

***THE INFLUENCE OF COMPETENCE, TIME PRESSURE, ROLE CONFLICT  
AND EXPERIENCE ON AUDITOR PERFORMANCE WITH JOB STRESS AS AN  
INTERVENING VARIABLE***

**PENGARUH KOMPETENSI, TEKANAN WAKTU, KONFLIK PERAN DAN  
PENGALAMAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN STRES KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Dini Vai Satriani Manurung<sup>1</sup>, Indra Sukma Subagio<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Nasional Karangturi, Semarang  
dinimanurung03@gmail.com<sup>1</sup>, indrasukmasubagio@gmail.com<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study investigates the relationship between competency, time pressure, work conflict, work experience, job stress, and auditor performance. Findings indicate that factors such as competency, time pressure, work conflict, and work experience significantly influence the level of job stress experienced by auditors. Furthermore, it was found that these variables also have a significant impact on auditor performance. The study also highlights the role of job stress as a mediator in the relationship between competency, time pressure, work conflict, work experience, and auditor performance. This suggests that the level of job stress experienced by auditors can mediate the effects of these factors on their performance. The implications of these findings underscore the importance of stress management and attention to factors affecting job stress in enhancing auditor performance. This research makes a significant contribution to understanding the factors influencing auditor performance and the mediating role of job stress in this relationship.*

**Keywords:** Time Pressure; Role Conflict; Experience; Auditor Performance.

**ABSTRAK**

Penelitian ini menginvestigasi hubungan antara kompetensi, tekanan waktu, konflik kerja, pengalaman kerja, stres kerja, dan kinerja auditor. Temuan menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompetensi, tekanan waktu, konflik kerja, dan pengalaman kerja secara signifikan memengaruhi tingkat stres kerja auditor. Selanjutnya, ditemukan bahwa variabel tersebut juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini juga menyoroti peran stres kerja sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi, tekanan waktu, konflik kerja, pengalaman kerja, dan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami auditor dapat memediasi efek dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja mereka. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya manajemen stres dan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dalam meningkatkan kinerja auditor. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor serta peran mediasi stres kerja dalam hubungan tersebut.

**Kata Kunci:** Tekanan Waktu; Konflik Peran; Pengalaman; Kinerja Auditor.

**PENDAHULUAN**

Perkembangan zaman yang begitu pesat menuntut profesionalitas segala profesi, termasuk profesi akuntan (Rosally dan Jogi, 2015). Akuntan publik bertugas menyediakan informasi atas keuangan perusahaan yang bersifat akuntabilitas sekaligus memberikan opini atas laporan keuangan sebagai pijakan dalam pengambilan keputusan sehingga dituntut mempunyai kinerja yang baik (Afifah, 2015). Tuntutan dari hasil pekerjaan auditor adalah laporan

keuangan yang terintegrasi dan bebas dari segala jenis kecurangan. Salah satu fokus terkait dengan kinerja auditor adalah pada auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP). Kinerja auditor yang dapat dinilai melalui empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja seperti kemampuan dalam mendeteksi kecurangan, komitmen profesional, motivasi serta kepuasan kerja (Trisnaningsih, 2017). Kinerja dari auditor KAP dalam mendeteksi kecurangan suatu laporan keuangan menjadi pertimbangan utama bagi klien dan publik dalam menilai

hasil audit yang dilakukan (Sari dan Suryanawa, 2016). Adanya ketidaksesuaian data di laporan keuangan perusahaan menjadi dasar tingginya kasus kecurangan yang terungkap (Anggriawan, 2014).

Beberapa kasus yang ramai dibicarakan terkait kinerja auditor di Indonesia. Garuda Indonesia tanpa diduga melakukan penggelembungan laba hingga Rp, 11,33 miliar di tahun 2018 (Sugianto, 2019). Perusahaan raksasa Toshiba Corporation di tahun 2015, terbukti melakukan penggelembungan laba pada laporan keuangannya sebesar 1,22 miliar USD (Tessa, 2016). PT Kimia Farma di tahun 2017, melakukan penggelembungan harga persediaan dan menyajikan laba bersih dalam laporan keuangannya melambung tinggi dari keadaan sebenarnya (Kencana, 2017). Tingginya kecurangan terhadap laporan keuangan membuat auditor dituntut meningkatkan kinerja khususnya kemampuan mendeteksi kecurangan (Molina dan Wulandari, 2018). Kinerja auditor dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kompetensi (Baskoro, 2023), tekanan waktu (Sari, 2023), konflik peran (Sari, 2023), pengalaman (Syamsuri, 2023) dan stres kerja (Retnowati, 2019).

Kompetensi menggambarkan pengetahuan dan keahlian dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Jusup, 2017). Menurut teori atribusi, perilaku seseorang salah satunya didukung faktor internal yang berada di dalam kendali pribadi. Kompetensi auditor berperan penting dalam menentukan kinerja auditor (Alim, 2017). Hal tersebut searah dengan temuan penelitian Baskoro (2023); Narwan (2023) yang menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor, meskipun berbeda dengan penelitian Apriliyanti (2018); Oklivia & Marlinah (2014) yang menemukan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya, terdapat inkonsistensi hasil temuan penelitian yang menilai keterhubungan kompetensi terhadap kinerja auditor

Selain kompetensi, faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah tekanan waktu. Tekanan waktu adalah keadaan tempat kerja auditor yang berada dalam tekanan untuk melaksanakan tugasnya dalam waktu yang telah ditentukan (Ariningsih *et.al.*, 2017). Dalam teori perilaku terencana, manusia mengalami pertumbuhan hasil dorongan yang ditangkap (Manuntung, 2018). Tekanan waktu yang tinggi saat melakukan audit dapat meningkatkan efektivitas audit auditor (Mulyani *et.al.*, 2018). Akan tetapi, tekanan waktu juga dapat menyebabkan kegiatan audit yang kurang efektif dan efisien karena keterbatasan waktu menyebabkan kelelahan dan kinerja auditor yang buruk (Ariningsih *et.al.*, 2017). Beberapa penelitian terdahulu mengukur pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor, sebut saja penelitian dari Sari (2023); Junitra (2022) menunjukkan tekanan waktu berpengaruh terhadap kinerja auditor, meskipun tidak didukung penelitian Ibrohim (2023); Angeliani (2023) yang menemukan tekanan waktu tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya terdapat inkonsistensi hasil temuan penelitian keterhubungan tekanan waktu terhadap kinerja auditor.

Selain tekanan waktu, faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah konflik peran. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja (Litania, 2019). Menurut teori atribusi (*Attribution Theory*), konflik peran merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja auditor. Konflik peran terjadi antara auditor yang cenderung mempertahankan profesionalismenya dan pihak yang diaudit cenderung mempertahankan keinginannya (Jamaluddin & Syarifuddin, 2015). Beberapa penelitian terdahulu mengukur pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor, sebut saja penelitian Litania (2019); Sari (2023) yang menunjukkan konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor, meskipun tidak didukung penelitian Kurniawati & Rintasari (2015); Ibrohim (2023) yang menemukan konflik

peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya terdapat inkonsistensi hasil temuan penelitian keterhubungan konflik peran terhadap kinerja auditor.

Selain konflik peran, faktor keempat yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah pengalaman. Pengalaman merupakan proses yang mengarah pada pola perilaku yang lebih tinggi (Fachruddin dan Handayani, 2017). Menurut teori atribusi (*attribution theory*), pengalaman adalah faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor. Audit menuntut keahlian dan profesionalisme yang tinggi yang diperoleh dari pendidikan formal maupun pengalaman. Semakin baik pengalaman audit yang dimiliki oleh seorang auditor maka semakin baik kinerja auditor yang dihasilkan (Jamaluddin & Syarifuddin, 2015). Beberapa penelitian terdahulu mengukur pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor, sebut saja penelitian Syamsuri (2023); Putri (2023); Angeliani (2023) yang menunjukkan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor, meskipun tidak didukung penelitian Suhitha *et.al.* (2022); Ramadhan (2023) yang menemukan pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya terdapat inkonsistensi hasil temuan penelitian keterhubungan pengalaman terhadap kinerja auditor.

Selain konflik peran, faktor kelima yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah stres kerja. Stres kerja dipahami sebagai perasaan disfungsi yang disebabkan hal-hal tidak nyaman atau dianggap sebagai ancaman di tempat kerja (Retnowati, 2019). Menurut teori peran (*Role Theory*) stres peran menjadi salah satu sumber tekanan yang dialami dalam bekerja yang memicu perbaikan kinerja sampai pada titik yang optimum, kemudian kinerja akan menurun dalam mengaudit laporan keuangan, dan secara tidak langsung akan berpengaruh juga terhadap kinerja auditor. Beberapa penelitian terdahulu mengukur pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor, sebut saja penelitian Abdullah (2018); Jatmiko (2014), yang menunjukkan stres kerja berpengaruh

terhadap kinerja auditor, meskipun tidak didukung penelitian (Yan & Xie, 2016), yang menemukan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya terdapat inkonsistensi hasil temuan penelitian keterhubungan stres kerja terhadap kinerja auditor.

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kompetensi, tekanan waktu, konflik peran dan pengalaman terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan stres kerja sebagai variabel mediasi untuk mengukur kinerja auditor. Secara teori, hal ini dapat didukung oleh teori atribusi dan teori peran. Beberapa penelitian terdahulu mengukur pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening, sebut saja penelitian Way (2020); Lismawati *et.al* (2021); Ibrohim (2023) yang menunjukkan stres kerja memiliki peran mediasi pada efek konflik peran pada kinerja auditor. Penelitian terdahulu mengukur pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening, sebut saja penelitian Way (2020); Lismawati *et.al* (2021); Ibrohim (2023) stres berpengaruh tidak signifikan positif dalam memediasi tekanan waktu terhadap kinerja auditor. Penelitian Pramesthi (2020) menunjukkan kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja, berbeda penelitian Ingrid, dkk (2018) yang menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja

Penelitian ini mengadopsi variabel penelitian Ibrohim (2023) meliputi variabel integritas, tekanan waktu, konflik peran dan stres kerja serta kinerja auditor. Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel kompetensi dan pengalaman. Alasannya dalam prinsip etika auditor selain tekanan waktu dan konflik peran, auditor juga harus memiliki kompetensi dan pengalaman dalam profesinya. Penelitian ini dilakukan di terhadap auditor KAP di Kota Semarang, dimana pada penelitian sebelumnya menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap

kinerja auditor (Pratiwi, 2021). Teori yang digunakan dalam penelitian ini teori atribusi dan teori peran.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai salah satu penelitian empiris yang menguji hipotesis dengan menggunakan metode kuantitatif.

### Variabel Penelitian

Penelitian ini membatasi pada permasalahan kompetensi, tekanan waktu, konflik peran dan pengalaman sebagai variabel independen, kinerja auditor sebagai variabel dependen, serta stres kerja sebagai variabel intervening. Objek dalam penelitian ini adalah auditor di kantor akuntan publik di Semarang.

### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) baik pada jenjang auditor junior, auditor senior, manajer maupun partner yang berlokasi di Kota Semarang yang sudah terdaftar pada buku Direktori Akuntan Publik Indonesia tahun 2022. Jumlah KAP di Kota Semarang

berjumlah 17 KAP dengan jumlah auditor sebanyak 103 orang. Berdasarkan kuesioner yang telah dikirim di kantor KAP di kota semarang diperoleh 57 kuesioner yang kembali dan dapat dianalisis yang selanjutnya ditetapkan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*.

### Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dari hasil kuisisioner yaitu data yang diperoleh berdasarkan hasil pengisian angket auditor di auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang. Jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif yaitu berupa pemberian skor pada masing-masing jawaban responden berdasarkan indikator variabel yang telah ditentukan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pengukuran sikap dengan metode likert. Metode Likert dengan skala pengukuran interval menggunakan lima angka penilaian yaitu dengan skor 1 sampai 5, dimana skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju).

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel

| Variabel      | Item             | Indikator                             | Referensi            |
|---------------|------------------|---------------------------------------|----------------------|
| Kompetensi    | X <sub>1.1</sub> | Karakter pribadi                      | Arif Israwati (2023) |
|               | X <sub>1.2</sub> | Konsep diri                           |                      |
|               | X <sub>1.3</sub> | Pengetahuan                           |                      |
|               | X <sub>1.4</sub> | Keterampilan                          |                      |
|               | X <sub>1.5</sub> | Motivasi kerja                        |                      |
| Tekanan waktu | X <sub>2.1</sub> | Ketepatan waktu                       | Soros (2023)         |
|               | X <sub>2.2</sub> | Pencapaian anggaran waktu             |                      |
|               | X <sub>2.3</sub> | Anggaran waktu yang ketat             |                      |
|               | X <sub>2.4</sub> | Tingkat efektivitas dan efisiensi     |                      |
|               | X <sub>2.5</sub> | Tekanan waktu meningkatkan kinerja    |                      |
| Konflik peran | X <sub>3.1</sub> | Sumber daya manusia                   | Putri (2020)         |
|               | X <sub>3.2</sub> | Mengesampingkan aturan                |                      |
|               | X <sub>3.3</sub> | Arahan tidak jelas                    |                      |
|               | X <sub>3.4</sub> | Kegiatan yang tidak penting/perlu     |                      |
|               | X <sub>3.5</sub> | Kecukupan wewenang                    |                      |
| Pengalaman    | X <sub>4.1</sub> | Masa kerja                            | Leemann (2022)       |
|               | X <sub>4.2</sub> | Banyaknya penugasan yang diselesaikan |                      |
|               | X <sub>4.3</sub> | Banyak klien yang telah diaudit       |                      |
|               | X <sub>4.4</sub> | Kesalahan pengumpulan data            |                      |
|               | X <sub>4.5</sub> | Belajar dari kesalahan                |                      |

|                 |                |                                 |               |
|-----------------|----------------|---------------------------------|---------------|
| Stres kerja     | Z <sub>1</sub> | Konflik peran                   | Kurnia (2016) |
|                 | Z <sub>2</sub> | Beban tidak sesuai kapasitas    |               |
|                 | Z <sub>3</sub> | Ambiguitas peran                |               |
|                 | Z <sub>4</sub> | Ketidaktejelasan jobdes         |               |
|                 | Z <sub>5</sub> | Kuantitas kerja yang berlebihan |               |
| Kinerja auditor | Y <sub>1</sub> | Kualitas kerja                  | Putri (2020)  |
|                 | Y <sub>2</sub> | Kuantitas kerja                 |               |
|                 | Y <sub>3</sub> | Ketepatan waktu                 |               |
|                 | Y <sub>4</sub> | Perilaku kerja                  |               |
|                 | Y <sub>5</sub> | Kreatif dan inovatif            |               |

### Pengujian Instrumen Penelitian

Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* untuk menguji, dimana kriteria validitasnya adalah  $r$  hasil  $> r$  tabel, kemudian dinyatakan valid. Reliabilitas dihitung menggunakan rumus *alpha cronbach* (Arikunto, 2010). Jika nilai *Cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$  maka instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliabel dengan *margin error* sebesar 5%. (Ghozali, 2016).

### Analisis Data

#### Uji Asumsi klasik

Uji normalitas yang digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data ini tergolong data standar, jika nilainya signifikan maka nilainya  $> 0,05$  ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya, jika nilai efektif kurang dari 0,05 ( $P < 0,05$ ) maka data tersebut dianggap non normatif. Multiplisitas digunakan untuk mendeteksi multikulturalisme, dan linieritas ditentukan oleh faktor inflasi varian (VIF). Jika nilai VIF  $< 10$ , maka data tersebut tidak termasuk multikolinearitas (Gujarati, 2014). Untuk mendeteksi apakah ada beberapa cacat pada model regresi, berikut ini *clutter rate* ( $>$ ) (Ghozali, 2011) adalah 0,1, dan nilai VIF (*variance floating factor*) kurang dari ( $<$ ) 10. Salah satu cara untuk mendeteksi perbedaan menurut Ghozali (2016) adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser merekomendasikan regresi pada nilai absolut residual dari variabel independen. Jika nilai signifikansi lebih dari kepercayaan 5%, maka hasil probabilitas dianggap signifikan.

### Analisis Hasil Penelitian

Uji Sobel adalah pengujian untuk menentukan apakah suatu hubungan yang dipengaruhi oleh variabel perantara dapat bertindak sebagai perantara dalam hubungan tersebut.

#### Uji Goodness of Fit

Kelayakan model regresi I dapat dievaluasi dengan menggunakan koefisien determinasi dan uji F. Nilai koefisien determinasi yang digunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>*, karena variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Selain itu, jika variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi maka nilai  $R^2$  yang disesuaikan dapat meningkat atau menurun. Untuk mengevaluasi uji F yaitu dengan melihat taraf signifikansi F hitung  $>$  F tabel, dan taraf signifikansinya ( $\alpha$ ) ditetapkan 5%, artinya tingkat signifikansi F hitung  $>$  F tabel, atau positif dan negatif. Nilai  $< 0,05$  yang berarti signifikan, hal ini berarti model regresi sudah sesuai dan dapat digunakan sebagai alat analisis.

#### Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2011), uji statistik  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji  $t$  dilakukan dengan membandingkan *signifikan t* hitung dengan  $t$  tabel dengan ketentuan :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  yang berarti *signifikan*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa data rasio. Seluruh data pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari hasil pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner terkait persepsi auditor yang bekerja pada KAP baik pada jenjang

auditor junior, auditor senior, manajer maupun partner yang berlokasi di Kota Semarang yang sudah terdaftar pada buku Direktori Akuntan Publik Indonesia terkait dengan variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil pengumpulan data diperoleh jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 57 orang.

### Karakteristik

**Tabel 2.** Data Demografi

| Variabel      | Pengukuran | Frekuensi<br>(f) | Persentase<br>(%) |
|---------------|------------|------------------|-------------------|
| Jenis kelamin | Laki-laki  | 34               | 59,6              |
|               | Perempuan  | 23               | 40,4              |
| Usia          | 28-33      | 9                | 15,8              |
|               | 34-39      | 23               | 40,4              |
|               | 40-55      | 25               | 43,9              |
| Lama bekerja  | 1-5        | 9                | 15,8              |
|               | 6-10       | 26               | 45,6              |
|               | 11-15      | 22               | 38,6              |

Berdasarkan tabel 2, frekuensi masing-masing responden untuk perempuan sebanyak 23 orang (40,4%), untuk responden laki-laki sebanyak 34 orang (59,6%). Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, dengan sebaran usia antara 28-33 tahun sebanyak 9 orang (15,8%), berusia 34-39 tahun sebanyak 23 orang (40,4%), dan berusia 40-55 tahun sebanyak 25 orang (43,9%), dengan demikian bahwa responden

dalam penelitian sebagian besar adalah usia 40-55 tahun (43,9%). Berdasarkan lama kerja, frekuensi masing-masing responden dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 9 orang (15,8%), lama kerja 6-7 tahun sebanyak 26 orang (45,6%), lama kerja 11-15 tahun sebanyak 22 orang (38,6%). Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden lama kerjanya 6-10 tahun sebesar 45,6%.

### Hasil Uji Instrumen

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

| Kode Pertanyaan                               | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Ket   |
|-----------------------------------------------|---------------------|--------------------|-------|
| <b>Kompetensi (X<sub>1</sub>)</b>             |                     |                    |       |
| Bergaul pada orang-orang yang setara          | 0,735               | 0,266              | valid |
| Rasa ingin tahu yang besar                    | 0,754               | 0,266              | valid |
| Mencari penyebab dari permasalahan            | 0,597               | 0,266              | valid |
| Menerima bahwa tidak ada solusi yang mudah    | 0,632               | 0,266              | valid |
| Mampu bekerja sama dalam tim                  | 0,621               | 0,266              | valid |
| <b>Tekanan waktu (X<sub>2</sub>)</b>          |                     |                    |       |
| Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu           | 0,486               | 0,266              | valid |
| Tekanan dari alokasi waktu yang sangat ketat. | 0,598               | 0,266              | valid |
| Anggaran waktu audit yang ketat               | 0,680               | 0,266              | valid |
| Adanya tekanan waktu                          | 0,697               | 0,266              | valid |
| Tekanan waktu dapat meningkatkan kinerja      | 0,648               | 0,266              | valid |
| <b>Konflik peran (X<sub>3</sub>)</b>          |                     |                    |       |
| Bekerja dengan dua kelompok atau lebih        | 0,692               | 0,266              | valid |
| Pernah ngalanggar aturan                      | 0,776               | 0,266              | valid |
| Pekerjaan yang saling bertentangan            | 0,754               | 0,266              | valid |
| Melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima   | 0,821               | 0,266              | valid |
| Menerima penugasan didukung material          | 0,808               | 0,266              | valid |
| <b>Pengalaman (X<sub>4</sub>)</b>             |                     |                    |       |

|                                               |       |       |       |
|-----------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Mengerti bagaimana menghadapi pemeriksaan     | 0,682 | 0,266 | valid |
| Tugas audit membutuhkan ketelitian            | 0,774 | 0,266 | valid |
| Semakin menambah keterampilan                 | 0,779 | 0,266 | valid |
| Kekeliruan menghambat kinerja                 | 0,762 | 0,266 | valid |
| Tugas memberikan kesempatan untuk belajar     | 0,645 | 0,266 | valid |
| <b>Stres kerja (Z)</b>                        |       |       |       |
| Tidak jelas dengan tanggung jawab pekerjaan   | 0,783 | 0,266 | valid |
| Tugas yang diberikan terlalu susah            | 0,783 | 0,266 | valid |
| Menerima permintaan dua pihak                 | 0,742 | 0,266 | valid |
| Penjelasan yang harus dikerjakan tidak jelas  | 0,898 | 0,266 | valid |
| Melakukan banyak proyek yang tidak semestinya | 0,651 | 0,266 | valid |
| <b>Kinerja auditor (Y)</b>                    |       |       |       |
| Menyelesaikan lebih banyak pekerjaan          | 0,675 | 0,266 | valid |
| Memberikan usulan konstruktif                 | 0,782 | 0,266 | valid |
| Hasil pekerjaan dinilai bagus                 | 0,775 | 0,266 | valid |
| Menemukan cara meningkatkan prosedur audit    | 0,661 | 0,266 | valid |
| Memperbaiki hubungan dengan klien             | 0,702 | 0,266 | valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji validitas untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai  $r$  hasil antara 0,507-0,754, untuk variabel tekanan waktu menunjukkan nilai  $r$  hasil antara 0,486-0,697, untuk variabel konflik peran menunjukkan nilai  $r$  hasil antara 0,692-0,821, untuk variabel pengalaman menunjukkan nilai  $r$  hasil

antara 0,645-0,779, untuk variabel stres kerja menunjukkan nilai  $r$  hasil antara 0,651-0,898, untuk variabel kinerja auditor menunjukkan nilai  $r$  hasil antara 0,661-0,782. Hal ini menunjukkan menunjukkan nilai  $r$  hasil lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,266). Artinya semua pertanyaan yang digunakan adalah valid.

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| Variabel        | <i>cronbach alpha</i> | Nilai batas | Ket      |
|-----------------|-----------------------|-------------|----------|
| Kompetensi      | 0,690                 | 0,60        | reliabel |
| Tekanan waktu   | 0,601                 | 0,60        | reliabel |
| Konflik peran   | 0,829                 | 0,60        | reliabel |
| Pengalaman      | 0,781                 | 0,60        | reliabel |
| Stres kerja     | 0,825                 | 0,60        | reliabel |
| Kinerja auditor | 0,764                 | 0,60        | reliabel |

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel kompetensi sebesar 0,690, untuk variabel tekanan waktu sebesar 0,601, untuk variabel konflik peran sebesar 0,829, untuk variabel pengalaman sebesar 0,781, untuk variabel stres kerja

sebesar 0,825 dan untuk variabel kinerja auditor sebesar 0,764. Hal ini menunjukkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai batas (0,60). Artinya semua pertanyaan yang digunakan adalah reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas Data

|                                  | X1                | X2                  | X3                | X4                  | Z                   | Y                 |
|----------------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| N                                | 57                | 57                  | 57                | 57                  | 57                  | 57                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean              | 15.1754             | 14.6842           | 18.7018             | 17.9123             | 17.8596           |
|                                  | Std. Deviation    | 2.92845             | 2.87947           | 4.07065             | 3.29112             | 3.46121           |
| Most Extreme Differences         | Absolute          | .108                | .090              | .116                | .103                | .104              |
|                                  | Positive          | .108                | .088              | .080                | .072                | .073              |
|                                  | Negative          | -.077               | -.090             | -.116               | -.103               | -.100             |
| Test Statistic                   | .108              | .090                | .116              | .103                | .103                | .104              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           | .092 <sup>c</sup> | .200 <sup>c,d</sup> | .053 <sup>c</sup> | .200 <sup>c,d</sup> | .200 <sup>c,d</sup> | .191 <sup>c</sup> |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji normalitas data menunjukkan nilai *sign* untuk variabel kompetensi sebesar 0,092, untuk variabel tekanan waktu sebesar 0,200, untuk variabel konflik peran sebesar 0,053, untuk variabel pengalaman sebesar 0,200, untuk variabel stres kerja sebesar 0,200, untuk variabel kinerja

auditor sebesar 0,191. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *sig* lebih besar dari 0,05, artinya syarat kenormalan sebagai pengujian statistik dengan menggunakan regresi dapat terpenuhi.

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinieritas 1

| Model |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                                   |        |      |                         |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|       |            | B                           | Std. Error |                                   |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 33.286                      | 3.132      |                                   | 10.628 | .000 |                         |       |
|       | X1         | -.703                       | .131       | -.595                             | -5.386 | .000 | .042                    | 3.637 |
|       | X2         | -.209                       | .067       | -.174                             | -3.131 | .003 | .167                    | 5.994 |
|       | X3         | .219                        | .074       | .258                              | 2.968  | .005 | .068                    | 4.627 |
|       | X4         | -.323                       | .082       | -.307                             | -3.925 | .000 | .084                    | 1.873 |

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas ke 1 menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi sebesar 0,042, untuk variabel tekanan waktu sebesar 0,167, untuk variabel konflik peran sebesar 0,068 dan untuk variabel pengalaman sebesar 0,084. Nilai VIF untuk

variabel kompetensi sebesar 3,637, untuk variabel tekanan waktu sebesar 5,994, untuk variabel konflik peran sebesar 4,627 dan untuk variabel pengalaman sebesar 1,873. Hal tersebut menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, artinya variabel independen bebas multikolinearitas.

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolinieritas 2

| Table 1. Descriptive Statistics and Coefficients |            |                             |       |                                |        |      |                         |       |
|--------------------------------------------------|------------|-----------------------------|-------|--------------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                                            |            | Coefficients <sup>a</sup>   |       |                                |        | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                                                  |            | Unstandardized Coefficients |       | Standardized Coefficients Beta | t      |      | Tolerance               | VIF   |
|                                                  | B          | Std. Error                  |       |                                |        |      |                         |       |
| 1                                                | (Constant) | 19.215                      | 3.155 |                                | 6.090  | .000 |                         |       |
|                                                  | X1         | .190                        | .092  | .182                           | 2.067  | .044 | .027                    | 6.822 |
|                                                  | X2         | -.097                       | .041  | -.091                          | -2.352 | .023 | .140                    | 7.124 |
|                                                  | X3         | -.173                       | .045  | -.230                          | -3.825 | .000 | .058                    | 7.104 |
|                                                  | X4         | .272                        | .053  | .292                           | 5.130  | .000 | .065                    | 5.390 |
|                                                  | Z          | -.198                       | .078  | -.223                          | -2.521 | .015 | .027                    | 7.282 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas ke 2 menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi sebesar 0,027, untuk variabel tekanan waktu sebesar 0,140, untuk variabel konflik peran sebesar 0,058, untuk variabel pengalaman sebesar 0,065 dan untuk variabel stres kerja sebesar 0,027. Nilai VIF untuk

untuk variabel kompetensi sebesar 6,822, untuk variabel tekanan waktu sebesar 7,124, untuk variabel konflik peran sebesar 7,104, untuk variabel pengalaman sebesar 5,390 dan untuk variabel stres kerja sebesar 7,282. Hal tersebut menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, artinya variabel independen bebas multikolinearitas.

**Tabel 8.** Hasil Uji Heteroskedastisitas 1

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                                |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error |                                |        |      |
| 1                         | (Constant) | 33.286                      | 3.132      |                                | 10.628 | .000 |

|    |       |      |       |       |      |
|----|-------|------|-------|-------|------|
| X1 | -.003 | .131 | -.295 | -.386 | .060 |
| X2 | -.009 | .067 | -.174 | -.131 | .053 |
| X3 | .019  | .074 | .258  | .968  | .055 |
| X4 | -.023 | .082 | -.207 | -.925 | .062 |

a. Dependent Variable: Z

Hasil uji heteroskedastisitas 1 menunjukkan nilai *sign* untuk variabel kompetensi sebesar 0,060, untuk variabel tekanan waktu sebesar 0,053, untuk variabel konflik peran sebesar

0,055, untuk variabel pengalaman sebesar 0,062. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *sig* lebih besar dari 0,05, artinya syarat heteroskedastisitas sebagai pengujian statistik dengan menggunakan regresi dapat terpenuhi.

**Tabel 9.** Hasil Uji Heteroskedastisitas 2

| Model | Coefficients <sup>a</sup>   |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
|       | Unstandardized Coefficients |            |                                |       |      |
|       | B                           | Std. Error |                                |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 1.469      | 3.270                          | .449  | .655 |
|       | X1                          | -.023      | .095                           | -.200 | .814 |
|       | X2                          | -.015      | .043                           | -.134 | .720 |
|       | X3                          | .019       | .047                           | .236  | .683 |
|       | X4                          | -.018      | .055                           | -.179 | .745 |
|       | Z                           | -.052      | .081                           | -.542 | .526 |

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Hasil uji heteroskedastisitas 2 menunjukkan nilai *sign* untuk variabel kompetensi sebesar 0,814, untuk variabel tekanan waktu sebesar 0,720, untuk variabel konflik peran sebesar 0,683, untuk variabel pengalaman sebesar 0,745 dan untuk variabel stres

kerja sebesar 0,526. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *sig* lebih besar dari 0,05, artinya syarat heteroskedastisitas sebagai pengujian statistik dengan menggunakan regresi dapat terpenuhi.

### Hasil Analisis Regresi Berganda

**Tabel 10.** Hasil Analisis Regresi Berganda 1

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error |                                |        |      |
| 1     | (Constant)                  | 33.286     | 3.132                          | 10.628 | .000 |
|       | X1                          | -.703      | .131                           | -5.386 | .000 |
|       | X2                          | -.209      | .067                           | -3.131 | .003 |
|       | X3                          | .219       | .074                           | 2.968  | .005 |
|       | X4                          | -.323      | .082                           | -3.925 | .000 |

a. Dependent Variable: Z

Persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh antara variabel kompetensi, tekanan waktu, konflik peran, pengalaman terhadap stres kerja dalam penelitian ini adalah:

$$Z = 33,286 - 0,703 X_1 - 0,209 X_2 + 0,219 X_3 - 0,323 X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = stres kerja  
X<sub>1</sub> = kompetensi  
X<sub>2</sub> = tekanan waktu  
X<sub>3</sub> = konflik peran  
X<sub>4</sub> = pengalaman  
e = residual

Persamaan tersebut dapat

diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan 33,286, artinya jika variabel kompetensi, tekanan waktu, konflik peran dan pengalaman bernilai nol maka stres kerja akan bernilai 33,286 (positif). Hal tersebut berarti meskipun kompetensi, tekanan waktu, konflik peran dan pengalaman tidak ditingkatkan namun stres kerja tetap akan meningkat.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi sebesar -0,703 dan nilai *sign* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan ada pengaruh negatif

variabel kompetensi terhadap stres kerja. Artinya jika kompetensi semakin meningkat maka stres kerja semakin menurun.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel tekanan waktu sebesar -0,209 dan nilai *sign* sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan ada pengaruh negatif variabel tekanan waktu terhadap stres kerja. Artinya jika tekanan waktu semakin meningkat maka stres kerja semakin menurun.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel konflik peran sebesar 0,219 dan nilai *sign* sebesar 0,005. Hal ini

menunjukkan ada pengaruh positif variabel konflik peran terhadap stres kerja. Artinya jika konflik peran semakin meningkat maka stres kerja semakin meningkat.

5. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman sebesar -0,323 dan nilai *sign* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan ada pengaruh negatif variabel pengalaman terhadap stres kerja. Artinya jika pengalaman semakin meningkat maka stres kerja semakin menurun.

**Tabel 11.** Hasil Analisis Regresi Berganda 2

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error |                                |        |      |
| 1     | (Constant)                  | 19.215     | 3.155                          | 6.090  | .000 |
|       | X1                          | .190       | .092                           | 2.067  | .044 |
|       | X2                          | -.097      | .041                           | -2.352 | .023 |
|       | X3                          | -.173      | .045                           | -3.825 | .000 |
|       | X4                          | .272       | .053                           | 5.130  | .000 |
|       | Z                           | -.198      | .078                           | -2.521 | .015 |

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh antara variabel kompetensi, tekanan waktu, konflik peran, pengalaman terhadap stres kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Z = 19,215 + 0,190 X_1 - 0,097 X_2 - 0,173 X_3 + 0,272 X_4 - 0,198 Z + e$$

Keterangan :

- Z = stres kerja  
 X<sub>1</sub> = kompetensi  
 X<sub>2</sub> = tekanan waktu  
 X<sub>3</sub> = konflik peran  
 X<sub>4</sub> = pengalaman  
 e = residual

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan 19,215, artinya jika variabel kompetensi, tekanan waktu, konflik peran, pengalaman dan stres bernilai nol maka kinerja auditor akan bernilai 19,215 (positif). Hal tersebut berarti meskipun kompetensi dan pengalaman tidak ditingkatkan serta tekanan waktu, konflik peran dan stres kerja meningkat namun kinerja auditor tetap akan meningkat.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi sebesar 0,190 dan nilai *sign* sebesar 0,044. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif variabel kompetensi terhadap kinerja auditor. Artinya jika kompetensi semakin meningkat maka kinerja auditor semakin meningkat.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel tekanan waktu sebesar -0,097 dan nilai *sign* sebesar 0,023. Hal ini menunjukkan ada pengaruh negatif variabel tekanan waktu terhadap kinerja auditor. Artinya jika tekanan waktu semakin meningkat maka kinerja auditor semakin menurun.

4. Nilai koefisien regresi untuk variabel konflik peran sebesar -0,173 dan nilai *sign* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan ada pengaruh negatif variabel konflik peran terhadap kinerja auditor. Artinya jika konflik peran semakin meningkat maka kinerja auditor semakin menurun.

5. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman sebesar 0,272 dan nilai *sign* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif variabel pengalaman terhadap kinerja

auditor. Artinya jika pengalaman semakin meningkat maka kinerja auditor semakin meningkat.

6. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar -0,198 dan nilai *sign* sebesar 0,015. Hal ini menunjukkan ada pengaruh negatif

variabel stres kerja terhadap kinerja auditor. Artinya jika stres kerja semakin meningkat maka kinerja auditor semakin menurun.

### Hasil Uji *Goodness of Fit* (Uji Model)

**Tabel 12.** Hasil Koefisien Determinasi 1

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .986 <sup>a</sup> | .973     | .971              | .58826                     |

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya nilai determinasi ( $Adj.R^2$ ) hasil hitung adalah sebesar 0,971. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), tekanan waktu ( $X_2$ ), konflik peran ( $X_3$ )

dan pengalaman ( $X_4$ ), dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel stres kerja ( $Z$ ) sebesar 97,1%, dimana sisanya yaitu sebesar 2,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Tabel 13.** Hasil Koefisien Determinasi 2

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .995 <sup>a</sup> | .989     | .988              | .33272                     |

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X4, X3, X1

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya nilai determinasi ( $Adj.R^2$ ) hasil hitung adalah sebesar 0,988. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ),

tekanan waktu ( $X_2$ ), konflik peran ( $X_3$ ) dan pengalaman ( $X_4$ ) dan stres kerja ( $Z$ ), dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja auditor ( $Y$ ) sebesar 98,8%, di mana sisanya yaitu sebesar 1,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Tabel 14.** Hasil Uji F (1)

| ANOVA |            |                |    |             |         |                   |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1     | Regression | 652.883        | 4  | 163.221     | 471.666 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 17.995         | 52 | .346        |         |                   |
|       | Total      | 670.877        | 56 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kompetensi ( $X_1$ ), tekanan waktu ( $X_2$ ), konflik peran ( $X_3$ ) dan pengalaman ( $X_4$ ) secara bersama-sama terhadap stres kerja ( $Z$ ). Berdasarkan hasil penelitian

menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (471,674) >  $F_{tabel}$  (2,550) dan  $sign$  (0,000) <  $sign \alpha$  (0,05), artinya ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi ( $X_1$ ), tekanan waktu ( $X_2$ ), konflik peran ( $X_3$ ) dan pengalaman ( $X_4$ ) terhadap stres kerja ( $Z$ ) secara bersama-sama.

**Tabel 15.** Hasil Uji F (2)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 519.828        | 5  | 103.966     | 939.151 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 5.646          | 51 | .111        |         |                   |
|                    | Total      | 525.474        | 56 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X4, X3, X1

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kompetensi ( $X_1$ ), tekanan waktu ( $X_2$ ), konflik peran ( $X_3$ ), pengalaman ( $X_4$ ) dan stres kerja ( $Z$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja auditor ( $Y$ ). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (939,151)  $> F_{tabel}$  (2,553) dan  $sign$

(0,000)  $< sign \alpha$  (0,05), artinya ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi ( $X_1$ ), tekanan waktu ( $X_2$ ), konflik peran ( $X_3$ ), pengalaman ( $X_4$ ) dan stres kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja auditor ( $Z$ ) secara bersama-sama.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 16. Hasil Uji t (1)**

| Model | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                                   |       |        |      |
|-------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|--------|------|
|       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig.   |      |
|       | B                           | Std. Error |                                   |       |        |      |
| 1     | (Constant)                  | 33.286     | 3.132                             |       |        |      |
|       | X1                          | -.703      | .131                              | -.595 | -5.386 | .000 |
|       | X2                          | -.209      | .067                              | -.174 | -3.131 | .003 |
|       | X3                          | .219       | .074                              | .258  | 2.968  | .005 |
|       | X4                          | -.323      | .082                              | -.307 | -3.925 | .000 |

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan hasil uji t, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap stres kerja diperoleh nilai t hasil (-5,386)  $< t$  tabel (-1,674) dan sig sebesar 0,000  $< \alpha$  (0,05). Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kompetensi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.
2. Pengaruh tekanan waktu terhadap stres kerja diperoleh nilai t hasil (-3,131)  $< t$  tabel (-1,674) dan sig sebesar 0,003  $< \alpha$  (0,05). Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya tekanan waktu berpengaruh negatif signifikan

terhadap stres kerja.

3. Pengaruh konflik peran terhadap stres kerja diperoleh nilai t hasil (2,968)  $> t$  tabel (1,674) dan sig sebesar 0,005  $< \alpha$  (0,05). Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.
4. Pengaruh pengalaman terhadap stres kerja diperoleh nilai t hasil (-3,925)  $< t$  tabel (-1,674) dan sig sebesar 0,000  $< \alpha$  (0,05). Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya pengalaman berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.

**Tabel 17. Hasil Uji t (2)**

| Model |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                                | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta |        |      |
|       |            | B                           | Std. Error |                                |        |      |
| 1     | (Constant) | 19.215                      | 3.155      |                                | 6.090  | .000 |
|       | X1         | .190                        | .092       | .182                           | 2.067  | .044 |
|       | X2         | -.097                       | .041       | -.091                          | -2.352 | .023 |
|       | X3         | -.173                       | .045       | -.230                          | -3.825 | .000 |
|       | X4         | .272                        | .053       | .292                           | 5.130  | .000 |
|       | Z          | -.198                       | .078       | -.223                          | -2.521 | .015 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor diperoleh nilai t hasil (2,067)  $> t$  tabel (1,674) dan sig sebesar 0,044  $< \alpha$  (0,05). Hal ini

menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor diperoleh nilai t hasil (-

2,352) < t tabel (-1,674) dan sig sebesar  $0,023 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya tekanan waktu berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor.

3. Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor diperoleh nilai t hasil (-3,825) < t tabel (-1,674) dan sig sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor.

4. Pengaruh pengalaman terhadap

kinerja auditor diperoleh nilai t hasil (5,130) > t tabel (1,674) dan sig sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

5. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor diperoleh nilai t hasil (-2,521) < t tabel (-1,674) dan sig sebesar  $0,005 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor.

### Hasil Sobel Test

**Tabel 12.** Hasil Uji Sobel Test

| Variabel           | koef. Regresi |        | std. error |       | elemen sobel |            |           |           | pengaruh     |          | Keputusan        |
|--------------------|---------------|--------|------------|-------|--------------|------------|-----------|-----------|--------------|----------|------------------|
|                    | y             | z      | y          | z     | x1-z<br>(a)  | z-y<br>(b) | SE<br>(a) | SE<br>(b) | tdk langsung | langsung |                  |
| Kompetensi (x1)    | 0,190         | -0,703 | 0,092      | 0,131 | -0,703       | -0,198     | 0,131     | 0,078     | 2,295        | 0,190    | z memediasi x1-y |
| Tekanan waktu (x2) | -0,097        | -0,209 | 0,041      | 0,067 | -0,209       | -0,198     | 0,067     | 0,078     | 1,969        | -0,097   | z memediasi x2-y |
| Konflik peran (x3) | -0,173        | 0,219  | 0,045      | 0,074 | 0,219        | -0,198     | 0,074     | 0,078     | 1,927        | -0,173   | z memediasi x3-y |
| Pengalaman (x4)    | 0,272         | -0,323 | 0,053      | 0,082 | -0,323       | -0,198     | 0,082     | 0,078     | 2,134        | 0,272    | z memediasi x4-y |
| Stres kerja (z)    | -0,198        | 0      | 0,078      | 0     | 0            |            | 0         |           |              | -0,198   |                  |

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

Hasil perhitungan uji sobel pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening diperoleh dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 2,295, karena nilai z yang diperoleh sebesar  $2,295 > 1,90$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

Hasil perhitungan uji sobel pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening diperoleh dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 1,969, karena nilai z yang diperoleh sebesar  $1,969 > -0,097$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor.

3. Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

Hasil perhitungan uji sobel pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening diperoleh dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 1,927, karena nilai z yang diperoleh sebesar  $1,927 > -0,173$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.

4. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

Hasil perhitungan uji sobel pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening diperoleh dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 2,134, karena nilai z yang diperoleh sebesar  $2,134 > 0,272$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor.

## Pembahasan

### Pengaruh kompetensi terhadap stres kerja

Pengaruh kompetensi terhadap stres kerja diperoleh nilai  $t$  hasil  $(-5,386) < t$  tabel  $(-1,674)$  dan  $\text{sig}$  sebesar  $0,000 < \alpha$   $(0,05)$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kompetensi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku adalah modal dasar untuk menghasilkan kinerja (Sedarmayanti, 2017). Penelitian oleh Adi *et.al.* (2018) menemukan pengaruh negatif dan signifikan, bahwa kompetensi karyawan yang tinggi akan mengurangi tingkat stres kerja. Ciptomulyono *et.al.* (2017) menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, pegawai akan mudah mengelola stres apabila memiliki kompetensi yang baik, dan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Suharti & Agung (2014), Lauda *et.al.* (2018) menemukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompetensi. Penelitian lainnya oleh Pramesthi *et.al.* (2020) dan Sahir *et.al.* (2019) menyatakan stres berpengaruh negatif terhadap kompetensi.

### Pengaruh tekanan waktu terhadap stres kerja

Pengaruh tekanan waktu terhadap stres kerja diperoleh nilai  $t$  hasil  $(-3,131) < t$  tabel  $(-1,674)$  dan  $\text{sig}$  sebesar  $0,003 < \alpha$   $(0,05)$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya tekanan waktu berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Teori atribusi menjelaskan hubungan tekanan waktu terhadap kualitas audit. Teori atribusi menjelaskan bahwa pencapaian audit yang berkualitas oleh auditor dipengaruhi faktor eksternal dan faktor internal. Hasil penelitian Pratiwi (2019) menunjukkan bahwa tekanan waktu berpengaruh negatif terhadap kualitas audit. Hasil ini menyatakan bahwa ketika auditor memiliki banyak pengalaman

akan membuat auditor semakin profesional sehingga batasan waktu tidak membuat kualitas auditnya menurun. Apabila auditor memiliki banyak pengalaman dalam melakukan audit, maka laporan audit yang dihasilkan akan berkualitas.

### Pengaruh konflik peran terhadap stres kerja

Pengaruh konflik peran terhadap stres kerja diperoleh nilai  $t$  hasil  $(2,968) > t$  tabel  $(1,674)$  dan  $\text{sig}$  sebesar  $0,005 < \alpha$   $(0,05)$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Tekanan kerja seorang auditor dalam melaksanakan audit bukan hanya untuk kepentingan klien semata melainkan juga untuk berdiri atas landasan kepercayaan masyarakat. Hasil penelitian Suryana (2013), Gunawan dan Ramadan (2012) dan Fanani dkk. (2007) menyatakan konflik peran memberikan pengaruh terhadap stres kerja. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan stres kerja seseorang.

### Pengaruh pengalaman terhadap stres kerja

Pengaruh pengalaman terhadap stres kerja diperoleh nilai  $t$  hasil  $(-3,925) < t$  tabel  $(-1,674)$  dan  $\text{sig}$  sebesar  $0,000 < \alpha$   $(0,05)$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya pengalaman berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Menurut (Manulang, 2004:15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sedangkan pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Ranupandojo, 2001). Terkait kondisi seorang yang bekerja, tentu akan

mengalami kondisi psikologisnya akan rentan terhadap stres dengan tekanan yang baru dirasakan dalam dunia pekerjaan. Semakin lama psikologis seseorang akan menjadi lebih tangguh dengan tekanan-tekanan yang terjadi dalam dunia kerja. Ada atau tidaknya pengalaman kerja berpengaruh terhadap stres kerja akan diuji lebih lanjut. Variabel pengalaman kerja mempengaruhi variabel independen yaitu stres kerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin sulit stres kerja terjadi pada diri pegawai (Rumaningsih, 2011).

### **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor**

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor diperoleh nilai  $t$  hasil  $(2,067) > t$  tabel  $(1,674)$  dan sig sebesar  $0,044 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Kompetensi merupakan kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki dalam melakukan audit. Kompetensi yang dibutuhkan dalam melakukan audit yaitu pengetahuan dan kemampuan. Auditor harus memiliki pengetahuan untuk memahami entitas yang diaudit dan juga kemampuan untuk bekerja sama dalam tim serta dapat menganalisa permasalahan. Semakin tinggi kompetensi seorang auditor, maka kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor akan semakin akurat. Berdasarkan penelitian Dewi & Budiarta (2015). Faktor yang menjadi penyebab kompetensi tidak berpengaruh pada kualitas audit adalah responden sebagian besar adalah auditor junior.

### **Pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor**

Pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor diperoleh nilai  $t$  hasil  $(-2,352) < t$  tabel  $(-1,674)$  dan sig sebesar  $0,023 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya tekanan waktu berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku

seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang dan kekuatan eksternal, yaitu faktor – faktor yang berasal dari luar diri seseorang (Suartana, 2010). Hasil penelitian (Dewi & Jayanti, 2021), menemukan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh tekanan anggaran waktu audit pada perilaku reduksi kualitas audit. Menurut Rohmanullah (2020) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kualitas audit. Ketika auditor merasa stres dalam menjalankan tugas audit karena adanya tekanan waktu, maka auditor cenderung untuk melakukan tindakan fungsional audit atau disfungsional audit (Lestari, 2019).

### **Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor**

Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor diperoleh nilai  $t$  hasil  $(-3,825) < t$  tabel  $(-1,674)$  dan sig sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Keterkaitan hubungan antara konflik peran didasari oleh teori peran (role theory). Konflik peran terjadi saat munculnya peran-peran yang saling bertentangan yang harus dilakukan oleh individu sebagai anggota dalam sebuah organisasi (Koo dan Sim, 1999). Konflik peran yang dialami oleh auditor dapat merusak independensi dan kemampuan auditor untuk melakukan audit yang wajar. Apabila auditor untuk tetap mempertahankan sikap etis profesional mereka, maka akan membahayakan posisi auditor internal tersebut, sehingga auditor menjadi rentan terhadap tekanan dari manajemen dan mengakibatkan menurunnya komitmen independensi (Koo dan Sim, 1999). Fanani dkk. (2008), hasil penelitiannya menunjukkan Konflik peran berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor**

Pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor diperoleh nilai  $t$  hasil  $(5,130) > t$  tabel  $(1,674)$  dan sig sebesar

$0,000 < \alpha$  (0,05). Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Teori Atribusi yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaannya, berkaitan dengan pengalaman kerja. Haditono dalam Fachruddin dan Handayani (2017) mengatakan bahwa pengalaman adalah suatu proses belajar dari pendidikan formal dan nonformal dan memberikan kontribusi bagi perkembangan perilaku potensial, atau dapat diartikan sebagai proses yang mengarah pada pola perilaku yang lebih tinggi. Hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian oleh Fachruddin dan Handayani (2017) dan penelitian oleh Dewi dan Setyohadi (2019) membuktikan bahwa pengalaman kerja auditor memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

#### **Pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor**

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor diperoleh nilai  $t$  hasil (-2,521)  $< t$  tabel (-1,674) dan sig sebesar  $0,005 < \alpha$  (0,05). Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Stres kerja (job stres) diartikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi individu yang disebabkan oleh hal-hal yang tidak nyaman, tidak diinginkan, atau dianggap sebagai ancaman di tempat kerja (Montgomery dkk. 2006). Kondisi ini juga dapat dialami auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di berbagai negara. Auditor biasanya menghadapi pekerjaan yang banyak dan dalam waktu yang terbatas. Tekanan pekerjaan yang tinggi memaksa auditor untuk bekerja lebih keras sehingga menimbulkan stres kerja. Apabila auditor tidak dapat mengontrol stres kerja yang dialami, maka akan mempengaruhi kualitas hasil kerjanya (Hsieh & Wang, 2012). Dwiyantri (2010) melakukan penelitian bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

#### **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening**

Hasil perhitungan uji sobel pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening diperoleh dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai  $z$  sebesar 2,295, karena nilai  $z$  yang diperoleh sebesar  $2,295 > 1,190$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor. Keberadaan kompetensi sebagai bekal individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang akan mengurangi stres kerja yang dialaminya di tempat bekerja karena mereka memiliki kemampuan dalam mengelola pekerjaannya, sehingga dengan demikian kinerja yang ditunjukkan akan menjadi semakin tinggi. Cahyaningrat *et.al.* (2016) menemukan adanya pengaruh signifikan dan positif dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Lauda *et.al.* (2018) dan Putra Surya (2018) menyatakan stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompetensi. Adi *et.al.* (2018) menemukan bahwa kompetensi karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja, serta kompetensi mampu mempengaruhi kinerja pegawai dan stres kerja serta stres kerja menurut mampu mempengaruhi kinerja. Pramesthi *et.al.* (2020) menemukan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening**

Hasil perhitungan uji sobel pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening diperoleh dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai  $z$  sebesar 1,969, karena nilai  $z$  yang diperoleh sebesar  $1,969 > -0,097$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor. Teori atribusi

menjelaskan proses seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Teori atribusi menunjukkan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian (Dewi & Jayanti, 2021), yang menemukan bahwa stress kerja mampu memediasi pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja audit. Rohmanullah (2020) mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja audit.

### **Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening**

Hasil perhitungan uji sobel pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening diperoleh dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai  $z$  sebesar 1,927, karena nilai  $z$  yang diperoleh sebesar  $1,927 > -0,173$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Ming-Tien dan Chia-Mei (2005), konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan individu didalam organisasi dengan orang lain didalam dan diluar organisasi. Konflik peran terjadi saat munculnya peran-peran yang saling bertentangan yang harus dilakukan oleh individu sebagai anggota dalam sebuah organisasi (Koo dan Sim, 1999). Robbins (2015) menyatakan "*the public accounting profession has been characterized as one which has the potential for conflict and ambiguity*" dengan kata lain profesi akuntan publik dikarakteristikan sebagai salah satu profesi yang potensial untuk konflik dan ketidakjelasan peran. Selanjutnya Fogarty *et.al* (2000); Almer dan Kaplan (2002) menambahkan satu elemen dari tekanan peran yaitu kelebihan peran. Ketiga dimensi tekanan peran berpengaruh positif terhadap stres kerja akuntan atau auditor.

### **Pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening**

Hasil perhitungan uji sobel pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor dengan stres kerja sebagai variabel intervening diperoleh dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai  $z$  sebesar 2,134, karena nilai  $z$  yang diperoleh sebesar  $2,134 > 0,272$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kompetensi, tekanan waktu, konflik kerja dan pengalaman pengalaman berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Kompetensi, tekanan waktu, konflik kerja, pengalaman pengalaman dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Stres kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi, tekanan waktu, konflik kerja dan pengalaman pengalaman terhadap kinerja auditor.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, 2018. Karakteristik Komite Audit, Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Universitas Sebelas Maret*, Vol. 16, No. 1, Hal: 1-13.
- Afifah, 2015. Pengaruh Etika Auditor terhadap Kemampuan Mendeteksi Praktik Akuntansi Kreatif di Kota Makassar. *Jurnal Universitas Negeri Makassar*. Vol 1. No. 2. Hal 1-13.
- Agatha, 2020. Pengaruh Persepsi Stres Kerja dan Motivasi Auditor terhadap Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Surabaya.
- Angeliani, 2023. Pengaruh Kemampuan Auditor Forensik, Pengalaman Auditor, dan Tekanan Waktu Audit terhadap Kinerja auditor. *Jurnal*

- Ikraith-Ekonomika* Vol 6, No 1, Hal 76-81.
- Anggriawan, 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Skeptisme Profesional, dan Tekanan Waktu Terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Fraud (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DIY). *Jurnal Nominal*, 3 (2), 101-116.
- Apriliyanti, 2018. Dampak Profesionalisme, Integritas, Kompetensi, dan Independensi pada Kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *Jurnal Akuntansi* Vol. 31. No. 2. Hal 1-13.
- Ariningsih *et.al.*, 2017. Pengaruh Independensi, Tekanan Anggaran Waktu, Risiko Audit, dan Gender Pada Kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1545-1574.
- Baskoro, 2023. Peran etika auditor sebagai moderasi determinan Kinerja auditor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 7 No. 3, Hal. 1-10.
- Chrismardani, Yustina, 2016. Theory of Planned Behavior sebagai Prediktor Intensi Berwirausaha, *Kompetensi* Vol. 10, No. 1, Hal : 90-103.
- Dewi dan Jayanti, 2021. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Pada Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Perilaku Reduksi Kinerja auditor. *Jurnal KRISNA:Kumpulan Riset Akuntansi*; Vol. 13,No. 1, Hal. 25-30.
- Fachruddin dan Handayani, 2017. Pengaruh Fee Audit, Pengalaman Kerja, dan Independensi Auditor terhadap Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*: Vol. 3, No. 2, ISSN: 2503-0337.
- Ibrohim, 2023. Pengaruh Tekanan Waktu, Konflik Peran dan Integritas terhadap Kinerja auditor dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Owner: *Riset & Jurnal Akuntansi*. Vol. 7, No. 1, Hal. 1-12.
- Jamaluddin & Syarifuddin, 2015. Ambiguitas dan Konflik Peran Serta Independensi Sebagai Determinan Kinerja auditor Internal. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, Vol. 5, No. 3, Hal. 421-431.
- Jatmiko, 2014. Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja terhadap Kinerja auditor. *EFEKTIF. Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 5 No. 1, hal 1-18.
- Junitra, 2022. Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Tekanan Waktu terhadap Kinerja auditor dengan Skeptisme Profesional Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*. Vol. 2 No. 2. hal : 1551-1560 e-ISSN 2339-0840.
- Jusup, 2017. *Jasa Audit dan Assurance 2: Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas hasil Audit (Studi Kasus Pada Auditor Inspektorat Kota/Kabupaten di Jawa Tengah). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Khurun In, 2017. Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kinerja auditor dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol. 8, No. 8, Hal. 1-15.
- Kurniawati & Rintasari, 2015. Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, *Locus of Control*, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal REKSA: Rekayasa Keuangan, Syariah dan Audit*, Vol. 4. No. 2, Hal. 113-129.
- Lismawati., Marietza, F., Yuliana, C. 2021. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja auditor Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1).
- Litania, 2019. Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Stres Kerja, dan Kinerja auditor Inspektorat

- Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, Vol. 9, No. 3, Hal. 199-214.
- Manurung, Hardika, Mulyati, & Saudi, 2018. Workload, Tenure Auditor and Industrial Specialization Auditors on Audit Quality with audit Committee as Moderating. *International Journal of Engineering and Technology*, 7(3.4 Special Issue 34), 257-260.
- Molina dan Wulandari, 2018. Pengaruh Pengalaman, Beban Kerja, dan Tekanan Waktu Terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Ilmu Akuntansi* Vol. 16, No. 2. Hal. 43-55.
- Morissan. 2018. *Manajemen Publik Relations*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Mulyani & Yuliza, A. 2018. Pengaruh Profitabilitas, Opini Audit, Ukuran KAP Dan Lamanya Perusahaan Menjadi Klien KAP Terhadap Audit Delay Tahun 2015-2017. *AKPEM: Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Akuntansi Pemerintahan*, Vol. 1, No. 1, Hal: 1-5.
- Narwan, 2023. Pengaruh Komunikasi Audit dan Kompetensi Auditor terhadap Kinerja auditor dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Kantor Inspektorat Kota Payakumbuh. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* (Jepma) Vol. 3, No. 2 Hal. 270-283.
- Nugraha, & Dri, (2018). *Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, Independensi, Dan Pengalaman Terhadap Kinerja auditor Pada Bpkp Provinsi Bengkulu*. Universitas Bengkulu.
- Oklivia & Marlinah, 2014. Pengaruh Time Budged Pressure dan Skeptisisme Profesional Auditor terhadap Kinerja auditor. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, Vol. 1, No. 4, Hal. 1933-1940
- Pramesthi, Hartati dan Rahatmawati, 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Stres Kerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 17, No.1, Hal. 47-60.
- Pratiwi, 2021. Peran Independensi, Tekanan Waktu, Kompleksitas Tugas, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja auditor. *InFestasi*, Vol. 15, No. 2, Hal: 136-146
- Putri, 2023. Pengaruh Audit Tenure dan Pengalaman Audit terhadap Kinerja auditor dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol. 6 No. 3, Hal :1-7
- Ramadhan, 2023. Pengaruh Objektivitas Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja auditor. *Jurnal Ekonomi Trisakti* Vol. 3 No. 1 April 2023 : Hal : 2011-2020
- Retnowati, 2019. Pengaruh Keahlian Audit, Kompleksitas Tugas, dan *Locus of Control* terhadap *Audit Judgment*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rosally dan Jogi, 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja auditor. *Business Accounting Review*, Vol. 4. No 1, Hal: 31-40.
- Santoso, Rayhan Bagas Putra, 2023. Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia (LPEI) DKI Jakarta). *Skripsi*, STIE Indonesia Banking School.
- Sari dan Suryanawa, 2016. Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja auditor dengan Tekanan Waktu Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol.15, No, 2, Hal: 1392-1421
- Sari, 2023. Pengaruh *Client Importance*, Spesialisasi Industri Auditor dan

- Workload* terhadap Kinerja auditor Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode Tahun 2016-2018. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol. 16, No. 2, Hal. 99-114.
- Sugianto, 2019. *Kronologi Laporan Keuangan Garuda, dari Untung Jadi “Buntung.”* <https://finance.detik.com/bursa-dan-valas/d-4640204/kronologilaporan-keuangan-garuda-dari-untung-jadi-buntung>.
- Suhitha, dan Rara,. 2022. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Independensi terhadap Kinerja auditor dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, Vol. 3 No.1, Hal: 34-39.
- Syamsuri, 2023. Dampak Kompleksitas Audit, Fee Audit dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja auditor *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. Vol. 7 No. 1, 2023.
- Tessa, 2016. Fraudulent Financial Reporting: Pengujian Teori Fraud Pentagon pada Sektor Keuangan dan Perbankan di Indonesia”. *Journal of Simposium Nasional Akuntansi XIX*, Lampung.
- Yan & Xie, 2016. How Does Auditors' Work Stres Affect Audit Quality? Empirical Evidence from the Chinese Stock Market. *China Journal of Accounting Research*, Vol. 9. No. 4. Hal : 305-319.