

PENGARUH AMBIGUITAS PERAN DAN KELEBIHAN BEBAN PERAN PADA KINERJA AUDITOR INTERN PEMERINTAH DIMODERASI KECERDASAN EMOSIONAL

Efrita Wulandari¹, Muhammad Nuryatno²

Universitas Trisakti, Indonesia

Email: efrita.w@gmail.com, nuryatno@trisakti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris adanya ambiguitas peran dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor internal pemerintah di Indonesia, dengan kecerdasan emosional sebagai pemoderasinya. Subjek penelitian adalah auditor internal yang bekerja pada instansi pemerintah Indonesia, dengan jumlah sampel sebanyak 114 orang yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Teknik analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dan SPSS versi 29 digunakan untuk menguji hipotesis. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini, ambiguitas peran dan kelebihan peran mempunyai dampak negatif terhadap kinerja auditor. Kecerdasan emosional dapat melemahkan pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor, namun tidak terbukti melemahkan pengaruh role overflow terhadap kinerja auditor. Ketika seorang individu mengalami ambiguitas peran dan kelebihan peran, kinerjanya cenderung menurun. Namun semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional individu maka pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor semakin menurun.

Kata kunci: Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, Kecerdasan Emosional, Kinerja Auditor, Auditor Internal Pemerintah

Abstract

This study aims to empirical of role ambiguity and role overload on the performance of internal government auditors in Indonesia, with emotional intelligence as a moderating. The research subjects are internal auditors working in Indonesian government agencies, with a sample size of 114 individuals selected through purposive sampling technique. The multiple regression analysis techniques used in this research and SPSS version 29 are used to test the hypotheses. According to the analysis of the data in this research, role ambiguity and role overload have a negative impact on the performance of auditors. Emotional intelligence can weaken the influence of role ambiguity on auditor performance, but it is not proven to weaken the influence of role overload on auditor performance. When an individual experiences role ambiguity and role overload, their performance tends to decrease. However, the higher the level of emotional intelligence of the individual, the influence of role ambiguity on auditor performance decreases.

Keywords: Role Ambiguity, Role Overload, Emotional Quotient, Auditor Performance, Government Internal Auditor

Pendahuluan

Pengumuman oleh *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2020 bahwa *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) telah menjadi pandemi yang berdampak signifikan terhadap kehidupan masyarakat di seluruh dunia. Setelah mengeluarkan Instruksi Nomor 4 Tahun 2020 untuk *refocussing* anggaran, Presiden Republik Indonesia bergerak cepat dalam rangka percepatan penanganan COVID-19. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dipercaya untuk mengawasi proses pengadaan barang dan jasa pemerintah yang bermuara pada penambahan beban kerja, menurut Menteri Keuangan (Sri Mulyani). Hal ini dikarenakan, auditor harus memperkuat pengawasan mengingat langkah-langkah pemerintah selama pandemi dalam rangka menutup pengeluaran negara yang diperlukan, termasuk meningkatkan defisit anggaran negara (Suryowati, 2020).

Tujuan audit internal, menurut *International Professional Practices Framework* (IPPF) yang diterbitkan oleh *The Institute of Internal Auditors* (IIA), adalah untuk melindungi dan meningkatkan nilai organisasi dengan memberikan penjaminan, nasihat, dan wawasan berbasis risiko yang tidak bias. Beberapa atribut harus dimiliki oleh seorang auditor internal agar peran pemberian nasihat atau advisinya dapat mencapai tingkatan *Trusted Advisor* (Chambers, 2017) antara lain profesionalitas, relasi, dan personal. Seorang auditor rentan terhadap *role stress* atau tekanan peran saat bekerja dengan pihak yang berbeda yang memiliki keinginan dan harapan yang berbeda (Sari, Suwandi, & Amalia, 2018). *Role stress* adalah situasi pada saat seorang auditor kesulitan memahami hal-hal yang dituntut dari pekerjaannya dan pemilihan pengambilan tugas yang berbeda (Sugiarmini dan Datrini, 2017). *Role stress* akan berdampak pada kinerja auditor maupun lingkungan tempatnya bekerja. Konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan peran adalah semua bentuk stres peran yang dapat memengaruhi auditor (Fogarty, Singh, Rhoads, & Moore, 2000).

Kinerja auditor secara signifikan dipengaruhi oleh *role overload* (Islami & Sukarmanto, 2020). Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Layn dan Atawarman (2020). Pelaksanaan peran auditor dalam kegiatan *assurance* dan *consulting* dengan objek yang sama, dalam beberapa titik memberikan dilema dan kebingungan pada auditor untuk memilih peran mana yang harus diutamakan. Auditor internal harus mendukung pencapaian tujuan organisasi namun harus tetap bersikap objektif dan independen. Penelitian Husain et al. (2022) menunjukkan bahwa peran yang ambigu dapat mengurangi kinerja auditor. Sedangkan dalam penelitian Maheswari et al. (2019), diungkapkan bahwa peran yang ambigu atau samar dapat meningkatkan kinerja auditor.

Kinerja auditor intern pemerintah berperan penting dalam penjaminan efisiensi sistem dan administrasi pemerintahan guna mendorong perkembangan perekonomian suatu bangsa. Namun, auditor menghadapi banyak tekanan yang mempengaruhi proses kerja dan hasil kerja mereka sehari-hari (Johari, Ridzoan, & Zarefar, 2019). Dampak dari tekanan dalam pekerjaan bisa berbentuk negatif dan bisa juga positif. Hal tersebut dipengaruhi oleh cara individu memandang, menafsirkan, dan merespons tekanan serta faktor pemicu stres. Selain itu, kemampuan individu dalam mengelola emosi mereka

Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kelebihan Beban Peran pada Kinerja Auditor Intern Pemerintah Dimoderasi Kecerdasan Emosional

juga memainkan peran penting dalam mengubah hambatan menjadi tantangan yang meningkatkan kinerja. Dalam penelitian Ismail et al. (2015), dinyatakan bahwa kemampuan mengelola stres seseorang, berpengaruh positif signifikan pada kerjanya. Kemampuan individu untuk mengelola tekanan serta menyalurkan emosinya menjadi hal yang sangat bermanfaat dengan tanpa menghilangkan emosi yang dirasakan seseorang (Adila & Kurniawan, 2020). Dalam penelitian Husain et al. (2022) d bahwa, *emotional quotient* tidak konflik peran dan ambiguitas peran kinerja auditor. Namun dalam penelitian Wiguna (2014), *role ambiguity* dan kinerja auditor tidak memiliki hubungan dengan *emotional quotient*.

Studi ini diperlukan untuk memperoleh generalisasi tentang temuan studi dengan banyak faktor, mengingat latar belakang yang telah diberikan dan berbagai variasi hasil penelitian yang dibahas di atas.

Kahn et al. (1964) mengemukakan bahwa karakter individu penting ditonjolkan dalam rangka menjalankan tugas sosial sesuai dimana tempat seseorang di kelas masyarakat. Menurut Shaw dan Costanzo (1970), gagasan kunci pada teori peran adalah peran (*role*) itu sendiri. Konsep peran dan istilah perilaku yang terkait dengannya menjadi hal yang tak terpisahkan. Kedudukan seseorang dalam struktur sosial yang terdiri dari hak, kewajiban, wewenang, dan tanggung jawab ditunjukkan oleh fungsinya. Orang harus dapat memprediksi perilaku orang lain untuk terlibat dengan mereka. Prosedur dalam sistem sosial yang memungkinkan ini, merupakan fungsi dari peran. Setiap orang memiliki tanggung jawab, baik di kantor maupun di tempat lain. Perilaku yang berbeda diperlukan untuk setiap posisi. Di tempat kerja, seseorang dapat melakukan banyak peran.

Menurut Hardy dan Conway (1988), ketika kewajiban peran tidak jelas, sulit, kontradiktif, atau tidak mungkin dipenuhi, itu disebut tekanan peran. Tekanan peran, yang dengan kata lain digambarkan sebagai keadaan dimana setiap posisi memiliki harapan tertentu yang dipengaruhi oleh orang lain. Sulit untuk memerankan posisi tersebut karena ekspektasi ini seringkali kabur dan kontradiktif. *Role stress* dihasilkan dari perbedaan antara bagaimana setiap orang melihat kualitas kunci dari posisi mereka dan tekanan yang benar-benar dibebankan pada mereka oleh tanggung jawab tersebut (Gitosudarmo, 2017).

Metode

Penelitian dilakukan menggunakan teknik kuantitatif dengan strategi pelaksanaan melalui survei kepada para anggota asosiasi auditor intern pemerintah Indonesia dengan masa kerja lebih dari satu tahun dalam format elektronik. Rentang waktu data penelitian yang dilakukan adalah *one-shot period* pada tahun 2023 *sampling* seorang auditor, bekerja pada instansi pemerintah, serta telah menjalani profesi minimal satu tahun. Informasi primer dikumpulkan melalui 114 kuesioner yang disampaikan secara elektronik menggunakan metode *Maximum Likelihood Estimation* (MLE) yang dimana minimal data ialah berkisar antara 100-200 data pada data yang tidak diketahui secara pasti jumlahnya (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2022).

Auditor performance sebagai variabel dependen diukur dengan tiga dimensi yaitu: (a) volume pekerjaan; (b) kualitas pekerjaan; dan (3) periode penyelesaian (Goldwasser, 1993) dengan enam instrumen kuesioner yang dikembangkan oleh Adha dan Syarif (2022). *Role ambiguity* sebagai variabel independen diukur dengan dua dimensi yaitu perspektif proses bisnis internal dan perspektif kapasitas diri. Variabel independen selanjutnya adalah *role overload* dengan keterukuran dimensi rentang waktu, sumber daya manusia, dan kriteria penugasan. Kedua variabel independen tersebut diterjemahkan dengan instrumen kuesioner yang dikembangkan oleh Adha dan Syarif (2022) Tarmizi dan Dewantoro (2012). Seluruh pertanyaan dalam kuesioner memiliki lima skala *likert* (5 = sangat setuju; 1 = sangat tidak setuju)

Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda dilakukan pada data studi untuk mengevaluasi hipotesis. Variabel independen dan variabel dependen terhubung secara kausal. Ketika ada lebih dari dua variabel dalam persamaan regresi, pendekatan analisis berganda digunakan untuk analisis (Ghozali, 2018). Data yang dikumpulkan diolah dengan pengolahan statistik data yaitu *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Uji F, Uji T, dan Uji R² nilai signifikansi kurang dari 0,05.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_1*Z + \beta_4X_2*Z + \epsilon$$

Y = Auditor Performance

α = Nilai konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari *Role Ambiguity*

β_2 = Koefisien regresi dari *Role Overload*

β_3 = Koefisien regresi dari *Role Ambiguity* dengan moderasi

Kecerdasan Emosional

β_4 = Koefisien regresi dari *Role Overload* dengan moderasi Kecerdasan

Emosional

X_1 = *Role Ambiguity*

X_2 = *Role Overload*

Z = Kecerdasan Emosional

ϵ = Standar error

Sebanyak 114 responden telah memenuhi kriteria yang ditetapkan atas sampel yang diperlukan dalam penelitian. Seluruh responden berprofesi sebagai auditor intern pada instansi pemerintah dengan masa kerja lebih dari satu tahun.

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Role Ambiguity (X1)	114	2,00	5,00	4,083	0,666
Role Overload (X2)	114	1,00	5,00	3,312	0,896
Emotional Quotient	114	2,00	5,00	4,061	0,654

**Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kelebihan Beban Peran pada Kinerja Auditor Intern
Pemerintah Dimoderasi Kecerdasan Emosional**

(Z)					
Auditor Performance (Y)	114	2,00	5,00	4,177	0,632

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Hasil analisis pada Tabel 1, ditunjukkan bahwa rata-rata seluruh variabel lebih besar dari standar deviasi, hal ini berarti bahwa bias dalam variabel penelitian bernilai rendah.

Tabel 2 Uji Validitas Instrumen Variabel Independen

Kuesioner	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3
R Hitung	0,730	0,721	0,800	0,722	0,726	0,640	0,874	0,865	0,819
Keterangan	Valid								

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 3 Uji Validitas Instrumen Variabel Moderasi

Kuesioner	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5
R Hitung	0,727	0,674	0,711	0,671	0,706
Keterangan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 4 Uji Validitas Instrumen Variabel Dependen

Kuesioner	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
R Hitung	0,643	0,665	0,688	0,810	0,805	0,756

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Pada penelitian ini nilai r tabel adalah 0,1548. Kedua puluh item survei tersebut diketahui memiliki nilai r hitung lebih dari nilai r tabel berdasarkan informasi dari Tabel 2, Tabel 3, dan Tabel 4. Dengan demikian, seluruh hasil survei dapat dikatakan dan dapat dipercaya.

Tabel 5 Uji Reabilitas

Variabel	N	Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Role Ambiguity</i>	114	6	0,817	Reliabel
<i>Role Overload</i>	114	3	0,808	Reliabel
<i>Emotional Quotient</i>	114	5	0,732	Reliabel
<i>Auditor Performance</i>	114	6	0,793	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 yang menunjukkan dependabilitas semua instrumen variabel.

Tabel 6 Uji Normalitas

Normalitas	Sig	Hasil Analisis
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Terdistribusi Normal

Menurut hasil uji normalitas Tabel 6, nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian, distribusi semua data penelitian adalah normal.

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil Analisis
<i>Role Ambiguity</i>	0,370	2,706	Bebas Multikolinearitas
<i>Role Overload</i>	0,444	2,254	Bebas Multikolinearitas
<i>Emotional Quotient</i>	0,286	3,491	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Korelasi antar variabel dalam penelitian ini dibuktikan dengan pengujian *Variance Inflation Factor* (VIF). Temuan analisis data Tabel 6 mengungkapkan nilai VIF di bawah 10 dan toleransi di atas 0,1. Dapat disimpulkan, model terhindar dari gangguan multikolinearitas.

Tabel 8 Uji Heterokedastisitas

Variabel	Standar	Sig.	Hasil Analisis
<i>Role Ambiguity</i>	0,05	0,879	Bebas Heterokedastisitas
<i>Role Overload</i>	0,05	0,418	Bebas Heterokedastisitas
<i>Emotional Quotient</i>	0,05	0,182	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Sifat residu dalam model regresi penelitian ini diuji dengan Uji *Glejser* untuk membuktikan apakah terjadi heterogenitas atau homogenitas atas data penelitian. Nilai *absolute residual* penelitian pada Tabel 8 adalah lebih dari 0,05 yang berarti bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
0,554	0,538		1,880

Pengujian tingkat hubungan antar variabel penelitian pada Tabel 9, menunjukkan hasil bahwa pengaruh dari variabel independen penelitian hanya bisa menjelaskan

Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kelebihan Beban Peran pada Kinerja Auditor Intern Pemerintah Dimoderasi Kecerdasan Emosional

variabel dependen sebesar 53,8%, sedangkan 46,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
<i>Regression</i>	33,872	<0,001 b

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Hasil pengujian Tabel 10 mengindikasikan bahwa dengan signifikansi kurang dari 0,05 dan F hitung lebih tinggi dari F tabel (2,69), maka hipotesis diterima dan semua variabel secara bersama-sama mempengaruhi *auditor performance* secara signifikan.

Tabel 11 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Sig.
<i>(Constant)</i>	36,647	<0,001
<i>Role Ambiguity (X1)</i>	-0,215	0,004
<i>Role Overload (X2)</i>	-0,659	<0,001
<i>X1*Z</i>	-0,632	0,007
<i>X2*Z</i>	0,519	0,031

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Tingkat pengaruh variabel independen dan moderasi secara individual terhadap *auditor performance* dapat dilihat dengan Uji T. Berdasarkan informasi pada Tabel 11, nilai t hitung seluruh variabel lebih besar dari t tabel (1,65833) dengan signifikansi kurang dari 0,05. Disimpulkan bahwa H1, H2, dan H3 diterima, namun H4 ditolak.

Model regresi untuk pengujian ini yang didasarkan pada Tabel 11 adalah sebagai berikut.

$$Y = 36,647 - 0,215 - 0,659 - 0,632X1*Z + 0,519X2*Z + \varepsilon$$

Hipotesis pertama (H1) yang diterima adalah peran yang tidak pasti atau ambigu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja para auditor intern pemerintah di Indonesia dapat menurun ketika terjadi ambiguitas peran. Hasil penelitian ini mendukung Teori Penetapan Tujuan oleh Locke (1996) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tujuan dan kinerja individu yakni individu yang menetapkan tujuan khusus atau sulit cenderung bisa mencapai kinerja yang lebih baik dari individu yang menetapkan tujuan secara umum atau mudah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Islami dan Sukarmanto (2020) serta Husain *et al.* (2022).

Hipotesis selanjutnya yang diterima (H2) adalah *role overload* menurunkan kinerja auditor intern pemerintah. Teori Hardy dan Conway (1988) mengenai Tekanan Peran yang mengungkapkan bahwa kondisi struktur sosial dimana kewajiban peran menjadi samar, sulit, dan bertentangan dapat muncul pada seseorang didukung oleh hasil penelitian ini. Setiap orang dimungkinkan memiliki banyak peran berbeda yang

dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari (Kahn et al., 1964). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sahabuddin (2016) serta Islami dan Sukarmanto (2020).

Hipotesis ketiga yang diterima (H3) adalah bahwa *emotional quotient* memperlemah hubungan antara *role ambiguity* terhadap *auditor performance*. Hal ini berarti bahwa dampak negatif dari ambiguitas peran terhadap kinerja auditor dapat diturunkan oleh kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang. Hasil penelitian ini mendukung Teori Penetapan Tujuan oleh Locke (1996) yang menyatakan bahwa ketika seorang auditor memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dari kinerjanya, auditor akan tetap berusaha mematuhi aturan meskipun menghadapi tekanan dari berbagai pihak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ermawati, Sinarwati dan Sujana (2014) serta Ismail et al (2015).

Hipotesis keempat (H4) tidak diterima. *Emotional quotient* tidak terbukti menurunkan hubungan *role overload* terhadap kinerja auditor intern pemerintah di Indonesia. Beban kerja yang harus dipikul seseorang, berhubungan juga dengan beban kerja rekan sejawat dan unit yang menaunginya. Sehingga dimungkinkan, ketika seseorang mengalami kelebihan beban kerja, individu di sekitar orang tersebut juga sedang mengalami hal serupa. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan kelelahan fisik mental dan emosional. Ketika individu sadar bahwa ia memiliki beban kerja yang melebihi kemampuannya, dan ia telah mencoba berkomunikasi dengan rekan dan atasan mengenai kondisinya namun tidak mendapatkan respon yang diinginkan. Individu tersebut bisa mengalami demotivasi dan kinerjanya menjadi menurun karena orang disekitarnya tidak mampu mengurangi beban yang dialaminya. Pengembangan komunikasi yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya. Tujuan berkomunikasi adalah tercapainya saling pengertian antar pihak-pihak yang berkomunikasi. Hasil penelitian ini mendukung Teori Peran oleh Kahn et al. (1964) yang menyebutkan bahwa untuk berinteraksi dengan orang lain, individu memerlukan peran untuk mengantisipasi perilaku orang lain dalam sistem sosial. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Adha and Syarif (2022)

Kesimpulan

Studi ini telah mendapatkan bukti empiris bahwa *role ambiguity* dan *role overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor intern pemerintah di Indonesia. Hasil analisis juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional mampu menurunkan dampak dari *role ambiguity* terhadap *auditor performance*. Namun dari hasil analisis, didapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional tidak terbukti menurunkan pengaruh *role overload* terhadap *auditor performance*. Bagi instansi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan memberi pertimbangan dalam peningkatan kapabilitas dan pembinaan auditor intern dalam lingkup instansinya. Dan bagi auditor intern secara individu, hasil studi ini dapat memberikan gambaran bahwa dengan kecerdasan emosional yang baik, kinerja yang dihasilkan dimungkinkan bisa tetap baik walaupun terjadi *role ambiguity* dan *role overload*. Sehingga auditor dapat memetakan langkah-langkah selanjutnya untuk mengoptimalkan kinerja yang diharapkan. Beberapa kondisi yang membatasi

Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kelebihan Beban Peran pada Kinerja Auditor Intern Pemerintah Dimoderasi Kecerdasan Emosional

penyusunan penelitian sehingga mempengaruhi hasil akhir penelitian antara lain: (a) sebesar 46,2% variabel lain masih mungkin berpengaruh terhadap *auditor performance* berdasarkan pengujian koefisien determinasi, (b) metode yang digunakan hanya survei melalui kuesioner tanpa melakukan wawancara langsung kepada responden, sehingga dimungkinkan informasi yang disampaikan responden bersifat bias bergantung pada kondisi internal dan eksternal responden ketika mengisi kuesioner, (c) jumlah sampel penelitian yang kurang signifikan jika dibandingkan dengan jumlah seluruh auditor intern pemerintah di Indonesia. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambah variabel penelitian, melaksanakan wawancara pada responden yang *outlier*, dan pelaksanaan studi kasus sehingga signifikansi jumlah responden meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Wahyu Maulid, & Syarif, Darman. (2022). The Important Role of Emotional Intelligence in Supporting Auditor Performance. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(2), 347–361. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v5i2.331>
- Adila, Dina Rahma, & Kurniawan, Afif. (2020). Proses Kematangan Emosi Pada Individu Dewasa Awal yang Dibesarkan dengan Pola Asuh Orang Tua Permisif. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 5(1), 21. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v5i12020.21-34>
- Chambers, Richard F. (2017). *Trusted Advisors: Key Attributes of Outstanding Internal Auditors*. Florida: Internal Audit Foundation.
- Ermawati, Made Dewi, Sinarwati, Ni Kadek, & Sujana, Edy. (2014). Pengaruh Role Stress Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi UNDIKSHA*, 2(1).
- Fogarty, Timothy J., Singh, Jagdip, Rhoads, Gary K., & Moore, Ronald K. (2000). Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*, 12, 31–67.
- Ghozali, Imam. (2018). *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo. (2017). *Manajemen Pemasaran* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Goldwasser, Dan L. (1993). The Plaintiffs Bar Discusses Auditor Performance. *The CPA Journal*, 63(10), 48.
- Hair, Joseph F., Hult, G. Thomas, Ringle, Christian M., & Sarstedt, Marko. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hardy, Margaret E., & Conway, Mary E. (1988). *Role Theory: Perspectives for Health Professionals* (Margaret E. Hardy & Mary E. Conway, eds.). Appleton & Lange.
- Husain, Hamdan, Wawo, Andi, Anwar, Puspita Hardianti, Negeri, Universitas Islam, & Makassar, Alauddin. (2022). Pengaruh Role Conflict Dan Role Ambiguity Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi. *ISAFIR Islamic Accounting and Finance Review*, 3(2012), 40–53.
- Islami, Hafizuddin, & Sukarmanto, Edi. (2020). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding Akuntansi*, 6(2), 608–611.
- Ismail, Azman, Ghani, Ahmad Bashawir Abdul, Subhan, Muhammad, Joarder, Mohd Hasanur Raihan, & Ridzuan, Ahmad Azan. (2015). The relationship between stress and job satisfaction: An evidence from Malaysian peacekeeping mission.

**Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kelebihan Beban Peran pada Kinerja Auditor Intern
Pemerintah Dimoderasi Kecerdasan Emosional**

Mediterranean Journal of Social Sciences, 6(4), 647–655.
<https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s3p647>

Johari, Razana Juhaida, Ridzoan, Nordayana Sri, & Zarefar, Arumega. (2019). The influence of work overload, time pressure and social influence pressure on auditors' job performance. *International Journal of Financial Research*, 10(3), 88–106. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n3p88>

Kahn, R. ..., Wolfe, D. M., Quin, R. ..., Snoeck, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity*. Wiley.

Layn, Yuyunyuniarti, & Atarwaman, Rita J. D. (2020). *The Influence of Role Conflict, Role Ambiguity and Role Overload on Auditor Performance (Empirical Study at the BPK Representative Office of the Republic of Indonesia in Maluku Province)*. 1(1), 49–57. <https://doi.org/10.31098/ic-smart.v1i1.26>

Locke, Edwin A. (1996). Motivation Through Conscious Goal Setting. *Applied and Preventive Psychology*, 5(2), 117–124.

Maheswari, Ida Ayu Jiva, RM, Ketut Muliarta, Wiratmaja, I. Dewa Nyoman, & Wirasedana, I. Wayan Pradnyantha. (2019). The Effect of Role Conflict, Role Ambiguity, and Self Efficacy on Auditor Performance. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 7(2), 662–668.

Sahabuddin, Romansyah. (2016). Pengaruh Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah. *Jurnal Economix*, 4(1), 24–34.

Sari, Nur Rahmah, Suwandi, Mewen, & Amalia, Andi Nurul Izmi. (2018). Pengaruh Role Stress dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Auditor Dengan Aspek Psychological Well-Being Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, IV(1), 49–69.

Shaw, Marvin E., & Costanzo, Philip R. (1970). *Theories of Social Psychology*. McGraw-Hill.

Sugiarmini, Ni Luh Arlia, & Datrini, Luh Kade. (2017). Pengaruh Skeptisme Profesional, Independensi, Kompetensi, Etika, Dan Role Stress Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Bpk Ri Perwakilan Provinsi Bali. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1), 1–14.

Suryowati, Estu. (2020). Sri Mulyani Akui Pandemi Covid-19 Tambah Beban Kerja APIP.

Tarmizi, Rosmiarty, & Dewantoro, Gilang Suryo. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah Lampung. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 3(1), 39–54.

Wiguna, Meilda. (2014). *Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating*. 11(2), 503–519.