information System*, 15 (2): p.153-172.
- Amalini, H.,F., M.,A., Mussadieq, dan T.,W. Afrianty. 2016. Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi dan Bisnis* 35(1): 68-77.
- Amilin Amilin. 2017. The Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Accountants' Performance: The Moderating effect of Emotional Quotient. *European Research Studies Journal* 20(2A): 237-249.
- Andini, G. 2017. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Auditor (Studi pada KAP Pekanbaru, Padang, dan Medan). *JOM Fekon* 4 (1): 1310-1321.
- Andreas. 2016. Interaction between time Budget Pressure and Professional Commitment towards Underreporting of Time Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 219 (2016): 91-98.
- Anshori, M., dan Sri I, S. 2009. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Surabaya: Pusat Penerbitan Percetakan Unair (AUP).
- Arens, A. A, dan James, K., Loebbecke. 2000. *Auditing: An Integrated Approach*. Prentice-Hall, New Jersey.

- Arens, A., A, dan James, K., Loebbecke. 2010. *Auditing: Pendekatan Terpadu* Buku 1 dan 2 Edisi ke-3, Alih Bahasa Jusuf, AA, Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, A., Randal, J.E., dan M.S. Beasley. 2015. *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi*, Jilid 1, Edisi 15, Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Asiedu-Appiah, H.F., dan Addai, H. 2013. An Investigation into The Causal Relationship between Employees' Locus of Control and Contextual Performance. *Proceedings of ASBBS* 21 (1): 40-59.
- Aube, C.V.R., dan E.M. Morin. 2007. Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Bastian, I. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardi, R. 2013. The Relationship Among Locus of Control, Perceptions of Stress and Performance. *Journal of Applied Research* 13(4): 1-8.
- Biddle. J. 1986. Recent Development in Role theory. *Annual Review Sociology* (12): 67-92.
- Chen, J.C., dan Silverthorne, C.2008. The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance, and Job satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organization Journal*, 29(7), 2008, pp. 572-582. <http://dx.doi.org/10.1108/01437730810906326>.
- Coram, P., Juliana Ng., dan D. Woodliff . 2004. The Effects of Time Budget Pressure and Risk of Error on Auditor Performance. *Department of Accounting and Finance*. The University of Western Australia.
- Dali, N., Armanu, M.S., dan Solimun. 2013. Professionalism and Locus of Control Influence on Job Satisfaction Moderated by Spiritually at Work and Its Impact on Auditor Performance. *International Journal of Business and Management Invention* 2 (10): 1-11.
- Dewi, P.,S.,C., dan N.,K.,L.,A.,Merkusiwati. 2017. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kinerja Auditor dengan Whistle Blowing Intention sebagai Variabel Moderasi. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 19 (2): 1088-1115.
- DeZoort, F.T. dan Lord A.T. 1997. A Review and Synthesis of Pressure Effects Research In Accounting. *Journal of Accounting Literature*, Vol.16(45): 28-86.
- DeZoort, F.T. 1998. Time Pressure Research in Auditing: Implications for Practice. *The Auditor's Report* 22(1): 11-12 &14.
- Donnelly, D. P., Jeffrey J.Q, dan David O. 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristics. *Journal of Behavior Research in Accounting*, Vol.15, Issue.1: 87-110.

- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fisher, R. T. 2001. Role Stress, The Type A Behavior Pattern and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Journal of Behavioral Research in Accounting* 13 (2001): 143-171.
- Fried, Y. 1998. The Interactive Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71: 19-27.
- Gazpers, J. 2014. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu sebagai Variabel Moderasi terhadap Hubungan antara Faktor Individu dan Kualitas Audit. *Dinamika Akuntansi Keuangan dan Perbankan*, Mei 2014, hal: 33-45.
- Ghozali, I. 2014. *Structural Equation Modelling, Metode Alternatif, dengan Partial Least Square (PLS) Dilengkapi Software Smartpls 3,0, Xstat 2014, dan WrapPLS 4,0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2008b. *Structural Equation Modelling, Metode Alternatif, dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I dan Ikhsan, I. 2006. *Metode Penelitian untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan: Penerbit Madju.
- Gibson, J., L., Ivancevich, J., dan M, Donnelly, J., H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan, Jilid I. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Goldwasser. 1993. The Plaintiff Bar Discusses Auditor Performance. *Journal of CPA*. 1993.
- Goyzman, J. dan College, H. 2010. The Influence of Locus of Control and Stress on Performance, *Journal of Learning and Motivation*, Vol.48, Iss.1: 128-144.
- Griffin. 2004. *Menejemen*. Alih Bahasa: Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., dan Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, 7th Edition. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., dan Sarstedt, M. 2014. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, London: Sage Publ.
- Hartono, J., dan Abdillah, W. 2014. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFU-UGM.
- Hartono, J. 2011. *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modelling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Hartono, J., dan Abdillah, W. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hyatt, T.A., dan Prawitt, D.F. 2001. Does Congruence between Audit Structure and Auditors' Locus of Control Affect Job Performance? *Accounting Review*, April 2001, 76 (2), 2001, pp 263-274.
- IAPI dan Kementerian Keuangan RI. 2017. *Directory Kantor Akuntan Publik dan AKuntan Publik 2017*.
- IAPI. *Standar Audit ("SA") 705: Modifikasi terhadap Opini dalam Laporan Auditor Independen*.
- Ikhsan, A. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Iqbaria, M., Parasuraman, S., dan Badawi, M., K. 1994. Work Experiences, Job Involvement, and Quality of Work of Life among Information System Personnel. *Management Information System Quart*, June: 175-201.
- Jamaludin, I., dan Elizabeth. 2004. Penerapan Sistem Pengendalian Mutu pada Kantor Akuntan Publik XYZ dan Rekan. *Media Akuntansi*, Edisi 42/IX.
- Judge, T.A., dan Bono, J.E. 2001. Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1): 80-92. DOI: 10.1037//0021-9010.86.1.80
- Kahn, R.L., Wolfe, R.P., Quinn, J.D., dan Snoek. 1964. *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Vol.10, No.1, Special Issue on Professionals in Organization, pp. 125-129.
- Khoo, C.M., dan S.Sim. 1997. On The Role Conflict of Auditors in Korea. *Journal of Accounting, Auditing, & Accountability*, 12 (2): 206-219.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Buku I Edisi 9. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Lawrence, P.R., dan J.W. Lorsch. 1967. *Organization and Environment*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Liyanarachchi, G., A. dan McNamara, S., M. 2007. Time Budget Pressure in New Zealand Audits. *Business, Commerce, Management and Public Relation* 9 (2):60-68.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jogjakarta: Andi.
- Maher, M.W., Ramanathan, K.V., dan Peterson, R.B. 1979. Preference Congruence, Information Accuracy, and Employee Performance: A field Study. *Journal of Accounting Research* 17 (2): 476-503.

- Mali, V. 2013. A Study on Locus of Control and Its Impact on Employees' Performance. *Interternational Journal of Science and Research (IJSR)* 2 (12): 149-151.
- Marginson, D., dan B. Bui. 2009. Examining the Human Cost of Multiple Role Expectations. *Behavioral Research in Accounting* 21 (1):59-81.
- Meglino, B., M.1977. Stress and Performance: Are They Always Incomptible? *Supervisory Management* 22: 2-12.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2013. *Auditing*, Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Muslim, A. D. 2002. Persepsi Auditor tentang Pengaruh Struktur Audit dan Prinsip Organisasional terhadap Konflik dan Ambiguitas Peran. *Lembaga Penelitian Universitas Syah Kuala*.
- Newman, W.,L. 2011. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. 7th Edition. International Edition. Boston: Pearson Education, Inc.
- Nimran, U. 1999. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Novriansa, A. dan B. Riyanto, L.S. 2016. Role Conflict and Role Ambiguity on Local Government Internal Auditors: The Determinant and Impacts. *Journal of Indonesian Economy and Business* 31(1): 63-80.
- Omar, M.,K., N., Hussein, dan N.,Azli. 2016. Role Overload, Self-efficacy, Locus of Control, and Job Performance of a Printing Company in Malaysia. *Information Management and Business Review* 8 (5): 61-69.
- Onyemah, V. 2008. Role Ambiguity, Role Conflict, and Performance: Empirical Evidence of an Inverted U Relationship. *Journal of Personal Selling and Sales Management* 28 (3): 299-313.
- Otley, D.T. 1980. The Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis. *Accounting, Organization, and Society* 5 (4): 413-428.
- Palomino, M., N. dan Frezzotti, F. 2016. Role Conflict, Role aambiguity, and Job Satisfaction: Peceptions of the Brazilian Controllers. *R. Adm, Sao Paulo* 51 (2): 165-181, abr./maio/jun.2016. DOI: 10.570/rausp 1232.
- Patten, D.M. 2005. An Analysis of the Impact Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction. *Managerial Auditing Journal*, 20 (8), 1016-1029.

- Prasita, A., dan Adi, P.H. 2007. Pengaruh Kompleksitas Audit dan Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kualitas Audit dengan Moderasi Pemahaman terhadap Sistem Informasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.13, No.1: 54-78.
- Rebele, J.E., dan R.E., Michaels. 1990. Independent Auditors' Role Stress: Antecedent, Outcome, and Moderating Variables. *Behavioral Research in Accounting*, Vol.2: 124-152.
- Rizzo, J, R. House, dan S. Lirtzman. 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, June 1970: 150-163.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Terjemahan. PT. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta: S.S. Erlangga.
- Robbins, S.P. dan A. Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosally, C. dan Jogi, Y. 2015. Pengaruh Konflik Peran , Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review*, 3(2) Agustus: 31-40.
- Rotter, J., B. 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied* 80 (1): 1-28. <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0092976>.
- Saether, H.S. 2011. Transplants' Role Stress and Work Outcome in IT Outsourcing Relationship. *Industrial Management and Data Systems* 3 (2): 227-245.
- Sarani, F. 2015. Role Conflict and Stress Effect on The Performance of Employees Working in Publics Works Department. *International Journal of Engineering and Sciences (IJES)* 4 (16): 1-10.
- Sarwono, S.W. 2002. *Psikologi Sosial: Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Savage, G. 1998. *An Examination of The Changes in The Professional Role of the Nurse Outside Ireland*. Prepared for The Commission on Nursing, Dublin: The Stationery Office.
- Schemehorn, J., J.Hunt., dan R.Osborn. 1991. *Managing Organizational Behavior*. 4th Edition. Brisbane: John Willey & Sons.
- Senatra, P. 1980. Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in A Public Accounting Firm. *The Accounting Review* 55: 594-603.
- Singh, H. dan Rhoads, G.K.1991. Boundary Role Ambiguity in Marketing-Oriented Position: A Multidimensional, Multifaced, Operationalization. *Journal of Marketing Research* 28 (3): 328-338. DOI: 10.2307/3172868.

- Spector, E. Paul. 1988. Development of the Work locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, Vol.61, Issues 4, p. 325-340, Dec 1988.
- Stuart, I., C. dan Prawitt, D. 2004. The Influence of Audit Structure on Auditors Performance in High and Low Complexity Task Setting. *Journal of Behavior Research I n Accounting*, Vol. 11.DOI: 10.2139/ssrn.569871.
- Susanto, Y.,K., dan Arya, P. 2017. The Determinant Among Auditor. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics, and Law* 13 (2): 67-70.
- Tang, Y., dan Chang, C.H. 2010. Impact of Role Ambiguity and Conflict on Employee Creativity. *African Journal of Business Management* 4: 869-881.
- Tsai, M.T., dan Chia M. S. 2005. The Influence of Organizational and Personal Ethic on Role Conflict among Marketing Manager: An empirical Investigation. *Journal of Management International*, Vol. 22, No.1, 2005: 54-62.
- Tubree, T.C, and Collins, J.M. 2000. Revisited: A Meta-Analysis of the Relationship between Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Performance. *Journal of Management*, Vol.26, No.1, hal: 155-169.
- Viator, Ralph E. 2001. The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring with Role Stress and Related Job Outcomes. *Accounting, Organization, and Society*, Vol. 26, pp.73-93.
- Waggoner, J., dan J. Cashell. 1991. The Impact Time Pressure on Auditors' Performance. *The Ohio Certified Public Accountant (CPA)*: 27-32, Jan-Pebr 1991.
- Widarsono, A., dan M., Oktarina. 2015. Pengaruh Locus of Control dan Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Riset Akuntansi dan keuangan* 3 (2): 697-710.
- Wolfe, D.M., dan J.D. Snoek. 1962. A study of Tensions and Adjustment Under Role Conflict. *Journal of Social Issues*, 18 (July): 102-121.
- Wong, K.K. 2010. Handling Small Survey Sample Size and Skewed Dataset with Partial Least Square Path Modelling. *Vue: The Magazine of Marketing Research and Intelligence Association*, November, 20-23.
- Yuliani, G.,M.,D.,O.,dan G., Juliarsa. 2016. Tekanan Anggaran Waktu Memoderasi Locus of Control Internal pada Perilaku Underreportinr of Audit Time. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 15 (3): 1856-1885.