

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Audit

2.1.1.1 Definisi Audit

Arens et al. (2017) mengartikan audit sebagai akumulasi dan evaluasi bukti terhadap suatu informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang ditetapkan. Audit harus dilaksanakan oleh individu yang independen dan kompeten (Arens et. al., 2017). Sedangkan menurut Mulyadi (2014), audit adalah suatu proses yang sistematis untuk mengumpulkan dan mengevaluasi bukti tentang pernyataan mengenai aktivitas dan peristiwa akuntansi yang bertujuan untuk memastikan bahwa pernyataan tersebut sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta untuk menyampaikan hasil audit kepada pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan dua definisi yang telah disebutkan, kita bisa menyimpulkan bahwa audit memiliki beberapa unsur yakni:

1. Sistematis
2. Pengumpulan dan evaluasi bukti
3. Informasi dan kriteria yang disepakati

4. Pihak yang kompeten dan independen
5. Pelaporan

2.1.1.2 Audit Internal

Anderson et al. (2017) menjelaskan audit internal sebagai kegiatan penjaminan dan konsultasi yang dilakukan secara independen serta objektif yang bertujuan untuk meningkatkan nilai suatu organisasi. Selain itu, definisi audit internal menurut IIA adalah kegiatan penjaminan dan konsultasi yang independen serta objektif yang bertujuan untuk menambah nilai serta meningkatkan aktivitas operasi organisasi. Audit internal diharapkan dapat membantu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi dengan menggunakan pendekatan yang sistematis serta disiplin dalam rangka melakukan evaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, kontrol, dan proses tata kelola dari suatu organisasi.

Berdasarkan dua definisi yang telah dijelaskan, kita bisa mengetahui bahwa audit internal memiliki beberapa unsur yakni:

1. Independen
2. Objektif
3. Menambah Nilai

2.1.1.3 Aparat Pengawasan Internal Pemerintah

Di Indonesia, pelaksanaan audit internal dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Mandat pelaksanaan auditor internal atau istilah lainnya pengawasan intern ini tertuang pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. PP Nomor 60 ini

memberikan penjelasan mengenai definisi pengawasan intern sebagai proses kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya yang dilakukan terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan. Pengawasan Intern ini bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam memastikan kegiatan organisasi telah dilaksanakan dengan efektif dan efisien berdasarkan *good government governance* dan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2008, APIP merupakan instansi pemerintah yang dibentuk secara khusus untuk melaksanakan fungsi pengawasan intern di lingkungan pemerintah. Pengawasan intern dilakukan oleh APIP mencakup pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pengawasan intern di pemerintah pusat dilakukan oleh BPKP untuk tingkat negara dan Inspektorat Jenderal Kementerian/Lembaga untuk tingkat Kementerian/Badan. Pengawasan intern pemerintah daerah dilakukan oleh Inspektorat Daerah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, APIP bertanggung jawab pada pimpinan organisasi tempat APIP tersebut dibentuk.

Dalam menafsirkan definisi pengawasan intern, PP Nomor 60 tahun 2008 memiliki perbedaan dibandingkan dengan IIA. Salah satu perbedaannya adalah tidak adanya konsep memberikan nilai tambah (*added value*) bagi organisasi. Selain itu, PP 60 tahun 2008 juga sangat menekankan fungsi asurans (*assurance*) yang berlebihan dalam definisinya. Untuk mengatasi hal tersebut dan untuk menyesuaikan dengan standar audit internal yang berlaku internasional, Asosiasi

Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI), yang merupakan wadah atau komunitas APIP, mengadopsi penggunaan istilah audit intern.

Definisi auditor intern menurut Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI) adalah seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki tugas, tanggung jawab, serta wewenang untuk melakukan kegiatan pengawasan internal pada instansi pemerintah, lembaga, atau pihak-pihak yang negara memiliki kepentingan di dalamnya. Jabatan fungsional auditor (JFA) terdiri dari 2 (dua) jalur yaitu jalur auditor terampil dan jalur auditor ahli. Yang membedakan kedua jabatan fungsional ini adalah persyaratan pada jenjang pendidikan. Auditor Ahli diperuntukkan kepada auditor yang memiliki jenjang pendidikan S1 dan sederajat. Sedangkan auditor terampil diperuntukkan untuk auditor yang memiliki jenjang pendidikan Diploma III.

SAIPI menuntut auditor internal pemerintah untuk mampu menjalankan perannya melalui 2 aktivitas utama yaitu *assurance* dan *consulting*. Fungsi *assurance* dilakukan melalui pemberian jaminan atau keyakinan memadai (*assurance*) atas ketaatan dan prinsip 3E yaitu efektif, efisien dan ekonomis atas penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi yang diawasi. Fungsi *consulting* (konsultasi) dilakukan melalui pemberian masukan untuk memelihara atau meningkatkan kualitas tata kelola instansi yang diawasi (AAIPI, 2014).

Untuk menjalankan tugasnya, auditor internal pemerintah memerlukan kompetensi yang dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Untuk itu SAIPI membuat standar kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh pegawai. SAIPI mendefinisikan kompetensi umum tersebut sebagai kompetensi

dasar bersikap dan berperilaku sebagai auditor. Kompetensi umum auditor intern sebagaimana dimaksud terdiri atas dorongan untuk berprestasi, kemampuan untuk berpikir analisis, berorientasi pada pengguna, baik dalam bekerja sama, melakukan manajemen stres, dan memiliki komitmen terhadap organisasi (AAIPI, 2014).

2.1.1.4 Psikologi Audit

Psikoanalisis adalah teori yang berusaha menjelaskan sifat dan perkembangan kepribadian manusia (Wahyudi et. al., 2019). Motivasi, emosi, dan elemen internal lainnya adalah komponen utama dalam teori ini (Wahyudi et. al., 2019). Peranan faktor psikologi dalam praktik audit bagi seorang auditor adalah :

1. Penguasaan personal, adalah kemampuan untuk mendefinisikan dan memahami tujuan dari individu lain serta memiliki daya tahan untuk mencapai tujuannya.
2. Kemampuan dalam membuat asumsi dan kesan secara mendalam dalam memahami kehidupan dan mengambil tindakan yang harus diambil.
3. Keahlian untuk membangun tujuan bersama sehingga segala upaya dapat dilakukan untuk mencapainya.
4. Kemampuan untuk dapat menciptakan suasana yang nyaman dan aman secara psikologis bagi orang lain.

2.1.2 Kinerja

Secara etimologis, asal dari kata kinerja adalah prestasi kerja (Susanty & Baskoro, 2012). Kinerja sering disebut kinerja disebut juga dengan hasil yang telah dihasilkan oleh seorang pegawai (Hidayati & Rahmawati, 2016). Peneliti lain mendefinisikan kinerja individu sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai

ketika mereka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Fanani et al., 2008). Kinerja individu ini menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk mengevaluasi apakah seorang karyawan telah melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak. (Fanani et al., 2008). Kinerja adalah pencapaian yang dapat berupa hasil kuantitatif, hasil kualitatif, kreativitas pegawai, fleksibilitas pegawai, ataupun penilaian lain yang dijadikan indikator dalam menilai seorang pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Suprihati, 2014). Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu kemampuan bekerja, keinginan untuk bekerja serta dukungan organisasi (kesempatan untuk bekerja) (Hidayati & Rahmawati, 2016).

Untuk dapat mengetahui kinerja pegawai, setiap organisasi perlu melakukan suatu proses pengukuran (Prastiwi et al., 2021). Dalam mengukur kinerja setiap pegawai dapat dilakukan pengukuran baik itu secara kuantitatif maupun kualitatif (Azizah & Gama, 2017). Pengukuran kinerja pegawai secara objektif adalah hal yang penting untuk dilakukan karena dapat mengevaluasi kinerja dari seorang karyawan (Bakri, 2018). Dengan kata lain penilaian harus menunjukkan pelaksanaan pekerjaan yang sebenarnya atau mencerminkan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Prastiwi et al., 2022). Dalam melaksanakan pengukuran kinerja, setiap organisasi harus mampu menentukan aspek-aspek apa saja yang akan dilakukan pengukuran dan bagaimana mengukurnya. Wu et al. (2016) menjelaskan terdapat enam indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja auditor intern yang terdiri atas efisiensi, kesesuaian, ketaatan terhadap standar, kualitas, efektivitas, dan kepuasan pimpinan.

2.1.3 *Burnout*

Pada tahun 1974, seorang psikoanalisis Amerika Herbert J. Freudenberger pertama kali menggunakan istilah “*occupational burnout*” untuk merujuk pada suatu kondisi kelelahan akibat tekanan emosional terus-menerus oleh individu yang bekerja untuk orang lain (Ma et. al., 2019). Istilah *burnout* kemudian dikembangkan oleh Maslach & Jackson pada tahun 1981. Menurut Maslach & Jackson (1981), *burnout* adalah suatu sindrom emosional yang sering muncul pada orang yang bekerja. *Burnout* merepresentasikan berkurangnya rasa harga diri, semangat, dan kemauan seseorang yang mengacu pada respons terhadap paparan stres emosional dan interpersonal yang berkepanjangan di tempat kerja (Maslach et al., 2001). Definisi yang lebih baru diberikan oleh organisasi kesehatan dunia (WHO) berupa sindrom yang berasal dari tekanan pekerjaan kronis yang tidak dikelola dengan baik (WHO, 2019).

Maslach & Jackson (1981) membagi dimensi *burnout* menjadi tiga, yakni kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), Depersonalisasi (*Depersonalization*) serta penurunan pencapaian personal (*personal accomplishment*). WHO (2019) memberikan dimensi *burnout* ke dalam tiga karakteristik, yakni (1) perasaan kelelahan atau kehabisan tenaga, (2) peningkatan perasaan negatif atau kesinisan pegawai, serta (3) penurunan efikasi profesional pegawai.

Kondisi *burnout* adalah hal yang harus dihindari oleh auditor intern pemerintah. Kondisi *burnout* yang dialami oleh auditor intern pemerintah dikhawatirkan akan dapat mengganggu pelaksanaan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Selain itu kondisi *burnout* juga dapat menyebabkan terganggunya pelaksanaan kompetensi umum dalam SAIPI.

2.1.4 Role Theory

2.1.4.1 Definisi

Definisi *Role Theory* atau teori peran menurut Conway (1988) pada Taylor et al. (2020) adalah kumpulan dari konsep dan hipotesis yang memprediksi bagaimana seseorang akan tampil dalam peran tertentu atau dalam keadaan apa jenis perilaku tertentu dapat diharapkan. Teori peran juga dapat berfungsi sebagai kerangka konseptual, yang dapat digunakan untuk menghubungkan sifat-sifat organisasi atau individu (Schuler, 1977). Deskripsi perilaku, karakteristik, norma dan nilai seseorang dalam konteks teori peran dapat memberikan kerangka berharga untuk memeriksa persepsi peran. Hal ini membuat teori peran ideal untuk memberikan kerangka kerja konseptual untuk mengeksplorasi persepsi dari banyak profesi (Taylor et al., 2020).

Shbail et. al., 2018 dalam Bandiyono & Ashri, 2022 berpendapat bahwa lingkungan organisasi dapat mendorong ekspektasi setiap orang tentang perilaku peran mereka dalam suatu organisasi. Ekspektasi ini termasuk norma dalam bertindak dengan cara tertentu. Dalam menerima suatu pesan atau informasi, seorang individu akan menafsirkan dan menanggapi dengan berbagai cara. Permasalahan akan muncul ketika harapan atas peran tidak dapat dipenuhi oleh individu yang menjalankan peran tersebut maka akan meningkatkan potensi

munculnya tekanan (stres) (Rizzo *et al.*, 1970). Masalah itu nantinya akan menghasilkan apa yang disebut dengan *role stress*. *Role stress* adalah sebuah kondisi dimana ekspektasi peran kerja yang dirasakan seseorang tidak jelas, bertentangan dengan peran yang diharapkan, atau terlalu banyak peran yang ditangani (Tubre & Collins, 2000).

Dalam lingkup suatu organisasi, penelitian terkait peran di antaranya dilakukan oleh Rizzo *et al.* (1970) dan Beehr *et al.* (1976). Rizzo *et al.* (1970) menyatakan terdapat dua kemungkinan yang terjadi apabila *role stress* terjadi yaitu adanya konflik peran serta ambiguitas peran yang dialami oleh pegawai. Selain itu, Beehr *et al.* (1976) menemukan bahwa jumlah peran yang berlebihan (*overload*) dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Ketiga faktor tersebut, yakni konflik peran, ambiguitas peran, serta kelebihan peran, merupakan tekanan peran (*role stress*) yang dapat menyebabkan stres dalam pekerjaan.

2.1.4.2 Role Conflict

Role conflict atau konflik peran terjadi karena adanya ketidaksesuaian atau ketidakkonsistenan fungsi dalam peran yang diambil oleh individu (Ebbers & Wijnberg 2017). Konflik peran juga bisa didefinisikan sebagai jenis stres yang dihasilkan dari harapan yang bertentangan atau bersaing di pihak manajer sehubungan dengan posisi atau fungsi tertentu dalam organisasi (Pereira *et al.*, 2022). Khan *et al.* (1964) dalam Jones *et al.* (2010) menjelaskan bahwa *role conflict* merupakan kondisi yang muncul ketika individu (*focal person*) menghadapi lebih dari satu tekanan atau ekspektasi. Konflik muncul ketika ada salah satu pihak yang berkepentingan (yang memiliki ekspektasi) yang menjadi dominan (Jones *et al.*,

2010). Akibatnya, timbul kesulitan bagi individu tersebut untuk mampu memenuhi ekspektasi pihak yang berkepentingan lainnya.

Rizzo et al. (1970) dalam Anindita & Topan (2020) mendeskripsikan *role conflict* kedalam empat dimensi yaitu *Interrole Conflict*, *Intrasender Conflict*, *Intersender Conflict* dan *Person Role Conflict*. Dari pembagian yang dilakukan oleh Rizzo et. al. (1970) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Dari sudut pandang pelaku peran (*focal person*)

- 1) Konflik *role-person* (peran-orang), yakni konflik antara nilai atau standar pribadi individu (*focal person*) dengan perilaku yang diminta organisasi. Konflik juga dapat muncul akibat adanya ketidakcocokan antara peran dengan kemampuan yang dimiliki *focal person*.
- 2) Konflik *intra-role* (dalam satu peran), yakni konflik muncul ketika terdapat perbedaan antara harapan (ekspektasi) peran yang ditentukan *sender* (pemberi peran) dengan harapan peran yang diinginkan *focal person*.
- 3) Konflik *interrole* (antar peran), yakni konflik yang muncul ketika *focal person* harus melakukan beberapa peran secara bersamaan, yang mana masing-masing peran memiliki perilaku yang berbeda.

b. Dari sudut pandang pemberi perintah (*sender*)

- 1) Konflik *intersender*, adalah konflik yang muncul ketika *focal person* menerima perintah atau peran dari dua atau lebih pengirim peran (*role sender*), dan perintah-perintah tersebut bertentangan satu sama lain..

- 2) Konflik *intrasender*, yakni konflik yang muncul ketika *focal person* mendapatkan arahan yang inkonsisten dari seorang pemberi peran (*role sender*). Sebagai contoh, *role sender* memberikan perintah kepada *focal person* yang mana jika perintah tersebut dilaksanakan, *focal person* harus melanggar aturan-aturan yang ada.

2.1.4.3 Role Ambiguity

Rizzo et al. (1970) dalam Han et al. (2015) mengartikan *Role Ambiguity* atau ambiguitas peran sebagai situasi yang ditandai dengan kurangnya ekspektasi peran yang jelas. Ambiguitas peran dirasakan oleh seseorang jika orang tersebut tidak memiliki informasi yang cukup untuk bisa menjalankan tugasnya atau tidak memahami atau menyadari ekspektasi terkait peran tertentu (Bandiyono & Ashri, 2022). Ambiguitas peran ini sering kurang disukai dan bisa membuat stres bagi banyak orang, tetapi seringkali ambiguitas peran ini tidak bisa dihindari (Bandiyono & Ashri, 2022).

Ambiguitas peran sering dikaitkan dengan stres kerja dan ketidakpuasan kerja. Forgaty, 1996 dalam Ahmad et al., 2021 menyimpulkan bahwa ambiguitas peran ini akan meningkatkan stres kerja. Individu yang mengalami *role ambiguity* dalam pekerjaannya memiliki kecenderungan untuk mengalami penurunan kesehatan fisik dan mental (Fadila et. al., 2022). Ketika seorang auditor dihadapkan dengan situasi dimana *role ambiguity* ini terjadi, hal tersebut bisa memengaruhi kinerjanya.

2.1.4.4 Role Overload

Role overload (kelebihan peran) merupakan benturan akibat kemustahilan menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang diberikan (Abraham, 1997 dalam Agustina, 2009). Definisi *role overload* lainnya oleh Kahn et al. (1964) dalam Pfeffer (1982) adalah suatu keadaan dimana peran tidak saling bertentangan satu dengan lainnya, tetapi perannya sangat besar dan membutuhkan waktu yang banyak dalam menyelesaikannya sehingga seorang individu menjadi tidak dapat mencapai apa yang diekspektasikan dari peran tersebut. Di lain pihak Beehr et al. (1976) mendefinisikan *role overload* sebagai kondisi di mana terdapat terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang tersedia. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *role overload* merupakan kondisi terbatasnya waktu untuk menyelesaikan berbagai peran sehingga seorang individu harus bekerja lebih keras untuk dapat memenuhi ekspektasi organisasi.

2.1.5 Self Efficacy

Definisi *self efficacy* menurut Santrock (2007) dalam Fahmi et al. (2019) adalah kepercayaan atau keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mampu untuk menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif dari situasi tersebut. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang pada kemampuan mereka dalam melakukan beberapa bentuk aktivitas diri dan peristiwa yang terjadi (Lilis et. al., 2022). Efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan (Bandura, 2017).

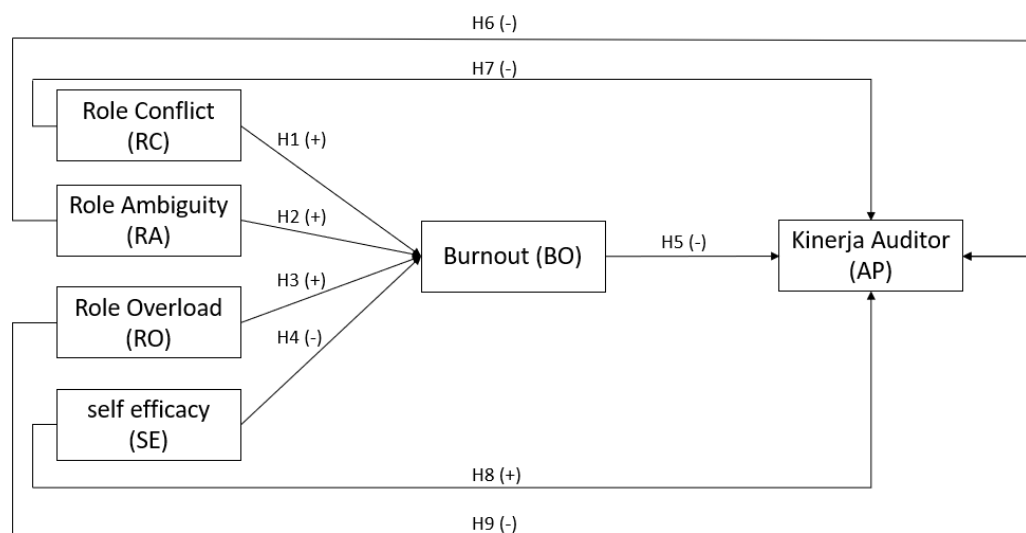
2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk mencoba memberikan bukti dan gambaran terkait pengaruh antara variabel independen terhadap kinerja audit internal. Penulis

menggambarkan kerangka pemikiran hubungan-hubungan tersebut dalam Gambar

II.1

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: diolah penulis

Gambar II.1 menyajikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini serta arah pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel-variabel tersebut. Peneliti menduga bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja auditor intern. Selain itu, diduga pula *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan *self efficacy* berpengaruh baik terhadap *burnout* maupun kinerja auditor.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan hasil dari penelitian terdahulu, maka variabel yang akan dilakukan penelitian mengenai pengaruhnya terhadap kinerja

audit internal adalah *burnout*, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan *self efficacy*. Dari variabel-variabel tersebut diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 = *Role conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor internal;

H2 = *Role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor internal;

H3 = *Role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor internal;

H4 = *Self Efficacy* berpengaruh negatif terhadap *burnout* auditor internal;

H5 = *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal;

H6 = *Role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal;

H7 = *Role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal;

H8 = *Role overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal;

H9 = *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

2.3.1 *Role conflict* terhadap *burnout* auditor internal.

Role Conflict (konflik peran) didefinisikan sebagai konflik yang muncul ketika seseorang dalam organisasi menerima pesan atau informasi yang tidak sesuai atau tidak sesuai mengenai perilaku peran yang sesuai (Jaya et. al., 2018). *Role conflict* juga bisa didefinisikan sebagai jenis stres yang dihasilkan dari harapan yang bertentangan atau bersaing di pihak manajer sehubungan dengan posisi atau fungsi tertentu dalam organisasi (Pereira et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Lina dan Kusuma (2018) menganalisis hubungan antara *role conflict* dengan *burnout* yang dialami mahasiswa. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *role conflict* memiliki efek positif terhadap *burnout* mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati et al. (2017) menganalisis hubungan antara *role conflict* dengan *burnout* yang dialami auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *role*

conflict memiliki efek positif terhadap *burnout*, artinya semakin tinggi *role conflict* yang dialami seorang auditor, akan membuat semakin tingginya *burnout* yang dialami oleh seorang auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murtiasri (2007) juga menyebutkan bahwa *role conflict* memiliki efek positif terhadap *burnout*. Berdasarkan temuan-temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

$H_1 = \text{Role conflict}$ berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor internal

2.3.2 Role ambiguity terhadap burnout auditor internal.

Rizzo et al. (1970) dalam Han et al. (2015) mengartikan *role ambiguity* atau ambiguitas peran sebagai situasi yang ditandai dengan kurangnya ekspektasi peran yang jelas. Ambiguitas peran dirasakan oleh seseorang jika orang tersebut tidak memiliki informasi yang cukup untuk dapat menjalankan tugasnya, atau tidak memahami atau menyadari harapan terkait peran tertentu (Bandiyono & Ashri, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati et al. (2017) menganalisis hubungan antara *role ambiguity* dengan *burnout* yang dialami auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *role ambiguity* memiliki efek positif terhadap *burnout*, artinya semakin tinggi *role ambiguity* seorang auditor, maka akan semakin tinggi *burnout* yang akan dialami seorang auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murtiasri (2007), Agustina (2009) dan Kurniawan (2019) juga menyebutkan bahwa *role ambiguity* memiliki efek positif terhadap *burnout*. Berdasarkan temuan-temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

$H_2 = \text{Role ambiguity}$ berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor internal

2.3.3 *Role overload* terhadap *burnout* auditor internal.

Role overload (kelebihan peran) merupakan benturan akibat kemustahilan menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang diberikan (Abraham, 1997 dalam Agustina, 2009). *Role overload* juga dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana terdapat terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang tersedia (Beehr et. al., 1976). Penelitian yang dilakukan oleh Budiasih (2017) dan Trisnawati et al. (2017) menganalisis hubungan antara *role overload* dengan *burnout* yang dialami auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *role overload* memiliki efek positif terhadap *burnout*, artinya semakin tinggi *role overload* seorang auditor, maka akan menyebabkan semakin tinggi *burnout* yang dialami seorang auditor. Hasil riset yang dilaksanakan oleh Murtiasri (2007) dan Agustina (2009) juga menyebutkan bahwa *role overload* memiliki efek positif terhadap *burnout*. Berdasarkan temuan-temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3 = *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor internal

2.3.4 *Self efficacy* terhadap *burnout* auditor internal.

Definisi *self efficacy* menurut Santrock (2007) dalam Fahmi et al. (2019) adalah kepercayaan atau keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mampu untuk menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif dari situasi tersebut. Efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan (Bandura, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Hartawati & Mariyanti (2017) menganalisis hubungan antara *self efficacy* dengan *burnout* yang dialami auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki efek negatif terhadap *burnout*, artinya semakin tinggi *self efficacy* seorang auditor, menyebabkan semakin rendah

burnout yang dialami seorang auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lilis et al. (2022) juga menyebutkan bahwa *self efficacy* memiliki efek negatif terhadap *burnout*. Berdasarkan temuan-temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4 = *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap *burnout* auditor internal

2.3.5 *Burnout* terhadap kinerja auditor internal.

Burnout adalah suatu sindrom emosional yang sering muncul pada orang yang bekerja (Maslach & Jackson, 1981). *Burnout* adalah sindrom yang berasal dari tekanan pekerjaan kronis yang tidak dikelola dengan baik (WHO, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati et al. (2017) menganalisis hubungan antara *burnout* dengan kinerja auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *burnout* memiliki efek negatif terhadap kinerja auditor, artinya semakin tinggi *burnout* seorang auditor, menyebabkan semakin rendah kinerja dari seorang auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murtiasri (2007) juga menyebutkan bahwa *burnout* memiliki negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan temuan-temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah:

H5 = *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal

2.3.6 *Role conflict* terhadap kinerja auditor internal.

Secara etimologis, asal dari kata kinerja adalah prestasi kerja (Susanty & Baskoro, 2012). Kinerja sering disebut kinerja disebut juga dengan hasil yang telah dihasilkan oleh seorang pegawai (Hidayati & Rahmawati, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Murtiasri (2007) menganalisis hubungan antara *role conflict* dengan kinerja auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *role conflict* memiliki efek

negatif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi *role conflict* yang dialami seorang auditor, menyebabkan semakin rendahnya kinerja dari seorang auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanani et al. (2008), Agustina (2009), Trisnawati et al. (2017), dan Kurniawan (2019) juga menyebutkan bahwa *role conflict* memiliki efek negatif terhadap kinerja. Namun penelitian Noviana dan Rahmawati (2018) dan Atmadja dan Saputra (2018) memberikan hasil yang berbeda. Hasil penelitian Noviana & Rahmawati (2018) dan Atmadja & Saputra (2018) menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan temuan-temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah:

H6 = *Role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal

2.3.7 *Role ambiguity* terhadap kinerja auditor internal.

Penelitian yang dilakukan oleh Murtiasri (2007) menganalisis hubungan antara *role ambiguity* dengan kinerja auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *role ambiguity* memiliki efek negatif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi konflik peran seorang auditor, menyebabkan semakin rendahnya kinerja dari seorang auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009), Trisnawati et al. (2017), Noviana dan Rahmawati (2018), dan Kurniawan (2019) juga menyebutkan bahwa *role ambiguity* memiliki efek negatif terhadap kinerja. Tapi, hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanani et al. (2008) dan Atmadja dan Saputra (2018) yang memberi simpulan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan temuan-temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah:

H7 = *Role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal

2.3.8 *Role overload* terhadap kinerja auditor internal.

Penelitian yang dilakukan oleh Murtiasri (2007) menganalisis hubungan antara *role overload* dengan kinerja auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *role overload* memiliki efek negatif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi konflik peran seorang auditor, menyebabkan semakin rendahnya kinerja dari seorang auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009) juga menyebutkan bahwa *role overload* memiliki efek negatif terhadap kinerja. Tapi, hasil penelitian yang dilakukan Murtiasri (2007) memberikan hasil yang lain. Penelitian yang dilakukan Murtiasri (2007) menyatakan bahwa *role overload* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan-temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis kedelapan dalam penelitian ini adalah:

H8 = *Role overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal

2.3.9 *Self efficacy* internal terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Satriya (2022) menganalisis hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki efek positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi *self efficacy* seorang pegawai, menyebabkan semakin tingginya kinerja dari seorang pegawai. Penelitian itu berseberangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihombing et al. (2018) dan Ali & Wardoyo (2021) bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis kesembilan dalam penelitian ini adalah:

H9 = *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal

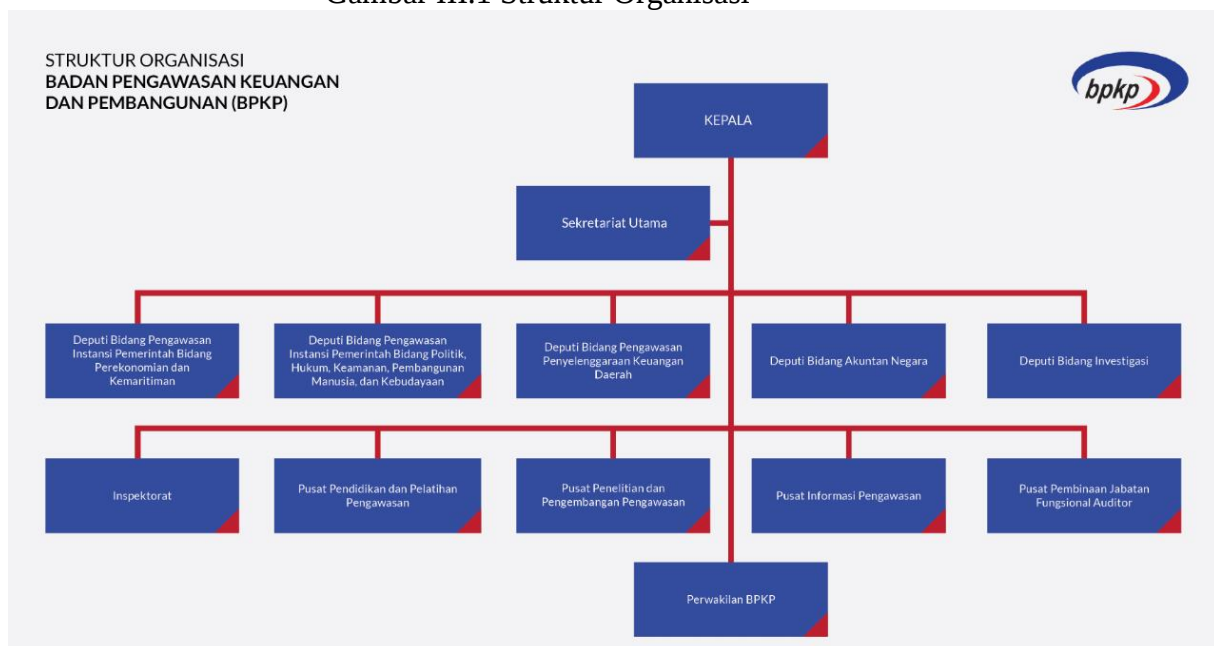
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) merupakan aparat pengawas intern pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Peraturan Presiden RI Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan menegaskan bahwa BPKP mempunyai tugas utama menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional. BPKP dipimpin oleh seorang kepala yang membawahi lima kedeputian, satu sekretariat utama, satu inspektorat, empat badan pusat, dan sampai pada saat penelitian ini dibuat 34 perwakilan BPKP yang tersebar di seluruh provinsi Indonesia. Struktur Organisasi BPKP dapat dilihat pada Gambar III.1.

Gambar III.1 Struktur Organisasi



Sumber: <https://www.bpkp.go.id/konten/4368/Struktur-Organisasi-BPKP.bpkp>

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian terapan. Menurut Kothari (2004), penelitian terapan bertujuan untuk mencari solusi konkret dari permasalahan yang saat ini dihadapi oleh masyarakat, industri, atau organisasi. Jenis penelitian ini berbeda dengan penelitian dasar yang berusaha untuk mencari generalisasi dan fokus pada formulasi teori. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data yang digunakan adalah data yang diolah berupa angka-angka serta dilakukan teknis analisis data dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek data oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel tujuan penelitian (Sekaran, 2009). Data primer yang digunakan adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden.

3.3 Populasi, Sampel dan Instrumen Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2016: 236), adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sebelum dibuat kesimpulan. Namun, sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi pada penelitian ini mengambil responden auditor di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Hal tersebut dikarenakan Penentuan jumlah sampel akan dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* (1960) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana “n” merupakan jumlah sampel, “N” merupakan jumlah populasi, dan e^2 adalah tingkat kesalahan. Menurut Sugiyono (2011, dalam Firdaus & Ifrochah, 2022), untuk populasi yang besar bisa digunakan tingkat kesalahan (e) 10%, sedangkan untuk populasi dalam jumlah yang kecil bisa digunakan tingkat kesalahan (e) 20%. Merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Achada (2020) yang juga meneliti pengaruh beberapa variabel terhadap Kualitas Audit, besarnya tingkat kesalahan yang digunakan adalah 10%. Penentuan total sampel akan ditentukan setelah jumlah populasi diketahui. Selanjutnya, mengingat keterbatasan waktu yang dimiliki penulis maka penelitian ini akan menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik *convenience sampling*. Pengambilan sampel dengan cara *convenience sampling* adalah pengambilan sampel dengan cara memilih secara bebas sampel yang dikehendaki peneliti. Metode ini digunakan oleh

penulis mengingat keterbatasan waktu yang dimiliki oleh penulis dalam melaksanakan penelitian ini.

Penulis mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui mekanisme kuesioner. Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan bahwa kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, terutama apabila peneliti telah mengerti dengan tepat apa yang dibutuhkan dan mengerti pula cara mengukur variabel penelitian. Sekaran dan Bougie (2016) juga menyatakan bahwa kuesioner berisi daftar pertanyaan tertulis bagi responden. Pertanyaan pada kuesioner telah dirumuskan sebelumnya dengan alternatif jawaban yang telah didefinisikan dengan jelas. Pertimbangan penggunaan kuesioner pada penelitian ini adalah sifat jangkauan kuesioner yang cukup besar, kemampuan memperoleh informasi dari responden yang berjauhan, serta efisiensi waktu dan biaya.

Kuesioner pada penelitian ini disusun melalui penerapan pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Pertanyaan tertutup ditujukan untuk meminta responden memilih jawaban sesuai alternatif yang diberikan oleh peneliti, sedangkan pertanyaan terbuka memungkinkan responden untuk menjawab sesuai cara yang responden tersebut pilih (Sekaran dan Bougie, 2016). Pertanyaan terbuka dilakukan pada bagian akhir kuesioner penelitian ini dengan tujuan memberikan kesempatan kepada responden untuk mengomentari aspek apa pun yang mereka inginkan (Sekaran dan Bougie, 2016).

3.4 Variabel Penelitian

Sugiyono (2016) mendefinisikan variabel penelitian sebagai segala hal yang ingin diketahui atau dipelajari oleh peneliti melalui pengumpulan informasi terkait

hal tersebut untuk diambil kesimpulan. Variabel adalah semua hal yang bisa membedakan atau membawa variasi pada nilai sehingga nilai bisa berbeda untuk objek atau orang yang sama atau berbeda pada waktu yang sama (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

Adapun Keseluruhan variabel diukur menggunakan skala Likert dengan rentang skala sebagaimana disajikan pada Tabel III.1.

Tabel III.1 Skala *Likert* yang Digunakan dalam Penelitian

Kategori	Rentang Skala
Sangat Setuju	6
Setuju	5
Agak Setuju	4
Agak tidak setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Diolah oleh penulis

3.4.1 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang diukur atau diamati dalam penelitian. Variabel ini dianggap sebagai hasil atau dampak dari variabel bebas (Cresswell, 2014). Tujuan penelitian ini adalah bagaimana peneliti mampu memprediksi variabel terikat yang ditentukan. Peneliti perlu menemukan hubungan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan variabel mediasi untuk membantu konsep dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Variabel terkait yang digunakan dalam rencana penelitian ini adalah kinerja auditor internal. Kinerja sering disebut kinerja disebut juga dengan hasil yang telah

dihasilkan oleh seorang pegawai (Hidayati & Rahmawati, 2016). Dimensi dan indikator variabel kinerja auditor intern yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel III.2.

Tabel III.2 Dimensi dan Indikator Variabel Kinerja Auditor Intern

Dimensi	Kategori	Kode
Kualitas kerja	1. Kemampuan menjaga kualitas kerja	AP1
	2. Penyelesaian tugas tepat waktu	AP3
Kuantitas Kerja	3. Kemampuan bekerja dibandingkan pegawai yang setara	AP2
Hubungan kerja	4. Kemampuan interaksi dengan pihak lain	AP4
Pengembangan sistem kerja	5. Kemampuan memberikan usulan perbaikan	AP5
Evaluasi Hasil Kerja	6. Penilaian kinerja yang baik oleh atasan	AP6
	7. Kemampuan menghindari penurunan kinerja	AP7

Sumber: Diadopsi dari Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Fanani et al.

(2008)

3.4.2 Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang diperkirakan akan mempengaruhi, menentukan, atau memicu variabel lain (Cresswell, 2014). Dalam tulisan ini, variabel bebas yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.4.2.1 *Burnout*

Burnout adalah suatu sindrom emosional yang sering muncul pada orang yang bekerja (Maslach & Jackson, 1981). *Burnout* merepresentasikan berkurangnya rasa harga diri, semangat, dan kemauan seseorang yang mengacu pada respons terhadap paparan stres emosional dan *interpersonal* yang berkepanjangan di tempat kerja (Maslach et al., 2001). Penelitian ini mengukur burnout dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Maslach yaitu *Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS). Adapun dimensi dan Indikator Variabel *Burnout* dapat dilihat pada Tabel III.3.

Tabel III.3 Dimensi dan Indikator Variabel *Burnout*

Dimensi	Kategori	Kode
Kelelahan	1. Merasa lelah luar biasa setelah bekerja	BO1
	2. Merasa lelah/tidak bersemangat saat bangun pagi dan harus bekerja	BO2
	3. Merasa lelah secara emosional karena pekerjaan	BO3
<i>Cynisism</i>	4. Munculnya perasaan sinis kepada lingkungan kerja	BO4
	5. Merasa semakin tidak peduli dengan pekerjaan (menarik diri dari pekerjaan)	BO5
	6. Merasa mudah tersinggung karena pekerjaan	BO6
Penurunan efikasi	7. Merasa tidak antusias dalam memulai pekerjaan	BO7
	8. Merasa hasil pekerjaan selalu salah di mata orang lain	BO8
	9. Penurunan motivasi kerja	BO9

Sumber: Diadopsi dari Maslach *Burnout Inventory-General Survey* dalam Achada (2020)

Dalam MBI-GS terdapat tiga dimensi pengukuran yaitu kelelahan, *cynicism*, dan penurunan efikasi personal (Maslach et al., 1996). Semakin besar skor yang diberikan responden menunjukkan semakin kronis pula kondisi *burnout* yang dialami responden, demikian pula sebaliknya.

3.4.2.2 Role Conflict

Role conflict merupakan kondisi yang muncul ketika individu (*focal person*) menghadapi lebih dari satu tekanan atau ekspektasi (Khan et al., 1964 dalam Jones et al., 2010). Variabel *role conflict* ini mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo et al. (1970) melalui 3 dimensi konflik dilihat dari sudut pandang *focal person* (pelaku peran), yakni konflik *role-person*, konflik *interrole*, dan konflik *intrarole*. Variabel diukur melalui 7 indikator berupa pernyataan yang diadopsi dari Rizzo et al. (1970).

Skor semakin besar menunjukkan semakin besar pula *role conflict* yang dialami responden, demikian pula sebaliknya. Dimensi dan indikator variabel *role conflict* yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel III.4.

3.4.2.3 Role Ambiguity

Role Ambiguity dirasakan oleh seseorang jika ia tidak memiliki informasi yang cukup untuk dapat menjalankan tugasnya, atau tidak memahami atau menyadari harapan terkait peran tertentu (Amiruddin, 2019). Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo et al. (1970) melalui dua dimensi, yakni:

- 1) kondisi dapat diprediksinya hasil atau tanggapan (*feedback*) dari perilaku seseorang dan

- 2) keberadaan atau kejelasan prasyarat (*requirement*) atas perilaku yang diinginkan oleh organisasi.

Tabel III.4 Dimensi dan Indikator Variabel *Role Conflict*

Dimensi	Kategori	Kode
konflik <i>role-person</i>	1. Mengerjakan hal-hal yang tidak perlu	RC2
	2. Pekerjaan tidak sesuai dengan nilai-nilai pribadi	RC3
	3. Harapan peran tidak terpenuhi dari kemampuan (kapabilitas) yang dimiliki	RC4
konflik <i>intrarole</i>	4. Adanya pelanggaran aturan untuk menyelesaikan tugas	RC5
	5. Kurangnya dukungan sumber daya (<i>resource</i>) dalam pekerjaan	RC7
konflik <i>Interrole</i>	6. Bekerja untuk lebih dari satu orang	RC1
	7. Bekerja dalam dua tim atau lebih	RC6

Sumber: Diadopsi dari Rizzo et. al. dalam Achada (2020)

Pengukuran variabel dilakukan melalui 6 indikator berupa pernyataan yang diadopsi dari Rizzo et al. (1970). Skor semakin besar menunjukkan semakin besar pula *role ambiguity* yang dialami responden. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam variabel *role ambiguity* dapat dilihat pada Tabel III.5.

Tabel III.5 Dimensi dan Indikator Variabel *Role Ambiguity*

Dimensi	Kategori	Kode
Dapat diprediksinya <i>feedback</i>	1. Ketidakjelasan evaluasi peran oleh atasan	RA1
	2. Ketidakjelasan harapan atas peran dari atasan	RA2
Keberadaan/ kejelasan prasyarat	3. Kurangnya aturan/pedoman pelaksanaan peran	RA3
	4. Ketidakjelasan wewenang dalam peran	RA4
	5. Ketidakjelasan tanggung jawab dalam peran	RA5
	6. Ketidakjelasan rencana dan tujuan peran	RA6

Sumber: Diadopsi dari Rizzo et. al. dalam Achada (2020)

3.4.2.4 *Role Overload*

Role overload didefinisikan sebagai tekanan akibat terdapat banyak pekerjaan dalam waktu yang tersedia (Beehr et al., 1976). Variabel ini diukur dengan mengadopsi tiga indikator/ Pernyataan yang dikembangkan Beehr et al. (1976), yakni RO1 s.d. RO3 dan satu indikator yang diadopsi dari Pertiwi (2017), yakni RO4. Skor semakin besar menunjukkan semakin besar pula *role overload* yang dialami responden. Indikator yang digunakan dalam variabel *role overload* dapat dilihat pada Tabel III.6.

Tabel III.6 Dimensi dan Indikator Variabel *Role Overload*

Dimensi	Kategori	Kode
Perbandingan jumlah pekerjaan dengan waktu yang tersedia	1. Kecukupan waktu melaksanakan tugas	RO1
	2. Jumlah pekerjaan bagi satu orang	RO2
	3. Kemampuan mencapai standar kerja	RO3
	4. Tambahan pekerjaan di luar tugas yang seharusnya	RO4

Sumber: Diadopsi dari Rizzo et. al. dalam Achada (2020)

3.4.2.5 *Self Efficacy*

Dalam penelitian ini, definisi *Self efficacy* adalah kepercayaan atau keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mampu untuk menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif dari situasi tersebut (Santrock, 2007). *Self efficacy* mencerminkan keyakinan seseorang pada kemampuan untuk mengontrol keinginan, perilaku, dan lingkungan sosial mereka. Hal ini memengaruhi semua hal yang pernah dialami oleh manusia.

Variable *self efficacy* dalam penelitian ini tidak diukur menggunakan pengelompokan berdasarkan dimensi seperti variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel *self efficacy* dalam penelitian ini diukur dengan mengadopsi instrumen *General Self-Efficacy* (GSE) yang Matthias Jerusalem and Ralf Schwarzer pada tahun 1981. Berbeda dengan skala *self efficacy* yang lain yang dirancang untuk menilai optimisme, GSE secara eksplisit mengacu pada individu, yaitu keyakinan bahwa tindakan seseorang bertanggung jawab atas hasil yang

sukses. Indikator yang digunakan dalam variabel GSE dapat dilihat pada Tabel III.7.

Tabel III.7 Dimensi dan Indikator Variabel *Self Efficacy*

Dimensi	Kategori	Jumlah Pertanyaan
<i>Self Efficacy</i>	Pertanyaan terkait <i>self efficacy</i>	10

Sumber: Diadopsi dari Jerusalem & Schwarzer (1981)

3.5 Metode Pengolahan Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan salah satu bentuk *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis varian serta memiliki orientasi prediksi. PLS, yang merupakan alat analisis data *multivariat* generasi kedua, membutuhkan persyaratan yang tidak terlalu ketat dibandingkan SEM berbasis *kovarians* (Achjari, 2004). PLS-SEM dapat dipandang sebagai gabungan regresi dan analisis faktor Ratmono dan Sholihin (2013).

Alasan penggunaan PLS dalam penelitian ini adalah adanya beberapa keunggulan seperti yang disebutkan oleh Abdillah dan Hartono (2015), yakni:

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan independen, terlebih penelitian ini menggunakan variabel dependen lebih dari satu, yakni kinerja dan *burnout*;
2. Mampu mengatasi masalah multikolinieritas antar variabel independen;
3. Mampu memberikan hasil yang kuat walaupun terdapat data yang tidak normal atau hilang;

4. Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis *cross product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi;
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif serta pada variabel laten dengan satu indikator tanpa menimbulkan masalah identifikasi;
6. Tidak mensyaratkan asumsi data berdistribusi normal, bahkan dapat bekerja dengan baik pada data tidak normal secara ekstrem;
7. Dapat digunakan pada data yang memiliki tipe skala yang berbeda-beda.
8. Dapat digunakan pada jumlah sampel yang relatif kecil (minimal berkisar 30 sampai dengan 100 sampel);

3.6 Teknis Analisis

Untuk mengetahui hubungan variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini digunakan model regresi data panel. Untuk menguatkan pengujian, penelitian ini juga menggunakan variabel *intervening*. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis statistik deskriptif

3.6.1.1 Konfirmasi model pengukuran (*outer model*).

Langkah ini bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas model. Menurut Sugiyono (2016), suatu instrumen dinyatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan cara menguji apakah hasil penerjemahan kuesioner sudah sesuai dengan kaidah tata bahasa yang benar sehingga pembaca dapat memahami maksud penulis. Adapun reliabel menurut Sugiyono (2016) adalah

instrumen akan menghasilkan data yang sama meskipun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

1) Pengujian Validitas

Dalam PLS, uji validitas dilakukan melalui uji *convergent validity* (dan sekaligus menilai *average variance extracted* atau AVE) serta *uji discriminant validity*. Uji *convergent validity* ditujukan untuk memastikan secara empiris bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur satu konstruk atau variabel yang sama harus menunjukkan keterkaitan (korespondensi) atau penyatuan arah (konvergensi) (Trochim dan Donnelly, 2008). Dalam SmartPLS, *convergent validity* dinilai berdasarkan korelasi antara nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikator yang mewakilinya. Indikator dikatakan memiliki *convergent validity* tinggi apabila menghasilkan nilai *outer loading* yang lebih besar dari nilai kritis yang direkomendasikan, yakni 0,5 (Ghozali et al., 2015). Di samping itu, dilakukan pula pengujian dengan melihat nilai AVE yang dimiliki oleh konstruk atau variabel yang diukur. Sebuah indikator penelitian dikatakan valid apabila variabel yang diwakilinya memiliki nilai AVE lebih besar dari 0.5 (Ghozali et al., 2015).

2) Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan melalui uji *cronbach's alpha*. Uji *composite reliability* dilakukan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi

konsistensi internal suatu konstruk. Selanjutnya, uji *cronbach's alpha* dilakukan mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih tinggi dari 0,70 (Ghozali dan Latan, 2015). Kondisi konstruk yang reliabel menunjukkan bahwa variabel manifes memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen yang baik (Ghozali et al., 2015)

3.6.1.2 Evaluasi model struktural (*inner model*).

Inner model merupakan model struktural yang menghubungkan antar variabel yang dibentuk berdasarkan teori yang digunakan oleh peneliti (Ghozali et al., 2015). Dalam penelitian ini, *inner model* dievaluasi dengan melihat nilai *R-square* yang dihasilkan untuk variabel dependen. Semakin tinggi nilai *R-square* yang dihasilkan oleh variabel dependen dalam model penelitian, menunjukkan semakin besar pengaruh atau kemampuan substantif variabel independen menjelaskan variabel dependen tersebut. Chin (1998) dalam Ghozali et al. (2015) menyatakan bahwa *rule of thumb* hasil *R-square* sebesar 0,19, 0,33, dan 0,67 secara berurutan mengindikasikan bahwa model “lemah”, “moderat”, dan “baik”.

Selain itu, evaluasi *inner model* juga dilakukan melalui *Q-square test*. Evaluasi dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance* bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya untuk kepentingan prediksi (Ghozali dan Latan, 2015). Nilai *Q-square* lebih tinggi dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki bilai *predictive relevance*. Sementara itu, apabila model memiliki nilai *Q-square* sebesar 0 atau lebih rendah, menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Rentang nilai *Q-square* yang semakin mendekati 1 menunjukkan model penelitian semakin memiliki nilai *predictive relevance*. Untuk menentukan nilai *Q-square*, dihitung dengan menggunakan formula berikut (Hussein, 2015):

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2) \dots (1 - R_n^2)$$

Keterangan:

$R_1^2, R_2^2, \dots, R_n^2$ = R-square variabel dependen, yang mana dalam penelitian ini adalah variabel *burnout* dan variabel kinerja auditor intern.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *burnout* dan kinerja auditor intern pemerintah. Berdasarkan teori peran, tekanan peran dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan potensi terjadinya *burnout* (Tubre & Collins, 2000). Tekanan peran yang digunakan sebagai variabel dependen pada penelitian ini adalah *role conflict* (konflik peran), *role ambiguity* (ambiguitas peran), dan *role overload* (kelebihan peran). Penelitian juga melibatkan variabel *self efficacy* (efikasi diri) dalam melihat pengaruh variabel tersebut terhadap *burnout* auditor intern pemerintah. Selanjutnya peneliti menguji pengaruh atas keseluruhan anteseden *burnout* tersebut, yakni *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor intern pemerintah. Responden penelitian adalah auditor yang bekerja di BPKP.

4.1.1 Pengolahan data kuesioner.

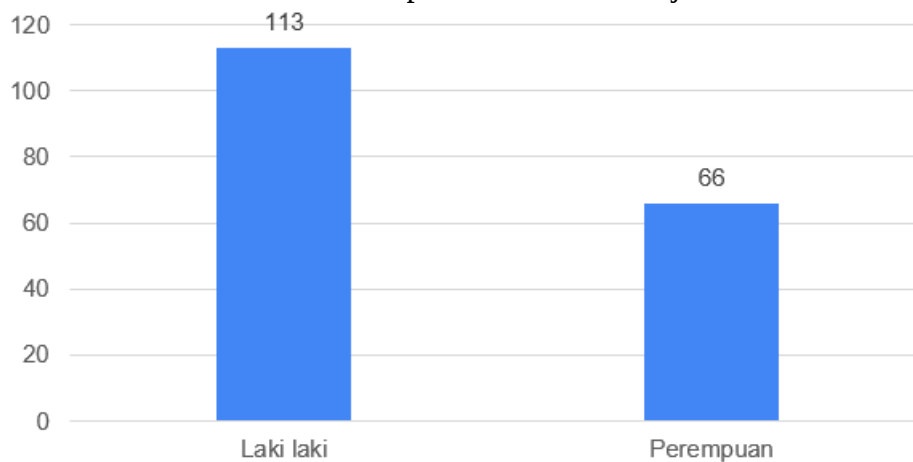
Penelitian ini dilakukan di lingkungan kantor BPKP baik itu di kantor pusat BPKP maupun kantor Perwakilan BPKP. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 4.032 auditor. Jumlah itu diambil berdasarkan jumlah auditor BPKP pada triwulan 1 tahun 2023. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 4.032, jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini berdasarkan rumus *slovin* adalah sebanyak 97 sampel.

Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk *google form*. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 24 Juli 2023 dengan periode pengisian sampai dengan tanggal 30 Juli 2023. Dari *google form* yang disebar, kuesioner yang berhasil terisi adalah sebanyak 187 kuesioner. Dari 187 kuesioner, 179 kuesioner diisi oleh auditor, sedangkan 8 kuesioner diisi oleh jabatan lain sehingga tidak dapat diolah lebih lanjut. Dari jumlah tersebut, diperoleh tingkat respons penelitian adalah 4,43%.

4.1.2 Profil Responden

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner, didapatkan gambaran profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, unit kerja, dan jabatan. Dari 179 responden, diketahui bahwa 113 responden (63,13%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 66 responden (36,87%), berjenis kelamin perempuan. Diagram batang Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada Gambar IV.1.

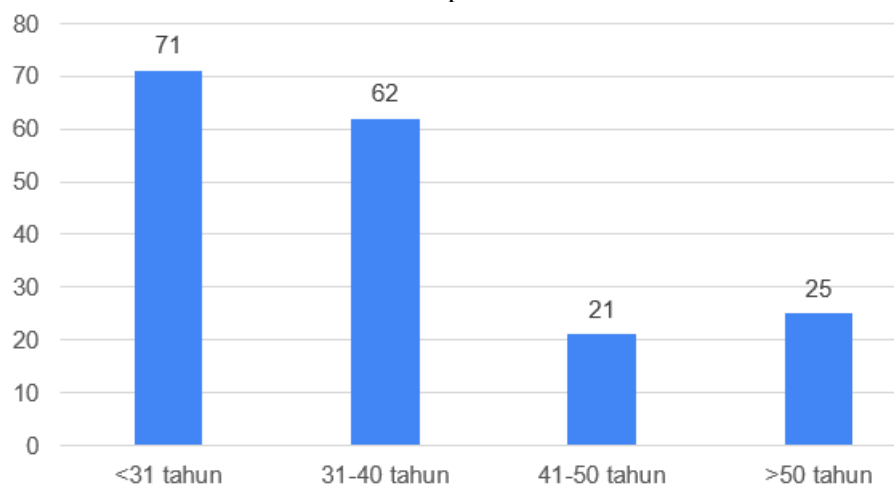
Gambar IV.1 Profil Responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber: Diolah Penulis

Jika dilihat berdasarkan usia, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar IV.2, diketahui bahwa sebanyak 71 responden (39,66%) berusia 31 tahun ke bawah, 62 responden (34,64%) berusia 31-40 tahun, 21 responden (11,73%) berusia 41-50 tahun, 25 responden (13,97%) berusia lebih dari 50 tahun.

Gambar IV.2 Profil Responden berdasarkan usia

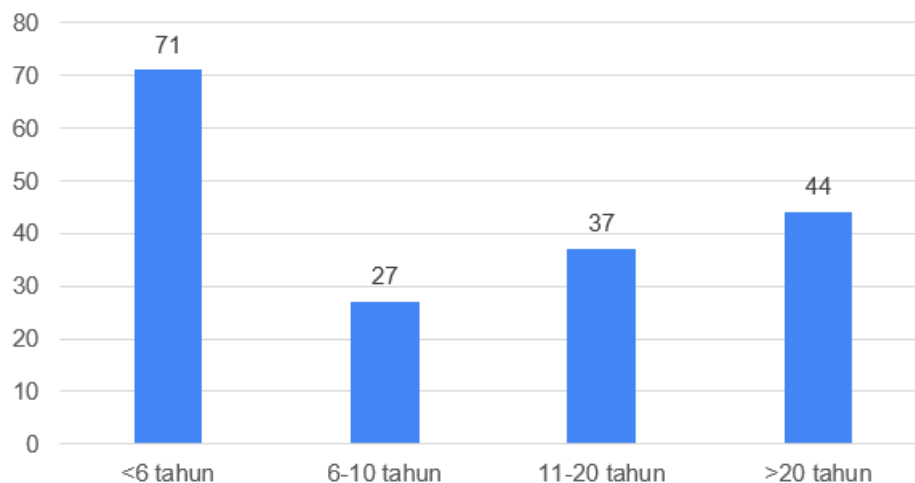


Sumber: Diolah Penulis

Jika dilihat berdasarkan masa kerja responden pada Gambar IV.3, diketahui bahwa 71 responden (39,66%) memiliki masa kerja dibawah 6 tahun, 27 responden

(15,08%) memiliki masa kerja 6-10 tahun, 37 responden (20,67%) memiliki masa kerja 11-20 tahun, dan 44 responden (24,58%) memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun.

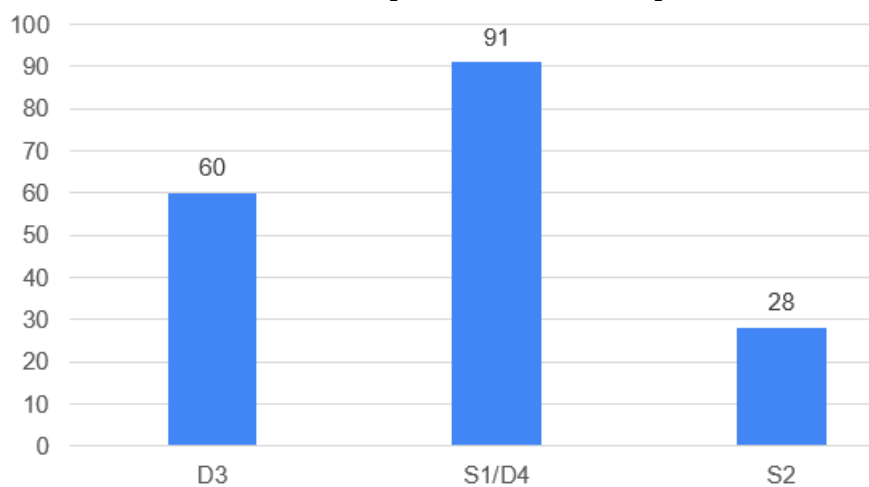
Gambar IV.3 Profil Responden berdasarkan masa kerja



Sumber: Diolah Penulis

Jika dilihat berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yang bisa dilihat pada Gambar IV.4, diketahui bahwa 60 responden (33,52%) merupakan lulusan Diploma III, 91 responden (50,84%) merupakan lulusan Diploma IV atau S1, dan 28 responden (15,64%) merupakan lulusan S2.

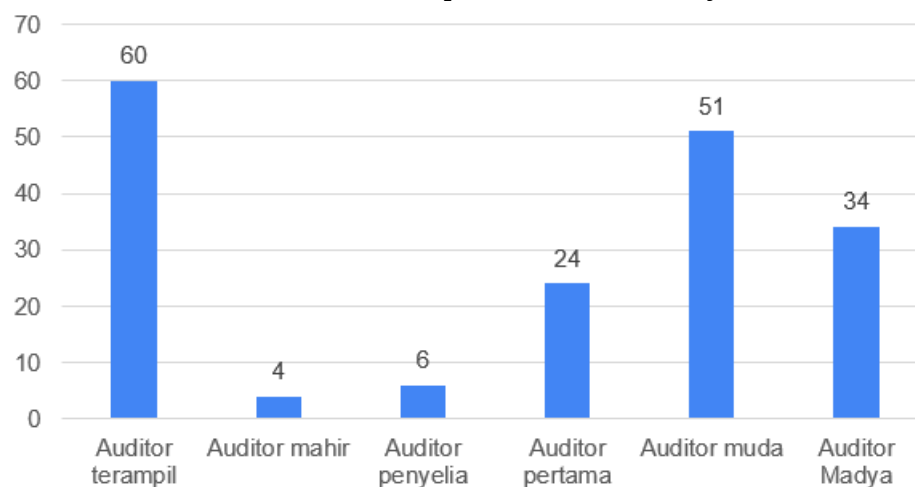
Gambar IV.4 Profil Responden berdasarkan pendidikan



Sumber: Diolah Penulis

Profil responden berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki jabatan auditor terampil dan auditor ahli. Lebih rinci, profil responden berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut: 60 responden (33,52%) menjabat sebagai auditor terampil, 4 responden (2,23%) merupakan auditor mahir, 6 responden (3,35%) merupakan auditor penyelia, 24 responden (13,41%) merupakan auditor pertama, 51 orang (28,49%) merupakan auditor muda, dan 34 orang (18,99%) merupakan auditor madya. Profil responden berdasarkan jabatan disajikan pada Gambar IV.5.

Gambar IV.5 Profil Responden berdasarkan jabatan



Sumber: Diolah Penulis

Jika dilihat berdasarkan unit kerja, diketahui bahwa responden yang mengisi berasal dari unit kerja di kantor pusat BPKP dan Perwakilan BPKP di provinsi. Pada unit kerja di kantor pusat BPKP terdapat 43 responden yang telah mengisi kuesioner. Lebih rinci, responden yang berasal dari kantor pusat BPKP adalah sebagai berikut: 21 responden bekerja di Sekretariat Utama BPKP, 2 responden bekerja di Deputy Bidang Akuntan Negara, 4 responden bekerja di Deputy Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Perekonomian dan Kemaritiman, 2 responden bekerja di Deputy Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Politik, Hukum, Keamanan, Pembangunan Manusia, dan Kebudayaan, 8 responden bekerja di Deputy Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah, 2 responden Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor, 2 responden bekerja pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan dan 2 responden bekerja di Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawasan. Profil responden berdasarkan unit kerja di Kantor Pusat BPKP disajikan pada Gambar IV.6.

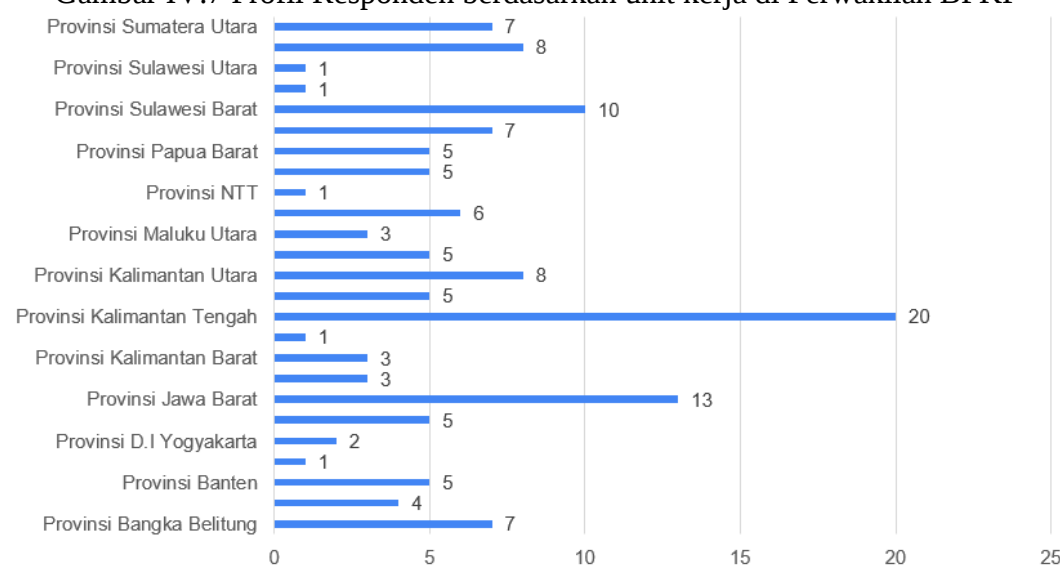
Gambar IV.6 Profil Responden berdasarkan unit kerja di Kantor Pusat BPKP



Sumber: Diolah Penulis

Pada unit kerja di kantor Perwakilan BPKP, terdapat 136 responden yang telah mengisi kuesioner. 136 responden tersebut tersebar di 25 kantor perwakilan BPKP. Profil responden berdasarkan unit kerja di Kantor Perwakilan BPKP disajikan pada Gambar IV.7.

Gambar IV.7 Profil Responden berdasarkan unit kerja di Perwakilan BPKP



Sumber: Diolah Penulis

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendapatkan gambaran tanggapan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner sebagai pembentuk variabel. Penulis menggunakan pendekatan distribusi frekuensi dengan membandingkan antara total skor jawaban responden pada tiap pertanyaan kuesioner dengan skor ideal. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga dilakukan dengan melalui frekuensi absolut (persentase) dari jawaban yang dipilih oleh responden untuk setiap variabel. Penentuan rentang diambil berdasarkan 5 kategori/kriteria penilaian (Narimawati, 2007). Penentuan rentang mengacu pada indikator yang digunakan yaitu banyaknya kelas interval dari angka 1 merupakan data terkecil, sedangkan data terbesar diperoleh dari angka 6, sehingga penelitian untuk analisis masing-masing dari variabel yang bisa dilihat pada Tabel IV.1:

Tabel IV.1 Kriteria Persentase Tanggapan Responden

Persentase Skor	Kriteria	Keterangan
$20\% \leq x \leq 36\%$	Sangat Rendah	Rata-rata jawaban responden berada pada rentang skor 1 s.d. 2
$36\% < x \leq 52\%$	Rendah	Rata-rata jawaban responden berada pada rentang skor 2 s.d. 3
$52\% < x \leq 68\%$	Cukup Tinggi	Rata-rata jawaban responden berada pada rentang skor 3 s.d. 4
$68\% < x \leq 84\%$	Tinggi	Rata-rata jawaban responden berada pada rentang skor 4 s.d. 5
$84\% < x \leq 100\%$	Sangat Tinggi	Rata-rata jawaban responden berada pada rentang skor 5 s.d. 6

Sumber : Diadopsi dari Narimawati (2007)

4.2.1.1 Analisis deskriptif variabel kinerja auditor intern (AP)

Variabel kinerja auditor intern merupakan variabel dependen dalam penelitian ini yang diukur kedalam 5 dimensi dan dituangkan ke dalam 7 pernyataan dengan penilaian menggunakan skor 1-6. Semakin tinggi skor jawaban yang diberikan responden untuk setiap pernyataan pada kuesioner (indikator) menunjukkan semakin auditor setuju dengan pernyataan dimaksud. Semakin tinggi skor total dari keseluruhan pernyataan (indikator) menunjukkan semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan auditor. Skor ideal adalah nilai maksimal dimana semua responden memilih tanggapan sangat setuju (6). Penilaian jawaban responden untuk variabel kinerja auditor intern ditunjukkan pada Tabel IV.2. Dari hasil analisis diperoleh nilai total atas variabel kinerja auditor intern adalah 77,72% dengan kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa auditor intern di BPKP pada umumnya memiliki kinerja yang tinggi.

Tabel IV.2 Tanggapan responden atas Variabel Kinerja Auditor Intern

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (orang)						Total Skor	Skor Ideal	%	Kriteria
		1	2	3	4	5	6				
1	AP1	0	1	1	14	96	67	943	1074	87,80%	Sangat Tinggi
2	AP2	4	7	33	69	55	11	734	1074	68,34%	Cukup Tinggi
3	AP3	0	2	13	52	80	32	843	1074	78,49%	Tinggi
4	AP4	0	3	6	47	90	33	860	1074	80,07%	Tinggi
5	AP5	0	6	13	69	76	15	797	1074	74,21%	Tinggi
6	AP6	0	3	9	54	97	16	830	1074	77,28%	Tinggi
7	AP7	0	1	12	55	88	23	836	1074	77,84%	Tinggi
Total		4	23	87	360	582	197	5843	7518	77,72%	Tinggi

Sumber : Diolah dari Data Primer

Dimensi variabel kinerja auditor intern yang pertama, yakni kualitas kerja, diwakili melalui pernyataan AP1 dan AP3. Pada pernyataan AP1, yakni

kemampuan auditor internal menjaga kualitas kerjanya, jawaban sangat setuju (6) dan setuju (5) masing-masing menjadi pilihan terbanyak responden. Terdapat 96 responden memilih tanggapan setuju (5) dan terdapat 67 responden memilih tanggapan sangat setuju (6). Pada pernyataan AP3 yakni Penyelesaian tugas tepat waktu, jawaban setuju (5) menjadi pilihan terbanyak responden dengan jumlah 80 tanggapan. Kriteria akhir untuk indikator AP1 dan AP3 adalah “Sangat Tinggi” dan “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa auditor intern BPKP pada umumnya memiliki kemampuan dalam menjaga kualitas pekerjaannya.

Dimensi kinerja auditor intern yang kedua yaitu kuantitas kerja, diwakili melalui pernyataan AP2 yang menggambarkan kemampuan auditor intern untuk bekerja lebih baik dari auditor lain yang setara. Atas pernyataan AP2 tersebut, tanggapan agak setuju (4) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 69 tanggapan. Kriteria akhir untuk indikator AP2 adalah “Cukup Tinggi”. Hal ini menunjukkan pada umumnya auditor intern BPKP sudah cukup mampu untuk bekerja sama baiknya dengan auditor lainnya yang setara.

Dimensi kinerja auditor intern yang ketiga yaitu hubungan kerja, diwakili melalui pernyataan AP4 yang menggambarkan kemampuan auditor intern untuk bisa berinteraksi dengan baik kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan penugasannya. Atas pernyataan AP4 tersebut, tanggapan setuju (5) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 90 tanggapan. Kriteria akhir untuk indikator AP4 adalah “Tinggi”. Hal ini menunjukkan pada umumnya auditor intern BPKP sudah mampu untuk berinteraksi dengan baik dengan para pihak yang memiliki kepentingan dengan pekerjaan auditor tersebut.

Dimensi kinerja auditor intern yang keempat yaitu kemampuan memberikan usulan perbaikan yang diwakili melalui pernyataan AP5. Pernyataan AP5 menunjukkan bahwa tanggapan agak setuju (4) dan setuju (5) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 69 tanggapan dan 76 tanggapan. Kriteria akhir untuk indikator ini adalah “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor intern BPKP mampu memberikan usulan perbaikan dari sistem kerja yang ada.

Dimensi terakhir untuk variabel kinerja auditor intern adalah evaluasi dan dampak hasil kerja yang diwakili oleh pernyataan AP6 dan AP7. Pada pernyataan AP6, yakni dinilai baiknya hasil kerja auditor intern oleh atasan, jawaban setuju (5) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu 97 responden memilih tanggapan ini. Pada pernyataan AP7, yakni kemampuan auditor intern untuk menjaga konsistensi kinerja, tanggapan setuju (5) juga menjadi pilihan mayoritas responden yaitu 88 orang responden memilih tanggapan ini. Kriteria akhir untuk indikator AP6 dan AP7 adalah “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor intern BPKP memiliki Evaluasi Hasil Kerja yang baik.

4.2.1.2 Analisis deskriptif variabel *burnout* (BO)

Variabel *burnout* merupakan variabel independen sekaligus dependen dalam penelitian ini. Variabel ini diukur kedalam 3 dimensi dan dituangkan ke dalam 9 pernyataan dengan penilaian menggunakan skor 1-6. Semakin tinggi skor jawaban yang diberikan responden untuk setiap pernyataan pada kuesioner (indikator) menunjukkan semakin auditor setuju dengan pernyataan dimaksud. Semakin tinggi skor total dari keseluruhan pernyataan (indikator) menunjukkan

semakin tinggi kondisi *burnout* yang dialami auditor intern BPKP. Skor ideal adalah nilai maksimal dimana semua responden memilih tanggapan sangat setuju (6). Penilaian jawaban responden untuk variabel *burnout* ditunjukkan pada Tabel IV.3. Dari hasil analisis diperoleh nilai total atas variabel burnout adalah 51,73% dengan kriteria “rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya tingkat *burnout* yang dialami auditor intern di BPKP berada pada level rendah atau hanya sebagian kecil responden yang mengalami kondisi *burnout*.

Dimensi variabel *burnout* yang pertama adalah kelelahan yang diwakili melalui pernyataan BO1, BO2, dan BO3. Pada pernyataan BO1, yaitu kondisi dimana auditor intern merasakan kelelahan fisik akibat bekerja memiliki tanggapan yang cukup beragam di semua kategori. Tapi, tanggapan agak tidak setuju (3) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 43 tanggapan. Kriteria untuk indikator BO1 adalah “Cukup Tinggi”. Kondisi ini menunjukkan pada umumnya tingkat gejala kelelahan fisik akibat pekerjaan yang dialami auditor intern BPKP cukup tinggi.

Tabel IV.3 Tanggapan responden atas Variabel *Burnout* Auditor Intern

No	Pernyataan	Tanggapan						Total Skor	Skor Ideal	%	Kriteria
		1	2	3	4	5	6				
1	BO1	10	39	43	38	35	14	628	1074	58,47%	Cukup Tinggi
2	BO2	24	54	42	24	24	11	540	1074	50,28%	Rendah
3	BO3	18	47	43	30	28	13	579	1074	53,91%	Cukup Tinggi
4	BO4	42	54	30	25	18	10	490	1074	45,62%	Rendah
5	BO5	43	51	36	22	21	6	482	1074	44,88%	Rendah
6	BO6	42	67	33	26	5	6	440	1074	40,97%	Rendah
7	BO7	41	58	40	22	15	3	458	1074	42,64%	Rendah
8	BO8	51	77	32	10	7	2	388	1074	36,13%	Rendah
9	BO9	31	60	33	29	19	7	503	1074	46,83%	Rendah
Total		302	507	332	226	172	72	4508	8714	51,73%	Rendah

Sumber : Diolah dari Data Primer

Pada pernyataan BO2, yaitu kondisi di mana auditor intern merasakan kelelahan dan kurangnya semangat saat bangun pagi dan harus kembali bekerja, jawaban tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 54 tanggapan. Kriteria untuk indikator BO2 adalah “Rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa auditor intern BPKP tidak merasakan kurangnya semangat ketika bangun pagi dan harus kembali bekerja. Pada pernyataan BO3 yaitu kondisi dimana auditor intern merasakan kelelahan emosional akibat pekerjaan memiliki tanggapan yang cukup beragam di semua kategori. Tapi, jawaban tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 47 tanggapan. Kriteria untuk indikator BO3 adalah “Cukup Tinggi”. Dua kondisi ini (BO2 dan BO3) menunjukkan bahwa kelelahan emosional yang dialami auditor intern BPKP berada pada cukup tinggi atau cukup banyak auditor yang mengalami kelelahan emosional.

Dimensi *burnout* yang kedua adalah *cynisism* yang diwakili oleh pernyataan BO4, BO5, dan BO6. Pada pernyataan BO4, yaitu kondisi dimana auditor intern merasakan munculnya perasaan sinis kepada lingkungan kerja, pernyataan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 54 tanggapan. Kriteria untuk pernyataan BO4 ini adalah “Rendah”. Pada pernyataan BO5, yaitu kondisi dimana auditor intern merasa semakin tidak peduli dengan pekerjaannya, tanggapan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 51 tanggapan. Kriteria untuk pernyataan BO5 ini adalah “Rendah”. Pada pernyataan BO6, yaitu kondisi dimana auditor intern merasa mudah tersinggung dalam bekerja, tanggapan tidak setuju (2)

menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 67 tanggapan. Kriteria untuk pernyataan BO6 ini adalah “Rendah”. Hasil pada ketiga indikator pada dimensi ini menunjukkan bahwa gejala *cynisism* yang dialami oleh auditor intern berada pada tingkat yang rendah atau hanya sebagian kecil dari auditor intern BPKP yang mengalami gejala *cynisism* dalam bekerja.

Dimensi terakhir variabel *burnout* adalah penurunan efikasi yang diwakili oleh pernyataan BO7, BO8, dan BO9. Pada pernyataan BO7, yaitu kondisi dimana auditor merasa tidak antusias dalam bekerja, tanggapan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 58 tanggapan. Kriteria untuk pernyataan BO7 ini adalah “Rendah”. Pada pernyataan BO8, yaitu kondisi dimana auditor intern merasa hasil kerjanya selalu salah di mata orang lain, tanggapan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 77 pernyataan. Kriteria untuk pernyataan BO8 ini adalah “rendah”. Pada pernyataan BO9, yaitu kondisi dimana adanya penurunan motivasi kerja auditor intern, tanggapan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 60 tanggapan. Kriteria untuk indikator BO9 ini adalah “rendah”. Hasil pada ketiga indikator pada dimensi ini menunjukkan bahwa gejala penurunan efikasi diri yang dialami oleh auditor intern BPKP berada pada tingkat yang rendah atau hanya sebagian kecil dari auditor intern BPKP yang mengalami gejala penurunan efikasi diri dalam bekerja

4.2.1.3 Analisis deskriptif variabel *role conflict* (RC)

Variabel *role conflict* (konflik peran) merupakan variabel independen dalam penelitian ini yang diukur ke dalam 3 dimensi dan dituangkan ke dalam 7

pernyataan dengan penilaian menggunakan skor 1-6. Semakin tinggi skor jawaban yang diberikan responden untuk setiap pernyataan pada kuesioner (indikator) menunjukkan semakin auditor setuju dengan pernyataan dimaksud. Semakin tinggi skor total dari keseluruhan pernyataan (indikator) menunjukkan semakin tinggi kondisi konflik peran yang dialami auditor. Skor ideal adalah nilai maksimal dimana semua responden memilih tanggapan sangat setuju (6). Penilaian jawaban responden untuk variabel *role conflict* (konflik peran) ditunjukkan pada Tabel IV.4. Berdasarkan hasil analisis, nilai total atas konflik peran adalah sebesar 48,98% dengan kriteria “rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa auditor intern di BPKP pada umumnya mengalami konflik peran yang rendah.

Tabel IV.4 Tanggapan responden atas Variabel *Role Conflict* Auditor Intern

No	Pernyataan	Tanggapan						Total Skor	Skor Ideal	%	Kriteria
		1	2	3	4	5	6				
1	RC1	14	34	35	38	49	9	638	1074	59,40%	Cukup tinggi
2	RC2	29	53	45	27	22	3	506	1074	47,11%	Rendah
3	RC3	37	79	31	20	10	2	430	1074	40,04%	Rendah
4	RC4	31	71	33	26	15	3	469	1074	43,67%	Rendah
5	RC5	69	72	25	10	3	0	343	1074	31,94%	Sangat Rendah
6	RC6	16	33	38	44	32	16	628	1074	58,47%	Cukup tinggi
7	RC7	16	35	20	39	48	21	668	1074	62,20%	Cukup tinggi
Total		196	342	207	165	131	33	3682	7518	48,98%	Rendah

Sumber : Diolah dari Data Primer

Dimensi variabel *role conflict* (konflik peran) yang pertama adalah konflik person-role (peran-orang) yang diwakili dengan pernyataan RC2, RC3, dan RC4. Pada pernyataan RC2 yaitu kondisi dimana auditor intern mengerjakan hal-hal yang tidak perlu, tanggapan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 53 tanggapan. Kriteria untuk pernyataan RC2

ini adalah “rendah”. Pada pernyataan RC3, yaitu kondisi dimana auditor intern mengerjakan hal-hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai pribadi, tanggapan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 79 tanggapan. Kriteria untuk pernyataan RC3 ini dengan kriteria “rendah”. Pada pernyataan RC4, yaitu kondisi dimana kemampuan auditor intern berada di bawah harapan/ekspektasi yang disyaratkan oleh peran, tanggapan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 71 tanggapan. Kriteria untuk pernyataan RC4 ini adalah “rendah”. Hasil pada ketiga indikator pada dimensi ini menunjukkan bahwa konflik *role-person* yang dialami oleh auditor intern BPKP berada pada tingkat yang rendah atau hanya sebagian kecil dari auditor intern BPKP yang mengalami konflik *role-person* dalam melaksanakan pekerjaannya

. Dimensi *role conflict* (konflik peran) yang kedua adalah konflik *intrarole* (dalam satu peran yang sama) yang diwakili melalui pernyataan RC5 dan RC7. Pada pernyataan RC5, yaitu kondisi dimana adanya pelanggaran aturan untuk menyelesaikan tugas, tanggapan sangat tidak setuju (1) dan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 69 dan 72 tanggapan. Kriteria dari pernyataan RC5 ini adalah “Sangat Rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa hampir tidak ada aturan yang harus dilanggar auditor intern BPKP dalam rangka menyelesaikan setiap penugasannya. Pada pernyataan RC7 yaitu kondisi dimana dukungan sumber daya yang disediakan oleh organisasi tidak mencukupi untuk menyelesaikan penugasan memiliki pernyataan yang cukup beragam di semua kategori. Tapi, tanggapan setuju (5) menjadi tanggapan yang

paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 48 tanggapan. Kriteria akhir dari pernyataan RC7 ini adalah “cukup tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa cukup banyak auditor intern BPKP yang merasa bahwa BPKP masih kurang memperhatikan pemenuhan kebutuhan sumber daya dalam rangka melaksanakan suatu penugasan pengawasan.

Dimensi terakhir variabel *role conflict* (konflik peran) adalah konflik *interrole* (antar peran) yang diwakili oleh pernyataan RC1 dan RC6. Pada pernyataan RC1 yaitu kondisi dimana auditor intern BPKP harus bekerja untuk dua atasan atau lebih pada periode yang sama memiliki pernyataan yang cukup beragam di semua kategori. Tapi, tanggapan setuju (5) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 49 tanggapan. Kriteria akhir pada pernyataan RC1 ini adalah “cukup tinggi”. Hal ini menunjukkan masih cukup tingginya konflik pada rantai perintah yang dialami oleh auditor intern BPKP akibat bekerja pada dua orang atasan atau lebih dalam waktu yang bersamaan. Pada pernyataan RC6 yaitu kondisi dimana auditor harus bekerja dalam dua tim atau lebih pada periode yang sama memiliki tanggapan yang cukup beragam di semua kategori. Tapi, tanggapan agak setuju (4) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 44 tanggapan. Kriteria akhir untuk pernyataan RC6 ini adalah “cukup tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa auditor intern cukup sering bekerja pada lebih dari satu tim untuk waktu yang bersamaan.

4.2.1.4 Analisis deskriptif variabel *role ambiguity* (RA)

Variabel *role ambiguity* (ambiguitas peran) merupakan variabel independen dalam penelitian ini yang diukur ke dalam 2 dimensi dan dituangkan ke dalam 6

pernyataan dengan penilaian menggunakan skor 1-6. Semakin tinggi skor jawaban yang diberikan responden untuk setiap pernyataan pada kuesioner (indikator) menunjukkan semakin auditor setuju dengan pernyataan dimaksud. Semakin tinggi skor total dari keseluruhan pernyataan (indikator) menunjukkan semakin tinggi kondisi ambiguitas peran yang dialami auditor. Skor ideal adalah nilai maksimal dimana semua responden memilih tanggapan sangat setuju (6). Penilaian jawaban responden untuk variabel *role ambiguity* (ambiguitas peran) ditunjukkan pada Tabel IV.5. Hasil analisis menunjukkan nilai total atas variabel ambiguitas peran adalah 45,27% dengan kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa auditor intern di BPKP pada umumnya mengalami tingkat ambiguitas peran yang rendah atau hanya sebagian kecil dari auditor intern BPKP yang mengalami ambiguitas peran.

Tabel IV.5 Tanggapan responden atas Variabel *Role Ambiguity* Auditor Intern

No	Pernyataan	Tanggapan						Total Skor	Skor Ideal	%	Kriteria
		1	2	3	4	5	6				
1	RA1	19	35	34	36	35	20	630	1074	58,66%	Cukup Tinggi
2	RA2	24	61	35	31	20	8	523	1074	48,70%	Rendah
3	RA3	24	64	42	29	15	5	499	1074	46,46%	Rendah
4	RA4	40	65	34	20	16	4	456	1074	42,46%	Rendah
5	RA5	54	74	26	15	6	4	394	1074	36,69%	Rendah
6	RA6	53	68	24	19	12	3	415	1074	38,64%	Rendah
Total		214	367	195	150	104	44	2917	6444	45,27%	Rendah

Sumber : Diolah dari Data Primer

Dimensi variabel ambiguitas peran yang pertama adalah dapat diprediksinya *feedback* yang diwakili melalui pernyataan RA1 dan RA2. Pada pernyataan RA1, yaitu kondisi dimana auditor intern mengalami ketidakjelasan evaluasi peran oleh atasan memiliki tanggapan yang cukup beragam di semua kategori. Tapi, tanggapan agak setuju (4) menjadi tanggapan yang paling banyak

dipilih oleh responden dengan jumlah 36 tanggapan. Kriteria akhir untuk pernyataan RA1 ini adalah “Cukup Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya kriteria evaluasi atau penilaian atasan terhadap hasil pekerjaan auditor masih belum bisa dipahami oleh banyak auditor di BPKP. Pada pernyataan RA2 yakni kondisi di mana auditor intern tidak mengetahui dengan jelas apa yang diinginkan/diharapkan atasan dari peran yang ia lakukan, tanggapan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 61 tanggapan. Kriteria akhir untuk pernyataan RA2 ini adalah “Rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor intern BPKP mengetahui dengan jelas apa yang diinginkan oleh atasan.

Dimensi kedua variabel *role ambiguity* (ambiguitas peran) adalah keberadaan atau kejelasan prasyarat/*requirement* yang diwakili melalui pernyataan RA3, RA4, RA5, dan RA6. Pada pernyataan RA3, yaitu kondisi dimana terdapat kurangnya aturan atau pedoman pelaksanaan pengawasan intern, tanggapan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 64 tanggapan. Kriteria untuk pernyataan RA3 ini adalah “rendah”. Pada pernyataan RA4, yaitu kondisi dimana terdapat ketidakjelasan wewenang auditor intern dalam pengawasan intern, tanggapan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 65 tanggapan. Kriteria untuk pernyataan RA4 ini adalah “rendah”. Pada pernyataan RA5, yaitu kondisi dimana adanya ketidakjelasan tanggung jawab auditor intern dalam pengawasan intern, tanggapan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 74 tanggapan. Kriteria untuk pernyataan RA5 ini

adalah “rendah”. Pada pernyataan RA6, yaitu kondisi dimana auditor intern tidak mengetahui dengan jelas rencana dan tujuan pekerjaannya, tanggapan tidak setuju (2) menjadi tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden dengan jumlah 68 tanggapan. Hasil pada keempat indikator pada dimensi ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan prasyarat dalam pekerjaan dialami oleh auditor intern BPKP berada pada tingkat yang rendah atau hanya sebagian kecil dari auditor intern BPKP yang mengalami gejala ketidakjelasan prasyarat dalam pekerjaan.

4.2.1.5 Analisis deskriptif variabel *role overload* (RO)

Variabel *role overload* (kelebihan peran) merupakan variabel independen dalam penelitian ini yang diukur melalui 4 indikator/ Pernyataan dengan penilaian menggunakan skor 1-6. Semakin tinggi skor jawaban yang diberikan responden untuk setiap pernyataan pada kuesioner (indikator) menunjukkan semakin auditor setuju dengan pernyataan dimaksud. Semakin tinggi skor total dari keseluruhan pernyataan (indikator) menunjukkan semakin tinggi kondisi kelebihan peran yang dialami auditor. Skor ideal adalah nilai maksimal dimana semua responden memilih tanggapan sangat setuju (6). Penilaian jawaban responden untuk variabel *role overload* (kelebihan peran) ditunjukkan pada Tabel IV.6. Hasil analisis menunjukkan nilai total atas variabel kelebihan peran adalah 59,57% dengan kriteria “cukup tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa auditor intern di BPKP mengalami terlalu banyak peran yang harus dilaksanakan dalam waktu yang bersamaan.

Tabel IV.6 Tanggapan responden atas Variabel *Role Overload* Auditor Intern

No	Pernyataan	Tanggapan						Total Skor	Skor Ideal	%	Kriteria
		1	2	3	4	5	6				
1	RO1	15	25	20	41	44	34	713	1074	66,39%	Cukup Tinggi
2	RO2	16	40	29	36	40	18	635	1074	59,12%	Cukup Tinggi
3	RO3	18	45	41	29	30	16	593	1074	55,21%	Cukup Tinggi
4	RO4	20	32	43	35	29	20	618	1074	57,54%	Cukup Tinggi
Total		69	142	133	141	143	88	2559	4296	59,57%	Cukup Tinggi

Sumber : Diolah dari Data Primer

Terdapat satu dimensi yang digunakan dalam variabel *role overload*. Dimensi dari variabel *role overload* (kelebihan peran) adalah Perbandingan jumlah pekerjaan dengan waktu yang tersedia yang diwakili melalui pernyataan RO1, RO2, RO3 dan RO4. Pada pernyataan RO1, yaitu kecukupan waktu untuk mengerjakan tugas memiliki tanggapan yang cukup beragam. Tapi, tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden adalah setuju dengan 44 jumlah tanggapan. Kriteria akhir dari pernyataan RO1 ini adalah “Cukup Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ada banyak auditor intern BPKP yang menganggap bahwa kecukupan waktu dalam melaksanakan penugasan masih kurang sehingga mereka mengorbankan waktu pribadi mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pada pernyataan RO2, yaitu jumlah pekerjaan bagi satu orang memiliki tanggapan yang cukup beragam. Tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden adalah Setuju (5) dengan jumlah tanggapan 40 dan Tidak Setuju (2) dengan jumlah tanggapan 40. Meski begitu, kriteria akhir dari pernyataan RO2 ini

adalah “Cukup Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat auditor intern yang melaksanakan beban kerja lebih dari yang seharusnya.

Pada pernyataan RO3, yaitu kemampuan mencapai standar kerja memiliki jawaban yang cukup beragam. Tanggapan yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju (2) dengan 45 jumlah tanggapan. Meski demikian, kriteria akhir dari pernyataan RO3 ini adalah “Cukup Tinggi”. Hal itu menunjukkan bahwa cukup banyak auditor intern BPKP yang merasa standar pekerjaan yang diberikan kepada mereka terlalu tinggi. Pada pernyataan RO4, yaitu Tambahan pekerjaan di luar tugas yang seharusnya, memiliki tanggapan yang cukup beragam. Tanggapan yang paling banyak dipilih responden adalah agak tidak setuju (3) dengan 43 tanggapan. Meski demikian, kriteria akhir dari pernyataan RO4 ini adalah “cukup tinggi”. Hal itu menunjukkan bahwa cukup banyak auditor intern BPKP yang merasa mendapatkan tambahan pekerjaan di luar tugas yang seharusnya mereka kerjakan.

4.2.1.6 Analisis deskriptif variabel *self efficacy* (SE)

Variabel *self efficacy* merupakan variabel independen dalam penelitian ini yang diukur melalui 10 pernyataan, yang terdiri dari SE1, SE2, SE3, SE4, SE5, SE6, SE7, SE8, SE9, SE10. Penilaian jawaban responden untuk variabel *self efficacy* dilakukan berdasarkan skor 1-6. Semakin tinggi skor jawaban (semakin auditor setuju dengan pernyataan pada kuesioner), menunjukkan auditor intern cenderung memiliki *self efficacy*. Sebaliknya, Semakin rendah skor jawaban (semakin auditor tidak setuju dengan pernyataan pada kuesioner), menunjukkan auditor intern cenderung tidak memiliki *self efficacy*. Penilaian jawaban responden untuk variabel *self efficacy* setelah penyelarasan skor ditunjukkan pada Tabel IV.7.

Tabel IV.7 Tanggapan responden atas Variabel *Self Efficacy* Auditor Intern

No	Pernyataan	Tanggapan						Total Skor	Skor Ideal	%	Kriteria
		1	2	3	4	5	6				
1	SE1	1	3	12	48	79	36	846	1074	78,77%	Tinggi
2	SE2	1	11	38	68	48	13	727	1074	67,69%	Cukup Tinggi
3	SE3	0	8	25	76	52	18	763	1074	71,04%	Tinggi
4	SE4	0	5	36	60	63	15	763	1074	71,04%	Tinggi
5	SE5	1	5	27	68	62	16	770	1074	71,69%	Tinggi
6	SE6	1	3	17	48	89	21	821	1074	76,44%	Tinggi
7	SE7	1	7	24	57	72	18	783	1074	72,91%	Tinggi
8	SE8	0	3	19	60	77	20	808	1074	75,23%	Tinggi
9	SE9	0	3	18	57	83	18	811	1074	75,51%	Tinggi
10	SE10	1	6	26	64	63	19	776	1074	72,25%	Tinggi
Total		6	54	242	606	688	194	1790	10740	73,26%	Tinggi

Sumber : Diolah dari Data Primer

Hasil analisis menunjukkan nilai total atas variabel *self efficacy* auditor intern adalah 73,26% dengan kriteria “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa auditor intern di BPKP pada umumnya memiliki *self efficacy* yang baik.

4.2.2 Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial atas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square-Structural Equation Model* (PLS-SEM). Penulis memakai alat bantu berupa aplikasi *SmartPLS* versi 3.2.9. Analisis data pada pendekatan PLS-SEM dilakukan melalui tiga tahap, yakni evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, serta pengujian hipotesis.

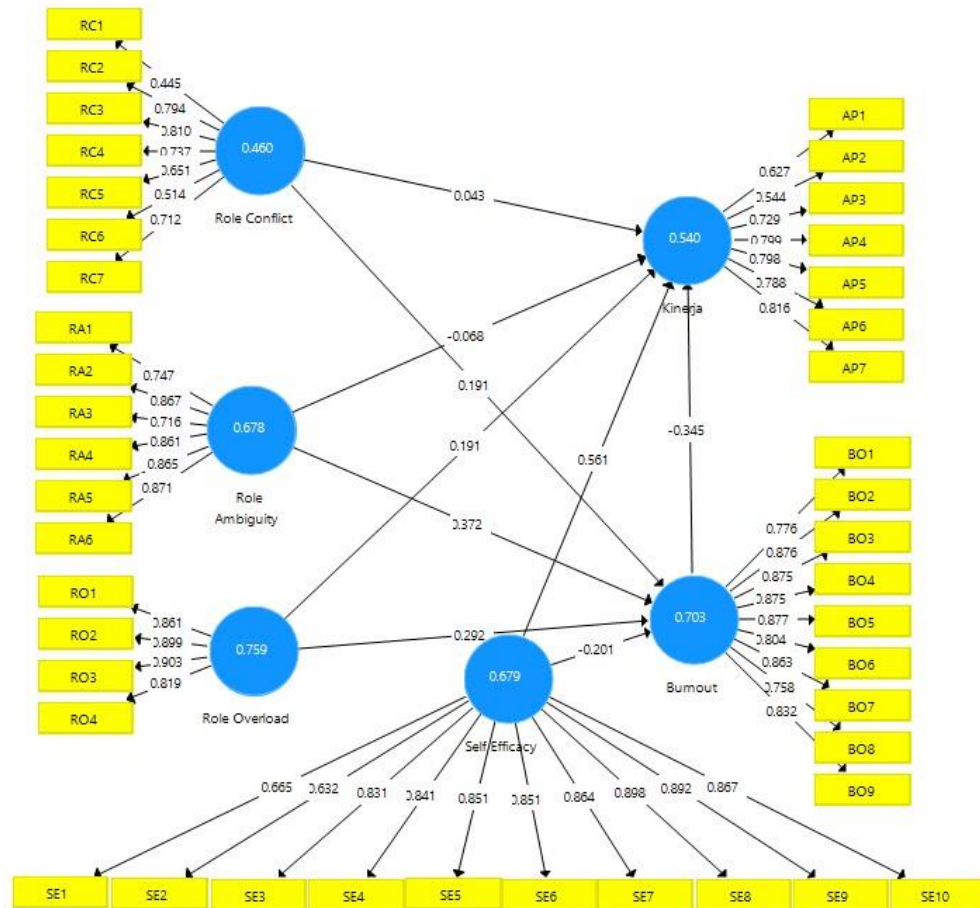
4.2.2.1 Evaluasi model pengukuran (*outer model*).

Evaluasi atas model pengukuran dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen. Ghoe (2009) dalam Sanaky et al. (2021) menjelaskan bahwa Pengujian Validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner yang digunakan.

Adapun uji reliabilitas menurut Ghozali (2009) Sanaky et al. (2021) dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur konsisten dalam mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas juga dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Model pengukuran yang digunakan untuk pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar IV.8.

1) Uji Validitas

Pengujian validitas pada outer model dapat dilakukan melalui uji nilai *convergent validity* dan *discriminant validity*. Pengujian dengan *convergent validity* dilakukan dengan melihat korelasi skor yang ditunjukkan pada indikator dan skor pada variabelnya. Menurut Chin (1998) dalam Susanto et. al. (2020), suatu indikator dikatakan valid jika memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,5-0,6. Dalam penelitian ini, suatu indikator dikatakan valid jika memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,6. Indikator yang memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,6 harus dihapus dari variabelnya karena tidak mampu mewakili variabel tersebut. Hal tersebut bertujuan untuk mengoreksi model penelitian.

Gambar IV.8 Model Pengukuran Hasil *PLS Algorithm*

Sumber: Diolah dari *SmartPLS*

Tabel IV.8 menunjukkan hasil uji *convergent validity* untuk variabel kinerja auditor intern. Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa terdapat satu indikator yang tidak valid karena memiliki nilai *outer loading* dibawah 0,6 adalah AP2 (*outer loading* sebesar 0,544). Indikator tersebut harus dihapus terlebih dahulu dari model. Nilai AVE pada variabel kinerja auditor intern menunjukkan hasil sebesar 0,540.

Tabel IV.8 Hasil Uji *Convergent Validity* Variabel Kinerja Auditor Intern

Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
AP1	0,627	Valid
AP2	0,544	Tidak Valid
AP3	0,729	Valid
AP4	0,799	Valid
AP5	0,798	Valid
AP6	0,788	Valid
AP7	0,816	Valid
AVE		0,540

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Setelah menghapus seluruh indikator yang tidak valid pada variabel kinerja auditor, penulis melakukan uji ulang *convergent validity* atas model penelitian. Dari hasil pengujian ulang, diperoleh hasil *convergent validity* atas variabel kinerja sebagaimana ditunjukkan pada Tabel IV.9. Dari tabel tersebut diketahui bahwa seluruh indikator telah memiliki *outer loading* di atas 0,5. Nilai AVE uji kedua variabel kinerja juga berada pada nilai 0,590 yang telah memenuhi ambang batas (0,5), sehingga tidak ada indikator yang perlu untuk dihapus dari model.

Tabel IV.9 Hasil Uji kedua *Convergent Validity* Variabel Kinerja Auditor Intern

Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
AP1	0,658	Valid
AP3	0,748	Valid
AP4	0,809	Valid
AP5	0,788	Valid
AP6	0,774	Valid
AP7	0,820	Valid
AVE		0,590

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Tabel IV.10 menunjukkan hasil pengujian *convergent validity* untuk variabel *burnout*. Nilai *outer loading* yang dihasilkan untuk variabel *burnout* telah lebih dari 0,5 untuk semua indikator. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh

indikator dalam variabel *burnout* dinyatakan valid. Nilai AVE pada variabel *burnout* sebesar 0,703 juga lebih tinggi dari batas minimal (0,5) sehingga tidak terdapat indikator yang perlu dihapus dari model.

Tabel IV.10 Hasil Uji *Convergent Validity* Variabel *Burnout*

Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
BO1	0,776	Valid
BO2	0,876	Valid
BO3	0,875	Valid
BO4	0,875	Valid
BO5	0,877	Valid
BO6	0,804	Valid
BO7	0,863	Valid
BO8	0,758	Valid
BO9	0,832	Valid
AVE		0,703

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Hasil uji *convergent validity* untuk variabel *role conflict* (konflik peran) ditunjukkan pada Tabel IV.11. Dari hasil pengujian, diketahui bahwa terdapat dua indikator yang dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,5 yaitu RC1 (0,445) dan RC6 (0,514). Kedua indikator tersebut selanjutnya dihapus dari model penelitian. Selain itu, diketahui bahwa nilai AVE pada variabel konflik peran masih di bawah 0,5, yakni hanya sebesar 0,460. Pengujian *convergent validity* perlu dilakukan kembali setelah menghapus indikator RC1 dan RC6 untuk mengetahui nilai AVE hasil koreksi apakah telah melebihi batas minimal 0,5 atau belum.

Tabel IV.11 Hasil Uji *Convergent Validity* Variabel *Role Conflict*

Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
RC1	0,445	Tidak Valid
RC2	0,794	Valid
RC3	0,810	Valid
RC4	0,737	Valid
RC5	0,651	Valid
RC6	0,514	Tidak Valid
RC7	0,712	Valid
AVE		0,460

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Setelah menghapus seluruh indikator yang tidak valid pada variabel *role conflict*, penulis melakukan uji ulang *convergent validity* atas model penelitian. Dari hasil pengujian ulang, diperoleh hasil *convergent validity* atas variabel *role conflict* sebagaimana ditunjukkan pada Tabel IV.12. Hasil pengujian ulang menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk seluruh indikator pada variabel tersebut telah di atas 0,5 dan nilai AVE dari variabel tersebut juga telah di atas 0,5. Hal ini berarti seluruh indikator untuk variabel *role conflict* (konflik peran) telah valid dan dapat digunakan seluruhnya pada tahapan pengujian model selanjutnya.

Tabel IV.12 Hasil Uji kedua *Convergent Validity* Variabel *Role Conflict*

Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
RC2	0,805	Valid
RC3	0,819	Valid
RC4	0,748	Valid
RC5	0,672	Valid
RC7	0,699	Valid
AVE		0,563

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Dari pengujian *convergent validity* yang kedua tersebut, diperoleh hasil bahwa seluruh indikator pada seluruh variabel telah memiliki nilai *outer loading* di atas

0,5 dan memiliki nilai AVE di atas 0,5 pula. Hasil pengujian *convergent validity* yang kedua atas keseluruhan variabel dapat dilihat pada Tabel IV.16.

Hasil uji *convergent validity* untuk variabel *role ambiguity* (ambiguitas peran) ditunjukkan pada Tabel IV.13. Pengujian *convergent validity* untuk variabel *role ambiguity* (ambiguitas peran) memberikan hasil bahwa semua indikator berada di atas 0,5. Hal itu menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel *Role Ambiguity* telah valid dan dapat digunakan seluruhnya pada tahap pengujian model selanjutnya. Nilai AVE *Role Ambiguity* berada pada nilai 0,678 yang telah memenuhi ambang batas (0,5), sehingga tidak ada indikator yang perlu untuk dihapus dari model.

Tabel IV.13 Hasil Uji *Convergent Validity* Variabel *Role Ambiguity*

Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
RA1	0,747	Valid
RA2	0,867	Valid
RA3	0,716	Valid
RA4	0,861	Valid
RA5	0,865	Valid
RA6	0,871	Valid
AVE		0,678

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Hasil uji *convergent validity* untuk variabel *role overload* (kelebihan peran) ditunjukkan pada Tabel IV.14. Hasil pengujian *convergent validity* untuk variabel *role overload* (kelebihan peran) memberikan hasil bahwa seluruh indikator telah valid dapat digunakan pada tahap pengujian selanjutnya. Hal ini ditunjukkan dari nilai *outer loading* yang seluruhnya di atas 0,5. Nilai AVE *role overload* berada

pada nilai 0,759 yang telah memenuhi ambang batas (0,5), sehingga tidak ada indikator yang perlu untuk dihapus dari model.

Tabel IV.14 Hasil Uji *Convergent Validity* Variabel *Role Overload*

Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
RO1	0,861	Valid
RO2	0,899	Valid
RO3	0,903	Valid
RO4	0,819	Valid
AVE		0,759

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Hasil uji *convergent validity* untuk variabel *self efficacy* (efikasi diri) ditunjukkan pada Tabel IV.15. Hasil pengujian *convergent validity* untuk variabel *self efficacy* memberikan hasil bahwa seluruh indikator telah valid dapat digunakan pada tahap pengujian selanjutnya. Hal ini ditunjukkan dari nilai *outer loading* yang seluruhnya di atas 0,5. Nilai AVE *Self Efficacy* juga berada pada nilai 0,679 yang telah memenuhi ambang batas (0,5), sehingga tidak ada indikator yang perlu untuk dihapus dari model.

Tabel IV.15 Hasil Uji *Convergent Validity* Variabel *Self Efficacy*

Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
SE1	0,665	Valid
SE10	0,867	Valid
SE2	0,632	Valid
SE3	0,831	Valid
SE4	0,841	Valid
SE5	0,851	Valid
SE6	0,851	Valid
SE7	0,864	Valid
SE8	0,898	Valid
SE9	0,892	Valid
AVE		0,679

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Dengan demikian, terdapat total 3 indikator yang dikeluarkan dari model penelitian yaitu 1 indikator yang berasal dari variabel kinerja auditor yaitu AP2, 2 indikator yang berasal dari variabel *role conflict* yaitu RC1 dan RC6. Dengan dihapusnya kesepuluh indikator tersebut, model yang diperbarui saat ini memiliki 40 indikator dengan rincian: 6 indikator kinerja auditor intern (AP), 9 indikator *burnout* (BO), 5 indikator *role conflict* (RC), 6 indikator *role ambiguity* (RA), 4 indikator *role overload* (RO), dan 10 indikator *self efficacy*. Hasil pengujian *convergent validity* yang kedua atas keseluruhan variabel dapat dilihat pada Tabel IV.16.

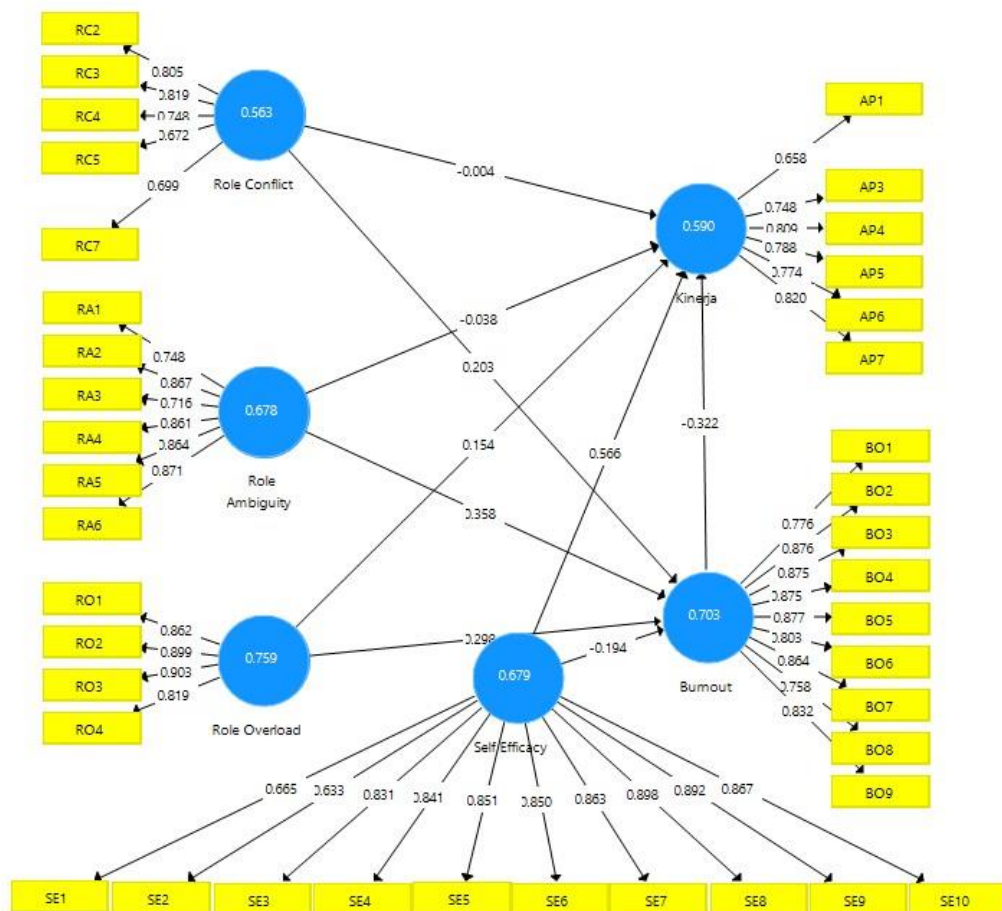
Tabel IV.16 Hasil Uji kedua *Convergent Validity* Semua Variabel

Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
AP1	0,658	Valid	RA1	0,748	Valid
AP3	0,748	Valid	RA2	0,867	Valid
AP4	0,809	Valid	RA3	0,716	Valid
AP5	0,788	Valid	RA4	0,861	Valid
AP6	0,774	Valid	RA5	0,864	Valid
AP7	0,820	Valid	RA6	0,871	Valid
AVE		0,590	AVE		0,678
BO1	0,776	Valid	RO1	0,862	Valid
BO2	0,876	Valid	RO2	0,899	Valid
BO3	0,875	Valid	RO3	0,903	Valid
BO4	0,875	Valid	RO4	0,819	Valid
BO5	0,877	Valid	AVE		0,759
BO6	0,803	Valid	SE1	0,665	Valid
BO7	0,864	Valid	SE10	0,867	Valid
BO8	0,758	Valid	SE2	0,633	Valid
BO9	0,832	Valid	SE3	0,831	Valid
AVE		0,703	SE4	0,841	Valid
RC2	0,805	Valid	SE5	0,851	Valid
RC3	0,819	Valid	SE6	0,850	Valid
RC4	0,748	Valid	SE7	0,863	Valid
RC5	0,672	Valid	SE8	0,898	Valid
RC7	0,699	Valid	SE9	0,892	Valid
AVE		0,563	AVE		0,679

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Dari penghapusan seluruh indikator yang tidak valid, didapatkan model penelitian yang baru. Model penelitian yang telah diperbarui tersebut dapat dilihat pada Gambar IV.9. Model tersebut menjadi model yang akan digunakan dalam pengujian-pengujian selanjutnya pada penelitian ini, yakni pengujian *discriminant validity*, pengujian reliabilitas, evaluasi model struktural (*inner model*), dan pengujian hipotesis penelitian.

Gambar IV.9 Model Pengukuran Hasil Akhir *PLS Algorithm*



Sumber: Diolah dari *SmartPLS*

Tahap validasi berikutnya adalah dengan melakukan *discriminant validity* untuk masing-masing indikator dalam variabel. Hal ini dilakukan untuk memastikan masing-masing indikator atas variabel berbeda satu dengan yang lainnya (Sekaran & Bougie, 2016). Pengujian *discriminant validity* pada penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *cross loading* pada masing-masing indikator pada variabel dengan nilai korelasi *cross loading* pada variabel yang lain

Tabel IV.17 menunjukkan hasil uji *discriminant validity* pada variabel kinerja auditor (*auditor's performance*). Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* indikator pada variabel kinerja auditor intern yang memiliki nilai korelasi lebih tinggi terhadap variabel yang diwakilinya (kinerja auditor) dibandingkan dengan nilai korelasi dengan variabel lain. Contohnya adalah pada indikator AP1, variabel kinerja auditor memiliki nilai *cross loading* sebesar 0,658. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi *cross loading* dengan variabel lain, yakni *burnout* (-0,287), *role conflict* (-0,262), *role ambiguity* (-0,318), *role overload* (-0,187), dan *self efficaccy* (0,355). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kinerja auditor dinyatakan memiliki hasil uji *discriminant validity* yang baik.

Tabel IV.17 Hasil Uji *Discriminant Validity* Variabel Kinerja Auditor Intern

Indikator	Kinerja	<i>Burnout</i>	<i>Role Conflict</i>	<i>Role Ambiguity</i>	<i>Role Overload</i>	<i>Self Efficacy</i>
AP1	0,658	-0,287	-0,262	-0,318	-0,187	0,355
AP3	0,748	-0,367	-0,239	-0,258	-0,193	0,504
AP4	0,809	-0,365	-0,252	-0,221	-0,140	0,578
AP5	0,788	-0,318	-0,170	-0,185	-0,020	0,537
AP6	0,774	-0,259	-0,160	-0,192	0,020	0,525
AP7	0,820	-0,480	-0,380	-0,329	-0,204	0,580

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Hasil pengujian *discriminant validity* pada variabel *burnout*, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel IV.18, juga menunjukkan hasil yang baik atas seluruh indikatornya. Hal tersebut terlihat dari nilai *cross loading* indikator pada variabel *burnout* yang memiliki nilai korelasi lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan variabel yang lain.

Tabel IV.18 Hasil Uji *Discriminant Validity* Variabel *Burnout*

Indikator	<i>Burnout</i>	Kinerja	<i>Role Conflict</i>	<i>Role Ambiguity</i>	<i>Role Overload</i>	<i>Self Efficacy</i>
BO1	0,776	-0,249	0,626	0,585	0,636	-0,186
BO2	0,876	-0,381	0,602	0,626	0,557	-0,337
BO3	0,875	-0,404	0,682	0,651	0,662	-0,313
BO4	0,875	-0,403	0,643	0,690	0,625	-0,303
BO5	0,877	-0,385	0,617	0,629	0,571	-0,329
BO6	0,803	-0,370	0,546	0,587	0,463	-0,335
BO7	0,864	-0,444	0,539	0,636	0,501	-0,326
BO8	0,758	-0,384	0,615	0,618	0,497	-0,333
BO9	0,832	-0,406	0,602	0,673	0,618	-0,304

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Hasil pengujian *discriminant validity* pada variabel *role conflict*, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel IV.19, juga menunjukkan hasil yang baik atas seluruh indikatornya. Hal tersebut terlihat dari nilai *cross loading* indikator pada variabel *role conflict* yang memiliki nilai korelasi lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan variabel yang lain.

Hasil pengujian *discriminant validity* pada variabel *role ambiguity*, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel IV.20, juga menunjukkan hasil yang baik atas seluruh indikatornya. Hal tersebut terlihat dari nilai *cross loading* indikator pada variabel *role ambiguity* yang memiliki nilai korelasi lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan variabel yang lain.

Tabel IV.19 Hasil Uji *Discriminant Validity* Variabel *Role Conflict*

Indikator	<i>Role Conflict</i>	<i>Burnout</i>	Kinerja	<i>Role Ambiguity</i>	<i>Role Overload</i>	<i>Self Efficacy</i>
RC2	0,805	0,564	-0,240	0,586	0,499	-0,168
RC3	0,819	0,599	-0,220	0,599	0,458	-0,201
RC4	0,748	0,580	-0,325	0,615	0,453	-0,349
RC5	0,672	0,434	-0,233	0,560	0,395	-0,163
RC7	0,699	0,527	-0,168	0,564	0,616	-0,094

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*Tabel IV.20 Hasil Uji *Discriminant Validity* Variabel *Role Ambiguity*

Indikator	<i>Role Ambiguity</i>	<i>Burnout</i>	Kinerja	<i>Role Conflict</i>	<i>Role Overload</i>	<i>Self Efficacy</i>
RA1	0,748	0,582	-0,351	0,595	0,526	-0,256
RA2	0,867	0,614	-0,224	0,627	0,505	-0,133
RA3	0,716	0,508	-0,213	0,557	0,466	-0,146
RA4	0,861	0,658	-0,251	0,668	0,582	-0,233
RA5	0,864	0,672	-0,287	0,668	0,557	-0,209
RA6	0,871	0,681	-0,255	0,721	0,549	-0,205

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Hasil pengujian *discriminant validity* pada variabel *role overload*, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel IV.21, juga menunjukkan hasil yang baik atas seluruh indikatornya. Hal tersebut terlihat dari nilai *cross loading* indikator pada variabel *role overload* yang memiliki nilai korelasi lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan variabel yang lain.

Tabel IV.21 Hasil Uji *Discriminant Validity* Variabel *Role Overload*

Indikator	<i>Role Overload</i>	<i>Burnout</i>	Kinerja	<i>Role Conflict</i>	<i>Role Ambiguity</i>	<i>Self Efficacy</i>
RO1	0,862	0,530	-0,132	0,458	0,514	-0,052
RO2	0,899	0,624	-0,136	0,588	0,587	-0,094
RO3	0,903	0,662	-0,169	0,597	0,587	-0,159
RO4	0,819	0,545	-0,093	0,591	0,562	-0,061

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Hasil pengujian *discriminant validity* pada variabel *self efficacy*, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel IV.22, juga menunjukkan hasil yang baik atas seluruh indikatornya. Hal tersebut terlihat dari nilai *cross loading* indikator pada variabel *self efficacy* yang memiliki nilai korelasi lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan variabel yang lain.

Tabel IV.22 Hasil Uji *Discriminant Validity* Variabel *Self Efficacy*

Indikator	<i>Self Efficacy</i>	<i>Burnout</i>	Kinerja	<i>Role Conflict</i>	<i>Role Ambiguity</i>	<i>Role Overload</i>
SE1	0,665	-0,258	0,441	-0,186	-0,133	-0,044
SE10	0,867	-0,388	0,624	-0,306	-0,301	-0,169
SE2	0,633	-0,120	0,395	-0,066	0,006	0,038
SE3	0,831	-0,355	0,582	-0,308	-0,243	-0,166
SE4	0,841	-0,339	0,536	-0,299	-0,264	-0,114
SE5	0,851	-0,257	0,549	-0,153	-0,132	-0,004
SE6	0,850	-0,330	0,531	-0,180	-0,213	-0,108
SE7	0,863	-0,316	0,561	-0,188	-0,170	-0,117
SE8	0,898	-0,323	0,643	-0,263	-0,252	-0,086
SE9	0,892	-0,278	0,653	-0,185	-0,192	-0,066

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Berdasarkan hasil pengujian validitas melalui metode *convergent validity* dan *discriminant validity*, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel beserta indikatornya pada model sebagaimana dilihat pada Gambar IV.9 telah dinyatakan valid. Artinya, seluruh indikator pada variabel tersebut dianggap mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sehingga, model dapat dilakukan pengujian pada tahapan selanjutnya, yakni uji reliabilitas.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas atas model penelitian (Gambar IV.9) dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan oleh *PLS algorithm*. Suatu variabel dinyatakan *reliable*/andal apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,6

sampai dengan 0,95 (Heir et. al., 2019). Tabel IV.23 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan oleh aplikasi SmartPLS. Dari Tabel IV.23 dapat diketahui bahwa seluruh variabel telah melebihi nilai minimal yang diharapkan yakni antara 0,6 sampai dengan 0,95 untuk *cronbach's alpha*. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian telah *reliable* dan menunjukkan adanya konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab instrumen penelitian (kuesioner).

Tabel IV.23 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Burnout</i>	0,947
Kinerja	0,860
<i>Role Ambiguity</i>	0,904
<i>Role Conflict</i>	0,804
<i>Role Overload</i>	0,894
<i>Self Efficacy</i>	0,946

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

4.2.2.2 Evaluasi model struktural (*inner model*).

Pengujian yang dilakukan dalam evaluasi model struktural (*inner model*) adalah dengan menggunakan *R-square* (R^2) untuk variabel dependen serta melalui *Q-Square predictive relevance* (Hair et. al., 2019). Evaluasi dengan menggunakan *R-square* (R^2) bertujuan untuk menguji kekuatan pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen tertentu (Susanto et. al., 2020). Evaluasi dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance* bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Susanto et. al., 2020).

Rule of thumb evaluasi model berdasarkan *R-square* (R^2) menurut Hair et. al. (2019) adalah hasil *R-square* sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model “substansial”, *R-square* sebesar 0,5 mengindikasikan bahwa model “moderat”, dan *R-square* sebesar 0,25 mengindikasikan bahwa model “lemah”. Adapun hasil pengujian *R-square* atas model pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.24.

Tabel IV.24 Hasil Uji *R-square* (R^2)

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>	Keterangan
Burnout	0,693	0,686	Moderat
Kinerja	0,519	0,505	Moderat

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

Berdasarkan Tabel IV.24, dapat dilihat bahwa baik konstruk kinerja auditor maupun *burnout* termasuk dalam kategori “moderat”. Interpretasi atas hasil tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai *R-square* untuk konstruk kinerja auditor sebesar 0,505. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *burnout*, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload* dan *self efficacy* hanya dapat menjelaskan konstruk kinerja auditor sebesar 50,5% dan sisanya (49,5%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.
- 2) Nilai *R-square* untuk konstruk *burnout* sebesar 0,686. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan *self efficacy* hanya dapat menjelaskan konstruk *burnout* sebesar 68,6% dan sisanya (31,4%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pengujian dilanjutkan dengan mengidentifikasi nilai *Q-Square predictive relevance*. *Rule of thumb* evaluasi model berdasarkan *Q-Square predictive relevance* menyatakan bahwa ketika *Q-square* memiliki nilai lebih dari 0, model penelitian dianggap memiliki *predictive relevance*. Sebaliknya, apabila nilai *Q-Square* berada di bawah atau sama dengan 0, model penelitian dianggap kurang memiliki *predictive relevance* (Hair, 2019). Selain itu, nilai *Q-Square* yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model semakin baik (Hair, 2019). Nilai *Q-Square* dapat dihitung dengan menggunakan formula berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2) \dots (1 - R_n^2)$$

Berdasarkan formula tersebut, maka nilai Q^2 untuk penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R_{kinerja}^2) (1 - R_{burnout}^2) \\ &= 1 - (1 - 0,505) (1 - 0,686) \\ &= 0,844 \end{aligned}$$

Nilai *Q-Square* yang dihasilkan pada model penelitian ini lebih besar dari 0 dan semakin mendekati 1 sehingga dapat diidentifikasi bahwa model yang digunakan pada penelitian ini memiliki *predictive relevance* dan penulisan yang dihasilkan dari penelitian ini serta estimasi parameternya dinilai baik.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menentukan tingkat signifikansi koefisien jalur (*path coefficient*). Pengujian pada aplikasi *SmartPLS* dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Menurut Hair et. al. (2022), suatu koefisien jalur termasuk signifikan atau tidak tergantung pada standar error yang diperoleh dari

bootstrapping. Standar eror memungkinkan menghitung *p-value* dan *t-value* untuk semua koefisien jalur struktural. Pada umumnya nilai kritis dari *one-tailed test* adalah 1,28 (tingkat signifikansi 10%); 1,65 (tingkat signifikansi 5%); 2,33 (tingkat signifikansi 1%).

Penelitian ini dilakukan dengan pengujian hipotesis satu arah (*one-tailed*) dan taraf signifikansi (α) sebesar 5% (keyakinan 95%). Untuk menguji signifikansi pada penelitian ini digunakan uji nilai p. Untuk pengujian dengan menggunakan nilai p, koefisien jalur dinyatakan signifikan jika nilai p (*p-values*) kurang dari tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian (untuk tingkat signifikansi 5% adalah 0,05). Ikhtisar hasil pengujian hipotesis penelitian ini disajikan pada Tabel IV.25. Dari pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa dari 9 (Sembilan) hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, 6 (enam) hipotesis dinyatakan tidak dapat ditolak sedangkan 3 (tiga) hipotesis lainnya ditolak.

1) Pengujian H1: *Role conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor internal

Berdasarkan tabel IV.24, variabel konflik peran/*role conflict* (RC) memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* (BO) yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik melebihi nilai 1,65 serta nilai p yang berada di bawah nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hubungan variabel konflik peran/*role conflict* (RC) dengan *burnout* bersifat positif yang ditunjukkan dengan hasil *path coefficient* (kolom *Original Sample*) yang bernilai positif (0,203). Dengan demikian H1 tidak dapat ditolak.

Tabel IV.25 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Taraf Signifikansi 5%

No	Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
1	RC -> BO	0,203	0,206	0,073	2,793	0,003	Tidak Dapat Ditolak
2	RA -> BO	0,358	0,357	0,072	4,949	0,000	Tidak Dapat Ditolak
3	RO -> BO	0,298	0,296	0,070	4,255	0,000	Tidak Dapat Ditolak
4	SE -> BO	-0,194	-0,194	0,049	3,985	0,000	Tidak Dapat Ditolak
5	BO -> AP	-0,322	-0,319	0,096	3,362	0,000	Tidak Dapat Ditolak
6	RC -> AP	-0,004	-0,003	0,093	0,041	0,484	Ditolak
7	RA -> AP	-0,038	-0,035	0,111	0,340	0,367	Ditolak
8	RO -> AP	0,154	0,149	0,069	2,243	0,012	Ditolak
9	SE -> AP	0,566	0,572	0,057	9,940	0,000	Tidak Dapat Ditolak

Sumber : Diolah dari *SmartPLS*

- 2) Pengujian H2: *Role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor internal.

Berdasarkan tabel IV.24, variabel *Role ambiguity* (RA) memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* (BO) yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik melebihi nilai 1,65 serta nilai p yang berada di bawah nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hubungan variabel *Role ambiguity* (RA) dengan *burnout* bersifat positif yang ditunjukkan dengan hasil *path coefficient* (kolom *Original Sample*) yang bernilai positif (0,358). Dengan demikian H2 tidak dapat ditolak.

- 3) Pengujian H3: *Role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor internal.

Berdasarkan tabel IV.24, variabel *Role overload* (RO) memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* (BO) yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik

melebihi nilai 1,65 serta nilai p yang berada di bawah nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hubungan variabel *Role overload* (RO) dengan *burnout* bersifat positif yang ditunjukkan dengan hasil *path coefficient* (kolom *Original Sample*) yang bernilai positif (0,298). Dengan demikian H3 tidak dapat ditolak.

- 4) Pengujian H4: *Self efficacy* berpengaruh negatif terhadap *burnout* auditor internal.

Berdasarkan tabel IV.24, variabel *self efficacy* (SE) memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* (BO) yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik melebihi nilai 1,65 serta nilai p yang berada di bawah nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hubungan variabel *self efficacy* (SE) dengan *burnout* bersifat negatif yang ditunjukkan dengan hasil *path coefficient* (kolom *Original Sample*) yang bernilai negatif (-0,194). Dengan demikian H4 tidak dapat ditolak.

- 5) Pengujian H5: *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal.

Berdasarkan tabel IV.24, variabel *Burnout* (BO) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (AP) yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik melebihi nilai 1,65 serta nilai p yang berada di bawah nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hubungan variabel *burnout* (BO) dengan *kinerja auditor* bersifat negatif yang ditunjukkan dengan hasil *path coefficient* (kolom *Original Sample*) yang bernilai negatif (-0,322). Dengan demikian H5 tidak dapat ditolak.

- 6) Pengujian H6: *Role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal.

Berdasarkan tabel IV.24, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel ambiguitas *role conflict* (RO) terhadap kinerja auditor (AP) yang ditunjukkan dengan nilai P value melebihi nilai signifikansi 0,1. Dengan demikian, H6 ditolak.

- 7) Pengujian H7: *Role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal.

Berdasarkan tabel IV.24, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel ambiguitas *role ambiguity* (RA) terhadap kinerja auditor (AP) yang ditunjukkan dengan nilai P value melebihi nilai signifikansi 0,1. Dengan demikian, H7 ditolak.

- 8) Pengujian H8: *Role overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor internal.

Berdasarkan tabel IV.24, variabel *Role overload* (RO) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (AP) yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik melebihi nilai 1,65 serta nilai p yang berada di bawah nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Tapi, hubungan variabel *Role overload* (RO) dengan kinerja auditor (AP) bersifat positif yang ditunjukkan dengan hasil *path coefficient* (kolom *Original Sample*) yang bernilai positif (0,154). Dengan demikian H8 ditolak dan menerima H0.

- 9) Pengujian H9: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Berdasarkan tabel IV.24, variabel *self efficacy* (SE) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (AP) yang ditunjukkan dengan nilai t-

statistik melebihi nilai 1,65 serta nilai p yang berada di bawah nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hubungan variabel *self efficacy* (SE) dengan *kinerja auditor* bersifat positif yang ditunjukkan dengan hasil *path coefficient* (kolom *Original Sample*) yang bernilai positif (0,566). Dengan demikian H5 tidak dapat ditolak.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *role conflict* terhadap *burnout auditor internal*.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan analisis, hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran (*role conflict*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* yang dialami oleh auditor di BPKP. Hasil ini mendukung H1 dan menolak H0. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak konflik peran yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan semakin meningkatkan kondisi *burnout* yang akan dialami oleh auditor tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit konflik peran yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan mengurangi potensi auditor mengalami *burnout*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Lina dan Kusuma (2018) yang melakukan pengujian terhadap pengaruh *role conflict* terhadap *burnout* yang dialami oleh mahasiswa. Penelitian Lina dan Kusuma (2018) menyatakan bahwa *role conflict* berpengaruh terhadap *burnout* mahasiswa. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terhadap auditor yang dilakukan oleh Murtiasri (2007) dan Trisnawati et al. (2017) yang meneliti pengaruh *role conflict* terhadap *burnout* auditor. Hasil penelitian Murtiasri (2007) dan Trisnawati et al. (2017) memberikan kesimpulan bahwa *role conflict* berpengaruh terhadap *burnout* auditor.

Hasil uji penelitian ini memberikan konfirmasi terhadap pendapat yang dikeluarkan oleh Khan et al. (1964) dalam Jones et al. (2010). Khan et al. (1964) dalam Jones et al. (2010) menjelaskan bahwa *role conflict* merupakan situasi yang muncul pada saat individu dihadapkan pada lebih dari satu tekanan atau ekspektasi. Hal tersebut sesuai dengan teori peran yang dikemukakan oleh Rizzo et. al., (1970) yang menyatakan bahwa ketika harapan atas peran tidak dapat dipenuhi oleh individu yang menjalankan peran maka akan meningkatkan potensi munculnya tekanan (stres) bagi individu tersebut. Selain itu, Hasil pengujian ini juga mengonfirmasi bahwa konflik peran merupakan anteseden dari *burnout* auditor serta membuktikan bahwa konflik peran merupakan *stressor* (pemicu tekanan) yang berkaitan dengan peran.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa mekanisme untuk meminimalisasi terjadinya *role conflict* yang berlebihan kepada auditor BPKP yang dapat mengakibatkan *burnout* perlu untuk dilakukan. Rizzo et al. (1970) dalam Anindita & Topan (2020) membagi *role conflict* kepada dua sudut pandang yaitu pelaku peran (*focal person*) dan dari sudut pandang pemberi perintah (*sender*).

a. Dari sudut pandang pelaku peran (*focal person*)

1) Konflik *role-person* (peran-orang)

Konflik ini berkaitan dengan konflik yang terjadi antara nilai atau standar pribadi individu (*focal person*) dengan perilaku yang diminta organisasi. Dalam melaksanakan perannya sebagai auditor BPKP, konflik ini bisa terjadi kepada seorang auditor diantaranya ketika auditor merasa suatu penugasan tidak perlu untuk dikerjakan, melaksanakan perintah yang tidak sesuai

dengan nilai yang dianut dan juga ketika merasa tidak cocoknya kompetensi yang dimiliki dengan penugasan yang ada.

Konflik berupa auditor yang merasa tugasnya tidak perlu dilakukan atau merasa tidak cocoknya kompetensi yang dimilikinya dengan penugasan yang ditugaskan kepadanya sering kali merupakan permasalahan yang dirasakan auditor BPKP. Sebagai contoh auditor BPKP pada dasarnya memiliki tugas dalam melaksanakan penugasan pengawasan. Tapi, seringkali seorang auditor ditugaskan untuk melakukan penugasan non pengawasan seperti diikutkan menjadi tim Hubungan Masyarakat (Humas) pada unit kerjanya. Untuk meminimalisasi hal ini, BPKP dapat melakukan evaluasi terhadap kriteria kompetensi suatu penugasan agar suatu penugasan dapat dijalankan oleh pegawai yang memang memiliki kompetensi yang sesuai. Konflik berupa melaksanakan perintah yang tidak sesuai dengan nilai yang dianut dapat diminimalisasi dengan menciptakan suatu sistem *whistleblower* yang efektif.

- 2) Konflik *intra-role* (dalam satu peran), yakni konflik muncul ketika terdapat perbedaan antara ekspektasi peran yang ditentukan *sender* (pemberi peran) dengan harapan peran yang diinginkan pelaku peran. Konflik ini terjadi ketika seorang auditor mendapatkan sebuah penugasan yang tidak sesuai dengan ekspektasinya. Sebagai contohnya adalah ketika auditor diberikan penugasan non pengawasan seperti menjadi tim Humas. Untuk meminimalisasi hal ini, BPKP dapat melakukan evaluasi terhadap kriteria kompetensi suatu

penugasan agar suatu penugasan dapat dijalankan oleh pegawai yang memang memiliki kompetensi yang sesuai.

- 3) Konflik *interrole* (antar peran), yakni konflik yang muncul ketika pelaku peran harus melakukan beberapa peran secara bersamaan, yang mana masing-masing peran memiliki perilaku yang berbeda. Konflik ini terjadi ketika seorang auditor BPKP mendapatkan tugas yang berbeda secara bersamaan. Contoh yang bisa diambil misalnya seorang auditor mendapatkan surat tugas untuk melaksanakan penugasan pengawasan, ikut menjadi tim humas, menjadi panitia pengadaan dan diberikan tugas lain secara bersamaan. Hal ini bisa diminimalisasi dengan melakukan evaluasi dampak dan manfaat penugasan telah dilakukan pada suatu unit kerja.

b. Dari sudut pandang pemberi perintah (*sender*)

- 1) Konflik *intersender*, adalah konflik yang muncul ketika *focal person* menerima perintah atau peran dari dua atau lebih pengirim peran (*role sender*), dan perintah-perintah tersebut bertentangan satu sama lain. Konflik ini dapat terjadi ketika seorang auditor diberikan tugas oleh dua atasan yang berbeda. Terkadang tugas atau perintah yang diberikan menjadi bertentangan satu dengan lainnya. Konflik ini dapat diminimalisasi dengan melakukan rapat koordinasi rutin yang dilakukan oleh pejabat pada suatu unit kerja.
- 2) Konflik *intrasender*, yakni konflik yang muncul ketika *focal person* mendapatkan arahan yang inkonsisten dari seorang pemberi peran (*role sender*). Sebagai contoh, *role sender* memberikan perintah kepada *focal person* yang mana jika perintah tersebut dilaksanakan, *focal person* harus

melanggar aturan-aturan yang ada. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya konflik ini dapat diatasi dengan membuat suatu sistem *whistleblower* yang efektif.

4.3.2 Pengaruh *role ambiguity* terhadap *burnout* auditor.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan analisis, hasil penelitian menunjukkan bahwa ambiguitas peran (*role ambiguity*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* yang dialami oleh auditor di BPKP. Hasil ini mendukung H2 dan menolak H0. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak ambiguitas peran yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan semakin meningkatkan kondisi *burnout* yang akan dialami oleh auditor tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit ambiguitas peran yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan mengurangi potensi auditor mengalami *burnout*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Lina dan Kusuma (2018) yang melakukan pengujian terhadap pengaruh ambiguitas peran terhadap *burnout* yang dialami oleh mahasiswa. Penelitian Lina dan Kusuma (2018) menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh terhadap *burnout* mahasiswa. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terhadap auditor yang dilakukan oleh Murtiasri (2007), Agustina (2009), Budiasih (2017) dan Trisnawati et al. (2017) yang meneliti pengaruh ambiguitas peran terhadap *burnout* auditor. Hasil penelitian dan Trisnawati et al. (2017) memberikan kesimpulan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor.

Hasil uji penelitian ini memberikan konfirmasi terhadap pendapat Rizzo et al., (1970) yang menyatakan bahwa ketika harapan atas peran tidak dapat dipenuhi

oleh individu yang menjalankan peran maka akan meningkatkan potensi munculnya tekanan (stres) bagi individu tersebut. Stres yang muncul dari ambiguitas peran dirasakan oleh seseorang jika orang tersebut tidak memiliki informasi yang cukup untuk dapat menjalankan tugasnya, atau tidak memahami atau menyadari harapan terkait peran tertentu (Bandiyono & Ashri, 2022). Selain itu, Hasil pengujian ini juga mengonfirmasi bahwa ambiguitas peran merupakan anteseden dari *burnout* auditor serta membuktikan bahwa ambiguitas peran merupakan *stressor* (pemicu tekanan) yang berkaitan dengan peran.

Meskipun hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat ambiguitas peran yang terjadi kepada auditor BPKP adalah rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa informasi mengenai profesi auditor di BPKP seperti Tupoksi, Standar kerja dan pedoman lainnya sudah dianggap jelas. Untuk itu, BPKP perlu mempertahankan agar tingkat ambiguitas peran di BPKP tetap rendah. Hal itu dikarenakan ambiguitas peran yang berlebihan kepada auditor BPKP yang dapat memberikan gejala *burnout* kepada auditor di BPKP. Dalam mengupayakan tingkat ambiguitas peran yang rendah, BPKP dapat melakukan penerbitan aturan/panduan atas kegiatan maupun proses kerja yang belum memiliki pedoman yang jelas. Selain itu, sosialisasi aturan yang telah ada juga bisa dilakukan untuk mengantisipasi belum terinternalisasinya sebuah aturan/SOP yang ada.

4.3.3 Pengaruh *role overload* terhadap *burnout* auditor.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan analisis, hasil penelitian menunjukkan bahwa kelebihan peran (*role overload*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* yang dialami oleh auditor di BPKP. Hasil ini

mendukung H3 dan menolak H0. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak kelebihan peran yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan semakin meningkatkan kondisi *burnout* yang akan dialami oleh auditor tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit kelebihan peran yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan mengurangi potensi auditor mengalami *burnout*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Lina dan Kusuma (2018) yang melakukan pengujian terhadap pengaruh kelebihan peran terhadap *burnout* yang dialami oleh mahasiswa. Penelitian Lina dan Kusuma (2018) menyatakan bahwa *role conflict* berpengaruh terhadap *burnout* mahasiswa. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terhadap auditor yang dilakukan oleh Murtiasri (2007), Agustina (2009), Budiasih (2017) dan Trisnawati et al. (2017) yang meneliti pengaruh kelebihan peran terhadap *burnout* auditor. Hasil penelitian dan Trisnawati et al. (2017) memberikan kesimpulan bahwa kelebihan peran berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor.

Hasil uji penelitian ini memberikan konfirmasi terhadap pendapat Rizzo et. al., (1970) yang menyatakan bahwa ketika harapan atas peran tidak dapat dipenuhi oleh individu yang menjalankan peran maka akan meningkatkan potensi munculnya tekanan (stres) bagi individu tersebut. Stres yang muncul dari kelebihan peran dirasakan oleh seseorang adalah jika orang tersebut memiliki terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang disediakan (Beehr et. al., 1976). Selain itu, Hasil pengujian ini juga mengonfirmasi bahwa kelebihan peran merupakan anteseden dari *burnout* auditor serta membuktikan bahwa kelebihan peran merupakan *stressor* (pemicu tekanan) yang berkaitan dengan peran.

Hasil dari analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kelebihan peran yang dialami oleh auditor BPKP adalah tinggi. Hal tersebut memberikan implikasi bahwa upaya untuk meminimalisasi terjadinya kelebihan peran yang berlebihan kepada auditor BPKP yang dapat menimbulkan gejala *burnout* auditor perlu untuk dilakukan. Penyebab terjadinya kelebihan peran yang dialami oleh auditor dapat disebabkan oleh beberapa hal misalnya menumpuknya penugasan pada suatu waktu yang sama, beban penugasan dan hari penugasan yang tidak sesuai, serta adanya pekerjaan non pengawasan yang dibebankan kepada seorang auditor.

Salah satu hal yang bisa dilakukan BPKP dalam mengatasi beberapa permasalahan yang telah disebutkan adalah dengan melakukan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan emosional auditor BPKP seperti melaksanakan *anger management program* (Wiryathi et. al., 2014). BPKP juga dapat melakukan analisis dan evaluasi terhadap Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) dengan mempertimbangkan pola kerja yang dapat meminimalisasi *burnout*. Selain itu, perencanaan pelaksanaan pengawasan bisa lebih disempurnakan lagi agar tidak terjadinya penumpukan penugasan pada waktu yang bersamaan. Analisis beban kerja yang telah dilakukan auditor selama ini juga bisa dilakukan untuk menganalisis pekerjaan non pengawasan yang selama ini dilakukan oleh auditor sehingga *burnout* bisa diminimalisasi.

4.3.4 Pengaruh *self efficacy* terhadap *burnout* auditor.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan analisis, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* (efikasi diri) berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap *burnout* yang dialami oleh auditor di BPKP. Hasil ini mendukung H4 dan menolak H0. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh auditor BPKP, maka akan mengurangi kondisi *burnout* yang akan dialami oleh auditor tersebut. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki oleh auditor BPKP, maka akan meningkatkan potensi auditor mengalami *burnout*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartawati & Mariyanti (2017) dan Lilis et al. (2022) yang melakukan pengujian terhadap hubungan antara *self efficacy* dengan *burnout* yang dialami auditor. Penelitian Hartawati & Mariyanti (2017) dan Lilis et al. (2022) menyatakan bahwa bahwa *self efficacy* memiliki efek negatif terhadap *burnout*, artinya semakin tinggi *self efficacy* seorang auditor, menyebabkan semakin rendah *burnout* yang dialami seorang auditor.

Hasil uji penelitian ini memberikan konfirmasi terhadap pendapat Santrock (2007) dalam Fahmi et al. (2019) bahwa kepercayaan atau keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mampu untuk menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif dari situasi tersebut. Efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan semangat pada karyawan (Bandura, 2017). Selain itu, Hasil pengujian ini juga mengonfirmasi bahwa *self efficacy* merupakan anteseden dari *burnout* auditor. WHO menyatakan bahwa *burnout* berasal dari tekanan (stres) yang tidak ditangani dengan baik. Maka ketika seorang individu memiliki kepercayaan diri atau *self efficacy* dalam melaksanakan tugas yang berat, stres atau tekanan akan dapat dikendalikan sehingga gejala *burnout* dapat dicegah.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* yang dialami oleh di BPKP adalah tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa auditor BPKP memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan penugasan yang diberikan kepada mereka. *Self efficacy* yang tinggi ini adalah hal yang harus dipertahankan oleh BPKP karena *self efficacy* ini akan mengurangi efek dari *burnout* yang dialami oleh auditornya. Salah satu langkah yang bisa BPKP lakukan untuk mempertahankan *self efficacy* auditornya adalah dengan terus melakukan pembinaan kemampuan auditor baik dilakukan dengan melakukan Diklat ataupun pelatihan dalam kantor.

4.3.5 Pengaruh *burnout* terhadap kinerja auditor.

Merujuk pada hasil hipotesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor di BPKP. Hasil ini mendukung H5 dan menolak H0. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan mengurangi kinerja auditor tersebut. Sebaliknya, semakin rendah *burnout* yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan meningkatkan kinerja dari auditor tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murtiasri (2007) dan Trisnawati et al. (2017) yang melakukan pengujian terhadap hubungan antara *burnout* dengan kinerja auditor. Penelitian Murtiasri (2007) dan Trisnawati et al. (2017) menyatakan bahwa *burnout* memiliki efek negatif terhadap kinerja auditor. Artinya, semakin rendah *burnout* yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan meningkatkan kinerja dari auditor tersebut.

Hasil uji penelitian ini memberikan konfirmasi terhadap pendapat Maslach et al. (2001) yang berpendapat bahwa *Burnout* merepresentasikan berkurangnya rasa harga diri, semangat, dan kemauan seseorang yang mengacu pada respons terhadap paparan stres emosional dan interpersonal yang berkepanjangan di tempat kerja (Maslach et al., 2001). Berkurangnya semangat dan efikasi diri itu nantinya akan mengurangi kinerja seorang auditor.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang terjadi kepada auditor BPKP adalah rendah. Untuk itu, BPKP perlu mempertahankan agar tingkat *burnout* auditor BPKP selalu rendah. Narkevis et al. (1993) dalam Rosyid (1996) mengajukan beberapa langkah yang dapat dilaksanakan untuk mencegah *burnout*, diantaranya dengan melakukan *job redesign* dan *restrukturisasi reward*.

Job redesign atau perancangan kembali pekerjaan dapat dilakukan dengan memberikan suasana baru pada lingkungan kerja auditor. Salah satu langkah melakukan *job redesign* adalah dengan melakukan *rolling* pegawai. Hal ini bertujuan untuk menghindari situasi kerja yang monoton dan memberikan pengalaman baru bagi auditor BPKP yang bermanfaat bagi dirinya dan organisasi. *restrukturisasi reward* dilakukan dengan memberikan *reward* kepada auditor yang memiliki kinerja yang baik. Mekanisme ini dilakukan agar auditor merasa dihargai di organisasi karena kerja kerasnya selama ini dihargai oleh BPKP.

4.3.6 Pengaruh *role conflict* terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel *role conflict* (konflik peran) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja auditor intern. Hasil tersebut menolak hipotesis yang diajukan

(menolak H6 dan mendukung H0). Meskipun tidak signifikan, hasil analisis *original sample (O)* menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor intern.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Murtiasri (2007), Agustina (2009), Trisnawati *et al.* (2017), dan Kurniawan (2019) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Noviana dan Rahmawati (2018) dan Atmadja dan Saputra (2018). Noviana & Rahmawati (2018) dan Atmadja & Saputra (2018) menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Faktor yang memungkinkan menjadi penyebab tidak signifikannya konflik peran terhadap kinerja auditor BPKP antara lain bahwa konflik peran bisa diperkecil dengan kompleksitas dari penugasan (Atmadja & Saputra, 2018). Dengan banyaknya tanggung jawab yang dimiliki oleh auditor membuat konflik peran dapat dikesampingkan oleh seorang auditor. Hal ini dibuktikan dengan analisis deskriptif pada variabel *role overload* menunjukkan tingkat cukup tinggi.

4.3.7 Pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel *role ambiguity* (ambiguitas peran) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja auditor intern. Hasil tersebut menolak hipotesis yang diajukan (menolak H7 dan mendukung H0). Meskipun tidak signifikan, hasil analisis *original sample (O)* menunjukkan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor intern.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Murtiasri (2007), Agustina (2009), Trisnawati *et al.* (2017), dan Kurniawan (2019) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Tapi, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fanani *et al.* (2008) dan Atmadja dan Saputra (2018) yang memberi simpulan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Faktor yang memungkinkan menjadi penyebab tidak signifikannya ambiguitas peran terhadap kinerja auditor BPKP antara lain adalah tanggung jawab dari profesi audit bisa dilihat dengan jelas sehingga ambiguitas peran menjadi jarang terjadi (Atmadja & Saputra, 2018). Peran dari auditor BPKP bisa dengan mudah dilihat melalui pedoman yang dibuat oleh AAPII misalnya Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia. Selain itu setiap auditor BPKP juga setiap tahunnya membuat dokumen rencana kerja berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

4.3.8 Pengaruh *role overload* terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel *role overload* (kelebihan peran) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor intern. Tapi, hasil analisis *original sample (O)* menunjukkan bahwa *role overload* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor intern. Hasil tersebut menolak hipotesis yang diajukan (menolak H8 dan mendukung H0).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil dari penelitian Agustina (2009). Hasil penelitian Agustina (2009) menunjukkan bahwa kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Tapi, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Murtiasri (2007). Penelitian yang dilakukan Murtiasri

(2007) menyatakan bahwa *role overload* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2022) yang meneliti keterkaitan antara pengaruh *role overload* terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Penelitian Anjani (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *role overload* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Faktor yang memungkinkan menjadi penyebab *role overload* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor BPKP antara lain adalah karena beberapa auditor melihat tekanan dan jumlah kerja yang tinggi dan waktu penugasan yang pendek menjadi suatu tantangan dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka (Trisnawati et. al., 2017). Dalam hal ini, *burnout* auditor dapat berperan sebagai variabel *intervening* yang menghubungkan antara *role overload* dengan kinerja auditor BPKP. Dalam suatu waktu, *role overload* akan meningkatkan kinerja dari auditor BPKP karena mereka dapat menyelesaikan tugas yang banyak dan dalam waktu yang pendek. Tapi, *role overload* yang terus menerus dilakukan oleh seorang auditor akan menyebabkan auditor tersebut mengalami *burnout*. *Burnout* ini pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kinerja dari auditor tersebut. Seperti yang sudah dijelaskan pada H3, bahwa *role overload* berpengaruh positif terhadap *burnout* auditor sehingga menambah kemungkinan gejala *burnout* terjadi pada auditor BPKP. *Burnout* yang terjadi dalam jangka panjang ini nantinya akan mengurangi kinerja dari auditor BPKP seperti yang telah dibuktikan pada H5 dimana *burnout* berpengaruh negatif pada kinerja auditor.

4.3.9 Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan analisis, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* (efikasi diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor BPKP. Hasil ini mendukung H9 dan menolak H0. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh auditor BPKP, maka akan meningkatkan kinerja dari seorang auditor. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki oleh auditor BPKP, maka akan menurunkan kinerja dari seorang auditor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Satriya (2022) yang menganalisis hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja pegawai. Satriya (2022) *self efficacy* memiliki efek positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi *self efficacy* seorang pegawai, menyebabkan semakin tingginya kinerja dari seorang pegawai. Tapi, Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihombing et al. (2018) dan Ali & Wardoyo (2021) bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji penelitian ini memberikan konfirmasi terhadap pendapat Santrock (2007) dalam Fahmi et al. (2019) bahwa kepercayaan atau keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mampu untuk menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif dari situasi tersebut. *Self efficacy* akan membuat kepercayaan diri auditor meningkat dalam melakukan suatu pekerjaan (Satria, 2022). Kepercayaan diri tadi akan meningkatkan motivasi seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini akan meningkatkan kinerja dari auditor BPKP.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* yang dialami oleh di BPKP adalah tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa auditor BPKP memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan penugasan yang diberikan kepada mereka. *Self efficacy* yang tinggi ini adalah hal yang harus dipertahankan oleh BPKP karena *self efficacy* ini akan meningkatkan kinerja dari auditor BPKP.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran kondisi yang terdapat dalam lingkungan BPKP terkait anteseden (faktor yang mungkin mempengaruhi) *burnout* serta menguji konsekuensi anteseden tersebut terhadap kinerja auditor intern. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner yang diberikan kepada auditor di BPKP melalui *google form*. Dari jumlah yang disebar, kuesioner yang berhasil terisi adalah sebanyak 187 kuesioner. Dari 187 kuesioner, 179 kuesioner diisi oleh auditor, sedangkan 8 kuesioner diisi oleh jabatan lain sehingga tidak dapat diolah lebih lanjut.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Role conflict* (konflik peran) yang dialami oleh auditor intern memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *burnout* auditor intern. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak konflik peran yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan semakin meningkatkan kondisi *burnout* yang akan dialami oleh auditor tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit konflik peran yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan mengurangi potensi auditor mengalami *burnout*.
2. *Role ambiguity* (ambiguitas peran) yang dialami oleh auditor intern memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *burnout* auditor intern. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak ambiguitas peran yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan semakin meningkatkan kondisi *burnout* yang akan dialami oleh auditor tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit ambiguitas peran yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan mengurangi potensi auditor mengalami *burnout*.
3. *Role overload* (kelebihan peran) yang dialami oleh auditor intern memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *burnout* auditor intern. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak kelebihan peran yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan semakin meningkatkan kondisi *burnout* yang akan dialami oleh auditor tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit kelebihan peran yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan mengurangi potensi auditor mengalami *burnout*.

4. *Self efficacy* yang dimiliki oleh auditor intern memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *burnout* yang dialami auditor intern. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh auditor BPKP, maka akan mengurangi kondisi *burnout* yang akan dialami oleh auditor tersebut. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki oleh auditor BPKP, maka akan meningkatkan potensi auditor mengalami *burnout*.
5. *Burnout* yang dialami oleh auditor intern memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh auditor intern. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan mengurangi kinerja auditor tersebut. Sebaliknya, semakin rendah *burnout* yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan meningkatkan kinerja dari auditor tersebut.
6. *Role conflict* (konflik peran) yang dialami oleh auditor intern memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh auditor intern. Meskipun tidak signifikan hasil analisis menunjukkan bahwa *role conflict* tetap memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang dialami oleh auditor intern BPKP memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja yang dihasilkan dari seorang auditor intern BPKP.
7. *Role ambiguity* (ambiguitas peran) yang dialami dalam pekerjaan auditor intern memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja auditor intern. Meskipun tidak signifikan, hasil analisis menunjukkan bahwa *role*

ambiguity (ambiguitas peran) tetap memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor intern. Hal ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran yang dialami oleh auditor intern BPKP memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja yang dihasilkan dari seorang auditor intern BPKP.

8. *Role overload* (kelebihan peran) yang dialami dalam pekerjaan auditor intern memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor intern. Tapi, pengaruh signifikan yang ditimbulkan *role overload* terhadap kinerja auditor adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelebihan peran yang dialami oleh auditor BPKP, maka akan meningkatkan kinerja dari seorang auditor. Sebaliknya, semakin rendah kelebihan peran yang dimiliki oleh auditor BPKP, maka akan menurunkan kinerja dari seorang auditor.
9. *Self efficacy* yang dimiliki oleh auditor intern memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor intern. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh auditor BPKP, maka akan meningkatkan kinerja dari seorang auditor. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki oleh auditor BPKP, maka akan menurunkan kinerja dari seorang auditor.

Berdasarkan beberapa kesimpulan tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa *burnout* auditor disebabkan oleh beberapa faktor yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran. Selain itu, *burnout* yang terjadi pada auditor BPKP dapat mengurangi kinerja yang dihasilkan dari auditor BPKP. Untuk mencegah terjadinya *burnout*, *self efficacy* adalah salah satu faktor yang dapat mengurangi

burnout yang dialami oleh auditor BPKP. Selain itu, *self efficacy* yang dimiliki dari auditor BPKP juga secara langsung dapat meningkatkan kinerja dari auditor BPKP.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada Lingkungan BPKP sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi atau diterapkan secara langsung untuk Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) lainnya.
2. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang didasarkan pada persepsi responden sehingga dapat menimbulkan bias ketika responden menjawab pernyataan dalam kuesioner. Hal ini disebabkan karena adanya berbagai faktor karakteristik pribadi responden serta situasi dan kondisi pada saat responden menjawab kuesioner.
3. Dari pengujian yang dilakukan, nilai *adjusted R-square* untuk *burnout* dan kinerja berada dalam kategori moderat. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout* dan kinerja yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Dalam rangka pengembangan penelitian selanjutnya, peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Melakukan penelitian yang lebih mendalam yang dapat menggali variabel independen lainnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dan komprehensif.

2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel auditor internal lainnya seperti Inspektorat Daerah atau Inspektorat Kementerian/Badan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. *ANDI*
- Achada, S. (2020). *Anteseden Burnout: Konsekuensinya terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah (Studi pada Inspektorat Jenderal kementerian Keuangan)*. [Skripsi]
- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 40–69.
- Ahmad, J., Zahid, S., Wahid, F. F., & Ali, S. (2021). Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction the Mediating Effect of Job Stress and Moderating Effect of Islamic Work Ethics. *European Journal of Business and Management Research*, 6, 41-50. DOI:10.24018/ejbmr.2021.6.4.895
- Aikins, S. K. (2012, Summer). Determinants Of Auditee Adoption Of Audit Recommendations: Local Government Auditors' Perspectives. *Journal Of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 24, 195-220.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 367-379.
- Anderson, U., Sobel, P., Ramamoorti, S., Head, M. J., Riddle, C., & Salamasick, M. (2017). *Internal Auditing: Assurance & Advisory Services*. Internal Audit Foundation.
- Anindita, R., & Topan. (2020). How Role Conflict and Leadership Style can Affect Job Satisfaction among Community Health Service Workers. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9, 205-225.
- Anjani P. R. (2022). *Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan*. [Skripsi]

- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2017). *Auditing and Assurance Services: an Integrated Approach*. Pearson Education Limited.
- Atmadja, A. T., & Saputra, K. A. K. (2018). The Influence of Role Conflict, Complexity of Assignment, Role Obscurity, and Locus of Control on Internal Auditor Performance. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(5), 1–5.
- Azizah, J., & Gama, A. M. (2017, Februari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen KINERJA*, (3), 57-63.
- Bakri, M. (2018). Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance in PT. Lion Mentari Airlines in Makassar. *Patria Artha Manajemen Journal (PAMJou)*, 2(2).
- Bandiyono, A., & Ashri, M. B. A. (2022). Ambiguity, Role Conflict towards Independence Commitment with Competence Mediation and Religiosity Moderation. *Jurnal Akuntansi*, XXVI, 108-126. <http://dx.doi.org/10.24912/ja.v26i1.819>
- Bandura, A. (2017). *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D. (1976). Relationships of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61(1), 41–47. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.1.41>
- Budiasih, I. G. A. N. (2017). Burnout Pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Program Studi Akuntansi Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*, 5(3), 1589–1600.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. *Modern Methods for Business Research*, 295-336
- Ebbers, Joris, and NachoemWijnberg. (2017). Betwixt and between: Role conflict, role ambiguity and role definition in project-based dual-leadership structures. *Human Relations* 70: 1342–65.
- Fadila, A., Maidani, & Rinjani. (2022). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity Dan Role Overload Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Bekasi. *E-Jurnal Akuntansi Tsm*, 2, 931-946.

- Fahmi, H. K., Musnadi, S., & Nadirsyah. (2019). Role Conflict, Self Efficacy, Employees' Performance and Organizational Performance. *Journal of Accounting Research, Organization and Economics*, 2, 31-40.
- Fanani, Z., Hanif, R. A., & Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(2), 139–155. <https://doi.org/10.21002/jaki.2008.07>
- Fogarty, T. J., & Kalbers, L. P. (2006). Internal Auditor Burnout: an Examination of Behavioral Consequences. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 9, 51–86. [https://doi.org/10.1016/s1475-1488\(06\)09003-x](https://doi.org/10.1016/s1475-1488(06)09003-x)
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris (2nd ed.). *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Han, S. S., Han, J. W., An, Y. S., & Lim, S. H. (2015). Effects of role stress on nurses' turnover intentions: The mediating effects of organizational commitment and burnout. *Japan Journal of Nursing Science*, 12, 287–296. doi:10.1111/jjns.12067
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringe, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM Abstract. *European Business Review*, 31, 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hartawati, D., & Mariyanti, S. (2014, Desember). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Burnout Pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah “X” Di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 12, 54-60.
- Hidayati, T., & Rahmawati. (2016). The Effect On The Job Satisfaction Organization, Performance Of Employees Commitment, And Service Performance. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13, 1-12.
- Lee, D., & I. M. Sukartha. (2017). Fee Audit sebagai Pemoderasi Pengaruh Auditor Switching dan Audit Tenture pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2): 1455-1484.
- Lilis, N., Samfriati, S., & Rahmatsari, L. (2022). The Relationship Of Self Efficacy With Academic Burnout In Students Who Complete

Thesis At Stikes Santa Elisabeth Medan In 2021. *Jurnal Antara Keperawatan*, 5.

- Jaya, S. M., Sudarma, M., & Roekhudin. (2018, November). Role Of Auditor Performance Mediation In Acceptance Of Auditor Dysfunctional Behavior: Attribution Theory Perspective And Role Theory. *Journal of Applied Management*, 16, 673-685.
- Jensen, M and W.H. Mecking. (1976). Theory of the Firm; Manajerial Behaviour, Agency Costsand Ownership Stucture. *Journal of Financial Economics*, Vol 3 No 4.
- Jones, A., Norman, C. S., & Wier, B. (2010). Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21–41. <https://doi.org/10.2308/bria.2010.22.1.21>
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (2005). Antecedents to Internal Auditor Burnout. *Journal of Managerial Issues*, 17(1), 101–118. <https://www.jstor.org/stable/40604477>
- Kothari, C. R. (2004), Research Methodology: Methods and Techniques, (2nd ed.). *New Age International Publishers*.
- Kurniawan, R. A. (2019). Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 52–62.
- Lina, & Kusuma, B. H. (2018). Pengaruh Role Stressor Terhadap Burnout dan Perbedaan Burnout Berdasarkan Gender: Studi Empiris pada Mahasiswa. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 10, 62-71.
- Ma, H., Qiao, H. F., Qu, H. T., Wang, H., Huang, Y., Cheng, H., Teng, C. J., Diao, K. L., Zhang, X. R., & Zhang, N. (2020). Role stress, social support and occupational burnout among physicians in China: a path analysis approach. *International Health*, 12, 157–163. doi:10.1093/inthealth/ihz054
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99–113.
- Mihret, D. G., & Yismaw, A. W. (n.d.). Internal audit effectiveness: an Ethiopian public sector case study. *Managerial Auditing Journal*, 22, 470-484. DOI 10.1108/02686900710750757

- Mulyadi. 2014. Auditing. Edisi keenam. Jakarta: *Salemba Empat*.
- Murtiasri, E. (2007). Anteseden dan Konsekuensi Burnout pada Auditor: Pengembangan terhadap Role Stress Model. *Jurnal MAKSI*, 7(2), 131–149. http://eprints.undip.ac.id/35077/1/JMAKSI_Agt_2007_03_Eka_Murtiasri.pdf
- Narimawati, U. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agung Media.
- Noviana, M. A. P., & Rahmawati, N. (2018). Pengaruh Independensi, Role Stress, dan Burnout Terhadap Efektivitas Auditor Internal (Studi Kasus pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah). *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 155–168. <https://doi.org/10.33105/itrev.v3i2.70>
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Kementerian Sekretariat Negara. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Auditor. Kementerian Sekretariat Negara. Jakarta
- Peraturan Presiden RI Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan
- Pereira, S. P. M., Correia, P. M. A. R., Palma, P. J. d., Pitacho, L., & Lunardi, F. C. (2022). The Conceptual Model of Role Stress and Job Burnout in Judges: The Moderating Role of Career Calling. *MDPI Laws*, 11. <https://doi.org/10.3390/laws11030042>
- Pertiwi, S. M. (2017). Pengaruh Role Stress terhadap Burnout dengan Hierarki Auditor sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Auditor di KAP Semarang) [Skripsi].
- Pfeffer, J. (1982). *Organizations and Organization Theory*. Pitman Publishing Inc.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free press.
- Prastiwi, I. E., Pardanawati, S. L., & Kurniawan, D. (2022). Employee Performance: Work Ability And Work Motivation.

International Journal of Economics, Business and Accounting Research, 6, 1-10.

- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and role ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150–163.
- Rosyid, H. F. (1996). Burnout: Penghambat Produktivitas yang Perlu Dicermati. *Buletin Psikologi*, 4(1), 19–25. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/download/13462/9654>
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021, Juni). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11, 432-439.
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiarmanto, A. (2018). Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13, 62-69.
- Santrock, J. W. (2007). Adolescent (11th ed.). *New York: McGraw-Hill*.
- Satria, M. Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11, 727-740.
- Schuler, R. S., Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1977). Role Conflict dan Ambiguity: A Scale Analysis. *Organizational Behavior And Human Performance*, 20, 111-128.
- Scott, C. R. (2001). Communication, Social Support, and Burnout: A Brief Literature Review. 1-9.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business a Skill-Building Approach (7th ed.). *John Wiley dan Sons*.
- Sihombing, Eko Parlindungan, Greis M Sendow, and Yantje Uhing. (2018). “Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan” *Jurnal EMBA* 6 (4): 2858–2867.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta*.

- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12, 93-112.
- Susanto, L., Yanti, Viriany, & Wirianata, H. (2020, Juli). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Bina Akuntansi*, 7, 124-141.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012, Mei). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip*, VII, 77-84.
- Taylor, S., Cairns, A., & Glass, B. (2020). Role Theory: A Framework to Explore Health Professional Perceptions of Expanding Rural Community Pharmacists' Role. *MDPI Pharmacy*, 8.
- Trisnawati, M., Ramantha, I. W., & Sari, M. M. r. (2017). Pengaruh Jenis Role Stress Pada Kinerja Auditor Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kap Di Bali. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 22, 187-199.
- Trochim, W. M. K., & Donnelly, J. P. (2008). The Research Methods Knowledge Base. *Atomic Dog/Cengage Learning*, Cop.
- Tubre, T.C. and Collins, J.M. (2000) A Meta-Analysis of the Relationships between Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Performance. *Journal of Management*, 26, 155-169.
- Utami, L. F., & Jalil, F. Y. (2021). Auditor Burnout: Antecedents and Consequences. *Global Financial Accounting Journal*, 05, 77-90.
- Wahyudi, P., Suhartono, S., Agung, A. M., & Wawo, A. (2022, Juli). Time pressure review in maintaining audit quality, in Covid-19 pandemic: Psychological perspective. *The Indonesian Accounting Review*, 12, 179 - 187.
- Wiriyathi, N. M., Rahmini, N. K., & Wirakusuma, M. G. (2014). Pengaruh Role Stressors Pada Burnout Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3.5, 227-244.
- World Health Organization (WHO). (2019, May 28). Burn-out an "Occupational Phenomenon": International Classification of Diseases. World Health Organization. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an->

[occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases](#)

- Wu, T.-H., Huang, S.-M., Huang, S. Y., & Yen, D. C. (2016). The Effect of Competencies, Team Problem-Solving Ability, and Computer Audit Activity on Internal Audit Performance. *Information Systems Frontiers*, 19(5), 1133–1148. <https://doi.org/10.1007/s10796-015-9620-z>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian dari PKN STAN



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN
POLITEKNIK KEUANGAN NEGARA STAN
 JALAN BINTARO UTAMA SEKTOR V BINTARO JAYA, TANGERANG SELATAN 15222
 TELEPON (021) 7361654; FAKSIMILE (021) 7361653; SITUS: www.pknstan.ac.id

Nomor : S-257/PKN.1/2023 6 Juli 2023
 Sifat : Segera
 Lampiran : 1 berkas
 Hal : Permohonan Pengambilan Data Skripsi Mahasiswa a.n. Rozano Fikri Andana

Yth. Kepala Biro Hukum dan Komunikasi
 Sekretariat Utama Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
 Gedung Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat
 Jalan Pramuka Nomor 33, Jakarta Timur

Sehubungan dengan pemenuhan salah satu syarat kelulusan mahasiswa Program Studi Diploma IV Akuntansi Sektor Publik Politeknik Keuangan Negara STAN yaitu penulisan Skripsi, dengan ini kami mohon perkenan Saudara untuk dapat mengizinkan mahasiswa melakukan pengambilan data penelitian, selama periode Juli-Agustus 2023 di lingkungan instansi Saudara atas nama:

Nama mahasiswa/NIM : Rozano Fikri Andana/ 4132210041
 Bidang : Audit
 Rencana judul : Anteseden Burnout: Pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah (Studi Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan)

Kami mohon kesediaan Saudara untuk menyampaikan kepada kami secara tertulis sebagai pemberitahuan kepada mahasiswa yang bersangkutan. Dapat kami informasikan bahwa hasil riset yang telah disusun dalam bentuk Skripsi, semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Untuk berkoordinasi lebih lanjut, kami telah menugaskan Sdr. Rozano Fikri Andana (HP: 085310542073, Surel: 4132210041_rozano@pknstan.ac.id) sebagai narahubung.

Dengan semangat ber-KARAKTER (Komitmen, Adil, Reliabel, Akuntabel, Konsisten, Transparan, Empati, dan Ramah), seluruh civitas academica PKN STAN senantiasa memberikan pelayanan yang profesional dalam rangka mewujudkan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi.

Atas perhatian dan perkenan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wakil Direktur Bidang Akademik



Ditandatangani secara elektronik
 Evy Mulyani



Dokumen ini telah ditandatangani menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikat Elektronik (BSrE), BSSN. Untuk memastikan keaslian tanda tangan elektronik, silakan pindai QR Code pada laman <https://office.kemendikau.go.id/stn> unggah dokumen pada laman <https://te.kominfo.go.id/verifyPDF>

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari BPKP



**BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
BIRO HUKUM DAN KOMUNIKASI**

Jalan Pramuka Nomor 33, Jakarta 13120
Telepon (021) 8591 0031, Faksimile (021) 8591 0030
Email: humas@bpkp.go.id, Website: www.bpkp.go.id

Nomor : HM.02.03/S-565/SU04/3/2023 7 Juli 2023
Hal : Persetujuan Permohonan Izin
Penelitian dan Permintaan Data
a.n Rozano Fikri Andana

Yth. Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Keuangan Negara STAN
di tempat

Sehubungan dengan surat Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Keuangan Negara STAN nomor S-257/PKN.1/2023 tanggal 6 Juli hal Permohonan Pengambilan Data Skripsi a.n Rozano Fikri Andana, pada dasarnya kami mengizinkan mahasiswa Program Studi Diploma IV Akuntansi Sektor Publik tersebut untuk melaksanakan penelitian yang berjudul "Anteseden Burnout: Pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah (Studi Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan)" sepanjang data yang dibutuhkan tidak termasuk informasi yang dikecualikan.

Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi Wiwin/Humas BPKP (0856 6631 900).

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro,

Ditandatangani secara elektronik oleh

Azward Zamroddin Hakim

Tembusan:
Yth. Sekretaris Utama BPKP



UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan ESrE



Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dalam rangka penelitian yang saya lakukan untuk memenuhi tugas akhir yang berjudul “Anteseden Burnout: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah (Studi Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan)”, bersama ini, saya Rozano Fikri Andana, mahasiswa tugas belajar BPKP pada Program Studi Diploma IV Akuntansi Sektor Publik Alih Program Politeknik Keuangan Negara STAN mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi kuesioner penelitian ini (link: https://bit.ly/kuisisioner_KK).

Keberhasilan penelitian ini sangat bergantung kepada jawaban dari Bapak/Ibu atas pertanyaan dalam kuesioner ini. Saya berharap jawaban yang diberikan merupakan kenyataan/realita, bukan pandangan umum/kondisi ideal yang diharapkan. Tanggapan Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya dan hanya peneliti yang akan memiliki akses ke informasi yang Bapak/Ibu berikan.

Pengisian kuesioner ini bersifat sukarela tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sebagai bentuk apresiasi, akan diberikan hadiah uang tunai total sebesar Rp200.000 bagi 5 responden beruntung yang akan diumumkan pada tanggal 28 Juli 2023 (melalui link: https://bit.ly/hadiah_kuisisioner_KK).

Untuk menjaga etika penelitian, dengan mengisi kuesioner ini Bapak/Ibu menyatakan bersedia untuk terlibat dalam penelitian ini dan mengizinkan hasil yang diperoleh untuk tujuan penelitian. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini, saya sampaikan banyak terima kasih.

Hormat saya, Rozano Fikri Andana

Kontak: rozanofikri1@gmail.com / 085310542073

NPM 4132210041 / NIP 199601152018011001

Bagian 1 – Profil Responden

A. Profil Responden

1. Nama: (opsional)

2. Unit Kerja:

1. Jenis Kelamin:

a. Laki-laki

b. Perempuan

2. Usia

a. ≤ 30 tahun

b. 31-40 tahun

c. 41-50 tahun

d. > 50 tahun

3. Lamanya kerja sebagai auditor

a. < 6 tahun

b. 6-10 tahun

c. 11-20 tahun

d. > 50 tahun

4. Pendidikan Terakhir

- a. D3
- b. D4/S1
- c. S2
- d. S3

5. Jabatan saat ini:

- a. Auditor Utama
- b. Auditor Madya
- c. Auditor Muda
- d. Auditor Pertama
- e. Auditor Penyelia
- f. Auditor Mahir/ Pelaksana Lanjutan
- g. Auditor Terampil/ Pelaksana

BAGIAN 2
KUESIONER KINERJA, BURNOUT, KONFLIK PERAN,
AMBIGUITAS PERAN dan KELEBIHAN PERAN

Petunjuk Pengisian Kuesioner Bagian 2

Bapak/Ibu diminta untuk melingkari atau memberikan tanda silang (x) pada salah satu pilihan yang Bapak/Ibu anggap paling tepat dalam menggambarkan FAKTA atas kondisi yang Bapak/Ibu alami.

1: Sangat Tidak Setuju (STS)

4: Agak Setuju (AS)

2: Tidak Setuju (TS)

5: Setuju (S)

3: Agak Tidak Setuju (ATS)

6: Sangat Setuju (SS)

1. Kinerja Auditor

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya selalu menjaga kualitas/mutu dalam setiap tugas yang saya lakukan						
2	Kuantitas (jumlah) hasil kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi rata-rata auditor lain (yang setara)						
3	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas secara tepat waktu						
4	Saya memiliki kemampuan berinteraksi yang baik dengan orang lain						
5	Saya mampu memberikan usulan konstruktif kepada atasan untuk meningkatkan						

	efektivitas/efisiensi pekerjaan pengawasan intern						
6	Hasil kerja saya selalu dinilai baik oleh atasan						
7	Saya mampu menjaga kinerja saya agar tidak mengalami penurunan						

2. Job Burnout

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya merasa kelelahan yang luar biasa setelah bekerja setiap harinya						
2	Saya merasa lelah dan tidak bersemangat saat bangun pagi dan harus kembali bekerja						
3	Saya merasakan kelelahan emosional karena pekerjaan saya						
4	Saya merasa menjadi semakin sinis terhadap lingkungan kerja saya (misal: kepada atasan, rekan kerja, atau klien pengawasan)						
5	Saya semakin tidak peduli dengan pekerjaan saya jika dibandingkan dengan awal-awal saya bekerja						
6	Saya merasa mudah tersinggung jika ada sedikit saja masalah dalam pekerjaan						

7	Saya merasa tidak antusias dalam memulai setiap pekerjaan						
8	Saya merasa hasil kerja saya selalu salah di mata orang lain						
9	Saya merasa motivasi dalam karier saya semakin menurun						

3. Role Conflict (Konflik Peran)

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya bekerja untuk dua atau lebih orang yang berbeda, yang masing-masing menuntut loyalitas dari saya						
2	Saya mengerjakan hal-hal yang menurut saya tidak perlu						
3	Saya sering mengambil keputusan yang bertentangan dengan nilai-nilai pribadi saya						
4	Saya merasa kapabilitas saya tidak cukup untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya						
5	Saya sering harus melanggar aturan/kebijakan untuk dapat menyelesaikan tugas						
6	Saya bekerja dengan dua tim atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama						
7	Penugasan yang saya lakukan tidak didukung resource yang						

	mencukupi (misal: kurangnya anggaran, perlengkapan, peralatan, dll)						
--	---	--	--	--	--	--	--

4. Role Ambiguity (Ambiguitas Peran)

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya tidak mengetahui dengan pasti bagaimana saya akan dievaluasi untuk kepentingan kenaikan gaji, promosi, atau mutasi						
2	Saya tidak mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan atasan dari saya						
3	Aturan dan pedoman yang ada tidak mencukupi untuk membantu saya dalam melakukan pengawasan intern						
4	Saya tidak memahami dengan jelas wewenang yang saya miliki untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan penugasan						
5	Saya tidak mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang saya miliki						
6	Rencana dan tujuan pekerjaan saya tidak jelas						

5. Role Overload (Kelebihan Peran)

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
-----	------------	-----	----	-----	----	---	----

1	Saya harus mengorbankan waktu pribadi untuk menyelesaikan tugas yang menumpuk (akibat jam kerja tidak mencukupi)						
2	Saya merasa melaksanakan sendiri pekerjaan seharusnya dikerjakan oleh dua orang atau lebih						
3	Saya merasa standar pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu tinggi						
4	Saya mendapatkan tambahan pekerjaan yang seharusnya bukan tugas saya						

BAGIAN 3

KUESIONER SELF EFFICACY

Petunjuk Pengisian Kuesioner Bagian 3

Bapak/Ibu diminta untuk melingkari atau memberikan tanda silang (x) pada salah satu pilihan yang Bapak/Ibu anggap paling tepat dalam menggambarkan FAKTA atas kondisi yang Bapak/Ibu alami.

1: Sangat Tidak Setuju (STS)

2: Tidak Setuju (TS)

3: Agak Tidak Setuju (ATS)

4: Agak Setuju (AS)

5: Setuju (S)

6: Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya selalu dapat memecahkan masalah yang sulit jika saya berusaha cukup keras.						
2	Jika seseorang menentang saya, saya dapat menemukan sarana dan cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan.						
3	Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan saya dan mencapai tujuan saya.						
4	Saya yakin bahwa saya dapat mengatasi kejadian yang tidak terduga secara efisien.						
5	Berkat akal saya, saya tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga.						
6	Saya dapat menyelesaikan sebagian besar masalah jika saya menginvestasikan upaya yang diperlukan.						
7	Saya dapat tetap tenang menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya.						
8	Ketika saya dihadapkan pada suatu masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.						

9	Jika saya dalam masalah, saya biasanya dapat memikirkan solusinya.						
10	Saya biasanya dapat menangani apa pun yang saya hadapi.						

Lampiran 4 Tabulasi Hasil Survei

1. Data Profil Responden berdasarkan Unit Kerja, Jenis Kelamin dan Usia

No	Unit Kerja	Jenis Kelamin	Usia
1	Perwakilan BPKP Bangka Belitung	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
2	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Barat	Perempuan	Dibawah 31 tahun
3	Sekretariat Utama	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
4	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Barat	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
5	Perwakilan BPKP Provinsi Kepulauan Riau	Perempuan	Dibawah 31 tahun
6	Perwakilan BPKP Provinsi Kepulauan Riau	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
7	Sekretariat Utama	Perempuan	Dibawah 31 tahun
8	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan	Perempuan	Dibawah 31 tahun
9	Sekretariat Utama	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
10	Sekretariat Utama	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
11	Perwakilan BPKP Provinsi Banten	Perempuan	Dibawah 31 tahun
12	Sekretariat Utama	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
13	Sekretariat Utama	Perempuan	Dibawah 31 tahun
14	Sekretariat Utama	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
15	Perwakilan BPKP Provinsi Banten	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
16	Sekretariat Utama	Perempuan	Dibawah 31 tahun
17	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Barat	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
18	Sekretariat Utama	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
19	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
20	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara	Perempuan	Dibawah 31 tahun
21	Sekretariat Utama	Perempuan	Dibawah 31 tahun
22	Perwakilan BPKP Provinsi Maluku Utara	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
23	Perwakilan BPKP Provinsi Papua	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
24	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
25	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
26	Perwakilan BPKP Provinsi Kepulauan Riau	Perempuan	Dibawah 31 tahun
27	Perwakilan BPKP Provinsi Bangka Belitung	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
28	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan	Perempuan	Dibawah 31 tahun
29	Perwakilan BPKP Provinsi NTT	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
30	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Timur	Perempuan	Dibawah 31 tahun
31	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Timur	Perempuan	Dibawah 31 tahun
32	Perwakilan BPKP Provinsi Bengkulu	Laki-laki	31-40 tahun
33	Deputi Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Politik, Hukum, Keamanan, Pembangunan Manusia, dan Kebudayaan	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
34	Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah	Perempuan	Dibawah 31 tahun

35	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Timur	Laki-laki	31-40 tahun
36	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara	Perempuan	Dibawah 31 tahun
37	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Timur	Perempuan	31-40 tahun
38	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara	Laki-laki	31-40 tahun
39	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Timur	Perempuan	Dibawah 31 tahun
40	Sekretariat Utama	Laki-laki	31-40 tahun
41	Deputi Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Perekonomian dan Kemaritiman	Laki-laki	41-50 tahun
42	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara	Laki-laki	31-40 tahun
43	Perwakilan BPKP Provinsi Riau	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
44	Perwakilan BPKP Provinsi Riau	Laki-laki	31-40 tahun
45	Perwakilan BPKP Provinsi Riau	Perempuan	31-40 tahun
46	Perwakilan BPKP Provinsi Riau	Laki-laki	41-50 tahun
47	Perwakilan BPKP Provinsi Riau	Laki-laki	Diatas 50 tahun
48	Perwakilan BPKP Provinsi Riau	Perempuan	41-50 tahun
49	Perwakilan BPKP Provinsi Riau	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
50	Perwakilan BPKP Provinsi Riau	Laki-laki	41-50 tahun
51	Deputi Bidang Akuntan Negara	Perempuan	31-40 tahun
52	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara	Perempuan	Dibawah 31 tahun
53	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Timur	Laki-laki	41-50 tahun
54	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	31-40 tahun
55	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	31-40 tahun
56	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	31-40 tahun
57	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	41-50 tahun
58	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
59	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
60	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Perempuan	Dibawah 31 tahun
61	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	41-50 tahun
62	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Perempuan	31-40 tahun
63	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	Diatas 50 tahun
64	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Perempuan	31-40 tahun
65	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
66	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	41-50 tahun

67	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	Diatas 50 tahun
68	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	31-40 tahun
69	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
70	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara	Laki-laki	31-40 tahun
71	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara	Laki-laki	41-50 tahun
72	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Barat	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
73	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara	Perempuan	41-50 tahun
74	Deputi Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Perekonomian dan Kemaritiman	Perempuan	31-40 tahun
75	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Perempuan	Dibawah 31 tahun
76	Sekretariat Utama	Perempuan	31-40 tahun
77	Deputi Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Perekonomian dan Kemaritiman	Laki-laki	Diatas 50 tahun
78	Deputi Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Perekonomian dan Kemaritiman	Laki-laki	31-40 tahun
79	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat	Laki-laki	Diatas 50 tahun
80	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat	Laki-laki	Diatas 50 tahun
81	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat	Laki-laki	31-40 tahun
82	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat	Laki-laki	31-40 tahun
83	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat	Laki-laki	Diatas 50 tahun
84	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat	Laki-laki	41-50 tahun
85	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat	Laki-laki	31-40 tahun
86	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat	Laki-laki	31-40 tahun
87	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat	Perempuan	41-50 tahun
88	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat	Laki-laki	31-40 tahun
89	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Laki-laki	41-50 tahun
90	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat	Laki-laki	Diatas 50 tahun
91	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat	Laki-laki	31-40 tahun
92	Sekretariat Utama	Laki-laki	31-40 tahun
93	Sekretariat Utama	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
94	Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah	Laki-laki	41-50 tahun
95	Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah	Laki-laki	31-40 tahun
96	Sekretariat Utama	Laki-laki	31-40 tahun
97	Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawasan	Laki-laki	31-40 tahun
98	Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah	Laki-laki	31-40 tahun
99	Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
100	Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah	Laki-laki	41-50 tahun

101	Perwakilan BPKP Provinsi NTB	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
102	Sekretariat Utama	Perempuan	31-40 tahun
103	Perwakilan BPKP Provinsi NTB	Perempuan	Dibawah 31 tahun
104	Deputi Bidang Pengawasan Instansi Pemerintah Bidang Politik, Hukum, Keamanan, Pembangunan Manusia, dan Kebudayaan	Laki-laki	31-40 tahun
105	Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah	Perempuan	31-40 tahun
106	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Barat	Perempuan	Diatas 50 tahun
107	Sekretariat Utama	Laki-laki	31-40 tahun
108	Perwakilan BPKP Provinsi Banten	Laki-laki	41-50 tahun
109	Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah	Laki-laki	31-40 tahun
110	Perwakilan BPKP Provinsi NTB	Perempuan	Dibawah 31 tahun
111	Perwakilan BPKP Provinsi Banten	Perempuan	41-50 tahun
112	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan	Perempuan	41-50 tahun
113	Perwakilan BPKP Provinsi Bali	Laki-laki	31-40 tahun
114	Perwakilan BPKP Provinsi Bangka Belitung	Perempuan	Dibawah 31 tahun
115	Perwakilan BPKP Provinsi Bangka Belitung	Laki-laki	41-50 tahun
116	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Utara	Laki-laki	Diatas 50 tahun
117	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Utara	Laki-laki	Diatas 50 tahun
118	Perwakilan BPKP Provinsi NTB	Perempuan	Dibawah 31 tahun
119	Perwakilan BPKP Provinsi Kepulauan Riau	Laki-laki	Diatas 50 tahun
120	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Utara	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
121	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Tengah	Perempuan	41-50 tahun
122	Perwakilan BPKP Provinsi Bangka Belitung	Laki-laki	31-40 tahun
123	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Utara	Perempuan	41-50 tahun
124	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Utara	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
125	Perwakilan BPKP Provinsi Bangka Belitung	Laki-laki	31-40 tahun
126	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor	Perempuan	Diatas 50 tahun
127	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Utara	Laki-laki	31-40 tahun
128	Perwakilan BPKP Provinsi Bangka Belitung	Laki-laki	31-40 tahun
129	Perwakilan BPKP Provinsi Kepulauan Riau	Laki-laki	Diatas 50 tahun
130	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Utara	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
131	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Utara	Perempuan	Dibawah 31 tahun
132	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Utara	Laki-laki	31-40 tahun
133	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah	Laki-laki	31-40 tahun
134	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah	Perempuan	41-50 tahun
135	Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah	Laki-laki	31-40 tahun

136	Perwakilan BPKP Provinsi Bali	Perempuan	Diatas 50 tahun
137	Perwakilan BPKP Provinsi Banten	Laki-laki	Diatas 50 tahun
138	Perwakilan BPKP Provinsi D.I Yogyakarta	Perempuan	31-40 tahun
139	Perwakilan BPKP Provinsi D.I Yogyakarta	Laki-laki	31-40 tahun
140	Perwakilan BPKP Provinsi Bali	Laki-laki	Diatas 50 tahun
141	Perwakilan BPKP Provinsi Bali	Laki-laki	41-50 tahun
142	Perwakilan BPKP Provinsi Papua	Laki-laki	Diatas 50 tahun
143	Perwakilan BPKP Provinsi Papua Barat	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
144	Perwakilan BPKP Provinsi Papua	Laki-laki	31-40 tahun
145	Perwakilan BPKP Provinsi Papua Barat	Laki-laki	Diatas 50 tahun
146	Perwakilan BPKP Provinsi Papua Barat	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
147	Perwakilan BPKP Provinsi Papua Barat	Perempuan	31-40 tahun
148	Perwakilan BPKP Provinsi Papua	Laki-laki	41-50 tahun
149	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Auditor	Laki-laki	31-40 tahun
150	Perwakilan BPKP Provinsi Papua Barat	Perempuan	31-40 tahun
151	Perwakilan BPKP Provinsi Papua	Laki-laki	Diatas 50 tahun
152	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan	Perempuan	Diatas 50 tahun
153	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan	Perempuan	Dibawah 31 tahun
154	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan	Laki-laki	31-40 tahun
155	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan	Perempuan	Diatas 50 tahun
156	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan	Perempuan	31-40 tahun
157	Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan	Perempuan	Diatas 50 tahun
158	Perwakilan BPKP Provinsi NTB	Laki-laki	41-50 tahun
159	Perwakilan BPKP Provinsi NTB	Perempuan	31-40 tahun
160	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Barat	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
161	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Barat	Laki-laki	31-40 tahun
162	Perwakilan BPKP Provinsi Jambi	Laki-laki	31-40 tahun
163	Perwakilan BPKP Provinsi Jambi	Laki-laki	Diatas 50 tahun
164	Perwakilan BPKP Provinsi Jambi	Perempuan	Dibawah 31 tahun
165	Perwakilan BPKP Provinsi Jambi	Laki-laki	31-40 tahun
166	Perwakilan BPKP Provinsi Jambi	Laki-laki	Diatas 50 tahun
167	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Barat	Perempuan	Dibawah 31 tahun
168	Perwakilan BPKP Provinsi Maluku Utara	Perempuan	Dibawah 31 tahun
169	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Barat	Laki-laki	Dibawah 31 tahun
170	Sekretariat Utama	Perempuan	31-40 tahun
171	Sekretariat Utama	Laki-laki	Diatas 50 tahun
172	Perwakilan BPKP Provinsi Papua	Laki-laki	31-40 tahun
173	Sekretariat Utama	Perempuan	31-40 tahun
174	Deputi Bidang Akuntan Negara	Laki-laki	31-40 tahun

175	Sekretariat Utama	Perempuan	Dibawah 31 tahun
176	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Barat	Perempuan	Dibawah 31 tahun
177	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Barat	Perempuan	Dibawah 31 tahun
178	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan	Laki-laki	31-40 tahun
179	Sekretariat Utama	Laki-laki	31-40 tahun
180	Pusat Penelitian dan Pengembangan Pengawasan	Perempuan	Dibawah 31 tahun
181	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Barat	Perempuan	Dibawah 31 tahun
182	Perwakilan BPKP Provinsi Kalimantan Selatan	Perempuan	31-40 tahun
183	Sekretariat Utama	Laki-laki	31-40 tahun
184	Perwakilan BPKP Provinsi Maluku Utara	Laki-laki	31-40 tahun
185	Perwakilan BPKP Provinsi Riau	Perempuan	Dibawah 31 tahun
186	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Barat	Perempuan	Dibawah 31 tahun
187	Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Barat	Perempuan	Dibawah 31 tahun

2. Data Profil Responden berdasarkan

No	Lamanya bekerja sebagai auditor	Pendidikan terakhir	Jabatan saat ini
1	Dibawah 5 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
2	Dibawah 5 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
3	Dibawah 5 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
4	Dibawah 5 tahun	D3	Auditor Penyelia
5	Dibawah 5 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
6	Dibawah 5 tahun	S1/D4	Auditor Madya
7	Dibawah 5 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
8	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
9	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
10	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
11	Dibawah 6 tahun	S1/D4	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
12	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
13	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
14	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
15	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
16	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
17	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
18	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
19	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
20	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
21	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
22	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
23	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
24	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
25	Dibawah 6 tahun	S1/D4	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana

26	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Mahir/ Auditor Pelaksana Lanjutan
27	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
28	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
29	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
30	Dibawah 6 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
31	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
32	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
33	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
34	Dibawah 6 tahun	S1/D4	Auditor Muda
35	11-20 tahun	S2	Auditor Muda
36	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
37	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
38	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
39	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
40	11-20 tahun	S1/D4	Jabatan Lainnya
41	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
42	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Muda
43	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
44	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Muda
45	6-10 tahun	S1/D4	Jabatan Lainnya
46	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
47	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
48	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
49	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
50	Diatas 20 tahun	S1/D4	Jabatan Lainnya
51	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
52	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Mahir/ Auditor Pelaksana Lanjutan
53	Diatas 20 tahun	S1/D4	Jabatan Lainnya
54	11-20 tahun	S2	Auditor Muda
55	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Penyelia
56	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
57	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
58	Dibawah 6 tahun	D3	Jabatan Lainnya
59	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
60	Dibawah 6 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
61	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
62	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
63	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
64	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
65	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
66	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
67	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
68	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
69	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
70	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Penyelia

71	11-20 tahun	S1/D4	Jabatan Lainnya
72	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
73	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
74	6-10 tahun	S2	Auditor Muda
75	Dibawah 6 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
76	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Muda
77	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
78	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
79	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
80	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
81	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Mahir/ Auditor Pelaksana Lanjutan
82	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
83	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
84	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
85	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
86	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
87	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
88	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Muda
89	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
90	Diatas 20 tahun	D3	Auditor Penyelia
91	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Muda
92	11-20 tahun	S2	Auditor Muda
93	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
94	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
95	11-20 tahun	S2	Auditor Muda
96	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
97	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
98	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
99	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
100	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
101	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
102	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Muda
103	Dibawah 6 tahun	S1/D4	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
104	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Muda
105	6-10 tahun	S2	Auditor Muda
106	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
107	6-10 tahun	S2	Auditor Pertama
108	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
109	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
110	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
111	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
112	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
113	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
114	Dibawah 6 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
115	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
116	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya

117	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
118	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
119	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
120	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
121	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
122	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
123	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
124	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
125	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
126	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
127	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
128	11-20 tahun	S2	Auditor Pertama
129	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
130	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
131	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
132	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
133	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
134	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Muda
135	11-20 tahun	D3	Auditor Mahir/ Auditor Pelaksana Lanjutan
136	Diatas 20 tahun	D3	Auditor Penyelia
137	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
138	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
139	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Muda
140	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
141	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
142	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
143	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
144	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
145	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
146	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
147	Dibawah 6 tahun	S2	Auditor Pertama
148	Diatas 20 tahun	S2	Jabatan Lainnya
149	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
150	11-20 tahun	D3	Auditor Penyelia
151	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Madya
152	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
153	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
154	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
155	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
156	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Muda
157	Diatas 20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
158	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Muda
159	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
160	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
161	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
162	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Muda

163	Diatas 20 tahun	D3	Auditor Muda
164	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
165	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
166	Diatas 20 tahun	S2	Auditor Madya
167	Dibawah 6 tahun	S1/D4	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
168	Dibawah 6 tahun	S1/D4	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
169	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
170	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Muda
171	Diatas 20 tahun	S2	Jabatan Lainnya
172	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
173	6-10 tahun	S2	Auditor Pertama
174	6-10 tahun	S2	Auditor Muda
175	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
176	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
177	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
178	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
179	11-20 tahun	S2	Auditor Muda
180	Dibawah 6 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
181	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
182	6-10 tahun	S1/D4	Auditor Pertama
183	6-10 tahun	S2	Auditor Muda
184	11-20 tahun	S1/D4	Auditor Muda
185	Dibawah 6 tahun	S1/D4	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
186	Dibawah 6 tahun	D3	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana
187	Dibawah 6 tahun	S1/D4	Auditor Terampil/ Auditor Pelaksana

3. Kinerja Auditor

No	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	AP6	AP7
1	6	5	5	5	4	4	5
2	5	3	4	4	4	4	4
3	5	6	6	5	5	5	6
4	6	5	4	5	5	5	5
5	6	4	5	6	4	6	5
6	5	5	5	5	5	5	5
7	6	4	6	6	4	5	4
8	5	5	5	2	2	5	5
9	6	3	4	5	4	3	3
10	6	6	6	6	6	5	6
11	5	3	5	4	2	3	3
12	5	5	5	5	6	5	5
13	5	3	5	5	3	4	4
14	6	5	5	5	4	5	5
15	5	3	5	5	4	5	5
16	6	6	6	6	6	6	6
17	5	5	3	4	5	4	4

18	6	2	5	6	4	5	4
19	5	6	5	4	5	5	5
20	5	3	4	4	5	4	4
21	3	2	3	4	2	4	3
22	5	4	4	3	4	5	5
23	6	3	6	5	5	5	5
24	6	3	4	4	4	4	4
25	4	5	4	4	3	4	3
26	5	3	5	4	5	5	3
27	6	4	4	5	5	5	6
28	5	3	5	4	3	5	5
29	6	3	6	5	4	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5
31	6	3	5	4	3	3	5
32	5	5	3	5	5	5	5
33	6	4	6	6	6	6	4
34	6	3	5	6	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	6	5	5	5	5
37	5	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	4	4	5	4
39	5	4	5	4	4	4	4
40	6	4	5	5	4	5	5
41	6	5	4	5	5	5	6
42	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5
45	6	1	2	2	2	2	2
46	5	4	5	5	4	5	5
47	6	5	6	5	5	5	5
48	5	4	4	4	4	4	4
49	6	5	6	5	4	5	6
50	5	4	5	5	5	5	5
51	5	2	6	5	4	5	4
52	5	4	3	4	4	4	4
53	6	5	6	5	5	5	5
54	5	1	4	4	4	4	4
55	6	6	5	6	5	5	6
56	5	5	5	6	5	4	5
57	5	4	5	4	4	5	5
58	5	3	5	5	5	4	5
59	5	3	4	5	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	4
61	6	2	6	6	6	6	6
62	6	5	6	6	6	6	6

63	5	3	3	4	4	4	4
64	6	5	6	6	5	6	6
65	5	6	4	6	6	5	5
66	5	4	3	5	4	3	3
67	5	4	4	4	4	4	5
68	4	3	4	3	3	3	3
69	5	4	5	4	5	5	5
70	5	4	5	5	4	4	4
71	6	4	5	5	5	5	5
72	6	4	5	5	4	4	4
73	6	5	5	5	5	5	5
74	6	4	5	5	5	5	5
75	6	1	6	6	6	2	6
76	5	5	5	5	4	5	5
77	5	4	4	4	4	4	5
78	4	4	4	4	4	4	3
79	5	4	4	4	4	4	5
80	5	6	4	5	5	5	5
81	5	5	6	5	5	5	5
82	6	5	5	5	5	5	5
83	6	5	5	5	5	5	5
84	6	4	4	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	5
86	5	6	5	5	5	5	5
87	5	4	5	4	4	4	4
88	5	5	5	5	5	5	5
89	5	4	3	4	5	5	4
90	6	4	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5	5	5
92	5	4	5	5	6	6	5
93	5	4	5	6	5	5	5
94	6	5	4	6	5	5	5
95	6	3	5	5	5	5	4
96	4	4	4	5	3	3	4
97	5	3	5	3	3	5	4
98	5	4	5	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4
100	6	5	6	6	5	6	6
101	5	4	5	5	5	5	5
102	4	3	4	4	5	3	3
103	5	4	6	5	4	5	5
104	4	3	5	4	4	3	4
105	6	3	5	4	5	5	5
106	6	5	5	5	4	5	5
107	5	5	4	5	4	5	4

108	5	5	5	5	5	5	5
109	5	4	4	5	4	5	4
110	6	4	4	5	5	4	5
111	5	4	5	5	5	5	5
112	5	4	4	4	4	4	4
113	6	4	4	5	4	4	4
114	4	3	4	3	2	4	4
115	5	5	5	6	5	6	6
116	5	5	5	4	4	5	5
117	5	4	4	5	5	5	4
118	5	3	5	5	4	5	5
119	5	4	6	5	4	5	5
120	6	4	5	6	5	5	5
121	5	4	5	5	5	5	5
122	6	3	3	5	4	6	4
123	5	4	4	5	4	4	4
124	6	4	6	6	5	5	6
125	5	3	4	5	4	4	5
126	5	4	5	4	4	4	4
127	4	3	4	4	4	4	4
128	6	2	6	5	5	5	5
129	5	4	5	4	4	5	5
130	5	2	3	3	2	2	4
131	6	5	6	6	5	5	5
132	6	5	6	6	5	6	6
133	6	6	6	6	6	6	6
134	5	5	5	5	5	5	5
135	6	6	6	6	6	6	6
136	6	4	5	5	5	5	4
137	5	4	6	5	5	5	5
138	5	4	4	4	4	4	4
139	5	4	5	5	4	4	4
140	6	3	5	5	5	5	5
141	6	3	6	6	4	4	6
142	6	5	4	6	6	6	5
143	6	5	5	4	5	5	5
144	5	4	4	4	4	4	4
145	5	5	4	5	5	5	5
146	5	3	5	5	3	4	5
147	5	4	5	5	4	4	5
148	6	6	4	6	6	5	5
149	5	5	5	5	4	5	5
150	6	4	6	6	5	5	6
151	5	5	4	5	4	4	5
152	4	5	5	5	6	5	5

153	5	4	4	5	5	5	5
154	5	4	4	4	3	4	4
155	5	5	4	5	5	5	5
156	6	5	6	6	5	6	5
157	6	4	5	6	4	4	6
158	5	4	3	4	3	4	3
159	6	4	6	6	5	5	5
160	5	4	5	4	4	5	4
161	5	5	5	5	4	4	5
162	5	4	3	5	3	4	4
163	6	4	4	4	5	4	5
164	5	5	5	5	5	5	4
165	2	4	2	2	3	3	3
166	6	5	5	6	5	5	4
167	5	1	4	3	4	5	5
168	6	4	4	4	4	4	4
169	4	4	5	5	4	4	4
170	5	5	4	5	5	5	5
171	5	5	5	5	5	5	4
172	4	3	3	5	4	4	4
173	6	3	5	6	4	4	4
174	5	4	4	5	5	5	4
175	6	2	4	5	4	4	6
176	6	5	6	5	6	6	6
177	4	3	3	4	3	4	3
178	6	4	5	4	5	5	5
179	5	4	4	5	4	5	6

4. Burnout Auditor

No	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9
1	5	5	4	2	4	3	3	1	3
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
3	5	4	4	3	5	3	3	2	4
4	3	3	2	2	2	1	2	2	2
5	2	4	3	1	2	1	2	1	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	1	1	1	1	1	1	1	1
8	5	4	5	4	4	2	3	2	3
9	6	6	6	6	6	6	6	6	6
10	3	1	1	3	2	1	1	2	2
11	6	6	6	5	4	2	4	2	5
12	4	3	3	4	3	2	3	2	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	2	1	1	1	1	2

15	2	4	2	2	1	2	1	2	2
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	5	5	6	5	5	5	5	5	3
18	4	3	4	2	3	2	1	2	1
19	3	2	3	4	5	2	2	2	2
20	5	3	4	4	4	4	3	3	3
21	5	5	5	5	4	4	4	3	3
22	3	5	5	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	2	2	2	4
24	6	6	6	5	4	4	3	5	6
25	5	5	5	5	6	4	5	4	4
26	4	3	5	4	4	2	2	2	2
27	6	6	6	6	3	2	5	2	5
28	2	2	3	2	1	2	2	2	2
29	5	5	4	4	2	4	3	2	2
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	2	1	2	3	1	3
32	5	2	2	2	2	2	2	2	4
33	6	6	6	6	5	4	4	2	6
34	4	2	2	2	2	2	2	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	3	1	2	2	2	2	3
37	4	3	4	4	3	5	5	2	6
38	4	2	2	1	4	2	3	1	4
39	4	3	3	2	2	2	2	2	2
40	5	6	5	5	5	4	5	5	6
41	4	2	2	1	1	1	2	1	1
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	1	1	1	1	1	1	1	1	2
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	5	3	3	2	2	2	3	2	2
46	1	1	2	1	1	1	1	2	2
47	2	2	2	1	1	2	1	2	1
48	2	2	3	3	2	2	2	2	3
49	1	2	1	1	2	1	1	2	2
50	2	2	3	2	2	2	2	2	2
51	6	3	5	4	3	3	3	3	4
52	5	4	4	4	5	3	4	3	4
53	3	1	1	1	1	2	1	1	2
54	4	3	3	1	2	1	1	2	2
55	4	2	3	1	1	1	1	1	1
56	5	3	3	5	2	2	1	1	2
57	3	2	3	2	2	2	2	2	2
58	4	1	2	2	2	2	2	2	2
59	2	3	3	2	2	2	2	2	2

60	4	3	4	2	2	2	2	2	2
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	3	1	1	1	1	1	1	1	1
63	5	2	5	4	4	2	2	2	3
64	2	2	3	2	1	2	2	1	1
65	3	3	2	1	1	1	3	1	2
66	5	5	5	5	5	4	5	3	4
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1
68	5	5	5	5	4	4	5	3	3
69	5	4	4	4	4	4	4	4	4
70	3	3	3	3	3	3	3	3	4
71	4	3	4	3	3	3	3	3	3
72	3	2	4	2	2	2	3	5	5
73	3	2	2	1	2	1	1	2	2
74	4	3	3	2	5	4	3	1	4
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	3	2	4	2	2	1	2	1	2
77	3	3	4	4	3	3	3	3	4
78	5	6	4	6	4	4	4	3	5
79	2	2	2	2	2	3	2	2	2
80	2	2	2	1	1	2	1	2	2
81	5	2	5	2	1	1	1	1	2
82	4	3	3	2	3	2	2	2	2
83	2	2	2	1	3	2	2	2	2
84	3	2	2	6	1	1	1	1	1
85	3	2	2	2	2	2	2	2	2
86	4	5	6	3	3	1	3	3	5
87	4	6	4	3	6	4	6	3	4
88	3	3	2	2	4	2	2	2	2
89	5	5	5	5	5	2	4	4	5
90	3	3	4	3	2	2	1	2	2
91	3	2	3	3	4	2	3	3	5
92	4	2	2	5	2	3	2	2	2
93	5	5	5	4	4	6	4	4	4
94	5	4	2	1	1	1	1	1	2
95	3	5	3	2	4	2	2	3	1
96	5	5	6	6	5	4	4	3	4
97	2	2	3	2	2	3	3	1	3
98	3	3	3	3	3	3	3	2	4
99	3	3	3	2	5	2	2	2	5
100	2	1	1	1	1	1	1	1	1
101	3	3	3	3	3	2	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2	5	2	2
103	4	2	2	3	2	3	2	2	3
104	3	3	4	4	3	3	2	2	5

105	3	2	2	2	2	2	2	2	3
106	2	1	2	1	1	1	2	1	1
107	4	4	4	4	4	4	4	3	3
108	2	2	2	2	2	2	2	1	1
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3
110	2	2	2	4	2	2	2	2	4
111	2	2	2	2	3	2	3	2	3
112	5	5	5	3	3	3	3	2	4
113	4	3	3	2	3	3	3	3	4
114	3	5	4	3	3	6	5	2	3
115	3	3	3	3	3	3	2	1	3
116	5	5	5	5	5	4	4	3	5
117	2	2	2	2	2	1	1	1	2
118	3	2	2	2	2	2	3	3	2
119	3	3	5	3	5	1	5	1	4
120	1	1	1	1	1	2	1	1	1
121	2	1	2	2	1	2	2	2	2
122	6	6	6	6	6	4	6	1	6
123	4	4	4	3	3	3	3	2	3
124	2	2	2	2	2	2	2	2	2
125	4	4	4	4	3	3	4	3	4
126	4	3	4	4	3	4	4	4	4
127	2	2	2	2	2	2	2	2	3
128	2	1	1	1	1	1	1	1	2
129	3	2	3	2	3	3	2	3	3
130	2	1	1	1	1	1	1	1	3
131	3	3	2	1	2	1	2	1	1
132	2	2	2	1	1	1	1	1	1
133	4	1	3	1	1	1	1	1	1
134	4	3	4	3	2	2	2	2	2
135	1	1	1	1	1	1	1	1	1
136	4	2	2	2	2	2	2	2	2
137	2	2	2	1	1	1	1	1	1
138	3	3	3	2	3	2	3	3	3
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3
140	1	1	2	1	1	2	1	1	1
141	4	2	3	2	1	2	1	1	1
142	5	4	3	1	5	1	4	1	4
143	6	6	6	6	6	6	3	4	3
144	3	3	2	2	2	3	2	2	3
145	3	2	1	1	1	1	1	1	1
146	6	6	5	5	3	3	3	3	4
147	3	3	3	3	3	3	3	3	2
148	3	2	2	1	1	1	1	1	1
149	4	4	3	3	3	3	3	2	2

150	2	2	2	1	1	1	1	1	1
151	6	5	6	5	5	3	5	3	5
152	6	2	5	3	2	2	2	1	6
153	2	2	2	1	2	2	2	1	1
154	2	2	2	3	2	2	2	3	3
155	2	3	3	2	1	2	2	1	2
156	5	4	1	1	1	6	5	1	1
157	4	1	1	1	1	1	1	2	2
158	4	3	4	3	4	4	4	3	4
159	2	1	2	1	1	1	1	1	1
160	6	5	6	6	5	4	4	4	5
161	3	4	3	3	3	4	4	2	3
162	5	5	5	6	6	3	4	4	5
163	5	4	4	4	3	4	3	4	3
164	5	4	4	4	4	4	4	4	5
165	4	4	5	4	3	3	3	3	4
166	5	1	4	2	2	2	2	2	2
167	2	4	5	4	5	6	4	6	5
168	5	5	4	4	5	5	5	5	4
169	3	3	3	2	2	3	3	2	2
170	4	4	5	5	5	4	2	2	5
171	4	4	5	4	4	4	4	3	2
172	4	4	3	3	3	3	3	2	2
173	6	4	6	4	4	4	3	2	5
174	6	5	5	3	3	1	4	2	4
175	2	1	3	1	1	1	1	1	1
176	4	2	2	2	2	2	2	2	2
177	4	4	5	5	4	3	3	2	4
178	5	5	5	2	1	3	2	2	2
179	3	2	4	2	2	2	2	2	2

5. Role Conflict

No	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7
1	4	5	3	2	2	3	5
2	4	3	2	3	2	4	5
3	3	3	2	2	1	4	5
4	4	3	2	2	2	6	2
5	1	2	2	2	1	1	2
6	5	5	5	5	5	5	5
7	1	1	1	4	1	1	3
8	5	2	5	2	2	5	5
9	5	2	2	6	1	6	6
10	2	2	1	1	1	1	1
11	3	3	2	3	2	3	5

12	3	5	4	3	2	6	6
13	2	3	2	2	2	3	2
14	4	2	2	2	1	5	5
15	6	3	2	3	1	5	4
16	1	1	1	1	1	1	1
17	5	2	2	2	4	6	3
18	5	6	6	4	2	2	4
19	5	5	2	5	2	5	4
20	5	3	3	5	3	4	4
21	3	3	3	4	2	3	5
22	4	4	3	3	3	3	5
23	2	2	2	2	1	2	5
24	5	3	5	4	4	3	6
25	3	5	5	5	3	4	6
26	4	5	5	2	1	6	4
27	5	4	1	6	1	5	6
28	3	3	2	2	1	4	1
29	3	4	2	2	3	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5
31	6	3	1	3	1	6	4
32	5	1	1	5	4	4	6
33	6	6	6	3	1	6	6
34	4	2	2	3	1	2	4
35	5	2	3	2	3	2	2
36	3	2	2	2	2	2	3
37	4	2	2	2	2	2	4
38	4	2	2	1	2	2	5
39	4	3	2	4	2	3	4
40	5	5	4	2	2	3	6
41	2	4	2	1	4	3	5
42	2	3	2	2	2	3	3
43	4	2	1	1	1	1	4
44	2	2	2	2	2	2	3
45	3	4	2	3	1	4	2
46	5	1	2	1	2	5	3
47	4	4	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	1	4	2
49	2	3	1	2	1	5	5
50	2	2	2	2	2	2	2
51	5	5	5	5	3	3	5
52	2	4	4	4	3	3	5
53	4	2	2	2	2	2	2
54	2	2	1	1	1	1	2
55	5	2	1	1	1	4	3
56	5	2	2	2	2	5	5

57	2	2	2	2	1	2	2
58	5	3	4	2	2	3	2
59	2	2	2	3	2	2	2
60	4	3	2	2	2	4	5
61	6	1	1	1	1	6	1
62	5	1	3	2	1	6	4
63	2	3	2	4	2	4	6
64	6	3	3	5	1	5	5
65	3	3	1	2	1	3	5
66	4	4	3	4	3	4	2
67	1	1	1	1	1	1	1
68	3	2	2	3	1	2	6
69	4	4	4	4	2	4	4
70	3	3	3	3	2	3	4
71	5	3	3	3	3	4	3
72	5	5	2	4	2	5	5
73	5	3	2	2	1	4	3
74	5	1	1	2	1	4	5
75	1	4	1	1	1	4	6
76	5	2	2	3	3	4	5
77	5	3	4	4	3	4	5
78	5	4	3	3	3	4	6
79	4	3	3	3	3	3	4
80	5	3	1	2	2	5	3
81	1	1	2	2	1	5	5
82	4	2	3	4	2	4	5
83	5	2	2	2	1	5	5
84	3	1	1	2	1	2	2
85	5	2	2	2	2	5	2
86	5	4	4	3	3	6	5
87	3	3	2	3	1	1	1
88	3	2	2	2	2	2	3
89	5	5	4	2	2	4	4
90	5	2	4	2	3	2	2
91	3	5	3	1	1	5	6
92	2	2	2	4	4	5	5
93	6	6	5	3	3	5	6
94	2	1	1	2	1	4	2
95	3	3	2	4	4	3	2
96	3	3	3	2	2	2	3
97	1	2	2	3	1	2	1
98	3	2	4	1	2	2	2
99	2	5	4	2	2	2	6
100	5	1	1	2	1	2	1
101	3	4	2	2	2	2	3

102	3	3	2	2	2	2	2
103	5	2	2	2	2	2	5
104	2	4	2	4	2	2	4
105	2	2	2	3	2	3	4
106	4	4	2	1	1	2	4
107	4	5	4	4	5	4	4
108	2	2	1	1	1	1	2
109	2	4	2	4	4	4	5
110	2	2	2	2	2	5	2
111	4	2	2	2	2	3	4
112	2	4	3	2	2	3	4
113	4	3	2	2	2	4	4
114	2	2	2	3	2	4	2
115	2	2	1	1	1	4	4
116	5	3	4	4	3	5	5
117	2	2	2	2	2	5	3
118	2	4	2	2	2	5	2
119	2	2	2	2	3	3	1
120	5	1	2	1	1	6	1
121	3	2	2	2	2	3	2
122	1	3	1	1	1	6	6
123	3	3	3	3	2	4	4
124	4	2	2	2	2	4	2
125	3	4	3	4	2	3	5
126	4	3	3	4	2	2	5
127	4	1	1	2	3	3	4
128	2	2	1	2	1	3	2
129	4	3	2	2	2	4	4
130	1	1	1	2	1	1	1
131	6	1	1	1	1	4	3
132	3	1	1	1	1	3	5
133	1	1	1	1	1	1	1
134	5	3	2	2	1	5	5
135	1	1	1	1	1	1	2
136	4	3	2	4	2	5	2
137	4	1	1	1	1	1	2
138	4	4	3	4	2	4	5
139	3	3	2	3	1	3	3
140	3	3	2	2	1	2	4
141	5	1	1	1	1	2	5
142	5	5	4	1	1	4	3
143	5	5	5	5	2	6	6
144	4	3	2	3	2	5	4
145	5	1	1	1	1	2	4
146	4	4	4	3	3	3	4

147	4	4	4	3	3	3	5
148	6	1	3	1	1	6	3
149	3	2	3	3	2	3	4
150	4	1	1	1	1	1	1
151	5	3	3	3	2	4	5
152	3	5	4	5	3	5	6
153	1	1	2	2	1	3	1
154	4	2	2	3	2	3	4
155	4	2	2	1	1	3	4
156	1	1	1	5	1	6	1
157	4	2	1	2	1	2	2
158	3	2	3	5	3	4	5
159	1	1	1	1	1	2	2
160	5	5	5	6	2	4	5
161	2	2	3	4	2	4	4
162	5	4	4	5	1	5	5
163	3	3	3	4	4	4	3
164	6	4	2	2	2	5	6
165	3	4	3	4	2	4	5
166	5	2	2	2	2	5	5
167	2	1	2	3	1	1	3
168	3	3	2	3	3	4	4
169	3	3	3	2	4	4	4
170	2	5	2	2	2	5	5
171	5	5	4	2	2	3	5
172	2	2	2	2	1	3	2
173	5	4	4	5	4	5	6
174	5	5	3	4	3	6	6
175	2	1	1	1	1	1	1
176	5	2	2	2	1	3	2
177	3	5	3	3	2	3	4
178	4	3	2	5	2	3	5
179	4	4	3	2	2	4	4

6. Role Ambiguity

No	RA1	RA2	RA3	RA4	RA5	RA6
1	3	3	3	3	2	4
2	2	2	2	2	2	2
3	4	2	2	2	1	2
4	2	2	2	2	2	2
5	1	2	1	1	1	1
6	6	6	6	6	6	6
7	1	2	2	1	1	1
8	6	2	5	2	2	2

9	6	6	3	6	6	1
10	1	1	1	1	1	1
11	6	3	3	3	2	3
12	5	4	3	3	2	3
13	3	2	2	2	2	2
14	3	2	2	2	2	2
15	5	3	2	2	2	2
16	1	1	1	1	1	1
17	2	4	2	5	2	2
18	4	2	1	1	1	1
19	2	2	2	2	2	2
20	6	5	3	3	4	3
21	5	4	4	4	3	3
22	4	3	4	4	4	3
23	2	2	3	2	2	3
24	6	6	3	5	5	5
25	5	6	4	5	6	5
26	4	3	2	1	1	3
27	6	6	2	6	6	6
28	3	2	2	2	1	1
29	5	3	2	2	2	3
30	5	5	5	5	5	5
31	3	2	1	1	1	1
32	6	4	2	3	3	2
33	4	5	4	5	5	4
34	4	5	5	4	2	3
35	3	2	2	2	2	2
36	3	2	1	1	1	2
37	5	2	2	2	2	2
38	4	1	4	1	1	1
39	3	2	2	2	2	2
40	5	5	2	2	1	4
41	4	1	2	1	1	1
42	4	3	2	2	2	2
43	3	4	4	4	1	1
44	2	2	2	2	2	2
45	3	2	4	1	1	1
46	4	2	2	1	1	1
47	5	3	2	1	1	1
48	5	2	2	2	2	2
49	2	2	5	2	2	1
50	2	2	2	2	2	2
51	6	2	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	5
53	2	2	4	1	1	1

54	1	1	1	1	1	1
55	2	3	1	1	1	1
56	2	2	2	2	2	1
57	4	3	2	2	1	1
58	3	2	2	2	2	2
59	2	2	2	2	2	2
60	5	4	2	2	2	2
61	1	1	1	1	1	1
62	1	1	1	1	1	1
63	6	5	5	2	2	3
64	1	4	5	5	2	2
65	6	2	3	2	2	2
66	6	4	5	4	3	2
67	1	1	1	1	1	1
68	3	3	3	3	3	3
69	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4
71	4	3	3	3	2	2
72	5	3	3	3	2	5
73	4	4	2	2	2	1
74	3	2	3	1	1	1
75	1	2	3	4	1	2
76	5	5	2	2	2	2
77	4	4	4	4	4	4
78	5	4	3	4	4	4
79	3	4	3	3	3	3
80	4	2	3	2	2	1
81	1	2	2	1	1	1
82	5	3	3	3	3	2
83	2	2	2	1	1	1
84	2	2	2	1	1	1
85	2	2	2	2	2	2
86	5	2	2	2	2	2
87	5	5	3	4	2	3
88	3	3	3	3	2	2
89	6	5	3	3	3	4
90	5	2	2	2	1	1
91	6	4	4	3	3	5
92	5	5	5	5	3	3
93	6	6	6	5	5	6
94	3	1	1	1	1	1
95	2	2	2	3	3	2
96	5	6	3	3	3	5
97	2	1	2	2	2	2
98	5	4	3	2	4	3

99	5	5	3	4	2	2
100	2	1	1	1	1	1
101	2	2	2	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2
103	5	5	5	2	2	2
104	3	3	4	4	3	2
105	4	3	3	3	3	2
106	2	2	1	1	1	1
107	4	4	4	5	4	5
108	2	2	2	2	1	1
109	5	5	2	2	2	3
110	3	4	2	2	2	2
111	3	3	3	3	2	2
112	5	4	3	3	2	4
113	4	3	3	3	3	2
114	3	2	3	3	3	2
115	4	4	2	2	2	2
116	6	6	5	4	4	5
117	4	3	3	2	2	2
118	2	2	3	3	2	2
119	5	4	4	3	3	4
120	1	1	1	1	1	1
121	2	2	2	2	2	2
122	1	1	4	2	2	2
123	3	2	2	2	2	2
124	2	2	2	2	2	2
125	4	4	4	3	4	4
126	3	2	2	2	2	2
127	3	3	4	4	3	3
128	2	1	1	1	1	1
129	4	3	3	2	3	2
130	4	1	1	1	1	1
131	2	2	2	2	1	1
132	2	1	3	2	1	2
133	1	1	1	1	1	1
134	3	3	4	2	2	1
135	1	1	1	1	1	1
136	2	2	2	2	2	2
137	4	3	2	2	3	1
138	5	4	3	2	2	3
139	4	4	4	3	3	3
140	3	3	2	2	1	1
141	2	1	6	1	1	1
142	5	2	2	1	1	2
143	4	3	3	3	3	3

144	3	2	2	2	2	2
145	1	1	1	1	1	1
146	5	5	4	5	5	5
147	3	3	2	3	2	2
148	2	2	1	1	1	1
149	4	3	4	3	2	2
150	1	1	1	1	1	1
151	6	3	3	3	3	2
152	5	5	6	2	1	5
153	2	2	2	5	2	1
154	3	3	3	2	2	2
155	2	2	2	2	1	1
156	1	5	6	1	1	1
157	2	1	2	1	1	1
158	4	3	4	3	3	3
159	1	1	1	1	1	1
160	6	5	5	5	2	4
161	4	3	3	3	2	2
162	3	4	5	5	3	4
163	4	4	4	4	4	4
164	6	5	5	4	4	4
165	4	3	3	3	2	2
166	5	2	4	2	2	1
167	2	1	2	2	1	2
168	3	3	4	3	2	2
169	4	2	3	3	3	3
170	5	5	3	5	2	3
171	5	4	2	4	4	4
172	5	2	3	2	2	2
173	3	2	5	5	5	4
174	5	5	5	6	3	5
175	6	4	1	1	1	4
176	3	2	2	2	2	2
177	4	3	3	2	2	3
178	3	4	2	5	2	2
179	3	4	4	3	2	2

7. Role Overload

No	RO1	RO2	RO3	RO4
1	5	4	4	5
2	3	4	3	3
3	6	5	4	5
4	6	6	5	6
5	4	2	2	2

6	6	6	6	6
7	2	2	1	1
8	6	5	4	4
9	6	6	6	6
10	3	3	3	3
11	6	5	3	3
12	4	4	3	4
13	3	3	2	3
14	5	5	5	5
15	5	4	2	5
16	5	5	5	5
17	6	6	6	6
18	1	4	2	4
19	5	2	5	5
20	6	5	4	6
21	6	4	5	4
22	5	2	3	3
23	4	3	2	4
24	6	6	5	5
25	6	5	4	4
26	5	5	4	3
27	6	6	6	6
28	2	2	2	4
29	6	4	4	4
30	5	5	5	5
31	4	2	2	1
32	6	3	6	5
33	6	6	6	6
34	5	4	5	1
35	2	2	2	2
36	2	2	2	2
37	6	4	6	5
38	4	4	4	3
39	5	4	4	3
40	5	5	5	3
41	2	4	3	4
42	3	3	2	3
43	1	1	1	2
44	2	2	2	2
45	2	2	2	3
46	3	2	2	3
47	2	2	2	4
48	4	2	3	4
49	6	3	2	2
50	2	2	2	3

51	6	5	4	5
52	4	4	4	4
53	3	2	2	2
54	1	1	1	1
55	6	5	3	1
56	6	5	3	4
57	2	2	2	2
58	4	2	3	2
59	4	2	2	2
60	5	5	3	3
61	1	1	1	1
62	1	1	1	6
63	5	3	4	4
64	5	5	5	5
65	5	4	3	3
66	4	4	3	6
67	1	1	1	1
68	5	5	6	3
69	5	5	5	5
70	4	4	3	3
71	5	3	3	4
72	5	5	5	5
73	5	5	4	5
74	6	6	5	1
75	1	3	1	1
76	5	3	2	4
77	5	4	4	4
78	6	6	6	6
79	3	4	3	3
80	5	6	2	4
81	4	2	5	3
82	5	4	4	4
83	1	2	2	2
84	4	2	2	2
85	4	4	2	2
86	6	6	6	6
87	3	3	3	4
88	4	3	3	3
89	5	5	5	4
90	2	2	2	4
91	6	6	2	6
92	5	5	5	5
93	6	5	5	6
94	2	2	3	2
95	4	2	4	3

96	4	5	3	3
97	2	2	2	2
98	4	4	3	4
99	6	6	2	6
100	5	5	5	4
101	2	2	2	5
102	4	2	2	3
103	5	3	5	2
104	3	4	3	4
105	3	2	3	3
106	4	2	2	1
107	4	5	6	4
108	5	3	2	4
109	4	3	3	2
110	2	2	2	2
111	2	2	3	3
112	3	2	2	2
113	4	4	4	3
114	3	2	3	3
115	2	5	3	3
116	4	5	4	6
117	2	2	2	3
118	3	2	2	5
119	5	3	3	2
120	1	1	1	1
121	3	2	2	2
122	6	6	4	2
123	2	2	2	3
124	4	3	2	2
125	3	4	3	4
126	3	5	5	3
127	5	5	4	5
128	1	2	1	1
129	4	3	3	3
130	1	1	1	1
131	4	3	2	3
132	4	3	3	2
133	5	1	4	5
134	5	5	5	5
135	1	1	1	1
136	4	3	2	2
137	2	1	1	1
138	3	3	3	3
139	3	3	3	3
140	4	3	3	2

141	2	4	3	2
142	5	5	2	3
143	5	5	5	5
144	4	4	3	4
145	5	1	1	2
146	5	5	4	5
147	1	3	2	2
148	2	2	1	3
149	2	4	3	3
150	3	1	1	1
151	6	6	5	5
152	6	6	6	6
153	3	3	2	2
154	2	3	3	3
155	4	4	4	3
156	1	1	1	1
157	2	1	2	1
158	5	3	5	4
159	1	1	1	1
160	4	5	6	6
161	4	3	3	3
162	4	4	4	4
163	4	4	4	3
164	6	5	6	6
165	5	4	5	3
166	5	4	5	5
167	4	5	4	5
168	5	4	5	4
169	5	5	3	2
170	5	5	5	5
171	4	4	4	4
172	4	2	3	2
173	6	5	6	6
174	6	6	6	5
175	4	1	1	1
176	5	4	4	5
177	6	5	5	4
178	4	4	4	4
179	6	6	5	6

8. Self Efficacy

No	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10
1	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5
2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3
3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	1	3	6	6	4	5	6	6	6	6
8	5	4	4	2	4	5	5	5	5	4
9	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4
10	6	4	6	6	6	6	5	5	5	6
11	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5
13	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3
14	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
18	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6
19	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
20	6	5	4	4	4	4	4	5	6	5
21	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3
22	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2
23	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4
26	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
32	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5
33	4	6	5	5	6	6	4	6	6	4
34	5	2	3	3	3	3	4	4	4	4
35	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
36	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5
41	6	4	4	4	5	5	4	4	5	5
42	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4

43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2
46	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5
47	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5
48	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3
49	6	5	4	4	5	6	5	4	4	5
50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
52	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
53	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
54	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5
55	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6
56	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
57	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
58	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4
59	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6
62	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
63	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5
66	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2
67	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
68	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
72	2	4	3	4	4	4	2	4	3	2
73	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	5	5	5	1	1	1	5	5	3
75	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
76	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5
77	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
78	6	4	4	5	4	4	4	5	5	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	6	5	5	5	5	6	6	6	5	4
81	5	2	5	5	5	6	5	5	5	5
82	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5
87	5	4	4	4	3	4	4	3	4	2

88	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
91	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
92	6	5	5	5	5	5	5	4	5	5
93	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5
94	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4
95	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
96	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
97	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4
100	6	5	6	6	6	6	5	6	5	6
101	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
102	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4
106	5	4	4	5	5	6	5	5	4	5
107	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3
108	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
109	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
110	5	4	4	4	3	5	5	5	5	6
111	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
112	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
113	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
114	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
115	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
117	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
118	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5
119	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
120	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
123	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
125	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
126	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
127	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
128	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5
129	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
130	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
132	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5

178	6	4	4	4	4	5	4	4	4	4
179	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5

Lampiran 5 Hasil Pengujian Pertama *PLS Algorithm*

1. Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

	Burnout	Kinerja	Role Ambiguity	Role Conflict	Role Overload	Self Efficacy
AP1		0,627				
AP2		0,544				
AP3		0,729				
AP4		0,799				
AP5		0,798				
AP6		0,788				
AP7		0,816				
BO1	0,776					
BO2	0,876					
BO3	0,875					
BO4	0,875					
BO5	0,877					
BO6	0,804					
BO7	0,863					
BO8	0,758					
BO9	0,832					
RA1			0,747			
RA2			0,867			
RA3			0,716			
RA4			0,861			
RA5			0,865			
RA6			0,871			
RC1				0,445		
RC2				0,794		
RC3				0,810		
RC4				0,737		
RC5				0,651		
RC6				0,514		
RC7				0,712		
RO1					0,861	
RO2					0,899	
RO3					0,903	
RO4					0,819	
SE1						0,665
SE10						0,867
SE2						0,632
SE3						0,831
SE4						0,841

SE5						0,851
SE6						0,851
SE7						0,864
SE8						0,898
SE9						0,892

2. Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

	Average Variance Extracted (AVE)
Burnout	0,703
Kinerja	0,540
Role Ambiguity	0,678
Role Conflict	0,460
Role Overload	0,759
Self Efficacy	0,679

Lampiran 6 Hasil Pengujian Akhir *PLS Algorithm*

1. Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

	Burnout	Kinerja	Role Ambiguity	Role Conflict	Role Overload	Self Efficacy
AP1		0,658				
AP3		0,748				
AP4		0,809				
AP5		0,788				
AP6		0,774				
AP7		0,820				
BO1	0,776					
BO2	0,876					
BO3	0,875					
BO4	0,875					
BO5	0,877					
BO6	0,803					
BO7	0,864					
BO8	0,758					
BO9	0,832					
RA1			0,748			
RA2			0,867			
RA3			0,716			
RA4			0,861			
RA5			0,864			
RA6			0,871			
RC2				0,805		
RC3				0,819		
RC4				0,748		
RC5				0,672		
RC7				0,699		
RO1					0,862	
RO2					0,899	
RO3					0,903	
RO4					0,819	
SE1						0,665
SE10						0,867
SE2						0,633
SE3						0,831
SE4						0,841
SE5						0,851
SE6						0,850
SE7						0,863

SE8						0,898
SE9						0,892

2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Burnout	0,703
Kinerja	0,590
Role Ambiguity	0,678
Role Conflict	0,563
Role Overload	0,759
Self Efficacy	0,679

3. Hasil Uji Validitas Diskriminan (Cross Loading)

	Burnout	Kinerja	Role Ambiguity	Role Conflict	Role Overload	Self Efficacy
AP1	-0,287	0,658	-0,318	-0,262	-0,187	0,355
AP3	-0,367	0,748	-0,258	-0,239	-0,193	0,504
AP4	-0,365	0,809	-0,221	-0,252	-0,140	0,578
AP5	-0,318	0,788	-0,185	-0,170	-0,020	0,537
AP6	-0,259	0,774	-0,192	-0,160	0,020	0,525
AP7	-0,480	0,820	-0,329	-0,380	-0,204	0,580
BO1	0,776	-0,249	0,585	0,626	0,636	-0,186
BO2	0,876	-0,381	0,626	0,602	0,557	-0,337
BO3	0,875	-0,404	0,651	0,682	0,662	-0,313
BO4	0,875	-0,403	0,690	0,643	0,625	-0,303
BO5	0,877	-0,385	0,629	0,617	0,571	-0,329
BO6	0,803	-0,370	0,587	0,546	0,463	-0,335
BO7	0,864	-0,444	0,636	0,539	0,501	-0,326
BO8	0,758	-0,384	0,618	0,615	0,497	-0,333
BO9	0,832	-0,406	0,673	0,602	0,618	-0,304
RA1	0,582	-0,351	0,748	0,595	0,526	-0,256
RA2	0,614	-0,224	0,867	0,627	0,505	-0,133
RA3	0,508	-0,213	0,716	0,557	0,466	-0,146
RA4	0,658	-0,251	0,861	0,668	0,582	-0,233
RA5	0,672	-0,287	0,864	0,668	0,557	-0,209
RA6	0,681	-0,255	0,871	0,721	0,549	-0,205
RC2	0,564	-0,240	0,586	0,805	0,499	-0,168
RC3	0,599	-0,220	0,599	0,819	0,458	-0,201
RC4	0,580	-0,325	0,615	0,748	0,453	-0,349
RC5	0,434	-0,233	0,560	0,672	0,395	-0,163

RC7	0,527	-0,168	0,564	0,699	0,616	-0,094
RO1	0,530	-0,132	0,514	0,458	0,862	-0,052
RO2	0,624	-0,136	0,587	0,588	0,899	-0,094
RO3	0,662	-0,169	0,587	0,597	0,903	-0,159
RO4	0,545	-0,093	0,562	0,591	0,819	-0,061
SE1	-0,258	0,441	-0,133	-0,186	-0,044	0,665
SE10	-0,388	0,624	-0,301	-0,306	-0,169	0,867
SE2	-0,120	0,395	0,006	-0,066	0,038	0,633
SE3	-0,355	0,582	-0,243	-0,308	-0,166	0,831
SE4	-0,339	0,536	-0,264	-0,299	-0,114	0,841
SE5	-0,257	0,549	-0,132	-0,153	-0,004	0,851
SE6	-0,330	0,531	-0,213	-0,180	-0,108	0,850
SE7	-0,316	0,561	-0,170	-0,188	-0,117	0,863
SE8	-0,323	0,643	-0,252	-0,263	-0,086	0,898
SE9	-0,278	0,653	-0,192	-0,185	-0,066	0,892

4. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha
Burnout	0,947
Kinerja	0,860
Role Ambiguity	0,904
Role Conflict	0,804
Role Overload	0,894
Self Efficacy	0,946

5. Nilai R-square

	R Square	R Square Adjusted
Burnout	0,693	0,686
Kinerja	0,519	0,505

6. Hasil Pengujian Hipotesis (Path Coefficient)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
AP1 <- Kinerja	0,658	0,656	0,072	9,145	0,000
AP3 <- Kinerja	0,748	0,746	0,045	16,584	0,000
AP4 <- Kinerja	0,809	0,807	0,032	24,953	0,000
AP5 <- Kinerja	0,788	0,787	0,033	23,671	0,000
AP6 <- Kinerja	0,774	0,772	0,069	11,300	0,000
AP7 <- Kinerja	0,820	0,820	0,030	26,992	0,000
BO1 <- Burnout	0,776	0,775	0,034	22,807	0,000

BO2 <- Burnout	0,876	0,875	0,019	46,617	0,000
BO3 <- Burnout	0,875	0,875	0,018	49,438	0,000
BO4 <- Burnout	0,875	0,875	0,030	29,323	0,000
BO5 <- Burnout	0,877	0,877	0,020	44,832	0,000
BO6 <- Burnout	0,803	0,803	0,038	21,093	0,000
BO7 <- Burnout	0,864	0,863	0,026	33,717	0,000
BO8 <- Burnout	0,758	0,758	0,039	19,269	0,000
BO9 <- Burnout	0,832	0,833	0,025	33,753	0,000
RA1 <- Role Ambiguity	0,748	0,748	0,034	21,757	0,000
RA2 <- Role Ambiguity	0,867	0,865	0,025	34,800	0,000
RA3 <- Role Ambiguity	0,716	0,715	0,059	12,195	0,000
RA4 <- Role Ambiguity	0,861	0,861	0,026	33,021	0,000
RA5 <- Role Ambiguity	0,864	0,865	0,022	39,592	0,000
RA6 <- Role Ambiguity	0,871	0,871	0,030	29,407	0,000
RC2 <- Role Conflict	0,805	0,803	0,030	26,604	0,000
RC3 <- Role Conflict	0,819	0,818	0,031	26,462	0,000
RC4 <- Role Conflict	0,748	0,748	0,041	18,130	0,000
RC5 <- Role Conflict	0,672	0,671	0,051	13,105	0,000
RC7 <- Role Conflict	0,699	0,697	0,046	15,165	0,000
RO1 <- Role Overload	0,862	0,861	0,023	36,978	0,000
RO2 <- Role Overload	0,899	0,899	0,017	51,947	0,000
RO3 <- Role Overload	0,903	0,904	0,018	50,542	0,000
RO4 <- Role Overload	0,819	0,816	0,042	19,595	0,000
SE1 <- Self Efficacy	0,665	0,666	0,070	9,506	0,000
SE10 <- Self Efficacy	0,867	0,867	0,020	43,872	0,000
SE2 <- Self Efficacy	0,633	0,631	0,065	9,699	0,000
SE3 <- Self Efficacy	0,831	0,832	0,029	28,248	0,000
SE4 <- Self Efficacy	0,841	0,841	0,028	29,994	0,000
SE5 <- Self Efficacy	0,851	0,848	0,034	24,828	0,000
SE6 <- Self Efficacy	0,850	0,849	0,029	29,591	0,000
SE7 <- Self Efficacy	0,863	0,863	0,023	37,965	0,000
SE8 <- Self Efficacy	0,898	0,899	0,015	58,886	0,000
SE9 <- Self Efficacy	0,892	0,893	0,017	53,502	0,000

Daftar Riwayat Hidup

Nama	:	Rozano Fikri Andana
NPM	:	4132210041
Tempat, Tanggal Lahir	:	Sidoarjo, 15 Januari 1996
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Agama	:	Islam
Alamat	:	Perum Bukit Asri Blok D12 No.7 Ciomas-Bogor
Pendidikan	:	2002-2008 SDN Panaragan 1 2008-2011 SMPN 7 Bogor 2011-2014 SMAN 3 Bogor 2014-2017 Diploma III Akuntansi STAN
Pengalaman Bekerja	:	2018-2019 CPNS di Perwakilan BPKP Provinsi Banten 2019-2021 Auditor Pelaksana di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Barat
E-mail	:	Rozanofikri1@gmail.com