

ROLE STRESS AUDITOR PADA KINERJA DENGAN MENGINTEGRASIKAN KONSEP WHISTLEBLOWING INTENTION

**Ni Putu Riski Martini
Gde Deny Larasdiputra**

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Warmadewa

Email:

riskimartini@gmail.com
denylarasdiputra@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menggali pengaruh konflik peran (*role stress*) pada kinerja auditor dengan *whistleblowing intention* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan 71 sampel auditor seluruh Bali. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dalam pengumpulan datanya. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan aplikasi *SPSS (Statistical Package for Sosial Science)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Role Stress berpengaruh negatif pada kinerja dan *whistleblowing intention* mampu memoderasi hubungan antara *role stress* dan kinerja auditor.

Kata Kunci : *Role Stress, Whistleblowing Intention* dan Kinerja Auditor

PENDAHULUAN

Audit atas laporan keuangan perusahaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan. Tanpa menggunakan jasa auditor independen, manajemen perusahaan tidak akan dapat meyakinkan pihak luar perusahaan bahwa laporan keuangan yang disajikan berisi informasi yang dapat dipercaya (Mulyadi, 2014). Kualitas kinerja

Kantor Akuntan Publik yang baik sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan tindakan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Selama proses audit, seorang auditor harus mematuhi kode etik profesi yang mengatur tentang

tanggung jawab profesi, kompetensi, kehati-hatian profesional, kerahasiaan, perilaku profesional serta standar teknis bagi seorang auditor dalam menjalankan profesinya (Candra, 2017). Kinerja dari masing-masing individu perorangan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat (Widodo, 2008). Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki dari organisasi tersebut. Dalam menjalankan tugas, seorang auditor seringkali dihadapkan oleh potensi konflik peran (*role stress*). Konflik peran merupakan situasi yang terjadi pada individu ketika dihadapkan pada pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai akibat adanya peran yang berlainan sehingga individu mengalami kesulitan dalam melakukan suatu tindakan atau dalam mengambil keputusan. Konflik peran muncul karena adanya instruksi yang bertentangan secara bersama dan melaksanakan salah satu instruksi saja akan menimbulkan terabaikannya instruksi yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan

secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa berakibat pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Konflik peran yang mungkin muncul bagi seorang auditor adalah ketika seorang auditor independen yang mengemban tugas dan bekerja di KAP, dihadapkan dengan permintaan yang disampaikan klien atas hasil temuan yang tidak sesuai dengan harapan klien atau bisa terjadi pula jika akuntan bekerja ditempat dengan norma dan aturan yang berbeda dengan norma dan aturan kode etik yang dipelajarinya (Assegaf, 2005). Berbagai hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor yang dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor (Kristina, 2014). Namun hasil penelitian lain yang dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor (Winidiantari, 2015).

Hasil penelitian yang tidak konsisten inilah yang menjadi dasar

peneliti untuk meneliti kembali pengaruh konflik peran pada kinerja dan menduga adanya faktor lain yang memengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan memasukkan variabel kontingensi (Murray, 1990). Oleh karena itu peneliti memasukkan variabel *whistleblowing intention* sebagai variabel kontingensi. Minat/intensi (*intention*) adalah keinginan untuk melakukan perilaku (Jogiyanto, 2007). Minat erat hubungannya dengan motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan (Saraswati, 2018). *Whistleblowing* adalah kegiatan pengungkapan informasi oleh seseorang dalam organisasi kepada pihak-pihak tertentu akibat adanya pelanggaran atau kejahatan (William, 2003). *Whistleblowing intention* adalah keinginan atau motivasi dari dalam diri seseorang untuk melakukan pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan.

Penulis mengadopsi *whistleblowing intention* menjadi variabel pemoderasi antara variabel konflik peran dengan kinerja auditor karena diperkirakan dengan adanya *whistleblowing intention* membuat auditor yang memiliki minat untuk melakukan perbuatan etis dan tidak melanggar hukum atau tidak melakukan disfungsi audit akan tetap menerapkan prosedur audit yang semestinya untuk mendeteksi dan mengungkapkan adanya penyimpangan dalam laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen, sehingga berpengaruh pada kinerja auditor pada situasi dimana auditor mengalami konflik peran dalam proses pengauditan (Atmadja, dkk, 2019).

Motivasi melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut: pertama, auditor menghadapi permasalahan konflik peran dalam melakukan tugasnya, dan permasalahan ini berkaitan dengan kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja akuntan publik perlu diberi perhatian secara serius karena menjadi perhatian utama, baik bagi

klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Kedua, penelitian terdahulu yang meneliti mengenai pengaruh konflik peran terhadap kinerja memiliki hasil yang tidak konsisten. Ketiga, penelitian yang membahas mengenai *whistleblowing intention* pada kinerja auditor masih jarang diteliti, sehingga penelitian tentang *whistleblowing intention* dan kinerja auditor ini perlu dilakukan untuk memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang akuntansi. Berdasarkan latar belakang diatas maka judul penelitian ini adalah, “*Role Stress Auditor Pada Kinerja Dengan Mengintegrasikan Konsep Whistleblowing Intention.*”

LANDASAN TEORI

Teori Agensi

Teori agensi mengatur proporsi utilitas masing-masing pihak dengan tetap memperhitungkan kemanfaatan secara keseluruhan. Perusahaan mempunyai banyak kontrak, misalnya kontrak kerja antara

perusahaan dengan para manajernya dan kontrak pinjaman antara perusahaan dengan krediturnya. Untuk itulah dalam teori agensi dikenal adanya kontrak kerja, yang mengatur proporsi utilitas masing-masing pihak dengan tetap memperhitungkan kemanfaatan secara keseluruhan. Satu elemen kunci dari teori keagenan adalah bahwa prinsipal dan agen mempunyai perbedaan preferensi dan tujuan.

Teori Peran

Teori peran (*role theory*) adalah sebuah sudut pandang dalam sosiologi dan psikologi sosial yang menganggap sebagian besar dari aktivitas harian diperankan oleh kategori-kategori yang telah ditetapkan secara sosial. Konsep peran penting untuk memahami perilaku individu. Peran adalah apa yang harus dilakukan oleh seseorang guna menentukan keberadaannya pada posisi tertentu. Peran membedakan perilaku dari orang yang menduduki posisi organisasi tertentu dan berfungsi mempersatukan kelompok dengan

menyediakan spesialisasi dan fungsi koordinasi (Lubis, 2017).

HIPOTESIS PENELITIAN

Pengaruh Konflik peran (*Role Stress*) pada Kinerja Auditor

Konflik peran merupakan kondisi ketidakseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut. Tiga elemen *role stress* Fogarty et al. (2000) yaitu “konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*).” Konflik peran (*role conflict*) adalah konflik yang timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain (Fanani, 2008). Beberapa penelitian memaparkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor^{5,6}. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Konflik Peran berpengaruh negatif terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Bali.

Pengaruh Moderasi *Whistleblowing Intention* pada Hubungan Konflik Peran Pada Kinerja Auditor

Whistleblowing intention adalah minat yang dimiliki seseorang untuk melakukan tindakan pengungkapan pelanggaran yang terjadi di suatu organisasi. Minat erat hubungannya dengan motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan (William, 2003). Oleh karena itu, motivasi atau minat auditor melakukan *whistleblowing* akan mendorong auditor melakukan berbagai tindakan untuk mewujudkan minat tersebut yaitu salah satunya dengan peningkatan kinerja (Saputra, dkk, 2020). Adanya minat atau motivasi melakukan *whistleblowing intention* dapat mendorong auditor untuk tidak terjebak dalam situasi yang memicu terjadinya konflik peran auditor dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis penelitian:

H₂ : *Whistleblowing intention*
memoderasi pengaruh konflik
peran terhadap kinerja auditor.

Populasi dan Metode Penentuan Sampel

Populasi dari penelitian ini
adalah 9 Kantor Akuntan Publik
(KAP) di Bali dengan jumlah auditor
78 orang.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di
Kantor Akuntan Publik di Bali.

Waktu penelitian adalah tahun 2020.

Tabel 3

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor (Orang)
1.	KAP Budhananda Munidewi	7
2.	KAP I Wayan Ramantha	9
3.	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cabang)	10
4.	KAP K. Gunarsa	3
5.	KAP Drs. I Ketut Budiarta, M.Si	10
6.	KAP Drs. I Ketut Muliarta RM & Rekan	8
7.	KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & Rekan	12
8.	KAP Arimbawa	3
9.	KAP Drs, Ida Bagus Djagera	1
10.	KAP Artayasa	2
11.	KAP Arnaya & Darmayasa	2
12.	KAP Rama Wendra	4
13.	KAP Tjahjo, Machdjud Modopuro & Rekan	5
Jumlah		76

Sumber: <http://iapi.or.id/direktori>

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Konflik Peran (*Role Stress*)

Konflik peran merupakan kondisi ketidakseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut. Variabel *role stress* menggunakan tiga elemen *role stress* Fogarty et al. (2000) yaitu “konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*).”

Konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain¹³. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan juga dapat menurunkan motivasi kerja, penurunan kepuasan kerja, serta penurunan kinerja secara keseluruhan. Konflik peran dapat diukur dengan menggunakan indikator yaitu sumber daya manusia, arahan yang tidak jelas dan tidak adanya dukungan dari rekan kerja (Azizah, 2013)

2. *Whistleblowing intention*

Whistleblowing intention adalah minat yang dimiliki seseorang untuk melakukan tindakan pengungkapan pelanggaran yang terjadi di suatu organisasi. Minat erat hubungannya dengan motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan¹¹. Oleh karena itu, motivasi atau minat auditor melakukan *whistleblowing* akan mendorong auditor melakukan berbagai tindakan untuk mewujudkan minat tersebut yaitu salah satunya dengan peningkatan kinerja. Variabel *whistleblowing intention* pada penelitian ini diukur dengan mengadopsi kuesioner dengan indikator variabel ini yaitu minat auditor untuk menjadi *whistleblower*, rencana auditor untuk melakukan *whistleblowing*, dan usaha auditor untuk melakukan tindak *whistleblowing* (Rosally, 2018)

Kinerja Auditor

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Afandi, 2018). Kinerja auditor merupakan

hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan yang dimilikinya guna mencapai hasil yang baik. Kinerja auditor dapat diukur dengan menggunakan indikator, kompetensi, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja (Suarmaja, 2017).

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dalam peneliti ini adalah analisis regresi linier berganda. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Teknik analisis data yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA). *Moderated Regression Analysis* (MRA)

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil Uji Validitas

menyatakan bahwa seluruh instrument penelitian yang digunakan lebih besar 0,3 maka butir instrument dikatakan valid. Hasil Uji reliabilitas menyatakan bahwa instrumen penelitian dari semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 dan memberi hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik untuk mengetahui bagaimana variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi, apakah variabel tersebut berdistribusi normal, , dan bebas dari heteroskedastisitas. Hasil Uji menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini telah lolos uji asumsi klasik

Hasil Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis*(MRA).

Hasil Analisis Regresi Moderasi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
X1	-0,615	0,055	-0,804	-11,243	0,000
X2	0,295	0,599	0,109	2,492	0,022
X1.X2	0,026	0,013	0,474	2,063	0,043
Constant	= 61,224				
R	= 0,869				
R Square	= 0,755				
Adjusted R ²	= 0,744				
F _{hitung}	= 68,751				
Sig.	= 0,000				

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 5.9 maka dapat dibuatkan suatu model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 61,224 - 0,804X_1 + 0,109X_2 + 0,474X_1.X_2 + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

Adapun penjabaran dari persamaan regresi linear tersebut adalah sebagai berikut:

1) Hasil koefisien menunjukkan nilai *role stress* adalah negatif 0,615 nilai uji t hitung sebesar -11,243 dan tingkat signifikansinya adalah 0,000. Tingkat signifikansinya lebih

kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan ($\alpha=0,05$), hal ini berarti *role stress* berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan *role stress* berpengaruh negatif pada kinerja auditor dapat diterima.

2) Koefisien regresi pada variabel *whistleblowing intention* memoderasi pengaruh *role stress* pada adalah 0,026 dengan nilai uji t hitung sebesar 2,063 dan

signifikansi sebesar 0,043. Hal ini berarti hipotesis 2 yaitu *whistleblowing intention* mampu memoderasi hubungan antara *role stress* dan kinerja auditor dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Role Stress* Pada Kinerja Auditor

Konflik peran merupakan kondisi ketidakseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut. Tiga elemen *role stress* Fogarty et al. (2000) yaitu “konflik peran (*role conflict*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan kelebihan peran (*role overload*).” Konflik peran (*role conflict*) adalah konflik yang timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain (Fanani, 2008). Beberapa penelitian memaparkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Auditor yang mengalami konflik

peran dalam kegiatannya akan cenderung memiliki penurunan kinerja.

Pengaruh *Whistleblowing Intention* Pada Hubungan Antara *Role Stress* Pada Kinerja Auditor

Berdasarkan teori atribusi Fritz Heider menyebutkan bahwa perilaku seseorang disebabkan oleh kekuatan internal dan eksternal. Kekuatan internal yang berasal dari dalam diri salah satunya adalah minat atau intensi (*intention*), yaitu keinginan untuk melakukan suatu perilaku. Minat merupakan cikal bakal suatu perilaku tersebut terjadi sehingga hasil perilaku tersebut mencerminkan kinerja seseorang. *Whistleblowing intention* adalah minat yang dimiliki seseorang untuk melakukan tindakan pengungkapan pelanggaran yang terjadi di suatu organisasi. Minat erat hubungannya dengan motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Oleh karena itu, motivasi atau minat auditor melakukan *whistleblowing* akan mendorong auditor melakukan

berbagai tindakan untuk mewujudkan minat tersebut yaitu salah satunya dengan peningkatan kinerja.

Oleh karena itu, motivasi atau minat auditor melakukan *whistleblowing* akan mendorong auditor melakukan berbagai tindakan untuk mewujudkan minat tersebut yaitu salah satunya dengan peningkatan kinerja. Adanya minat atau motivasi melakukan *whistleblowing intention* dapat mendorong auditor untuk tidak terjebak dalam situasi yang memicu terjadinya konflik peran auditor dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis penelitian:

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa: Role Stress berpengaruh negatif pada kinerja dan *whistleblowing intention* mampu memoderasi hubungan antara *role stress* dan kinerja auditor.

SARAN

Objek yang digunakan peneliti hanya lingkup Kota Denpasar, untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti di wilayah lain. Kedua, penelitian ini membatasi variabel yang mempengaruhi kinerja dengan *role stress* dan *whistleblowing intention*. Peneliti lain dapat menggunakan variabel lain untuk meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Prof. Dr. Pandi, SE, MM. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Kesatu. Penerbit Zanafa Publishing. Yogyakarta.

Andini, Gantri. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (Studi Pada KAP Pekanbaru, Padang, Medan). *JOM Fekon*. Universitas Riau. Vol 4 (1) Februari: 1310-1321.

Assegaf. Yasmin Umar. 2005. Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Akuntan Publikdi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 5 No. 2: 91-106.

Atmadja, A. T., Saputra, K. A. K., & Manurung, D. T. (2019). Proactive fraud audit, whistleblowing and cultural implementation of tri hita karena for fraud prevention.

- Azizah, Nurul. Dkk. 2013. Analisis Penerapan Enviromental Management Accounting (EMA) Sebagai Bentuk Eco-Efficiency Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Perusahaan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X Unit Usaha Pabrik Gula Ngadiredjo Kabupaten Kediri Periode Tahun 2009-2011). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No.2. Hal. 5-7.
- Candra, I. W. dan I. D. Nym. Bandera. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Etika Profesi Dan Pengalaman Auditor Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana. Vol 21 (2) November: 1206-1234.
- Rosally dan Jogi. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review*. Vol. 3 No.2.
- Saputraa, K. A. K., Subrotob, B., Fuad, A., & Rahmanc, E. S. (2020). Issues of Morality and Whistleblowing in Short Prevention Accounting. *Int. J. Innov. Creat. Chang*, 12(3), 77-88.
- Saraswati, A. A. S. D. dan I. D. Nym. Badera. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Pada Kinerja Auditor KAP di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana. Vol 23 (2) Mei: 982-1007.
- Suarmaja, Putu. 2017. Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Jogyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kristina. 2014. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiri Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Surakarta). *Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mulyadi. 2014. *Auditing*. Buku Satu. Edisi Ke Enam. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Murray, D. 1990. The Performance Effect of Participative Budgeting: An Integration of Intervening and Moderating Variabels. *Behavioral Research in Accounting*, pp. 104-132
- Auditor Pada BPKP Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Widodo Supriono dan Ahmadi. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winidiantari dan Widhiyani. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Udayana*.
- William dan Sawyer. 2003. Using Information Technology: A Practical Introduction to Computers and

Communications. London: Career
Education.

