

Pengaruh Tekanan Peran (*Role Stress*) terhadap Kinerja Pemeriksa Keuangan Pemerintah dengan Tipe Kepribadian sebagai Variabel Moderasi

Maharani Rona Makom ^{1*}

¹ Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Semarang, Jl. Prof. H. Soedarto Tembalang, Semarang, email: maharani.ronamakom@polines.ac.id

* Korespondensi: e-mail: maharani.ronamakom@polines.ac.id

Diterima: 11 Agustus 2020; Review: 10 September 2020; Disetujui: 24 September 2020

Cara sitasi: Makom, MR. 2020. Pengaruh Tekanan Peran (*Role Stress*) terhadap Kinerja Pemeriksa Keuangan Pemerintah dengan Tipe Kepribadian sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Online Insan Akuntan. Vol.5 (2): 245-256

Abstrak: Pemeriksaan oleh BPK tidak hanya menghasilkan opini atas laporan keuangan tetapi juga memberikan catatan atas hasil temuan. Dalam melaksanakan tugasnya, profesi auditor sangat rentan mengalami tekanan peran dalam pekerjaannya. Penelitian ini mencoba untuk menguji elemen tekanan peran terhadap kinerja para pemeriksa keuangan pemerintah menggunakan moderator teoritis seperti tipe kepribadian. Kuesioner disebarakan sebanyak 170 kuesioner. Total kuesioner yang bisa digunakan untuk menguji hipotesis sebanyak 119 kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan ketidakjelasan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pemeriksa keuangan pemerintah. Sementara tipe kepribadian tidak memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja. Temuan ini memberikan bukti validitas eksternal yang penting pada fenomena yang berkaitan dengan konflik peran dan ketidakjelasan peran yang terjadi di sektor publik, terutama pada pemeriksa keuangan di Indonesia.

Kata kunci: Pemeriksa, Kinerja, Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Tipe Kepribadian

Abstract: An examination by the BPK is not only produced an opinion on the financial statements but also provides notes on the findings. This study attempts to examine the role stress elements to the performance on BPK using theoretical moderator personality type. Questionnaires were distributed many as 170 questionnaires. Total questionnaires that can be used to test the hypothesis of a total of 119 questionnaires. These results indicate that the role conflict and role ambiguity have a negative effect on performance of the examiner. Furthermore, this type of personality does not moderate influence on the performance of role conflict. These findings provide important evidence on the external validity of the phenomena related to role conflict and role ambiguity that occurs in the public sector, especially the financial examiner in Indonesia.

Keywords: Examiner, Performance, Role Ambiguity, Role Conflict, Type Personality

1. Pendahuluan

Era reformasi berdampak pada meningkatnya perhatian lembaga perwakilan, pemerintah, dan masyarakat umum terhadap hasil pemeriksaan BPK sejak tahun 2005.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) merupakan lembaga independen yang memiliki tanggung jawab dalam memeriksa pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara. Pemeriksaan oleh BPK-RI tidak hanya menghasilkan opini atas laporan keuangan tetapi juga memberikan catatan hasil temuan. Temuan tersebut menjelaskan kelemahan pengendalian internal dan ketidaktaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Hasil audit juga memberikan informasi potensi kerugian negara akibat dari penyalahgunaan dan inefisiensi penggunaan APBN/APBD.

Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) mencatat bahwa sebanyak 361 kasus korupsi melibatkan kepala daerah tingkat I dan tingkat II selama periode tahun 2010 hingga Agustus 2016 (Tirto.id, 29 September 2016), sementara *Indonesian Corruption Watch (ICW)* melaporkan bahwa sebanyak 183 kepala daerah menjadi tersangka kasus korupsi dalam kurun waktu 2010 hingga 2015 (Antikorupsi.org, 28 Agustus 2016). Banyaknya kasus korupsi, membuat masyarakat menuntut BPK RI meningkatkan kinerjanya untuk dapat menindaklanjuti penyimpangan terhadap anggaran negara. Beberapa fenomena independensi auditor BPK saat ini tengah menjadi perhatian di masyarakat. Kasus suap terhadap auditor BPK RI Jawa Barat oleh pejabat Pemerintah Kota Bekasi dan kasus suap BPK RI Sulawesi Utara oleh walikota Tomohon merupakan tindakan yang tidak etis sehingga membuat auditor BPK RI diragukan independensinya. Tanggung jawab pemeriksa dalam Pendahuluan Standar Pemeriksaan SPKN menyatakan auditor BPK RI wajib merencanakan, melaksanakan dan mematuhi peraturan audit dengan profesionalisme yang tinggi.

Dalam menjalankan tugasnya, Auditor di sektor publik atau pemerintahan memiliki tantangan yang berbeda dengan auditor di sektor bisnis. Auditor di pemerintahan selain dituntut untuk kritis dalam menjaga uang rakyat juga dituntut untuk menghasilkan laporan yang “nyaman” bagi semua pihak, baik pemerintah sebagai pihak yang diaudit maupun masyarakat sebagai *stakeholder* utama.

Dalam hal independensi, Pemberi mandat auditor yang berbeda memiliki implikasi yang berbeda pada masalah independensi auditor. Pada sektor bisnis auditor eksternal ditunjuk oleh dewan komisaris yang merupakan kepanjangan tangan pemilik perusahaan. Terdapat sebuah sekat yang jelas antara pemberi mandat yaitu pemilik perusahaan dan manajer yang menjalankan perusahaan. Sebaliknya, kondisi berbeda dialami oleh auditor pemerintah dimana DPR adalah sebagai pemberi mandat dan DPR

merupakan lembaga politik, sekat yang jelas antara DPR, auditor, dan pemerintah menjadi agak kabur. Ilustrasinya digambarkan seperti ini, apabila DPR didominasi oleh partai yang loyal kepada pemerintah, bisa jadi auditor menjadi “kurang” begitu independen terhadap pemerintah yang menjadi objek pemeriksaan. Sebaliknya, apabila DPR didominasi oleh partai oposisi pemerintah, bisa jadi auditor “kurang” begitu independen terhadap DPR, padahal DPR adalah lembaga politik yang tidak bisa 100 % netral.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI dalam menjalankan tugasnya seringkali dihadapkan dengan dinamika lingkungan kerja yang penuh dengan berbagai tantangan, kesempatan baru dan ancaman bagi tiap individu maupun bagi organisasi. Keunikan yang dimiliki oleh profesi auditor ini menyebabkan lingkungan kerjanya merupakan suatu lingkungan dimana terdapat kemungkinan besar dialaminya tekanan-tekanan maupun konflik-konflik oleh para auditor dalam melaksanakan pekerjaannya (Chambers, 1981). Tekanan maupun konflik yang dialami seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya pada akhirnya akan menyebabkan terjadinya *role stress*. Menurut Ross dan Altmaier (1994) karakteristik individu memiliki dampak baik yang positif maupun negatif terhadap stres yang dialami seseorang. Perbedaan individu dapat menyebabkan seseorang menilai *stressor* sebagai suatu hal yang positif, sehingga orang tersebut dapat termotivasi dan mengalami perasaan yang positif, tetapi karena perbedaan individu tersebut, seseorang dapat menilai *stressor* sebagai suatu hal yang negatif, sehingga orang tersebut mengalami *distress* (Newstrom & Davis, 1997).

Para peneliti dalam berbagai studinya, menemukan hubungan yang negatif antara *stress* dan *job satisfaction* (Kreitner & Kinicki, 1992; Sullivan & Bhagat, 1992). Akan tetapi, hubungan antara stres dan kinerja masih merupakan masalah. Penelitian yang dilakukan oleh Fanani *et al.*, (2007) mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dengan sampel yang diambil dari Kantor Akuntan Publik pada tahun 2003, hasilnya menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor sedangkan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Novriansa dan Riyanto (2016) menguji pengaruh *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap komitmen untuk independen dan kinerja pekerjaan. Penelitian ini menggunakan sampel auditor internal pemerintah di provinsi Yogyakarta, Sumatera

Selatan, dan Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role conflict* berhubungan positif dengan *job performance*, sementara *role ambiguity* berhubungan negatif dengan *job performance*.

Penelitian ini berawal dari adanya beberapa hasil penelitian yang belum konsisten yang menghubungkan konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja pekerjaan. Menurut peneliti studi lebih lanjut diperlukan untuk mengklarifikasi pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran di lingkungan kerja pemeriksa dan pengaruhnya terhadap kinerja pemeriksa keuangan.

Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Kinerja

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (1998) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan. Pemeriksaan oleh BPK-RI tidak hanya menghasilkan opini atas laporan keuangan tetapi juga memberikan catatan hasil temuan. Temuan tersebut menjelaskan kelemahan pengendalian internal dan ketidaktaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Hasil audit juga memberikan informasi potensi kerugian negara akibat dari penyalahgunaan dan inefisiensi penggunaan APBN/APBD. Tanggung jawab pemeriksa dalam Pendahuluan Standar Pemeriksaan SPKN menyatakan auditor BPK RI wajib merencanakan, melaksanakan dan mematuhi peraturan audit dengan profesionalisme yang tinggi.

Konflik Peran (*Role Conflict*)

Teori peran (*role theory*) menyatakan bahwa ketika individu dihadapkan dengan ketidaksesuaian antara peran dan ekspektasi yang terjadi secara bersamaan, dan pemenuhan ekspektasi dalam satu peran sulit atau tidak mungkin diwujudkan dengan ekspektasi dari peran yang lain secara efektif, maka individu tersebut akan mengalami konflik peran.

Indikasi adanya konflik peran pada pemeriksa BPK terjadi selama adanya peran ganda yang dialami oleh pemeriksa yang memiliki peran harapan yang saling bertentangan yang terjadi secara bersamaan. Adanya konflik peran dapat mendorong pemeriksa mengalami tekanan stres sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang efektif.

H1: role conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja pemeriksa.

Ketidajelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Dalam teori peran, dinyatakan bahwa ketika individu tidak memiliki informasi yang memadai untuk menghasilkan kinerja pekerjaan yang efektif dalam peran tertentu maka individu tersebut akan mengalami ketidakjelasan peran (Kahn *et al.*, 1964). Beauchamp *et al.*, (2005), menyatakan bahwa jika seseorang memiliki ketidakjelasan tentang perannya dikarenakan kurangnya informasi untuk melakukan peran secara efektif, maka individu tersebut akan memiliki kinerja yang rendah. Hasil penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berhubungan negatif dengan kinerja pekerjaan (Burney and Widener, 2007; Fisher, 2001; Rebele and Michaels, 1990).

Ketidajelasan peran membuat para pemeriksa kurang memahami tugas audit yang seharusnya dilaksanakan, sehingga pemeriksa akan merasa kurang percaya diri dan kurang fokus dalam melaksanakan audit. Konsekuensinya akan merasa kesulitan untuk mencapai kinerja yang baik. Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: role ambiguity berpengaruh negatif terhadap kinerja pemeriksa.

Kepribadian

Kepribadian didefinisikan sebagai seperangkat karakteristik yang terorganisasi dan dinamis yang dimiliki seseorang yang mempengaruhi secara khusus terhadap kognisi, motivasi dan perilaku dalam berbagai situasi (Rickman, 2004). Sependapat dengan hal tersebut, Friedman dan Rosenman (1974) menyebutkan salah satu pendorong stres adalah kepribadian dari individu itu sendiri. Mereka percaya bahwa kepribadian seseorang akan menentukan apakah individu itu rentan atau mudah terserang stres. Peristiwa-peristiwa yang sama, yang dapat membangkitkan tingkat stres yang cukup tinggi ada pada tipe kepribadian A. Individu yang berkepribadian tipe A

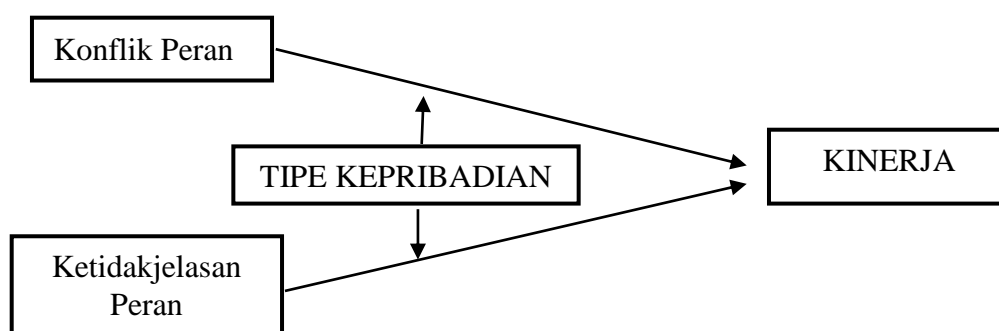
mempunyai ciri-ciri; ambisius, tidak sabar, emosional, dan merasa terancam karena dirinya adalah sumber stres. Sebaliknya individu dengan kepribadian B adalah orang yang lebih mampu bersantai tanpa merasa bersalah dan bekerja tanpa melihat nafsu, tidak harus tergesa-gesa yang menyebabkan ketidaksabaran dan tidak mudah marah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ivancevich, Matteson, dan Preston (1982) pengaruh moderasi kepribadian tipe A terhadap *stressor*, kepuasan dan kinerja pada top level managers memberikan hasil bahwa kepribadian tipe A memiliki *moderating effect* yang signifikan, dimana kepribadian tipe A yaitu kepribadian yang digambarkan sebagai serba ingin cepat, tidak sabar, selalu agresif, dan sikap bermusuhan sehingga sangat rentan terhadap stres kerja. Dengan demikian, kepribadian tipe A pada dasarnya akan memperkuat tingkat stres seseorang dan pada gilirannya akan menurunkan kinerja orang yang bersangkutan.

Berdasarkan pada fakta yang berasal dari teori maupun penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 5: pemeriksa dengan tipe kepribadian A berpengaruh signifikan memoderasi pengaruh role conflict terhadap kinerja dibandingkan pemeriksa dengan kepribadian tipe B

Hipotesis 6: pemeriksa dengan tipe kepribadian A berpengaruh signifikan memoderasi pengaruh role ambiguity terhadap kinerja dibandingkan pemeriksa dengan kepribadian tipe B



2. Metode Penelitian

Data

Daerah yang dipilih untuk dijadikan objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pemeriksa BPK-RI yang bertugas baik di kantor pusat maupun yang bertugas di kantor perwakilan (wilayah). pemeriksa yang menjadi objek penelitian meliputi pemeriksa yang bertugas di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah, BPK Perwakilan Provinsi D.I Yogyakarta, dan BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta. Pemilihan daerah sampel didasarkan pada opini BPK tentang LKPD tahun 2010-2014, dimana tiga provinsi tersebut mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian (WTP). Selain itu, pemilihan daerah sampel didasarkan pada laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pemerintah kabupaten/kota pada tahun 2010-2014.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik survei. Survei yang digunakan adalah *hand-delivered survey*. Kuisisioner yang disebar ke masing-masing pemeriksa telah dilengkapi surat permohonan untuk mengisi kuisisioner dan *souvenir*. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan *response rate* dari para pemeriksa yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan metode pengambilan data, data yang digunakan dalam penelitian ini tergambar dari tabel berikut:

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	170
Kuesioner yang tidak kembali	42
Kuesioner yang kembali	128 (75,25%)
Kuesioner yang kembali tetapi pengisian tidak lengkap	9
Kuesioner yang digunakan untuk analisis akhir	119 (70%)

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi

Pengaruh *Role Conflict* dan *Role Ambiguity* terhadap Kinerja Pemeriksa

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	5.607	.377		14.878	.000		
	X1	-.159	.055	-.240	-2.879	.005	.995	1.005
	X2	-.374	.088	-.354	-4.246	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable:
Y1

Sedangkan variabel *Role Conflict* (X1) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pemeriksa, dengan koefisien regresi sebesar -0,159 menunjukkan bahwa apabila *Role Conflict* meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pemeriksa akan menurun sebesar 0,159 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai probabilitas (sig-t) sebesar 0,005, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 ($p < 0,05$) maka pengaruh *Role Conflict* terhadap kinerja pemeriksa adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Role Conflict* pada pemeriksa BPK maka kinerja pemeriksa akan semakin menurun, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “*role conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor*” **dapat didukung**.

Sedangkan variabel *Role Ambiguity* (X2) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pemeriksa dengan koefisien regresi sebesar -0,374 menunjukkan bahwa apabila *Role Ambiguity* meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pemeriksa akan menurun sebesar 0,374 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai probabilitas (sig-t) sebesar 0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 ($p < 0,05$) maka pengaruh *Role Ambiguity* terhadap kinerja pemeriksa adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Role Ambiguity* pada pemeriksa BPK maka kinerja pemeriksa akan semakin menurun, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “*role ambiguity berpengaruh negatif terhadap kinerja pemeriksa*” **dapat didukung**.

Pengaruh *Role Conflict* terhadap Kinerja dengan Tipe Kepribadian sebagai Moderator

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.567	.376		12.151	.000

X1	-.280	.103	-.423	-2.705	.008
X3	-.491	.452	-.346	-1.084	.280
X1.X3	.157	.126	.419	1.245	.216

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa Interaksi *Role Conflict* dan tipe kepribadian ($X_1.X_3$) tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pemeriksa, dengan koefisien regresi sebesar 0,157 yang artinya apabila interaksi *Role Conflict* dan tipe kepribadian meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pemeriksa meningkat sebesar 0,157. Berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 0,216 yang nilainya lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Dari hasil analisis regresi interaksi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan *pemeriksa dengan tipe kepribadian A berpengaruh negatif signifikan dalam memoderasi pengaruh role conflict terhadap kinerja dibandingkan pemeriksa dengan kepribadian tipe B tidak terdukung.*

Pengaruh *Role Ambiguity* terhadap Kinerja dengan Tipe Kepribadian sebagai Moderator

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.578	.411		11.153	.000
X2	-.248	.108	-.236	-2.302	.023
X3	.750	.304	.528	2.470	.015
X2.X3	-.190	.080	-.529	-2.377	.019

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa Interaksi *Role Ambiguity* dan tipe kepribadian ($X_2.X_3$) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pemeriksa, dengan koefisien regresi sebesar -0,190 yang artinya apabila interaksi *Role Ambiguity* dan tipe kepribadian meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pemeriksa menurun sebesar 0,190. Berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 0,019 yang nilainya dibawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dari hasil analisis regresi interaksi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam yang menyatakan *pemeriksa dengan tipe kepribadian A berpengaruh signifikan dalam*

memoderasi pengaruh role ambiguity terhadap kinerja dibandingkan pemeriksa dengan kepribadian tipe B terdukung.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hasil penelitian menemukan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja pemeriksa. Artinya bahwa ketika konflik peran mengalami peningkatan maka kinerja pemeriksa akan menurun.
2. Hasil penelitian menemukan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja pemeriksa. Artinya bahwa ketika ketidakjelasan peran mengalami peningkatan maka kinerja pemeriksa akan menurun.
3. Pemeriksa dengan tipe kepribadian A tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja dibandingkan pemeriksa dengan kepribadian tipe B. Artinya bahwa pengaruh konflik peran terhadap kinerja pemeriksa pada pemeriksa dengan tipe kepribadian A tidak berbeda dengan pemeriksa dengan tipe kepribadian B.
4. Pemeriksa dengan tipe kepribadian A berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja dibandingkan pemeriksa dengan kepribadian tipe B. Artinya pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja pemeriksa pada tipe kepribadian A lebih kuat dibandingkan pemeriksa dengan tipe kepribadian B.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen BPK-RI agar dapat menurunkan konflik peran maupun ketidakjelasan peran di lingkungan kerja pemeriksa. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemeriksa rentan menghadapi tekanan dalam menjalankan perannya, dimana efek potensial dari konflik peran dan ketidakjelasan peran sangatlah rawan, baik bagi individual maupun organisasi dalam pengertian emosional seperti tekanan darah tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan kinerja yang lebih rendah. Seorang pemeriksa yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi tidak puas, dan melakukan pekerjaan kurang efektif ,dibandingkan individu lain, sehingga membuat stres kerja dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pemeriksa. Untuk itu pekerjaan yang diberikan

kepada pemeriksa hendaknya lebih jelas dan tegas, dan lebih fokus pada satu jenis pekerjaan, sehingga tidak ada pekerjaan yang beragam yang harus dikerjakan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini juga mempunyai implikasi terhadap pengembangan teoritis organisasi sektor publik, antara lain:

1. Hasil penelitian mengukuhkan *role stress* yang diukur menggunakan *role conflict* dan *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja.
2. Penggunaan tipe kepribadian sebagai variabel moderasi memiliki hasil yang berbeda antara audit sektor bisnis dengan audit sektor publik pada audit sektor bisnis tipe kepribadian memoderasi pengaruh *stressor* terhadap kinerja, sementara pada audit sektor publik tipe kepribadian hanya memoderasi hubungan ketidakjelasan peran terhadap kinerja. Temuan ini menuntut perlunya penelitian lanjutan terhadap variable tersebut terutama pada organisasi sektor publik.

Referensi

- Arens, A, Elder, RJ & Beasley, MS. 2012. *Auditing and Assurance Service an Integrated Approach*, 14th Edition. Pearson Education, England.
- Bamber, Snowball & Tubs. 1989. Audit Structure and Its Relationship to Role Conflict and Role Ambiguity: An Emperical Investigation. *The Accounting Review*, vol. 64, no. 2, pp. 285-299.
- Burney, L & Widener, SK. 2007. Strategic Performance Measurement System, Job-Related Information, and Managerial Behavioral Responses- Role Stress and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, vol. 19, pp. 139-165.
- Fanani, Z, Hanif, RA & Subroto, B. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, vol. 5, no. 2, pp. 139-155.
- Friedman, M. & Rosenman, R.H. 1974. *Type A Behavior and Your Heart*. New York: Knopf
- Fogarthy, TJ, Singh, J, Rhoads, GK & Moore, RK. 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*, vol. 12, pp. 31-67.
- Gaertner, JF & Ruhe, JA. 1981. Job-Related Stress in Public Accounting. *Journal of Accountancy*, pp. 68-74
- Jackson, S.E, & Schuler, RS. 1985. A Meta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Working Setting. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, vol. 36, pp. 16-78
- Kahn, RL & Byosiere, P. 1992. *Stress in Organizations in Dunnette MD Hough LM (Eds)*. New York : Mc Graw Hill.

Novriansa, A & Riyanto, B. 2016. Role Ambiguity and Role Conflict on Local Government Internal Auditors: The Determinant and Impacts. *Journal of Indonesian Economy and Business*, vol. 31, no. 1, pp. 63-82.
Peraturan Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia No.1 tahun 2007