

KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, DAN KELEBIHAN PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN TEKANAN WAKTU SEBAGAI PEMODERASI

Ni Putu Eka Ratna Sari¹
I Ketut Suryanawa²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: eccaratna12@gmail.com / telp: +62 85739539720

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja auditor adalah pertimbangan utama oleh klien, pengguna jasa audit, serta publik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan tekanan waktu sebagai variabel moderasi. Metode *sampling* yang digunakan yaitu metode *nonprobability sampling* menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga akhirnya sampel yang diperoleh berjumlah 46 sampel. Data dikumpulkan dengan metode wawancara serta kuesioner yakni mengirimkan kuesioner pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tekanan waktu mampu memoderasi pengaruh konflik peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor, namun tidak mampu memoderasi pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: kinerja auditor, konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, dan tekanan waktu

ABSTRACT

Auditor performance is a primary judgement by clients, users of audit services, and public. This study was conducted to determine the influence of role conflict, role ambiguity, and role overload on auditor performance with time pressure as a moderating variable. Sampling method used is non-probability sampling method with purposive sampling technique so eventually obtained samples totaling 46 samples. Data is collected by interview and questionnaire methods which is sending questionnaires to the auditors in public accounting firm in Bali. Data analysis technique used to test the hypothesis is Moderated Regression Analysis (MRA). Based on the hypothesis testing results show that role conflict, role ambiguity, and role overload negatively affect to auditor performance. The results also showed that time pressure can moderate the influence of role conflict and role overload on auditor performance, but cannot moderate the effect of role ambiguity on auditor performance.

Keywords: auditor performance, role conflict, role ambiguity, role overload, and time pressure

PENDAHULUAN

Kantor Akuntan Publik adalah suatu kantor akuntan swasta yang melaksanakan jasa-jasa pemeriksaan, perpajakan, manajemen, akuntansi, dan pembukuan (Hartadi, 2004:9). Kinerja KAP yang memiliki kualitas dapat dipengaruhi oleh

kinerja akuntan publik yang juga memiliki kualitas. Akuntan publik mengembantugas penting dalam meningkatkan mutusertakehandalan informasi atas laporan keuangan suatu perusahaan. Akuntan publik juga mengemban kepercayaan publikdalam memberikan opini atas laporan keuangan suatu perusahaan. Kinerja akuntan publik umumnya menjadi pertimbangan utama, khususnya bagi klien dan publik pada umumnya dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Maulana dkk., 2012).

Persaingan dunia usaha yang semakin meningkat salah satunya pemberian jasa oleh KAP, selanjutnya menuntut akuntan publik untuk membenahi kinerja mereka agar mampumenghasilkan audit yang lebih berkualitas. Kinerja (*performance*) adalah suatu hasil pekerjaan yang diperolehindividuketika melakukan pekerjaanberdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Kalbers dan Fogarty, 1995). Kinerja umumnya dimanfaatkan sebagai salah satu penilaian utamadalammengungkapkan suatu pekerjaan mampudinyatakan baik atau buruk (Rustiarini, 2013).

Kinerja auditor yang buruk dalam menjalankan tugas tentu dipengaruhi oleh kondisi di mana auditor rentan mengalami stres kerja. Suasana bekerja yang tidak kondusif dapat memengaruhi kinerja auditor sehingga mampu memengaruhi kepercayaan publik terhadap auditor yang merupakan pihak independen dalam mengaudit laporan keuangan suatu entitas (Hanif, 2013). Auditor sering dihadapkan pada suasana kerja yang tidak kondusif serta harus menjalin hubungan dengan tidak sedikit individu lain,tidak hanya di dalam organisasi melainkan juga di luar organisasi dengan permintaan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya.

Hal tersebut dapat menyebabkan auditor mengalami tekanan peran (*role stress*) (Santoso, 2012).

Penelitian Bamber *et al.* (1989) serta Gregson dan Wendell (1994) tentang tekanan peran (*role stress*) dalam profesi auditor independen memakai dua unsur pada tekanan peran, yaitu unsur yang berdasarkan pengalaman dan pandangan sesuai dengan sifat organisasi auditor independen yaitu konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). Selanjutnya Fogarty *et al.* (2000) menambahkan satu unsur tambahan pada tekanan peran yaitu kelebihan peran (*role overload*) dalam penelitiannya pada profesi akuntan publik. Oleh karena itu, tiga unsur yang termasuk dalam tekanan peran seperti yang dinyatakan oleh Fogarty *et al.* (2000) antara lain konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran. Adanya tekanan peran merupakan suatu hal yang berpengaruh bukan semata-mata terhadap auditor terkait kinerja auditor itu sendiri namun juga terhadap KAP tempat mereka bekerja.

Konflik peran timbul disebabkan oleh ketidakcocokkan permintaan yang ditujukan pada seseorang dengan orang lain di dalam maupun luar organisasi (Fanani dkk., 2008). Konflik peran juga dapat muncul ketika auditor menerima beberapa perintah yang berbeda dan kesulitan untuk menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Seperti misalnya, tuntutan sumber dari etika profesi akuntan sedangkan tuntutan lain sumber dari sistem pengendalian yang diterapkan dalam KAP (Lubis, 2011:56).

Ketidajelasan peran muncul karena terkadang klien meminta pelayanan lain untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaannya. Kondisi tersebut dapat menimbulkan pertentangan pada tugas yang dimiliki auditor dan tuntutan yang diberikan oleh manajemen perusahaan yang akhirnya memengaruhi kinerja auditor (Maulana dkk., 2012). Kelebihan peran muncul karena tidak terdapat perencanaan mengenai kebutuhan karyawan yang menyebabkan auditor menghadapi kelebihan peran. Khususnya ketika periode *peak season*, KAP menerima sangat banyak penugasan sehingga auditor yang ada dituntut menuntaskan seluruh penugasan dalam saat yang sama (Agustina, 2009).

Selain mengalami tekanan peran (*role stress*), auditor juga dapat mengalami tekanan waktu yaitu situasi yang tentu akan dirasakan ketika melakukan persaingan bisnis. Auditor dituntut dapat menggunakan waktu dengan baik karena berkaitan erat dengan penentuan besarnya biaya audit. Alokasi waktu pada pengauditan erat kaitannya dengan biaya. Alokasi waktu yang terlalu lama atau melebihi kesepakatan akan menambah biaya sehingga *fee* audit yang diberikan pada auditor akan berkurang (Jemada dan Yaniartha, 2013). Ahituv *et al.* (1998) menyatakan bahwa tekanan waktu adalah faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Motivasi sehingga penelitian ini perlu dilakukan yaitu pertama, auditor seringkali mengalami tekanan dalam membenahi produktivitasnya sehingga solusinya adalah dengan membenahi kinerja auditor (Mutiasri dan Ghozali, 2006). Kedua, demi mendapatkan generalisasi hasil penelitian karena ada ketidakkonsistenan pada beberapa hasil penelitian terdahulu. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut dapat terlihat dari hasil penelitian Fanani dkk. (2008),

Agustina (2009), Putra dan Ariyanto (2012), Maulana dkk. (2012), serta Ermawati dkk. (2014) yang mengungkapkan bahwa konflik peran berpengaruh pada kinerja auditor, namun penelitian Widyastuti dan Sumiati (2011), Santoso (2012), serta Gunawan dan Ramdan (2012) mengungkapkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Agustina (2009), Widyastuti dan Sumiati (2011), Santoso (2012), serta Gunawan dan Ramdan (2012) mengungkapkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor, sementara Fanani dkk. (2008), Putra dan Ariyanto (2012), serta Maulana dkk. (2012) mengungkapkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Agustina (2009), Widyastuti dan Sumiati (2011), serta Santoso (2012) juga mengungkapkan bahwa kelebihan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor namun penelitian Gunawan dan Ramdan (2012) mengungkapkan bahwa kelebihan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut mendorong peneliti agar menambah variabel moderasi yang dapat memperkuat maupun memperlemah pengaruh antara yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran pada kinerja auditor. Penulis menggunakan tekanan waktu sebagai variabel pemoderasi karena berdasarkan penelitian Donnelly *et al.* (2003) terhadap auditor Big 6 di Singapura yang menyatakan bahwa 89 persen auditor yang menghadapi tekanan waktu tidak jarang melakukan satu atau lebih perbuatan yang menyebabkan kualitas audit dan kinerja auditor menurun.

Menurut Gasperz (2014), ketika auditor berhadapan dengan anggaran waktu yang dirasakan memberikan tekanan karena meningkatnya kompleksitas tugas,

masalah yang berasal dari klien, ketidakefisienan auditor itu sendiri, dan anggaran waktu yang tidak realistis mendorong auditor bertindak tidak konsisten mengenaisikap dan kepercayaan yang diyakini sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut, dengan kata lain tekanan waktu yang diterima auditor tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja auditor. Apabila dikaitkan pada kondisi tekanan peran yang dihadapi selama penugasan audit, hal tersebut cenderung memiliki pengaruh untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara tekanan peran dalam hal ini konflikperan, ketidakjelasanperan, dan kelebihan peran terhadapkinerja auditor.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka permasalahan yang diangkatyaitu apakah konflikperan, ketidakjelasanperan, dan kelebihanperan berpengaruh terhadap kinerjaauditor serta apakah tekanan waktu dapat memoderasi pengaruh konflikperan, ketidakjelasanperan, dan kelebihanperan terhadapkinerja auditor?

Teori dasar yang digunakanyaitu teori peran (*role theory*). Menurut Kahn (1964) dalam Agustina (2009) teori peran adalah pemahaman mendalam terhadap sifat individu untukmemahami perilaku yang tepatpada posisi yang dimiliki dalamkehidupan bermasyarakat sebagai pelaku sosial. Helriegel *et al.* (2001) dalam Zain dan Setiawan (2009) mendefinisikan peran (*role*) sebagai sekelompok tugas dan perilaku yang diharapkan oleh orang lain untuk dapat dilaksanakan oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Khattak *et al.* (2013), tekanan kerja (*job stress*) yaitu pandangan mengenai disfungsi individu yang disebabkan oleh lingkungan di dalam tempat kerja. Tekanan kerja merupakan multidimensional yang pada dasarnya yaitu

tekanan beban kerja, tekanan waktu, tekanan kinerja, konflik peran, ketidakjelasan peran, konflik kerja dalam keluarga, dan lain sebagainya. Menurut Fisher (2001) tekanan dalam pekerjaan (*job-related stress*) merupakan faktor yang sering dihubungkan dengan profesi auditing.

Kinerja auditor adalah pelaksanaan pekerjaan untuk meraih hasil yang lebih baik dalam pekerjaan atau mengarah pada pencapaian sasaran organisasi (Hanif, 2013). Goldwasser (1993) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) yang dicapai mampu dievaluasi dengan 3 unsur yaitu: (1) kualitas kerja, yakni kualitas pelaksanaan audit yang berlandaskan pada keahlian, pengetahuan, dan kemampuan; (2) kuantitas pekerjaan, yaitu banyaknya penugasan yang mampu dituntaskan berdasarkan tujuan yang disampaikan serta kemampuan dalam mengalokasikan sarana serta fasilitas pendukung penugasan; dan (3) tepat waktu, yaitu kesesuaian dalam menuntaskan penugasan berdasarkan atas waktu yang dianggarkan.

Khoo dan Sim (1997) menyatakan bahwa alasan mendasar atas konflik pada auditor di Korea yaitu adanya ketidak konsistenan struktur peran, *free engagement system*, serta kesenjangan harapan. Kantz dan Khan (1978) dalam Murtiasri dan Ghozali (2006) mengemukakan bahwa seseorang dapat merasakan pertentangan di dalam dirinya jika ada dua atau lebih tekanan yang berlangsung dalam saat bersamaan yang diarahkan padanya. Konflik dapat menjadi positif ketika hal tersebut mengatasi ketidakberdayaan organisasi dan mengarahkan ke pembangunan organisasi, namun jika melebihi suatu titik tertentu, konflik dapat mengarah pada ketidakefektifan organisasi (Judeh, 2011).

RebeledanMichaels(1990) dalamAgustina(2009) mengemukakan bahwa ketidakjelasanperan mengarahterhadappenjelasantentangekspektasipenugasan, metodepemenuhanekspektasi, serta dampak dari prestasi kerja atau suatu peran yang kurang atau tidak lengkap. Menurut Iroegbu (2014), kelebihan peran didefinisikan sebagai suatu situasi di mana peran yang bervariasi, tugas-tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari pemilik peran melampui sejumlah waktu dan sumber daya serta energi yang disediakan kepada individu tersebut. Kelebihan peran cenderung lebih mengarah pada konflik peran dalam situasi ketika tidak ada alternatif yang memekanisme untuk memenuhi beragam peran yang diharapkan orang lain (Coverman, 1989).

Heriningsih (2001) dalam Lestari (2010) menyatakan bahwa tekanan waktu terdiri dari2jenis yaitu tekanan anggaran waktu (*timebudgetpressure*)dan tekanan tenggat waktu (*timedeadlinepressure*).DeZoort dan Lord (1997) menyatakan bahwa ketika mengalami tekanan waktu, auditor dapat memberikan tanggapan dengan dua cara, yaitu secara fungsional atau disfungsional.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang dan kajian teori maka dapat dibangunbeberapa hipotesis sebagai berikut.Konflik peran berpengaruh sangat tinggi, tidak semata-mata terhadap individu namun termasuk entitas. Konsekuensi terhadap individu yaitu tekanan dalam penugasan tinggi, kepuasan kerja rendah, dan kinerja yang buruk sedangkan terhadap perusahaan, konsekuensinya yaitu kualitas rendah, pergantian pekerja semakin tinggi, dan secara keseluruhan kinerja menurun (Hanif, 2013).

H₁ : Konflik peran berpengaruh negatif terhadapkinerjaauditor.

Seseorang yang menghadapi ketidakjelasan peran dapat mengalami kecemasan, ketidakpuasan, serta kurang efektif dalam melaksanakan tugas dibanding orang lain sehingga kinerja menurun (Fanani dkk., 2008).

H₂: Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Kelebihan peran yang dialami seseorang dapat memicu munculnya tekanan yang akan menyulitkan dalam mencapai tujuan. Tekanan yang berlangsung terus-menerus akan mendorong penurunan prestasi seseorang (*reduced personal accomplishment*) sehingga kepuasan kerja menurun (Yustrianthe, 2008).

H₃: Kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Utami dan Sirajuddin (2010) mengemukakan bahwa tekanan waktu yang dihadapi auditor mampu berpengaruh pada menurunnya kualitas audit sementara auditor dituntut untuk menghasilkan audit yang baik sesuai kesepakatan waktu dengan klien. Situasi tersebut dapat mendorong auditor mengalami konflik peran. Penurunan kualitas audit tersebut disebabkan oleh kinerja auditor yang rendah.

H₄: Tekanan waktu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.

Tingginya tekanan waktu dalam pengauditan, menyebabkan auditor semakin meningkatkan efisiensi pekerjaan sehingga audit yang dilaksanakan tidak selalu berdasarkan prosedur audit serta perencanaan menurut ketentuan yang ada (Kurnia, 2014). Prosedur audit dan ketentuan yang tidak dilaksanakan dengan baik menggambarkan auditor mengalami ketidakjelasan peran yang cenderung akan memengaruhi penilaian atas kinerja.

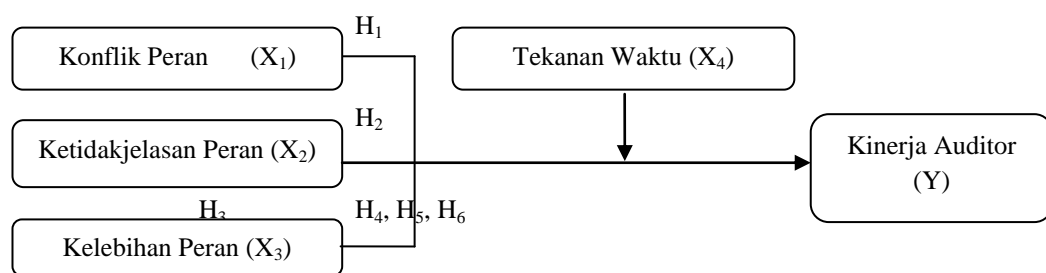
H₅ : Tekanan waktu memoderasi pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Auditor umumnya menerima lebih banyak penugasan pada saat *peak season*, sementara mereka dituntut agar dapat menuntaskan penugasan tepat waktu berdasarkan kesepakatan waktu bersama klien (Kurnia, 2014). Sementara Auditor seringmengalamisituasi di mana penugasan audit sangat kompleks. Auditor juga seringmelaksanakan beberapa pekerjaansekaligus dalam keterbatasan waktu sehingga dapat memengaruhi kinerjanya untuk memperoleh hasil audit yang berkualitas.

H₆ : Tekanan waktu memoderasipengaruh kelebihanperan terhadap kinerjaauditor.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yaitu berbentuk kuantitatif yang menerapkan penelitian asosiatif bertipe kausalitas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruhkonflikperan, ketidakjelasanperan, dan kelebihanperan terhadap kinerjaauditor dengan tekanan waktu sebagaipemoderasi. Desain penelitian dapat digambarkan seperti Gambar 1.



Gambar 1. Desain Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada KAP yang ada di Provinsi Bali. KAP di Provinsi Bali dipilih menjadiruang lingkup penelitian sebab jumlah auditor sudah memadai dan dipandang mampu mendeskripsikan auditor di Indonesia.

Data yang dikumpulkan antara lain hasil skor kuesioner, jumlah auditor di masing-masing KAP, dan daftar nama KAP yang terdapat di Provinsi Bali. Populasi yang digunakan yaitu seluruh KAP yang terdapat di Provinsi Bali sementara sampel penelitian yaitu auditor pada KAP di Provinsi Bali. Teknik *sampling* menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. Pertimbangan yang mendasari *sampling* yaitu auditor yang telah memiliki pengalaman dalam mengaudit laporan keuangan. Hal tersebut dikarenakan auditor yang telah mempunyai pengalaman dalam mengaudit dapat mengisi kuesioner berdasarkan pengalaman yang dimilikinya. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara maupun kuesioner.

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja auditor yang didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang diraih auditor dalam melakukan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, serta merupakan salah satu indikator untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan baik atau sebaliknya (Fanani dkk., 2008). Kinerja auditor diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yang telah direplikasi oleh Fanani dkk. (2008) antara lain afiliasi komunitas, kebutuhan otonomi, keyakinan pada peraturan sendiri, dedikasi, kewajiban sosial, dan kinerja.

Variabel bebas yang digunakan antara lain konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran. Konflik peran yaitu sebuah pertentangan yang muncul akibat ketidaksesuaian antara pelaksanaan pengendalian birokratis organisasi terhadap aturan, etika, norma, serta kemandirian profesional (Fanani dkk., 2008). Konflik peran diukur dengan mengutip indikator Rizzo *et al.* (1970) yang

dimodifikasi oleh Fananidkk.(2008) antara lain sumber daya manusia, tidak sesuai aturan, dan arahan tidak jelas.

Ketidajelasan peran yaitukurangmemadainya informasi yang disampaikanmaupun tidak terdapattujuan dan peraturan yang jelas, kepastian mengenai wewenang,tanggung jawabserta asosiasiterhadap pihak lain, sertaketidakpastian konsekuensiserta ganjaran mengenai perilaku (Agustina, 2009). Ketidajelasan peran diukur dengan mengutip indikator Rizzo *etal.*(1970) yang dimodifikasi oleh Agustina(2009) antara lain wewenang, tanggung jawab, kejelasan tujuan, dan deskripsi pekerjaan.

Kelebihan peran yaitupertentangan atasekspektasiindividu yang mampumengerjakanpenugasan tertentu yang banyaknamuntidak mungkindiselesaikan dalam keterbatasan waktu (Agustina, 2009). Kelebihan peran diukur dengan mengutip indikator Beehr *etal.* (1976) yang dimodifikasi olehAgustina(2009) antara lain keterbatasan waktu, beban pekerjaan, dan standar kinerja.

Variabel moderasi yaitu tekanan waktu yang merupakansuatu hambatan yang muncul akibat alokasi waktu serta sumber daya yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaan (DeZoort dan Lord, 1997). Tekanan waktu diukur dengan mengutip indikator Prasita dan Adi (2007) antara lain ketepatan waktu, pencapaian anggaran waktu, tingkat efektivitas serta efisiensi kegiatan pengauditan, dan kinerja.

Analisis data menggunakan regresi moderasi (*moderated regression analysis*) memanfaatkan bantuan aplikasi *Statistical Package for The Social*

Sciences (SPSS) for windows. Tahap yang dilakukan adalah uji instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, model analisis regresi, uji koefisien determinasi (R^2), uji kelayakan model (Uji F), serta uji hipotesis (Uji t). Berikut adalah persamaan regresi moderasi dalam penelitian ini berdasarkan Ghazali (2013: 229).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots\dots\dots(2)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1 \cdot X_4 + \beta_6 X_2 \cdot X_4 + \beta_7 X_3 \cdot X_4 + e \dots\dots(3)$$

Keterangan:

- Y : kinerja auditor
- α : konstanta
- $\beta_1 - \beta_7$: koefisien regresi
- X_1 : konflik peran
- X_2 : ketidakjelasan peran
- X_3 : kelebihan peran
- X_4 : tekanan waktu
- $X_1 \cdot X_4$: interaksi antara konflik peran dengan tekanan waktu
- $X_2 \cdot X_4$: interaksi antara ketidakjelasan peran dengan tekanan waktu
- $X_3 \cdot X_4$: interaksi antara kelebihan peran dengan tekanan waktu
- e : *error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data diperoleh melalui pengiriman kuesioner ke sembilan KAP yang terdaftar pada Direktori IAPI Provinsi Bali, namun pada kenyataannya kuesioner tidak berhasil disebar ke tiga KAP dikarenakan KAP tersebut sudah tidak beraktivitas atau karena kesibukan auditor yang sangat padat. Berdasarkan data yang berhasil peneliti kumpulkan dari enam KAP tersebut sudah mampu merepresentasikan kondisi auditor pada KAP di Bali karena ukuran sampel pada penelitian ini sudah cukup besar dan sudah memiliki komposisi yang mencerminkan populasi seperti jenis kelamin, usia, jabatan, pendidikan terakhir, serta pengalaman mengaudit.

Dari 60 kuesioner yang disebarakan, terdapat 14 kuesioner yang tidak dikembalikan sehingga kuesioner yang digunakan berjumlah 46 kuesioner. Dari 46 kuesioner tersebut tidak terdapat kuesioner yang tidak lengkap dan seluruhnya telah memenuhi kriteria penentuan sampel. Ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesionar ditunjukkan pada Tabel1 berikut.

Tabel1.
Data Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner dikirim	60
Kuesioner tidak kembali	14
Kuesioner kembali	46
Kuesioner gugur (tidak lengkap dan tidak masuk kriteria)	-
Kuesioner dipakai	46
Tingkat pengembalian	76,67%
Tingkat pengembalian yang digunakan	76,67%

Sumber: Data primer diolah, 2015

Sebelum analisis data perlu dilakukan uji terhadap instrumen penelitian meliputi uji validitas serta reliabilitas. Tabel 2 menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian. Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen untuk mengukur variabel penelitian adalah valid karena nilai *pearson correlation* yang diperoleh lebih besar dari 0,3.

Tabel2.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
Konflik Peran	$X_{1.1} - X_{1.7}$	0,825 – 0,946	Valid
Ketidajelasan Peran	$X_{2.1} - X_{2.6}$	0,866 – 0,951	Valid
Kelebihan Peran	$X_{3.1} - X_{3.6}$	0,870 – 0,899	Valid
Tekanan Waktu	$X_{4.1} - X_{4.7}$	0,894 - 0,957	Valid
Kinerja Auditor	Y_8	0,830 - 0,934	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 3 menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian. Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel dan layak digunakan untuk mengumpulkan data karena nilai dari *cronbach's alpha* > 0,7.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Konflik Peran	0,960	Reliabel
Ketidajelasan Peran	0,958	Reliabel
Kelebihan Peran	0,944	Reliabel
Tekanan Waktu	0,974	Reliabel
Kinerja Auditor	0,962	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015

Statistik deskriptif menyajikan informasi mengenai karakteristik instrumen penelitian, meliputi jumlah sampel, nilai minimum dan maksimum, nilai rata-rata, serta simpangan baku. Hasil analisis statistik deskriptif ditunjukkan oleh Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Mak.	Mean	Std. Deviasi
Konflik Peran	46	7,00	27,55	13,7822	6,29620
Ketidajelasan Peran	46	6,00	23,03	11,2741	5,39006
Kelebihan Peran	46	6,00	24,07	11,7533	5,32704
Tekanan Waktu	46	7,00	26,40	13,0835	6,41525
Kinerja Auditor	46	8,00	29,58	23,0735	7,37038

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 4 memperlihatkan variabel konflik peran mempunyai nilai berkisar antara 7,00 sampai 27,55. Nilai minimum menunjukkan auditor mengalami konflik peran yang sangat rendah sedangkan nilai maksimum menunjukkan auditor mengalami konflik peran yang sangat tinggi. Nilai rata-rata sebesar 13,7822, jika dibagi dengan 7 item pertanyaan akan menghasilkan nilai 1,97 yang artinya auditor mengalami konflik peran yang rendah. Standar deviasi variabel konflik peran sebesar 6,29620.

Tabel 4 menunjukkan variabel ketidakjelasan peran mempunyai nilai berkisar antara 6,00 sampai 23,03. Nilai minimum menunjukkan auditor mengalami ketidakjelasan peran yang sangat rendah sedangkan nilai maksimum menunjukkan auditor mengalami ketidakjelasan peran yang sangat tinggi. Nilai rata-rata sebesar 11,2741, jika dibagi dengan 6 item pertanyaan maka akan menghasilkan nilai sebesar 1,88 yang artinya auditor mengalami ketidakjelasan peran yang rendah. Standar deviasi variabel ketidakjelasan peran sebesar 5,39006.

Tabel 4 menunjukkan variabel kelebihan peran mempunyai nilai berkisar antara 6,00 sampai 24,07. Nilai minimum menunjukkan auditor mengalami kelebihan peran yang sangat rendah sedangkan nilai maksimum menunjukkan auditor mengalami kelebihan peran yang sangat tinggi. Nilai rata-rata sebesar 11,7533, jika dibagi dengan 6 item pertanyaan maka akan menghasilkan nilai sebesar 1,96 yang artinya auditor mengalami kelebihan peran yang rendah. Standar deviasi variabel kelebihan peran sebesar 5,32704.

Tabel 4 menunjukkan variabel tekanan waktu mempunyai nilai berkisar antara 7,00 sampai 26,40. Nilai minimum menunjukkan auditor mengalami tekanan waktu yang sangat rendah sedangkan nilai maksimum menunjukkan auditor mengalami tekanan waktu yang sangat tinggi. Nilai rata-rata sebesar 13,0835, jika dibagi dengan 7 item pertanyaan maka akan menghasilkan nilai sebesar 1,87 yang artinya mengalami tekanan waktu yang rendah. Standar deviasi variabel tekanan waktu sebesar 6,41525.

Tabel 4 menunjukkan variabel kinerja auditor mempunyai nilai berkisar antara 8,00 sampai 29,58. Nilai minimum menunjukkan auditor memiliki kinerja

yang sangat rendah sedangkan nilai maksimum menunjukkan auditor memiliki kinerja yang sangat tinggi. Nilai rata-rata sebesar 23,0735, jika dibagi dengan 8 item pertanyaan maka akan menghasilkan nilai sebesar 2,88 yang artinya auditor memiliki kinerja yang tinggi. Standar deviasi variabel kinerja auditor sebesar 7,37038.

Sebelum model regresi diuji lebih lanjut, model persamaan regresi harus dilakukan uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas yang masing-masing yang ditunjukkan oleh Tabel 5, 6, dan 7.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

No.	Persamaan	Kolmogorov - Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
1.	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	0,837	0,486
2.	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$	0,615	0,844
3.	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1 X_4 + \beta_6 X_2 X_4 + \beta_7 X_3 X_4 + e$	0,540	0,933

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 5 memperlihatkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal, hal ini dapat diketahui dari nilai *kolmogorov-smirnov* pada persamaan satu, dua, dan tiga masing-masing sebesar 0,837, 0,615, dan 0,540 serta nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,486, 0,844, serta 0,933 yang melebihi 0,05.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Persamaan	Variabel	Tolerance	VIF
1	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	X ₁	0,793	1,261
		X ₂	0,778	1,286
		X ₃	0,769	1,301
		X ₄	0,687	1,455
2	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$	X ₁	0,687	1,455
		X ₂	0,620	1,614
		X ₃	0,642	1,557
		X ₄	0,421	2,376
3	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 +$	X ₁	0,641	1,560

$\beta_5 X_1 X_4 + \beta_6 X_2 X_4 + \beta_7 X_3 X_4 + e$	X_2	0,514	1,947
	X_3	0,635	1,576
	X_4	0,354	2,822
	$X_1 \cdot X_4$	0,342	2,928
	$X_2 \cdot X_4$	0,375	2,666
	$X_3 \cdot X_4$	0,502	1,993

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 6 memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* semua instrumen penelitian melebihi 0,1 serta nilai *VIF* di bawah 10, maka dinyatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Persamaan	Variabel	T	Sig.
1	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	X_1	0,146	0,885
		X_2	-0,976	0,335
		X_3	-0,993	0,327
2	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$	X_1	0,365	0,717
		X_2	0,579	0,566
		X_3	0,120	0,905
		X_4	-1,442	0,157
3	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1 X_4 + \beta_6 X_2 X_4 + \beta_7 X_3 X_4 + e$	X_1	0,448	0,657
		X_2	-0,381	0,705
		X_3	-0,755	0,455
		X_4	-1,549	0,130
		$X_1 \cdot X_4$	-0,270	0,788
		$X_2 \cdot X_4$	0,437	0,664
	$X_3 \cdot X_4$	0,175	0,862	

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi semua instrumen penelitian lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi moderasi yang diolah dengan software SPSS for Windows melalui uji interaksi dengan tingkat signifikansi, $\alpha = 5\%$. Sesuai hasil analisis regresi moderasi tersebut menyajikan hasil koefisien determinasi (R^2), uji kelayakan model (uji F), dan uji hipotesis (uji t).

Tabel 8.
Hasil Adjusted R Square (R^2)

No	Persamaan	Adjusted R^2
1	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	0,696
2	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$	0,778
3	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1 X_4 + \beta_6 X_2 X_4 + \beta_7 X_3 X_4 + e$	0,719

Sumber: Data primer diolah, 2015

Nilai *Adjusted R²* pada Tabel 8 persamaan satu sebesar 0,696 memiliki makna bahwa 69,6 persen kinerja auditor dapat dijelaskan oleh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran sedangkan sisanya 30,4 persen diterangkan oleh variabel lain. Nilai *Adjusted R²* pada Tabel 8 persamaan dua sebesar 0,778 memiliki makna bahwa 77,8 persen kinerja auditor mampu dijelaskan oleh konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, dan tekanan waktu sementara 22,2 persen diterangkan oleh variabel lain. Nilai *Adjusted R²* pada Tabel 8 persamaan tiga sebesar 0,719 memiliki makna bahwa 71,9 persen kinerja auditor mampu dijelaskan oleh konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, tekanan waktu, serta interaksi tekanan waktu dengan konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran sedangkan sisanya 28,1 persen diterangkan oleh variabel lainnya selain dalam model penelitian.

Tabel 9.
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

No	Persamaan	F	Sig.
1	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	35,392	0,000
2	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$	40,348	0,000
3	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1 X_4 + \beta_6 X_2 X_4 + \beta_7 X_3 X_4 + e$	17,473	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berlandaskan Tabel 9 menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dapat menerangkan fenomena kinerja auditor pada KAP di Provinsi Bali serta menunjukkan bahwa model penelitian ini adalah layak untuk diteliti.

Tabel 10.
Persamaan Regresi Moderasi

No	Persamaan	Persamaan Regresi
1	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	$Y = 40,532 - 0,389X_1 - 0,545X_2 - 0,506X_3 + e$
2	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$	$Y = 40,811 - 0,535X_1 - 0,768X_2 - 0,706X_3 + 0,504X_4 + e$
3	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1 X_4 + \beta_6 X_2 X_4 + \beta_7 X_3 X_4 + e$	$Y = 26,163 - 4,452X_1 - 2,455X_2 + 0,202X_3 + 0,770X_4 + 5,033X_1 X_4 - 0,911X_2 X_4 - 0,027X_3 X_4 + e$

Sumber: Data primer diolah, 2015

Interprestasi dari persamaan regresi dengan variabel moderasi digunakan untuk menentukan model penelitian dan menjelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas dan moderasi pada variabel terikat.

Tabel 11.
Hasil Uji Statistik t

No	Persamaan	Variabel	t	Sig.
1	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	X_1	-3,601	0,001
		X_2	-4,281	0,000
		X_3	-3,905	0,000
2	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$	X_1	-5,394	0,000
		X_2	-6,289	0,000
		X_3	-5,813	0,000
		X_4	4,046	0,000
3	$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1 X_4 + \beta_6 X_2 X_4 + \beta_7 X_3 X_4 + e$	X_1	-5,897	0,000
		X_2	-2,737	0,009
		X_3	0,277	0,783
		X_4	0,796	0,431
		$X_1 \cdot X_4$	3,527	0,001
		$X_2 \cdot X_4$	-0,844	0,404
		$X_3 \cdot X_4$	-5,209	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2015

Interprestasi hasil uji pengaruh parsial (uji t) masing-masing variabel bebas pada variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut. Berdasarkan Tabel 11 pada persamaan satu diperoleh hasil estimasi variabel konflik peran sebesar nilai $t = -3,601$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan nilai koefisien regresi konflik peran sebesar $-0,389$ yang mengindikasikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, oleh karena itu Hipotesis 1 diterima.

Berdasarkan Tabel 11 pada persamaan satu diperoleh hasil estimasi variabel ketidakjelasan peran sebesar nilai $t = -4,281$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan nilai koefisien regresi ketidakjelasan peran sebesar $-0,545$ yang mengindikasikan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, oleh karena itu Hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan Tabel 11 pada persamaan satu diperoleh hasil estimasi variabel kelebihan peran sebesar nilai $t = -3,905$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan nilai koefisien regresi kelebihan peran sebesar $-0,506$ yang menunjukkan bahwa kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, oleh karena itu Hipotesis 3 diterima.

Pada Tabel 11 persamaan tiga menunjukkan bahwa estimasi dari interaksi variabel konflik peran dengan tekanan waktu sebesar $t = 3,527$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 4 diterima yang berarti tekanan waktu mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Berdasarkan Tabel 11

menunjukkan nilai koefisien regresi dari interaksi konflik peran dengan tekanan waktu sebesar 5,033 yang mengindikasikan bahwa tekanan waktu memperkuat pengaruh negatif dari konflik peran terhadap kinerja auditor.

Pada Tabel 11 persamaan tiga menunjukkan bahwa estimasi dari interaksi variabel ketidakjelasan peran dengan tekanan waktu sebesar $t = -0,844$ dan nilai signifikansi sebesar 0,404 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 5 ditolak yang berarti tekanan waktu tidak mampu memoderasi pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Pada Tabel 11 persamaan tiga menunjukkan bahwa estimasi dari interaksi variabel kelebihan peran dengan tekanan waktu sebesar $t = -5,209$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 6 diterima yang berarti tekanan waktu mampu memoderasi pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor. Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan nilai koefisien regresi dari interaksi kelebihan peran dengan tekanan waktu sebesar -0,027 yang mengindikasikan bahwa tekanan waktu memperlemah pengaruh negatif dari kelebihan peran terhadap kinerja auditor.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran yang dihadapi auditor maka kinerja auditor akan menurun. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran yang dihadapi auditor maka kinerja auditor akan meningkat. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Fanani dkk. (2008) bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran

akan memunculkan perasaan tidak nyaman serta ketegangan dalam kerja, terjadi banyak perpindahan pekerja, menurunkan motivasi serta kepuasan kerja sehingga akan menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Auditor umumnya menghadapi kelebihan peran ketika masa *peak season*, apabila auditor tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan batasan waktu yang diberikan maka hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja auditor menurun.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tekanan waktu mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Hal tersebut berarti bahwa apabila konflik peran yang dihadapi auditor semakin tinggi maka kinerja auditor semakin rendah, serta jika auditor tidak dapat memanfaatkan tekanan waktu maka pengaruh negatif antara konflik peran terhadap kinerja auditor akan menguat. Waggoner dan Cashell (1991) menyatakan bahwa anggaran waktu pengauditan sangat dibutuhkan oleh auditor ketika menyelesaikan pekerjaan agar mampu mengikuti tuntutan manajemen perusahaan dengan tepat waktu serta sebagai indikator kesuksesan auditor pada waktu yang akan datang. Apabila auditor menerima dua perintah berbeda secara bersamaan yang dapat mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain ketika alokasi waktu yang dianggarkan tidak realistis dengan kompleksitas audit yang diemban auditor maka kinerja auditor akan menjadi semakin rendah.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tekanan waktu tidak mampu memoderasi pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Hal tersebut dikarenakan seorang auditor memiliki kewajiban untuk memahami dengan baik tanggung jawab, standar pekerjaan, serta kode etik profesional sebagaimana diatur

dalam SPAP dan kode etik profesi akuntan publik yang telah ditetapkan oleh IAPI sehingga ketidakjelasan peran dapat diminimalisasi bahkan dihindari. Rustiarini (2013) menyatakan bahwa jika auditor memberikan tanggapan positif ketikamengalami tekanan waktu yang besar maka tekanan tersebutmampudimanfaatkanmenjadisaranaagarmendorong auditor untukmembenahimutupenugasannya.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tekanan waktu mampu memoderasi (memperlemah) pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor. Hal tersebut berarti bahwa apabila kelebihan peran yang dihadapi auditor semakin tinggi maka auditor tersebut akan memiliki kinerja yang semakin rendah. Namun apabila auditor dapat mengelola tekanan waktu dan memaksimalkan anggaran waktu yang dimiliki dalam melakukan pengauditan maka pengaruh negatif antara kelebihan peran dengan kinerja akan semakin lemah. Salah satu respon auditor ketika menghadapi tekanan waktu yaitu dengan mengelola waktu dengan baik untuk dapatmeningkatkan kinerja sertameraihtujuan waktu yang sudah disepakati sebelumnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Sesuai bahasan hasil analisis data dapat diambil beberapa kesimpulan. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fisher (2001), Fanani dkk. (2008), Agustina (2009), Putra dan Ariyanto (2012), Maulana dkk. (2012), serta Ermawati dkk. (2014).Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fried (1998), Fisher (2001), Agustina (2009), Widyastuti dan

Sumiati (2011), Santoso (2012), serta Gunawan dan Ramdan (2012).Kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Agustina (2009), Widyastuti dan Sumiati (2011), serta Santoso (2012).

Tekanan waktu mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Interaksi tekanan waktu dan konflik peran menunjukkan bahwa tekanan waktu memperkuat pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, apabila auditor tidak mampu mengelola tekanan waktu maka pengaruh negatif antara konflik peran dengan kinerja akan semakin kuat.

Tekanan waktu tidak mampu memoderasi pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa tekanan waktu tidak memberikan pengaruh untuk mendorong auditor mengalami ketidakjelasan peran karena seharusnya seorang auditor mampu memahami dengan jelas semua informasi yang diperlukan dalam melakukan tanggung jawabnya selama mengaudit dan tidak berkaitan dengan ada atau tidaknya tekanan waktu yang dihadapi.

Tekanan waktu mampu memoderasi pengaruh kelebihan peran terhadap kinerja auditor. Interaksi tekanan waktu dan kelebihan peran menunjukkan bahwa tekanan waktu memperlemah pengaruh negatif kelebihan peran terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, apabila auditor mampu mengelola tekanan waktu dan memaksimalkan anggaran waktu yang dimiliki dalam melakukan pengauditan maka pengaruh negatif antara kelebihan peran dengan kinerja akan semakin lemah.

Hasil penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris mengenai penelitian yang telah dilakukan dengan melihat beberapa teori. Berlandaskan hasil penelitian serta kesimpulan tersebut, saran dari peneliti antara lain sebagai berikut.

Bagi auditor yang bekerja di KAP sebaiknya meminimalisasi adanya tekanan peran seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran agar dapat meningkatkan kinerja auditor. KAP sebaiknya membenahi mekanisme pengendalian birokrasi organisasi, membenahi peran individu yang dimiliki oleh KAP agar setiap akuditor mengetahui tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan mereka dengan baik dan jelas, dan menyusun perencanaan pekerjaan dan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan ketersediaan sumber daya yang memadai. Auditor juga sebaiknya meminimalisasi adanya tekanan waktu dengan cara memaksimalkan waktu yang diberikan klien agar dapat menemukan bukti yang kompeten dan kualitas audit yang dihasilkan akan lebih baik sehingga kinerja auditor juga akan meningkat.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas wilayah penelitian hingga keluar Bali atau mungkin dapat dikembangkan pada KAP di seluruh Indonesia sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah ruang lingkup penelitian seperti BPK RI Perwakilan Provinsi Bali, karena jumlah KAP di Bali yang masih aktif cenderung berkurang dan tidak semua KAP bersedia mengisi kuesioner penelitian dikarenakan kesibukan auditor dalam melakukan pengauditan. Waktu penyebaran kuesioner juga sebaiknya tidak dilakukan selama bulan-bulan yang merupakan masa *peak session* bagi KAP seperti bulan Januari hingga Maret karena hal tersebut akan berakibat pada

sebagian besar KAP menolak atau hanya mengisi sebagian kuesioner yang disebarakan.

REFERENSI

- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian Pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik *Big Four* di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi* 1(1), pp: 40-69.
- Ahituv, Niv dan Igbaria, Magid. 1998. The Effect of Time Pressure and Completeness of Information on Decision Making. *Journal Management Information Systems*. 15(2), pp: 153-172.
- Bamber, E.Michael, Doug Snowball, dan Richard M. Tubbs 1989. Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity: An Empirical Investigation. *The Accounting Review* 64(2), pp: 285-298.
- Coverman, Shelley. 1989. Role Overload, Role Conflict, and Stress: Addressing Consequences of Multiple Role Demands. *Social Forces* 67(4), pp: 965-982.
- Dezoort, F.T., and A.T . Lord. 1997. A Review and Synthesis of Pressure Effects Research Accounting. *Journal of Accounting Literature* 16, pp: 28-85.
- Donnelly, D.P., O'Bryan, D., dan Quirin, J.J. (2003). Auditor Acceptance Of Dysfunctional Audit Behaviour: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, 15, pp: 87-110.
- Ermawati, Made Dewi, Sinarwati, Ni Kadek, dan Sujana, Edy. 2014. Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali).*e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1* 2.
- Fisher, Richard T. 2001. Role Stress, The Type A Behaviour Pattern, and External Auditor Job satisfaction and Performance. *Journal of Behavioral Research In Accounting* 13, pp: 143-171.

- Fogarty, Timothy J., Jagdip Singh, Gary K Rhoads, dan Ronald K Moore. 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond The Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*, 12, pp: 31-67.
- Fried, Yitzhak, Ben-David, H. A., Tiegs, R. B., Avital, N., & Yeverechyabu, U. 1998. The Interactive Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 71, pp: 19-28.
- Gasperz, Jefry. 2014. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Hubungan Antara Faktor Individu dan Kualitas Audit. *Dinamika Akuntansi, Keuangan dan Perbankan* 3(1), pp: 33-45.
- Goldwasser. 1993. The Plaintiffs' Bar Discusses Auditor Performance. *The CPA Journal* 63(10), pp: 48-52.
- Gregson, Terry, John Wendell. 1994. Role Conflict, Role Ambiguity, Job Satisfaction, and The Moderating Effect Of Job-Related Self-Esteem: A Latent Variable Analysis. *Journal of Applied Bussiness Research*, 10(2) , pp: 106-113.
- Gunawan, H. and Z. Ramdan. 2012. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di KAP Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Binus Business Review*, 3(2).
- Hanif, Rheny Afriana. 2013. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), pp: 1-14.
- Hartadi, Bambang. 2004. *Auditing Suatu Pendekatan Komprehensif Per Pos dan Per Siklus Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Iroegbu, Manaseh N. 2014. Impact of Role Overload on Job Performance among Construction Workers. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 1(3), pp: 83-86.
- Jemada, Maria V. Dan P. D'yan Yaniartha. 2013. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas Dan Reputasi Auditor Terhadap *Fee* Audit Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 3(3), pp: 132-146.
- Judeh, Mahfuz. 2011. Role Ambiguity and Role Conflict as Mediators of the Relationship between Socialization and Organizational Commitment. *Internationa Bussiness Research* 4(3), pp: 171-181.

- Kalbers, L and P.T. Fogarty. 1995. Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditor. *Journal of Auditing* 14(1).
- Khattak, Muhammad Arif, Quarat-ul-ain, dan Nadeem Iqbal. 2013. Impact of Role Ambiguity on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* 3(3), pp. 28-39.
- Khoo, Chi Mo, dan Soeg Sim. 1997. On The Role Conflict of Auditors In Korea. *Journal of Accounting, Auditing & Accountability*, 12(2), pp: 206-219.
- Kurnia, Winda, Khomsiyah, dan Sofie. 2014. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Tekanan Waktu, dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit. *e-Journal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti* 1 (2), pp: 49-67.
- Lestari, Ayu Puji. 2010. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Auditor Dalam Penghentian Prematur Prosedur Audit. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2011. *Akuntansi Keperilakuan. Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulana, Ichwan, Zirman, dan Alfiati Silfi. 2012. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Batam). *Jurnal Jurusan Akuntansi Non Reguler Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Mutiasri, Eka dan Imam Ghozali. 2006. Anteseden dan Konsekuensi Burnout pada Auditor: Pengembangan Terhadap Role Stress Model. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang* pp: 1-27
- Putra, I Gede Bandar Wira dan Dodik Ariyanto. 2012. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, dan *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.
- Rustiarini, Ni Wayan. 2013. Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja. *Makara Seri Sosial Humaniora* 17(2), pp: 26-138.
- Rusyanti, Rina. 2010. Pengaruh Sikap Skeptisme Auditor, Profesionalisme Auditor dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Utara). *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.

- Santoso, Shella Valentia. 2013. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Tesis Universitas Katolik Soegijapranata*.
- Utami, Riska dan Betri Sirajuddin. 2010. Pengaruh Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP), Masa Perikatan dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus KAP di Palembang). *Jurnal STIE MDP* pp:1-10.
- Waggoner, Jeri B dan James D Cashell. 1991. The Impact of Time Pressure on Auditors' Performance. *Ohio CPA Journal* pp: 27-32.
- Widyastuti dan Sumiati. 2011. Influence of Role Conflict, Role Ambiguuity and Role Overload toward Auditors Performance. *Jurnal Akuntabilitas* 10(2), pp: 161-171.
- Yustrianthe, Rahmawati Hanny. 2008. Pengaruh Flexible Work Arrangement Terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention to Stay. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10 (3), pp:127-138.
- Zain, Sumarno dan Ivan A. Setiawan. 2009. Hubungan Antara Role Conflict, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intensi Keluar di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Research Days, Faculty Of Economics - Padjadjaran University, Bandung*. pp:1-13.