

Kode/rumpun : 562 / Akuntansi

Bidang fokus: Sosial Humaniora

LAPORAN AKHIR
PENELITIAN DOSEN PEMULA
DIPA UNITOMO TAHUN ANGGARAN 2018-2019



**DETERMINASI KINERJA AUDITOR DAN MODERASI TEKANAN
ANGGARAN WAKTU**

TIM PENGUSUL

Dr. Yoosita Aulia, MM., Ak., CA. (Ketua)

NIDN: 0721087301

Alberta Esti Handayani, SE., MM., Ak., CA. (Anggota)

NIDN: 0713077401

UNIVERSITAS DR. SOETOMO SURABAYA

JULI 2019

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR PENELITIAN DOSEN PEMULA DIPA UNITOMO

Judul Penelitian : **“Determinasi Kinerja Auditor dan Moderasi Tekanan Anggaran Waktu”.**

Kode>Nama rumpun ilmu : 562/Akuntansi

Peneliti :

a. Nama Lengkap : Dr. Yoosita Aulia, MM., AK., CA.

b. NIDN : 0721087301

c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli

d. Program Studi : Akuntansi

e. Nomor HP : 087851895309

f. Alamat *e-mail* : yoosita.aulia@gmail.com

Anggota Peneliti (1) :

a. Nama Lengkap : Alberta Esti Handayani, SE., AK., MM.

b. NIDN : 0713077401

c. Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS DR. SOETOMO

Anggota Peneliti (2) :

a. Nama Lengkap : Putri Wahyuni

b. NIM : 2014380019

Anggota Peneliti (3) :

a. Nama Lengkap : Innaka Silvy A

b. NIM : 2015330077

Biaya Penelitian : Rp 5.000.000,-

Surabaya, 2 Juli 2019

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo

Ketua Peneliti

Dr.Ir. JFX. Susanto Soekiman, MM.
NPP.02.01.1.385

Dr.Yoosita Aulia,SE,MM.,Ak.,CA.
NPP. 98.01.1.289

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Dr. Soetomo

Dr. SRI UTAMI ADY, SE., MM.
NPP. 94.01.1.170

RINGKASAN

DETERMINASI KINERJA AUDITOR DAN MODERASI TEKANAN ANGGARAN WAKTU

(Suatu Studi pada Auditor yang Bekerja pada KAP di Surabaya)

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. Standar pekerjaan lapangan Ikatan Akuntan Indonesia tahun 2001 butir ke-3 menyatakan bahwa bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh auditor melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar untuk menyatakan opini atas laporan keuangan klien. Pelanggaran serius terhadap standar audit dapat mengakibatkan penurunan kinerja auditor (Donnelly, Quirin, dan O'Bryan 2003).

Beberapa fenomena yang terjadi pada akhir-akhir ini telah menyudutkan profesi auditor, sehingga menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap auditor. KAP *Ernst and Young* (EY) Indonesia divonis gagal dalam melakukan audit laporan keuangan kliennya (Perusahaan telekomunikasi Indosat Ooredoo) pada tanggal 9 Februari 2017, karena telah terbukti memberikan opini wajar tanpa pengecualian yang didasarkan pada bukti yang tidak memadai pada tahun 2011 dalam hal persewaan lebih dari 4000 unit tower selular. Hal ini menyebabkan KAP EY Indonesia dikenakan denda senilai US \$ 1 juta.

Kasus lain yang juga telah menurunkan reputasi auditor yaitu tahun 2008 Menteri Keuangan Sri Mulyani telah membekukan izin usaha terhadap dua akuntan publik dan satu KAP dengan mengeluarkan keputusan Menteri Keuangan: No. 866/KM.1/2008, No. 896/KM.1/2008, dan No. 877/KM.1/2008. Pembekuan izin usaha tersebut disebabkan adanya pelanggaran terhadap Standar Auditing-Standar Profesional Akuntan Publik pada saat melakukan audit. Kasus lain terjadi pada tahun 2009 adalah pelanggaran terhadap Peraturan Menteri Keuangan No.17/PMK.01/2009 yaitu tidak memelihara kertas kerja dan dokumen pendukung lainnya selama 10 tahun.

Dengan teori peran, penelitian ini menguji pengaruh konflik peran dan kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor. Penelitian ini juga menguji tekanan anggaran waktu sebagai moderasi pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dan tekanan anggaran waktu sebagai moderasi pada pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatoris dalam konteks auditor yang bekerja pada KAP di kota Surabaya dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua level auditor mulai dari junior auditor sampai dengan partner yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya dengan

pertimbangan agar data yang diperoleh dapat memenuhi jumlah data yang diperlukan untuk analisis data. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 96 auditor mulai dari level junior auditor sampai partner. Pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan metode *purposive*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Untuk junior auditor ditentukan yang memiliki masa kerja dua tahun atau lebih.

Pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan tehnik PLS (*Partial Least Square*). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor (*p-value* 0,018 dan koefisien estimasi sebesar -0,200). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami oleh auditor yang bekerja pada KAP di kota Surabaya, semakin rendah kinerja auditor di KAP tersebut. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa arah hubungan variabel kepribadian LOC internal dengan kinerja auditor sudah sesuai dengan yang dihipotesiskan, yaitu berhubungan positif (0,432), dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepribadian LOC internal maka akan semakin baik pula kinerja auditornya. *P-value* sebesar 0,0000 menunjukkan bahwa kepribadian LOC internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengujian tekanan anggaran waktu (TAW) sebagai moderasi pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor (hipotesis ketiga) menunjukkan bahwa TAW memperkuat pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja auditor (nilai signifikansi sebesar 0,016 dan nilai koefisien estimasi sebesar -0,180). Hasil ini mengandung makna bahwa TAW yang dialami oleh para auditor akan semakin menurunkan kinerja auditor manakala auditor juga mengalami konflik peran. Dengan kata lain, pengaruh konflik peran akan semakin negatif dengan meningkatnya TAW. Pengujian TAW sebagai moderasi pada pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor (hipotesis keempat) menunjukkan bahwa TAW tidak memoderasi pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor (nilai signifikansi sebesar 0,194 dan nilai koefisien estimasi sebesar -0,086). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa konflik peran dan kepribadian LOC internal berpengaruh terhadap kinerja auditor, TAW memperkuat pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja auditor, dan TAW tidak memoderasi pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor.

PRAKATA

Alhamdulillahirrabbi'l'alamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penelitian DIPA dengan judul “Determinasi Kinerja Auditor dan Moderasi Tekanan Anggaran Waktu (Studi pada Auditor yang Bekerja pada KAP di kota Surabaya)” dapat diselesaikan.

Penelitian ini tidak mungkin diselesaikan tanpa dukungan dan partisipasi dari semua pihak. Untuk itu perkenankan kami menyampaikan terima kasih kepada seluruh pimpinan KAP di kota Surabaya yang telah meluangkan waktu untuk pengisian kuisisioner kami. Kami menyadari bahwa dalam menyusun penelitian ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat dibutuhkan untuk kesempurnaan penelitian ini di kesempatan yang akan datang.

Surabaya, 2 Juli 2019

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul	i
Halaman Pengesahan	ii
Ringkasan	iii
Prakata	v
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
Bab I Pendahuluan	1
1.1. Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.2. Manfaat Penelitian.....	5
1.3. Target Luaran	5
Bab II Tinjauan Pustaka	6
2.1. Teori Peran (<i>Role Theory</i>)	6
2.2. Teori Kontinjensi	7
2.3. Kinerja Auditor	8
2.4. Konflik Peran	9
2.5. Kepribadian <i>Locus of Control Internal</i>	10
2.6. Tekanan Anggaran Waktu (<i>Budget Time Pressure</i>)	11
Bab III Metode Penelitian	12
3.1. Populasi, Sampel, dan Tehnik Pengambilan Sampel	12
3.2. Metode Pengumpulan Data	12
3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	13
3.4. Metode Analisis	14

Bab IV Biaya dan Jadwal Penelitian	15
4.1. Anggaran Biaya	15
4.2. Jadwal Penelitian	15
Bab V Hasil Analisis dan Pembahasan	16
5.1. Deskripsi data Penelitian	16
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	18
5.2.1. Uji Validitas	18
5.2.2. Uji Reliabilitas	21
5.3. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis	28
5.3.1. Evaluasi <i>Outer Model</i>	28
5.3.2. Evaluasi <i>Inner Model</i>	32
5.4. Simpulan dan Saran	48
5.4.1. Simpulan.....	48
5.4.2. Saran	49
Daftar Pustaka	51
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1 Karakteristik.....	28
5.2 Hasil Uji Validitas Pada Varibael Konflik Peran.....	29
5.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian LOC Internal.....	30
5.4 Hasil Uji Validitas Pada Varibael Tekanan Anggaran Waktu.....	31
5.5 Hasil Uji Validitas Pada Varibael Kinerja Auditor.....	32
5.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	33
5.7 Deskripsi Variabel Konflik Peran.....	34
5.8 Deskripsi Variabel Kepribadian LOC Internal.....	35
5.9 Deskripsi Variabel Tekanan Anggaran Waktu.....	36
5.10 Hasil Uji Validitas Pada Varibael Kinerja Auditor.....	38
5.11 Convergent Validity variabel Konflik Peran.....	40
5.12 Convergent Validity Variabel Kepribadian LOC Internal.....	40
5.13 Convergent Validity Variabel Tekanan Anggaran Waktu.....	40
5.14 Convergent Validity Variabel Kinerja Auditor.....	40
5.15 Nilai <i>Cross Loading</i>	43
5.16 Nilai <i>Composite Reliability</i>	45
5.17 Nilai Koefesien Estimasi.....	47

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
5.1 Model Struktural PLS	28

ABSTRAK

DETERMINASI BEBERAPA FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA AUDITOR DENGAN TEKANAN ANGGARAN WAKTU SEBAGAI MODERASI

(Suatu Studi pada Auditor yang Bekerja pada KAP di Surabaya)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik peran dan kepribadian *locus of control* internal terhadap kinerja auditor. Selain itu penelitian ini juga berupaya untuk menguji moderasi tekanan anggaran waktu (TAW) pada pengaruh konflik peran dan dan kepribadian *locus of control* internal terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan survey pada auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor dan kepribadian LOC internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian ini juga membuktikan bahwa TAW memperkuat pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja auditor dan TAW tidak memoderasi pengaruh kepribadian *locus of control* internal terhadap kinerja auditor.

Keywords: konflik peran, kepribadian LOC internal, kinerja auditor

ABSTRACT

THE DETERMINATION OF SEVERAL FACTORS AFFECTING PUBLIC AUDITOR PERFORMANCE WITH TIME BUDGET PRESSURE AS MODERATION

(A Study on Auditors Working at Public Accountant Offices in Surabaya)

This study is conducted to examine the effects of role conflict and internal locus of control personality on the performance of an auditor. This study also attempts to the role of Time Budget Pressure (TBP) in moderating the effects of role conflict and internal locus of control personality on auditor performance. This study is carried out using survey on auditors working at public accountant offices in Surabaya. The results of hypotheses analysis based on Partial Least Square (PLS) technique shows that role conflict negatively affects auditor performance; while internal LOC positively affects auditor performance. The results of this study also prove that TBP may enhance the negativity of the effect of role conflict on auditor performance yet TBP does not moderate the effect of internal locus of control personality on auditor performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

Hasil audit menjadi perhatian bagi pihak-pihak berkepentingan terhadap hasil pekerjaan auditor. Kinerja auditor merupakan dasar penting untuk memberikan penilaian terhadap hasil audit. Jaminan atas hasil audit berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditornya. Goldwaser (1993) menyampaikan kinerja auditor yang baik ditentukan oleh beberapa kriteria, yaitu mampu memenuhi mutu pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu. Standar pekerjaan lapangan Ikatan Akuntan Indonesia tahun 2001 butir ke-3 mengungkapkan bukti audit kompeten harus menjadi dasar dalam memberikan opini atas laporan keuangan klien. Kinerja auditor sangat ditentukan oleh ketaatan auditor dalam melaksanakan penugasan audit (Donnelly, Quirin, dan O'Bryan, 2003). Adanya pelanggaran terhadap standar audit memberikan dampak bagi opini audit. Pelanggaran saat melakukan penugasan akan menyebabkan kinerja auditor rendah.

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 sepakat dengan motif ekonomi ketika bekerja dan mengabaikan etika professional. 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 Woodliff, 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.

Berdasarkan uraian di atas, riset ini berusaha menganalisis pengaruh konflik peran dan kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor, serta moderasi TAW pada pengaruh konflik peran dan kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian dengan judul: “**Determinasi Kinerja Auditor dan Moderasi Tekanan Anggaran Waktu**”.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah konflik peran dan kepribadian LOC internal berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- 2) Apakah tekanan anggaran waktu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor?
- 3) Apakah tekanan anggaran waktu memoderasi pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor?

1.1. Maksud dan Tujuan Penelitian

a. Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud mendapatkan bukti empiris di lapangan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor, yaitu konflik peran dan kepribadian *locus of control* internal terhadap kinerja auditor serta tekanan anggaran waktu sebagai moderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dan tekanan anggaran waktu sebagai moderasi pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor.

b. Tujuan Penelitian

Salah satu harapan peneliti, hasil riset ini bisa menjelaskan tentang beberapa faktor yang memengaruhi kinerja auditor dan moderasi TAW pada pengaruh konflik peran dan kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor pada auditor di KAP afiliasi asing 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.

1.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dicapai dari riset ini adalah:

- 1) Memberikan kontribusi keilmuan dalam pengembangan ilmu akuntansi dengan menambah dan memperkaya pengetahuan akuntansi, khususnya di bidang auditing dan akuntansi keperilakuan dengan menyediakan bukti empiris mengenai pengaruh konflik peran dan kepribadian *locus of control* internal terhadap kinerja auditor serta tekanan anggaran waktu sebagai variabel moderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dan tekanan anggaran waktu sebagai variabel moderasi pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor.
- 2) Sebagai salah satu bahan referensi untuk penelitian lanjutan, khususnya bagi para peneliti lain bidang auditing tentang topik kinerja auditor.
- 3) Memberikan masukan kepada pihak KAP, khususnya kepada pimpinan KAP tentang beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor.

1.3. Target Luaran

Target luaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah seperti tampak pada tabel berikut ini:

No	Jenis Luaran		Indikator Capaian
1	Publikasi Ilmiah di jurnal nasional (ber ISSN)		<i>Accepted</i>
2	Pemakalah dalam temu ilmiah	Nasional	Terdaftar
		Lokal	Terdaftar

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Teori dalam suatu penelitian berperan penting untuk menurunkan hipotesis dan menjelaskan suatu fenomena. Oleh karenanya, teori yang digunakan harus mampu mencapai maksud penelitian. Teori utama (*grand theory*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori peran (*role theory*) dan teori kontinjensi (*contingency theory*). Inspirasi semua variabel yang diteliti yaitu konflik peran dan kepribadian *locus of control* internal, dan tekanan anggaran waktu, serta kinerja auditor baik eksistensi maupun pengaruh antar variabelnya dapat dijelaskan sesuai dengan teori utama yang mendasarinya. Teori peran untuk menjelaskan konflik peran yang memengaruhi pencapaian kinerja auditor. Sedangkan teori kontinjensi dimaksudkan untuk menjelaskan tentang pengaruh kepribadian *locus of control* internal dan tekanan anggaran waktu terhadap kinerja auditor.

2.1. Teori Peran (*Role Theory*)

Teori peran ialah integrasi antara teori, orientasi, maupun disiplin ilmu yang digunakan pertama kali dan masih tetap digunakan dalam ilmu psikologi, sosiologi dan antropologi (Sarwono, 2002). Konsep teori peran merupakan salah satu teori yang paling banyak digunakan dalam ilmu sosial (Biddle, 1986). Istilah “peran” diambil dari dunia teater yang menunjukkan kegiatan tertentu yang harus dilakukan oleh sang aktor sesuai dengan posisi yang ditempatinya.

Dalam interaksinya dengan masyarakat, terdapat dua peran yang dijalankan oleh individu atau organisasi yaitu sebagai *role sender* (pemberi peran) dan *focal person* (penerima peran). Permasalahan dalam interaksi akan timbul bila terdapat perbedaan preferensi antara *role sender* dan *focal person*, terdapat pesan yang dikirim secara tidak lengkap, tidak jelas, dan pesan yang tidak dapat dipahami dengan mudah oleh *focal person*. Hal ini akan berakibat pesan tersebut dianggap tidak jelas atau dapat menyebabkan terjadinya konflik, sehingga *focal person* akan menanggapinya dengan cara yang tidak dikehendaki oleh *role sender* sehingga terjadilah *role stress*.

Role stress merupakan suatu kondisi yang dialami oleh seseorang, yang terjadi akibat adanya tuntutan peran dari harapan-harapan berbagai pihak pada seseorang karena perannya di organisasi (Robbins, 2002). Dampak negatif *role stress* akan membuat seseorang merasa tidak nyaman dan tertekan, sehingga akan menurunkan kinerja mereka. Dalam penelitian ini, *Role stress* adalah konflik peran. Teori peran dalam penelitian ini memayungi variabel konflik peran, yang dimaksudkan untuk menjelaskan konflik peran yang memengaruhi kinerja auditor.

2.2. Teori Kontinjensi

Tom Burns dan G.M. Stalker (1961) mengemukakan bahwa dasar pendekatan kontinjensi adalah tidak ada cara terbaik untuk mengatur, memimpin perusahaan, ataupun mengambil keputusan melainkan tergantung pada situasi internal dan eksternal tempat perusahaan beroperasi. Dengan kata lain, cara terbaik pengaturan perusahaan tergantung pada situasi internal dan eksternal perusahaan agar dapat mengatasi ketidakpastian lingkungan secara efektif dan efisien. Ketidakpastian lingkungan tersebut bersumber dari lingkungan tempat perusahaan beroperasi, ukuran organisasi, strategi bisnis, dan teknologi.

Govindarajan (1986) membagi variabel kontinjensi ke dalam dua klasifikasi, yaitu atribut psikologis individu dan klasifikasi kontekstual organisasi. **K**lasifikasi atribut psikologis individu terdiri dari *locus of control*, gaya kepemimpinan, motivasi, sikap, komitmen, karakteristik kelompok, dan tekanan tugas. Adapun klasifikasi kontekstual organisasi meliputi struktur organisasi, budaya organisasi, teknologi produksi, faktor pasar, lingkungan organisasi, sistem kompensasi, strategi, dan kesulitan tugas. Dari klasifikasi atribut psikologis individu terdapat variabel kontinjensi berupa *locus of control* dan tekanan tugas, yang dalam penelitian ini dicerminkan dalam variabel *locus of control* internal dan tekanan anggaran waktu.

Pada penelitian ini, teori kontinjensi direfleksikan oleh variabel *locus of control* internal (LOCI) dan tekanan anggaran waktu (TAW). Kedua variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor.

Seseorang dengan kepribadian LOC internal yang sama, belum tentu memiliki semangat kerja, motivasi kerja, dan kreatifitas kerja yang sama pada setiap organisasi. Hal ini disebabkan adanya faktor-faktor kontinjensi yang memengaruhi kepribadian LOC internal seseorang tersebut, seperti gaya manajemen dalam suatu perusahaan, budaya organisasi, lingkungan tempat perusahaan beroperasi, dan lain-lain. Seseorang yang memiliki kepribadian LOC internal yang berada di perusahaan dengan lingkungan yang dinamis, akan memiliki kualitas kepribadian LOC internal yang lebih tinggi dalam arti seseorang tersebut akan memiliki semangat kerja, motivasi, dan kreativitas kerja yang tinggi, memiliki daya juang dan sifat pantang menyerah yang tinggi bila dibandingkan dengan seseorang dengan kepribadian LOC internal yang bekerja di perusahaan dengan lingkungan yang bersifat stabil.

Begitu juga dengan variabel tekanan anggaran waktu yang menjadi salah satu variabel dalam penelitian ini. Tekanan anggaran waktu yang sama bisa memiliki dampak yang berbeda-beda bagi setiap orang dalam organisasi yang berbeda. Hal ini disebabkan adanya faktor-faktor situasional yang berbeda dalam setiap organisasi yang memengaruhinya, seperti ukuran organisasi, lingkungan tempat perusahaan beroperasi. Seseorang dengan TAW yang sama bekerja di perusahaan yang berada di lingkungan yang dinamis, akan merasakan dampak tekanan anggaran waktu yang relatif lebih besar dibandingkan dengan seseorang yang bekerja di perusahaan dalam lingkungan yang relatif lebih stabil.

2.3. Kinerja Auditor

a. Definisi Kinerja Auditor

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil kerja. Kinerja merupakan hal tentang melaksanakan pekerjaan dan capaian hasil dari pekerjaan tersebut. Mulyadi (2007:237) menyampaikan bahwa kinerja merupakan keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Bastian (2006:274) mengemukakan kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Kinerja auditor ialah output perikatan audit yang telah dilaksanakan auditor pada waktu tertentu. Mulyadi (2013:11) menyampaikan kinerja auditor adalah hasil perikatan audit oleh akuntan publik atas laporan keuangan suatu perusahaan untuk menentukan kewajaran laporan keuangan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Kinerja auditor ialah perwujudan kerja untuk pencapaian hasil lebih baik ke arah tercapainya tujuan organisasi (Fanani dkk., 2008). Dari beberapa penjelasan di atas, kinerja auditor ialah pencapaian auditor dalam perikatan audit atas dasar tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan digunakan untuk menentukan baik atau buruknya suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Prinsip Dasar Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bertujuan untuk mendapatkan masukan yang tepat dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan tersebut. Goldwasser (1993) mengemukakan bahwa pemenuhan kinerja auditor yang baik harus sesuai beberapa kriteria tertentu yakni: (1) kualitas kerja, ialah kualitas hasil kerja yang didasarkan pada kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan auditor; (2) kuantitas kerja, ialah jumlah output kerja yang sesuai dengan target; (3) ketepatan waktu, ialah ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.

Penilaian kinerja dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kualitas perikatannya, meraih prestasi dan memperoleh *reward*. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mengukur tingkat keefisienan dan keefektifan atas kegiatan yang telah dilaksanakan yang kemudian dibandingkan dengan tingkat prestasi yang ditetapkan. Ukuran kinerja para pegawai perlu dimiliki oleh atasan agar tidak menimbulkan suatu masalah.

2.4. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik peran didefinisikan sebagai ketidaksesuaian antara persyaratan dengan ekspektasi peran, dengan mana kesesuaian tersebut dinilai relatif terhadap standar atau keadaan yang dihadapi selama melaksanakan peran (Rizzo *et al.*, 1970). Konflik peran dapat terjadi karena adanya ketidakselarasan antara ekspektasi-ekspektasi yang berkaitan dengan suatu peran. Hal ini sebagaimana

dinyatakan oleh Kahn *et al.* (1964) bahwa ketika seorang pegawai menemui harapan yang tidak selaras dengan yang diharapkan, ia akan mengalami konflik peran sehingga apa yang diharapkan tidak terwujud secara efektif. Rizzo *et al.* (1970) menyampaikan bahwa konflik peran merupakan ketidakcocokan antara prasyarat, harapan, dan tekanan dari peran yang satu dengan peran yang lain, terjadi ketika seseorang mempunyai 2 peran atau lebih yang harus dilaksanakan pada saat yang sama. Dengan demikian, konflik peran adalah ketidakesesuaian antara prasyarat dan harapan yang dialami oleh seseorang yang memiliki peran lebih dari dua yang harus dilaksanakan bersamaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu masih terlihat adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian. Hasil penelitian yang menunjukkan konflik peran memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor dikemukakan oleh Khoo *et al.* (1997), Fried *et al.* (1998), Fisher (2001), Marginson *et al.* (2009), Agustina (2009), dan Palomino *et al.* (2016). Hasil penelitian yang mengungkapkan konflik peran tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor dikemukakan oleh Rebele *et al.* (1990), Viator (2001), Burney *et al.* (2007), dan Hanna dkk. (2013). Sementara hasil riset yang menyatakan bahwa konflik peran memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor disampaikan oleh Saether (2011), Meglino (1977), Iqbaria (1994) dan Novriansa dkk. (2016).

2.5. Kepribadian *Locus of Control* Internal

Adanya berbagai kejadian yang dapat memengaruhi kehidupan seseorang, maka setiap orang hendaknya memiliki tingkat keyakinan tentang kemampuan untuk dapat mengendalikan kejadian-kejadian yang memengaruhi kehidupannya. Terkait dengan hal tersebut, Rotter (1966) mengemukakan konsep *Locus of control* yang menyatakan bahwa setiap orang memiliki kendali atas berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan. Kreitner dan Kinicki (2014:179) mengategorikan *locus of control* menjadi *locus of control* internal dan eksternal. *Locus of control* internal mengarah pada persepsi seseorang bahwa sesuatu yang terjadi dikarenakan oleh kendali atau tindakan diri sendiri, sehingga seseorang tersebut dapat mengendalikan peristiwa dan konsekuensinya. Sementara *Locus of control* eksternal mengarah

pada persepsi seseorang bahwa suatu kejadian disebabkan oleh kendali faktor eksternal seperti nasib dan keberuntungan (Aube *et al.*, 2007), menghubungkan hasil dengan keadaan di luar kendali seseorang.

2.6. Tekanan Anggaran Waktu (*Budget Time Pressure*)

a. Pengertian Tekanan Anggaran Waktu (*Budget Time Pressure*)

Adanya peningkatan persaingan pasar di antara KAP akhir-akhir ini menjadikan KAP harus melakukan efisiensi biaya dan waktu selama perikatan audit. Untuk memperoleh efisiensi ini KAP harus menentukan anggaran waktu secara ketat. Anggaran waktu diperlukan oleh auditor dalam melakukan perikatan audit agar dapat memenuhi permintaan klien secara tepat waktu. Selain itu, anggaran waktu menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan kinerja auditor. Semakin cepat auditor melaksanakan perikatan audit maka akan semakin baik kinerjanya.

De Zoort dan Lord (1997) mengemukakan tekanan anggaran waktu merupakan kendala waktu yang timbul karena keterbatasan sumber daya (waktu) yang dialokasikan untuk melaksanakan perikatan audit. Tekanan anggaran waktu merupakan satu tekanan yang dirasakan oleh auditor yang secara potensial mengurangi kinerja auditor dalam melaksanakan perikatan audit (Liyanarachchi *et al.*, 2007).

b. Tekanan Anggaran Waktu sebagai Variabel Moderasi

TAW sebagai variabel moderasi dalam riset ini adalah TAW yang diberikan oleh KAP untuk meningkatkan efisiensi biaya dan waktu dalam perikatan audit. Anggaran waktu yang ditetapkan seringkali tidak sebanding dengan jumlah perikatan audit yang harus diselesaikan oleh auditor. Adanya tekanan anggaran waktu membuat auditor bekerja di bawah tekanan waktu dan auditor akan menyelesaikan perikatannya lebih cepat. Kondisi ini memungkinkan auditor bekerja tidak berdasarkan prosedur yang seharusnya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang tidak efektif (Waggoner *et al.*, 1991

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi, Sampel, dan Tehnik Pengambilan Sampel

Ferdinand (2006:223) menyampaikan populasi ialah suatu semesta penelitian yang merupakan kumpulan semua bagian yang berbentuk kejadian, hal, atau orang yang mempunyai karakteristik serupa, dan menjadi perhatian utama periset. 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%).

Tehnik sampling dalam penelitian ini ialah *purposive sampling*, yaitu tehnik penarikan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Penelitian ini menggunakan sampel auditor mulai dari level auditor junior hingga level partner. Auditor junior yang dipilih menjadi sampel dalam riset ini adalah mereka yang mempunyai masa kerja 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.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Dalam riset ini, perolehan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner (daftar pertanyaan) kepada auditor junior, auditor senior, supervisor, manajer, dan partner pada KAP afiliasi di Surabaya. Kuesioner dalam bentuk daftar pertanyaan tertulis dan sistematis. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Kuesioner yang telah diterima kembali oleh peneliti, disortir terlebih dahulu untuk menghilangkan kuesioner yang diisi kurang sempurna, agar diabaikan dalam analisis.

3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Penelitian ini menguji pengaruh konflik peran dan kepribadian *locus of control* terhadap kinerja auditor. Serta menguji moderasi TAW pada pengaruh konflik peran dan kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor. Variabel terikat dalam riset ini adalah Kinerja Auditor. Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Konflik Peran dan Kepribadian *locus of control*, serta Tekanan anggaran waktu (sebagai variabel moderasi).

a. Kinerja Auditor (Y)

Kinerja auditor ialah 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)

Konflik Peran adalah rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh auditor dalam melakukan penugasan audit. Indikator konflik peran dalam penelitian ini diambil dari Rizzo *et al.* (1970). Hal ini karena indikator tersebut sudah pernah digunakan dalam beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki topik yang sama dan terbukti memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

c. Kepribadian *locus of Control* Internal (X₂)

Locus of Control internal ialah 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). Hal ini karena indikator tersebut sudah pernah digunakan dalam beberapa penelitian sebelumnya dan terbukti memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

d. Tekanan Anggaran Waktu (X₃)

Tekanan Anggaran Waktu ialah 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). Hal ini karena indikator tersebut sudah pernah

digunakan dalam penelitian sebelumnya dan terbukti memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Indikator-indikator tersebut dinilai dengan menggunakan Skala Likert enam poin, (1) sangat tidak setuju (STS), (2) tidak setuju (TS), (3) agak tidak setuju (ATS), (4) agak setuju (AS), (5) setuju (S), (6) sangat setuju (SS) (Rebele *et al.*, 1990).

3.4. Metode Analisis

Analisis data dalam riset ini ialah analisis statistik deskriptif dan PLS-SEM. Pada penelitian ini data dianalisis dengan menggunakan tehnik *Partial Least Square* (PLS) dengan software SmartPLS 2.0. Jogiyanto (2009:14) menyampaikan PLS ialah persamaan struktural dengan dasar varian yang secara bersamaan bisa mengevaluasi model pengukuran dan model struktural. Asumsi-asumsi dalam PLS: hubungan antar variabel laten bersifat linier dan asumsi *non-parametric* yaitu antar pengamatan bersifat independen.

Untuk melakukan analisis dengan menggunakan PLS, ada tujuh tahapan yang harus dipenuhi, yaitu: mendisain model struktural; mendisain model pengukuran; mendisain diagram jalur; mengubah diagram jalur ke sistem persamaan, melakukan estimasi: koefisien jalur, *loading* dan *weight*; mengevaluasi *goodness of fit*; dan melakukan pengujian hipotesis. Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dilakukan dengan membandingkan *p-value* dengan nilai $\alpha = 5\%$. Keterdukungan hipotesis terjadi (hasil signifikan) apabila nilai *p-value* $< \alpha = 5\%$.

BAB IV
BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN

4.1. Anggaran Biaya

Perincian anggaran biaya penelitian ini meliputi:

No	Jenis Pengeluaran	Biaya yang diusulkan
1	Honorarium untuk pelaksana, pengumpul data, pengolah data, dan honor operator	Rp. 1.000.000,-
2	Pembelian habis pakai untuk ATK, fotocopy, surat menyurat, penyusunan laporan, cetak, penjilidan laporan, publikasi, pulsa, internet, dan langganan jurnal	Rp. 800.000,-
3	Perjalanan untuk biaya survey/sampling data, seminar/workshop, biaya akomodasi-konsumsi, perdiem/lumpsum, dan transport	Rp. 2.500.000,-
4	Lain-lain	Rp. 700.000,-
	Jumlah	Rp. 5.000.000,-

4.2. Jadwal Penelitian

Jadwal pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada diagram batang berikut ini:

No	Jenis Kegiatan	Bulan					
		1	2	3	4	5	6
1	Persiapan						
2	Pengumpulan data sekunder						
3	Penetapan lokasi						
4	Laporan pendahuluan						
5	Pengumpulan data primer						
6	Laporan antara						
7	Tabulasi dan analisis data						
8	Draft laporan akhir						
9	Revisi laporan akhir. Summary, dan rekomendasi						
10	Penyerahan laporan akhir						

BAB V

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi data Penelitian

Data riset ini diperoleh dari data primer yaitu melalui pendistribusian kuisisioner riset. Teknik pengambilan sampel ialah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Penelitian ini menggunakan sampel auditor mulai dari level auditor yunior hingga level partner, auditor yunior yang dipilih menjadi sampel dalam riset ini adalah mereka yang memiliki masa kerja 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 dimulai dari auditor yunior dengan pertimbangan agar data yang diperoleh dapat memenuhi jumlah data yang diperlukan untuk analisis data. Sejumlah 200 kuisisioner didistribusikan dalam riset ini. Jumlah kuisisioner yang diterima kembali 110 buah. Empat belas buah data responden tidak dapat digunakan disebabkan jawaban kurang sempurna, sehingga pada akhirnya data yang dapat diolah berjumlah 96 responden. Responden dalam penelitian ini adalah auditor pada semua level terdiri dari auditor yunior, auditor senior, supervisor, manajer, dan partner di KAP di Surabaya. Berdasarkan Tabel 5.1. dapat dilihat karakteristik responden dalam penelitian ini.

Tabel 5.1**Karakteristik Responden**

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

5.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan kemampuan pengukuran sebuah item kuisioner. Uji validitas dilakukan terhadap item-item yang membentuk variabel penelitian. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *pearson* antara skor item dengan skor total variabel. Jika nilai *r pearson* memiliki signifikansi di bawah 0.05 ($\alpha=5\%$), maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Tabel 5.2 sampai 5.4 menyajikan hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pada variabel konflik peran (X1), kepribadian LOC intenal (X2), tekanan anggaran waktu (X3) dan kinerja auditor (Y).

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel konflik peran menghasilkan nilai signifikansi *r pearson* yang lebih kecil dari 0.05 ($\alpha=5\%$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 5.2
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Konflik Peran

Item	r Pearson	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.857	0.000	Valid
X1.2	0.836	0.000	Valid
X1.3	0.774	0.000	Valid
X1.4	0.767	0.000	Valid
X1.5	0.660	0.000	Valid
X1.6	0.669	0.000	Valid
X1.7	0.792	0.000	Valid
X1.8	0.879	0.000	Valid

Sumber: Data Diolah (2019)

Tabel 5.3
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepribadian LOC Internal

Item	r Pearson	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0.534	0.002	Valid
X2.2	0.718	0.000	Valid
X2.3	0.552	0.002	Valid
X2.4	0.515	0.004	Valid
X2.5	0.503	0.005	Valid
X2.6	0.620	0.000	Valid
X2.7	0.614	0.000	Valid
X2.8	0.723	0.000	Valid

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 5.3 diketahui bahwa setiap item pernyataan pada variable kepribadian LOC internal menghasilkan nilai signifikansi *r pearson* yang lebih kecil dari 0.05 ($\alpha=5\%$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item tersebut dapat dinyatakan valid.

Begitu juga berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui setiap item pernyataan pada variabel tekanan aggaran waktu menghasilkan nilai signifikansi *r pearson* yang lebih kecil dari 0.05 ($\alpha=5\%$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Tekanan Anggaran Waktu

Item	r Pearson	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0.877	0.000	Valid
X3.2	0.823	0.000	Valid
X3.3	0.761	0.000	Valid
X3.4	0.867	0.000	Valid
X3.5	0.549	0.002	Valid
X3.6	0.823	0.000	Valid
X3.7	0.833	0.000	Valid
X3.8	0.868	0.000	Valid

Sumber: Data Diolah (2019)

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel kinerja auditor menghasilkan nilai signifikansi *r pearson* yang lebih kecil dari 0.05 ($\alpha=5\%$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Auditor

Item	r Pearson	Signifikansi	Keterangan
Y1.1	0.708	0.000	Valid
Y1.2	0.780	0.000	Valid
Y1.3	0.653	0.000	Valid
Y1.4	0.721	0.000	Valid
Y1.5	0.684	0.000	Valid
Y1.6	0.693	0.000	Valid
Y1.7	0.657	0.000	Valid
Y1.8	0.618	0.000	Valid
Y1.9	0.594	0.001	Valid
Y1.10	0.791	0.000	Valid
Y1.11	0.825	0.000	Valid
Y1.12	0.684	0.000	Valid

Sumber: Data Diolah (2019)

5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kehandalan kuisisioner. Kuisisioner yang reliabel menunjukkan adanya konsistensi jawaban yang dihasilkan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6, maka kuisisioner dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas pada kuisisioner dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 5.5.

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Konflik Peran	0.907	Reliabel
Kepribadian LOC Internal	0.745	Reliabel
Tekanan Anggaran Waktu	0.921	Reliabel
Kinerja Auditor	0.905	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2019)

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian menghasilkan nilai *cronbach's alpha* yang nilainya lebih besar dari 0,6, yang berarti item-item pertanyaan dalam setiap variabel tersebut reliabel..

Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang beberapa variabel dan indikator pertanyaan yang berasal dari tanggapan responden dalam penelitian ini. Variabel-variabel dalam riset ini adalah (1) konflik peran (X_1), (2) Kepribadian LOC Internal (X_2), Tekanan Anggaran Waktu (X_3) dan Kinerja Auditor (Y). Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden pada masing-masing item di tiap-tiap variabel penelitian.

A. Konflik Peran

Variabel Konflik Peran dalam penelitian ini direfleksikan pada item-item pernyataan sebanyak 8 item. Tabel 5.7 menunjukkan bahwa persepsi tertinggi dari auditor mengenai konflik peran yaitu terletak pada item “Saya melakukan hal-hal yang harus dilakukan seperti biasanya” yaitu dengan rata-rata sebesar 2.89 dan standar deviasi 1.406. Persepsi terendah mengenai konflik peran yaitu terletak pada item “Saya menerima penugasan tanpa didukung sumber daya manusia yang mencukupi” dengan rata-rata sebesar 2.44 dan standar deviasi sebesar 1.442. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel konflik peran yaitu sebesar 2.65 dimana nilai tersebut mendekati 3 pada skala 1-6, yang

menunjukkan bahwa konflik peran yang dialami auditor dapat dikatakan tidak terlalu tinggi.

Tabel 5.7
Deskripsi Variabel Konflik Peran

Item	Pernyataan	Rata-rata	Std. Deviasi
X1.1	Saya bekerja dengan 2 kelompok atau lebih yang berbeda cara melakukan pekerjaannya.	2.58	1.237
X1.2	Saya menerima penugasan tanpa didukung sumber daya manusia yang mencukupi.	2.86	1.426
X1.3	Saya melakukan hal-hal yang harus dilakukan seperti biasanya.(R)	2.89	1.406
X1.4	Saya bekerja, di mana petunjuk dan kebijakan untuk melakukan pekerjaannya bertentangan.	2.52	1.256
X1.5	Saya menerima penugasan yang didukung dengan sumber daya manusia yang mencukupi.(R)	2.49	1.306
X1.6	Saya melakukan hal-hal yang harus dilakukan secara berbeda	2.77	1.440
X1.7	Saya kurang mampu untuk beradaptasi dengan kelompok yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama.(R)	2.63	1.233
X1.8	Saya menerima penugasan tanpa didukung sumber daya dan materi yang mencukupi.	2.44	1.442
Rata-rata keseluruhan		2.65	

Sumber: Data Diolah (2019)

B. Kepribadian LOC Internal

Variabel Kepribadian LOC Internal dalam penelitian ini direfleksikan pada 8 item pernyataan kuisisioner. Berikut ini disajikan tabel yang menunjukkan rata-rata jawaban responden pada masing-masing item:

Tabel 5.8
Deskripsi Variabel Kepribadian LOC Internal

Item	Pernyataan	Rata-rata	Std. Deviasi
X2.1	Saya dapat menyelesaikan setiap audit yang saya mulai.	4.59	1.202
X2.2	Saya mengerjakan pekerjaan audit dengan usaha saya sendiri.	4.86	1.228
X2.3	Jika saya tidak puas dengan keputusan yang dibuat oleh atasan, saya akan bertanya pada atasan.	4.70	1.266
X2.4	Bagi saya, promosi diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi.	4.55	1.280
X2.5	Beberapa kali saya mengerjakan pekerjaan audit dengan bantuan teman.(R)	4.30	1.249
X2.6	Saya akan mendapatkan imbalan apabila saya melakukan pekerjaan dengan baik.	4.67	1.121
X2.7	Jika saya kurang puas dengan keputusan yang dibuat oleh atasan, saya akan memilih diam saja.(R)	4.44	1.230
X2.8	Ketika mengalami permasalahan dalam bekerja, saya terlebih dahulu berusaha untuk menyelesaikannya sendiri.	4.54	1.376
Rata-rata keseluruhan		4.58	

Sumber: Data Diolah (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa persepsi tertinggi dari auditor mengenai Kepribadian LOC Internal yaitu terletak pada item “Saya mengerjakan pekerjaan audit dengan usaha saya sendiri” yaitu dengan rata-rata sebesar 4.86 dan standar deviasi 1.228. Persepsi terendah mengenai Kepribadian LOC Internal yaitu terletak pada item “Beberapa kali saya mengerjakan pekerjaan audit dengan bantuan teman.(R)” dengan rata-rata sebesar 4.30 dan standar deviasi sebesar 1.249. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada variable Kepribadian LOC Internal yaitu sebesar 4.58 dimana nilai tersebut mendekati 5 pada skala 1-6, yang menunjukkan bahwa Kepribadian LOC Internal dari auditor dapat dikatakan baik.

C. Tekanan Anggaran Waktu

Variabel Tekanan Anggaran Waktu dalam penelitian ini direfleksikan pada 8 item pernyataan kuisioner.

Tabel 5.9
Deskripsi Variabel Tekanan Anggaran Waktu

Item	Pernyataan	Rata-rata	Std. Deviasi
X3.1	Saya merasakan waktu yang diberikan terlalu sempit, sehingga terasa cukup berat beban pekerjaan yang saya pikul.	3.18	1.569
X3.2	Dengan waktu yang telah ditentukan, tugas yang diberikan belum sepenuhnya dapat saya kerjakan dengan baik.	3.22	1.299
X3.3	Selama menjalankan tugas, saya kurang mampu memenuhi target yang telah ditentukan.	2.94	1.312
X3.4	Dengan waktu yang diberikan terlalu sempit, maka dalam melaksanakan tugas, saya terlalu tergesa-gesa dan tidak fokus.	3.03	1.395
X3.5	Di tempat saya bekerja, anggaran waktu tidak pernah dikomunikasikan.	2.61	1.333
X3.6	Dalam penugasan audit, efisiensi dalam pekerjaan proses audit sangat ditekankan.	3.46	1.582
X3.7	Di tempat saya bekerja, kesesuaian penugasan audit dengan anggaran waktu dijadikan indikator penilaian kinerja dari atasan.	3.36	1.400
X3.8	Di tempat saya bekerja, anggaran waktu merupakan kesepakatan dengan klien yang harus ditepati.	3.20	1.358
Rata-rata keseluruhan		3.13	

Sumber: Data Diolah (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa persepsi tertinggi dari auditor mengenai Tekanan Anggaran Waktu yaitu terletak pada item “Dalam penugasan audit, efisiensi dalam pekerjaan proses audit sangat ditekankan” yaitu dengan rata-rata

sebesar 3.46 dan standar deviasi 1.582. Persepsi terendah mengenai Tekanan Anggaran Waktu yaitu terletak pada item “Di tempat saya bekerja, anggaran waktu tidak pernah dikomunikasikan” dengan rata-rata sebesar 2.61 dan standar deviasi sebesar 1.333. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada variable Tekanan Anggaran Waktu yaitu sebesar 3.13 dimana nilai tersebut mendekati 3 pada skala 1-6, yang menunjukkan bahwa Tekanan Anggaran Waktu di KAP tempat auditor bekerja dapat dikatakan tidak terlalu tinggi.

D. Kinerja Auditor

Variabel Kinerja Auditor dalam penelitian ini direfleksikan pada 12 item pernyataan kuisioner. Tabel di atas menunjukkan bahwa persepsi tertinggi dari auditor mengenai Kinerja Auditor yaitu terletak pada item “Saya selalu melakukan penugasan audit berdasarkan prosedur audit yang terancang dengan baik” yaitu dengan rata-rata sebesar 4.92 dan standar deviasi 1.211. Persepsi terendah mengenai Kinerja Auditor yaitu terletak pada item “Saya selalu mengevaluasi faktor-faktor yang diduga memicu timbulnya kecurangan menejemen” dengan rata-rata sebesar 4.22 dan standar deviasi sebesar 1.408. Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada variable Kinerja Auditor yaitu sebesar 4.56 dimana nilai tersebut mendekati 5 pada skala 1-6, yang menunjukkan bahwa Kinerja Auditor dapat dikatakan baik.

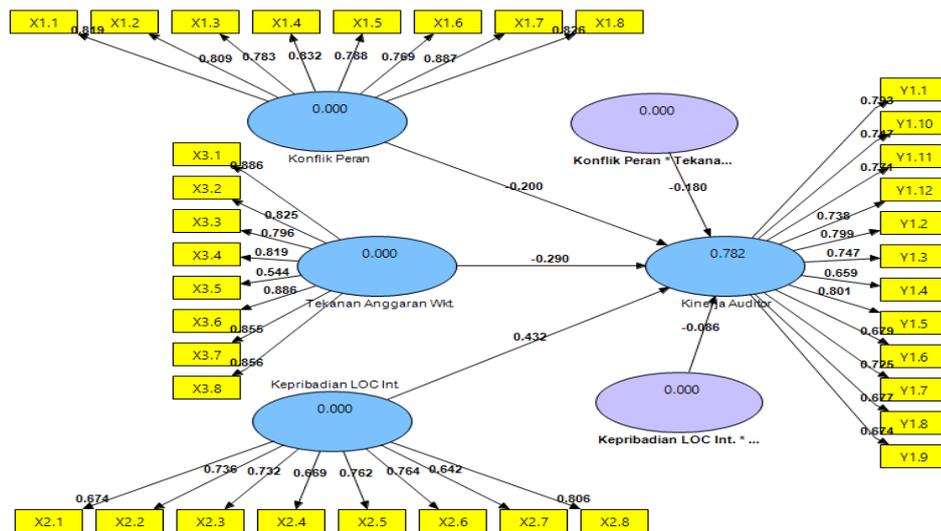
Tabel 5.10
Deskripsi Variabel Kinerja Auditor

Item	Pernyataan	Rata-rata	Std. Deviasi
Y1.1	Saya selalu mengambil kesimpulan yang didasarkan pada bukti yang memadai.	4.64	1.459
Y1.2	Saya yakin laporan keuangan telah disajikan secara wajar.	4.66	1.304
Y1.3	Saya jarang memberikan rekomendasi terhadap temuan audit.(R)	4.71	1.230
Y1.4	Saya yakin laporan keuangan yang telah disajikan bebas dari salah saji yang material.	4.49	1.384
Y1.5	Saya selalu melakukan penugasan audit dengan menggunakan keahlian profesional.	4.59	1.236
Y1.6	Saya selalu melakukan penugasan audit berdasarkan prosedur audit yang terancang dengan baik.	4.92	1.211
Y1.7	Saya tidak selalu mendiskusikan temuan audit dengan <i>auditee.</i> (R)	4.51	1.265
Y1.8	Saya selalu melakukan audit berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan (SAK), Standar Auditing, dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP).	4.64	1.241
Y1.9	Saya selalu melakukan penugasan audit dengan menggunakan sikap skeptisme profesional.	4.34	1.247
Y1.10	Saya selalu mengevaluasi faktor-faktor yang diduga memicu timbulnya kecurangan manajemen.	4.22	1.408
Y1.11	Saya selalu mendiskusikan temuan audit dengan <i>auditee.</i>	4.46	1.169
Y1.12	Saya selalu memberikan rekomendasi terhadap temuan audit	4.58	1.262
Rata-rata keseluruhan		4.56	

Sumber: Data Diolah (2019)

5.3. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 2.0. Model struktural untuk memvisualisasikan hubungan antar variable-variabel penelitian ini disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 5.1: Model Struktural PLS

Sumber: Data Diolah (2019)

5.3.1. Evaluasi Outer Model

a. Convergent Validity

Evaluasi pertama pada outer model adalah *convergent validity*. Untuk mengukur *convergent validity* yaitu dengan melihat nilai dari masing-masing *outer loading*. Suatu indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* jika memiliki nilai *outer loading* di atas 0.7. Selain itu *convergent validity* juga dapat diketahui dari nilai AVE, dimana jika nilai AVE yang dihasilkan lebih besar dari 0.5, maka disimpulkan bahwa *convergent validity* telah terpenuhi. Berikut disajikan nilai *outer loading*, serta nilai AVE pada model dalam penelitian ini:

Tabel 5.11

Convergent Validity variabel *Konflik Peran*

Indikator	Outer Loading	AVE
X1.1	0.819	0.664
X1.2	0.809	
X1.3	0.783	
X1.4	0.832	
X1.5	0.788	
X1.6	0.769	
X1.7	0.887	
X1.8	0.826	

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa secara umum nilai *outer loading* di masing-masing indikator pada variabel konflik peran memiliki nilai di atas 0.7 yang menunjukkan validitas konvergen yang baik. Selain itu nilai AVE yang dihasilkan sebesar 0.664 yang menunjukkan validitas konvergen yang baik.

Tabel 5.12

Convergent Validity variabel *Kepribadian LOC Internal*

Indikator	Outer Loading	AVE
X2.1	0.674	0.525
X2.2	0.736	
X2.3	0.732	
X2.4	0.669	
X2.5	0.762	
X2.6	0.764	
X2.7	0.642	
X2.8	0.806	

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa secara umum nilai *outer loading* di masing-masing indikator pada variabel kepribadian LOC internal memiliki nilai di atas 0.7 yang menunjukkan validitas konvergen yang baik. Terdapat 3 indikator di variabel kepribadian LOC internal dengan nilai *outer loading* antara 0.6-0.7, hal ini masih dapat diterima dikarenakan nilai AVE secara keseluruhan sebesar 0.525 (>0.5) yang menunjukkan validitas konvergen yang baik.

Tabel 5.13

Convergent Validity variabel Tekanan Anggaran Waktu

Indikator	Outer Loading	AVE
X3.1	0.886	0.665
X3.2	0.825	
X3.3	0.796	
X3.4	0.819	
X3.5	0.544	
X3.6	0.886	
X3.7	0.855	
X3.8	0.856	

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa secara umum nilai *outer loading* di masing-masing indikator pada variabel tekanan anggaran waktu memiliki nilai di atas 0.7 yang menunjukkan validitas konvergen yang baik. Terdapat 1 indikator di variabel tekanan anggaran waktu dengan nilai *outer loading* sebesar 0.544, hal ini masih dapat diterima dikarenakan nilai AVE secara keseluruhan sebesar 0.665 (>0.5) yang menunjukkan validitas konvergen yang baik.

Tabel 5.14

Convergent Validity variabel Kinerja Auditor		
Indikator	Outer Loading	AVE
Y1.1	0.793	0.542
Y1.2	0.799	
Y1.3	0.747	
Y1.4	0.659	
Y1.5	0.801	
Y1.6	0.679	
Y1.7	0.725	
Y1.8	0.677	
Y1.9	0.674	
Y1.10	0.747	
Y1.11	0.771	
Y1.12	0.738	

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa secara umum nilai *outer loading* di masing-masing indikator pada variabel kinerja auditor memiliki nilai di atas 0.7 yang menunjukkan validitas konvergen yang baik. Terdapat 4 indikator di variabel kinerja auditor dengan nilai *outer loading* antara 0.6-0.7, hal ini masih dapat diterima dikarenakan nilai AVE secara keseluruhan sebesar 0.542 (>0.5) yang menunjukkan validitas konvergen yang baik.

b. Discriminant Validity

Evaluasi kedua pada *outer model* adalah *discriminant validity*. Mengukur *discriminant validity* dilakukan dengan menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dikatakan memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross loading* indikator terhadap variabelnya adalah yang terbesar jika dibandingkan terhadap variabel yang lainnya. Berikut disajikan tabel *cross loading* selengkapnya:

Tabel 5.15
Nilai Cross Loading

Indikator	Konflik Peran	Kepribadian LOC Int.	Tekanan Anggaran Wkt.	Kinerja Auditor
X1.1	0.819	-0.610	0.510	-0.607
X1.2	0.809	-0.585	0.675	-0.637
X1.3	0.783	-0.557	0.696	-0.614
X1.4	0.832	-0.538	0.430	-0.601
X1.5	0.788	-0.585	0.397	-0.653
X1.6	0.769	-0.589	0.633	-0.581
X1.7	0.887	-0.666	0.580	-0.659
X1.8	0.826	-0.641	0.484	-0.686
X2.1	-0.462	0.674	-0.309	0.535
X2.2	-0.463	0.736	-0.408	0.551
X2.3	-0.417	0.732	-0.456	0.595
X2.4	-0.525	0.669	-0.543	0.541
X2.5	-0.577	0.762	-0.568	0.634
X2.6	-0.600	0.764	-0.547	0.647
X2.7	-0.520	0.642	-0.533	0.531
X2.8	-0.656	0.806	-0.689	0.734
X3.1	0.621	-0.590	0.886	-0.647
X3.2	0.561	-0.567	0.825	-0.591
X3.3	0.474	-0.534	0.796	-0.583
X3.4	0.579	-0.588	0.819	-0.601
X3.5	0.478	-0.596	0.544	-0.560

Indikator	Konflik Peran	Kepribadian LOC Int.	Tekanan Anggaran Wkt.	Kinerja Auditor
X3.6	0.549	-0.587	0.886	-0.635
X3.7	0.520	-0.592	0.855	-0.641
X3.8	0.586	-0.543	0.856	-0.598
Y1.1	-0.639	0.701	-0.662	0.793
Y1.2	-0.593	0.585	-0.598	0.799
Y1.3	-0.510	0.581	-0.603	0.747
Y1.4	-0.527	0.511	-0.653	0.659
Y1.5	-0.629	0.646	-0.621	0.801
Y1.6	-0.495	0.567	-0.355	0.679
Y1.7	-0.585	0.633	-0.539	0.725
Y1.8	-0.529	0.612	-0.328	0.677
Y1.9	-0.560	0.604	-0.517	0.674
Y1.10	-0.574	0.599	-0.668	0.747
Y1.11	-0.652	0.655	-0.538	0.771
Y1.12	-0.519	0.609	-0.470	0.738

Sumber: Data Diolah (2019)

Berdasarkan nilai *cross loading*, dapat diketahui bahwa secara umum setiap indikator yang mengukur masing-masing variabel yang akan diukurnya telah memiliki *loadings* yang terbesar, jika dibandingkan dengan pengukuran pada variabel yang lain. Dalam hal ini pengukuran tertinggi oleh indikator ditunjukkan pada nilai *loading* yang dicetak tebal. Dari hasil ini maka konsep *discriminant validity* telah terpenuhi.

c. Reliabilitas

Evaluasi terakhir pada *outer model* adalah reliabilitas. Reliabilitas data diketahui melalui nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan memenuhi reliabilitas jika *composite reliability* lebih besar dari 0,7 serta *cronbach alpha* di atas 0.6. Berikut adalah nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* masing-masing variabel penelitian:

Tabel 5.16

Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
Konflik Peran	0.940	0.927
Kepribadian LOC Int.	0.898	0.870
Tekanan Anggaran Wkt.	0.940	0.924
Kinerja Auditor	0.934	0.922

Sumber: Data Diolah (2019)

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* masing-masing variabel penelitian ini lebih besar dari 0.7. Demikian pula nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan di atas 0.6. Dari hasil ini disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi reliabilitas yang diharapkan.

5.3.2. Evaluasi *Inner Model*

a. *R-Square* dan *Q-Square*

Evaluasi pada inner model struktural dilihat dari nilai R^2 dan Q^2 . Nilai R^2 menunjukkan besarnya keragaman data di variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogennya, sedangkan Q^2 merupakan nilai relevansi prediksi, atau ukuran ketepatan prediksi dari model struktural. Berdasarkan pengolahan data dengan SmartPLS 2.0, dihasilkan nilai R^2 sebesar 0.782. Nilai R^2 tersebut 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%.

Pada model PLS, kemampuan prediksi diketahui dari nilai Q^2 . Nilai Q^2 di atas nol, menunjukkan bahwa model memiliki prediksi yang baik. Dari hasil pengolahan data diketahui nilai Q^2 sebagai berikut:

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - (1 - 0.782) = 0.782$$

Q^2 yang dihasilkan sebesar $0.782 > 0$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model struktural pada penelitian ini memiliki relevansi prediksi yang baik.

b. Uji Hipotesis

Pada bagian ini disajikan hasil pengujian hipotesis 1 tentang pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor, hasil pengujian hipotesis 2 tentang pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor, hasil pengujian hipotesis 3 tentang pengaruh moderasi tekanan anggaran waktu pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor, dan hasil pengujian hipotesis 4 tentang pengaruh moderasi tekanan anggaran waktu pada pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor. Hipotesis penelitian dapat diterima jika nilai $p\text{-value} < \alpha=0.05$. Berikut adalah nilai koefisien estimasi serta nilai $p\text{-value}$ masing-masing hubungan pengaruh sesuai dengan hipotesis penelitian:

Tabel 5.17**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 5.17, dapat disimpulkan 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 mepeperlemah 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.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini disajikan pembahasan tentang hasil pengujian hipotesis penelitian. Pembahasan terhadap hasil penelitian dilakukan dengan membandingkan dan mempertimbangkan hasil riset empiris yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis. Di akhir bab ini, disajikan tentang temuan penelitian dan keterbatasan penelitian yang diharapkan dapat menjadi dasar bagi peneliti berikutnya pada studi yang sejenis.

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. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor terbukti kebenarannya.

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 professional 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 antaseden 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 profesional, 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 Donnelly *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 kontekstual 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 mengelola 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 diperoleh 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.

5.4. SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini disajikan mengenai simpulan dan saran berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

5.4.1. Simpulan

Riset ini bertujuan untuk menguji tentang: (1) pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor, (2) pengaruh kepribadian *locus of control* internal terhadap kinerja auditor, (3) tekanan anggaran waktu (TAW) memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor, dan (4) tekanan anggaran waktu (TAW) memoderasi pengaruh kepribadian *locus of control* terhadap kinerja auditor.

Adapun hasil riset ini bisa 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
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 *locus of control* terhadap kinerja auditor. Hal ini mengandung makna bahwa tekanan anggaran waktu tidak dapat menentukan kuat/tidaknya pengaruh kepribadian *locus of control* terhadap kinerja auditor.

5.4.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, keterbatasan riset, dan kesimpulan, berikut disampaikan beberapa saran bagi pihak-pihak terkait untuk hasil yang lebih baik pada penelitian berikutnya:

a. Bagi Pimpinan KAP

Untuk meningkatkan kinerja auditor pada setiap KAP, pimpinan KAP hendaknya:

- (i) Mempertimbangkan faktor kepribadian termasuk kemampuan dalam mengelola stress para calon auditor disamping faktor kompetensi, intelegensi, dan integritas dalam seleksi penerimaan auditor.
- (ii) Mempertimbangkan faktor kepribadian LOC internal dalam diri setiap calon auditor dalam seleksi penerimaan auditor.

b. Bagi peneliti selanjutnya

- (i) peneliti selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian yaitu dengan menggunakan responden auditor dari KAP-KAP di luar Surabaya untuk kepentingan generalisasi hasil studi.
- (ii) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan horizon waktu longitudinal dalam pengambilan data.
- (iii) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan risiko-risiko audit yang terdiri: risiko pengendalian, risiko *inherent*, dan risiko deteksi ke dalam indikator struktur audit pada bagian perencanaan audit, dan menambahkan SPM ke dalam indikator kinerja auditor.
- (iv) Peneliti selanjutnya juga direkomendasikan untuk menggunakan metode yang berlainan dari penelitian ini seperti eksperimen.

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.
- Ahituy, 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., Mussadieg, 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: BPFE-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. Yogyakarta: 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: Antacedent, 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 , Ketidaktepatan 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 In 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.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Screen Shoot Repository

Lampiran 2. Poster



DETERMINASI KINERJA AUDITOR DAN MODERASI TEKANAN ANGGARAN WAKTU

(Suatu Studi pada Auditor yang Bekerja pada KAP di Surabaya)

ABSTRAK

Hasil audit menjadi perhatian bagi pihak-pihak berkepentingan terhadap hasil pekerjaan auditor. Kinerja auditor merupakan dasar penting untuk memberikan penilaian terhadap hasil audit. Kinerja auditor sangat dipengaruhi oleh suasana lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dan kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor, menguji moderasi TAW pada pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor, serta menguji moderasi TAW pada pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor.

METODE

Unit analisis dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di kota Surabaya, mulai dari level auditor junior sampai partner. Auditor junior yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah mereka yang memiliki masa kerja minimal dua tahun.

HASIL

Tabel 5.17
Nilai Koefisien Estimasi

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	p-value
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)

SIMPULAN

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS. Hipotesis diterima jika $\alpha < 5\%$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konflik peran dan kepribadian LOC internal berpengaruh terhadap kinerja auditor. TAW memperkuat pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja auditor. Sementara TAW tidak memoderasi pengaruh kepribadian LOC internal terhadap kinerja auditor.

Lampiran 3. Surat Pernyataan Originalitas

SURAT PERNYATAAN KETUA PENGUSUL

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Yoosita Aulia, MM., Ak., CA.

NIDN : 0721087301

Pangkat / Golongan : III-A

Jabatan Fungsional : ASISTEN AHLI

Dengan ini menyatakan bahwa laporan akhir penelitian saya dengan judul: **“Determinasi Kinerja Auditor dan Moderasi Tekanan Anggaran Waktu”**, yang diusulkan dalam Penelitian Mandiri Universitas Dr. Soetomo untuk tahun anggaran 2018-2019 **bersifat original**.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 2 Juli 2019

Mengetahui,

Yang menyatakan,

Ketua Lembaga Penelitian

DR. SRI UTAMI ADY, SE., MM.

Dr. Yoosita Aulia, MM., Ak., CA