

PENGARUH TINGKAT STRES TERHADAP KINERJA AUDITOR DI KANTOR BPKP PERWAKILAN DKI JAKARTA

Gatot Wahyu Nugroho¹ dan Evi Martaseli²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sukabumi
email: gatotnugroho65@yahoo.com

²Fakultas Ekonom, Universitas Muhammadiyah Sukabumi
email: evimartaseli@yahoo.com

Abstract

This research aims to know the factor that affects the performance of the auditor. Factor affecting of this research is stress level of auditors found on the Office of the Provincial Representative BPK Jakarta. The purpose of this performance study that is not only beneficial to the institution where the employee works, but also the employees themselves. Basically, the level and quality of auditors is determined by several factors both individuals and the environment. There are three aspects that are used to measure the performance of the auditors that work, behaviors, attributes and competencies. This study was conducted using probability sampling technique by distributing questionnaires directly to object research that all the population in this case is the auditor who works in BPKP Jakarta. Data from this study is processed using SPSS 22 thus obtained in the form of multiple regression equation. Finally, from processing the data in this study show stress level affect the performance of the medium category.

Keywords: *Stress, Performance of Auditor, Internal Auditor*

1. PENDAHULUAN

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Goldwasser, 1993), yaitu: *Pertama*, kualitas kerja yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor. *Kedua*, kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. *Ketiga*, ketepatan waktu yaitu ketepatan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebagai lembaga internal audit pemerintah yang menghasilkan berbagai produk pengawasan seperti *General Audit*, *Operational Audit* dan *Special Audit* serta mempunyai sumber daya manusia yang berstatus sebagai tenaga fungsional audit. BPKP seringkali menghadapi berbagai masalah diantaranya adalah tuntutan untuk selalu mengedepankan sikap profesionalisme bagi auditornya yang dalam hal ini banyak dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi kerja yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugasnya (BPKP, 2008).

Berdasarkan pada tingkat dan kualitas kinerja seorang auditor padadasarnya ditentukan oleh beberapa faktor baik perseorangan maupun lingkungan. Menurut Gibson dalam Muchsin (2003) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor individu dapat berupa motivasi, kemampuan pengetahuan dan ketrampilan, pengalaman, sikap. Misalnya seorang auditor memiliki pengetahuan yang memadai sebagai seorang auditor, memiliki hubungan yang baik dengan seluruh rekan kerja, namun dia merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya yang menyebabkan dia tidak memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, atau seorang auditor yang cukup memiliki pengetahuan dan pengalaman, memiliki hubungan baik dengan seluruh rekan kerja tapi karena dia mempunyai masalah keluarga hingga menyebabkan dia tertekan dan tidak mempunyai motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkannya (Auditor Dede Purnamacahya yang terjun di Lt.12. sumber dari megapolitan, kompas.com tahun 2012). Dan adalagi kasus penangkapan Auditor yang disebabkan oleh suap, hal ini terjadi pada lembaga pemerintah yaitu BPK Jabar III. Penangkapan Auditor Badan Pemeriksaan Keuangan Jawa Barat III, yang diduga menerima suap dari dua pejabat Pemerintah Kota Bekasi, akan mempengaruhi persepsi public terhadap kinerja BPK. Publik menjadi sanksi akan kebenaran hasil audit yang dilakukan oleh lembaga Negara (sumber : Kompas:2010).

Selanjutnya berkaitan dengan kasus kinerja auditor yang terjadi di luar jawa adalah terjadinya penyelewengan yang disebabkan oleh Auditor BPKP Aceh yang diduga sering memperlambat proses

perhitungan audit kerugian keuangan Negara sebagaimana permintaan yang dilakukan oleh institusi aparat hokum baik kepolisian maupun kejaksaan. Berdasarkan hasil monitoring dan catatan sebuah organisasi di Aceh untuk tahun 2014, mencatat bahwa ada beberapa kasus korupsi yang ditangani oleh kepolisian dan kejaksaan yang proses audit menghitung kerugian keuangan Negara oleh BPKP tidak tuntas. Hal ini jelas akan mempengaruhi efektifitas penyelesaian perkara pidana korupsi keuangan Negara yang dilakukan oleh BPKP, maka melihat hal tersebut menunjukkan mekanisme kerja dan tata cara prosedur penyelesaian audit oleh BPKP sangat mengganggu penyelesaian penuntasan perkara korupsi di Aceh (sumber: Aceh Media;2014).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi pegawai. Kompetensi itu sendiri merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja (R. Palan,2007). Menurut Georget Milkovich dan Jerry M. Newman (2008) ada 5 karakteristik kompetensi yaitu *skills* (kemampuan), *knowledge* (pengetahuan), *Self concepts (attitude, value, self image)*, *traits* dan *motives*. Tingginya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan mewujudkan kinerja yang unggul, karena kompetensi berperan sebagai input, produksi dan proses dalam suatu pekerjaan.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Disonansi Kognitif

Teori disonansi kognitif merupakan sebuah teori komunikasi yang membahas mengenai perasaan ketidaknyamanan seseorang yang diakibatkan oleh sikap, pemikiran, dan perilaku yang tidak konsisten dan memotivasi seseorang untuk mengambil langkah demi mengurangi ketidaknyamanan tersebut.

Disonansi kognitif menurut Wibowo (Sarwono, S.W., 2009) mendefinisikannya sebagai keadaan tidak nyaman akibat adanya ketidaksesuaian antara dua sikap atau lebih serta antara sikap dan tingkah laku. Festinger (1957), berpendapat bahwa disonansi terjadi apabila terdapat hubungan yang bertolak belakang, yang diakibatkan oleh penyangkalan dari satu elemen kognitif terhadap elemen lain, antara elemen-elemen kognitif dalam diri individu. Hubungan yang bertolak belakang tersebut, terjadi bila ada penyangkalan antara elemen kognitif yang satu dengan yang lain.

2.2 Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi, biasanya hanya terpusat pada pelaporan informasi keuangan. Pada beberapa dekade terakhir para manajer dan akuntan professional mulai mengetahui kebutuhan akan tambahan informasi ekonomi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi. Akuntansi keperilakuan berada di balik peran akuntansi tradisional yang berarti mengumpulkan, mengukur, mencatat dan melaporkan informasi keuangan. Dengan demikian, dimensi akuntansi berkaitan dengan perilaku manusia dan juga dengan desain, konstruksi, serta penggunaan suatu sistem informasi akuntansi yang efisien. Akuntansi keperilakuan, dengan mempertimbangkan hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, mencerminkan dimensi sosial dan budaya manusia dalam suatu organisasi.

2.3 Stres

Menurut segi bahasa stres dapat diartikan sebagai tekanan yaitu istilah kedokteran sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor-faktor luar, atau tidak adanya kemampuan untuk menanggulangi kejadian dan reaksi terhadap kejadian itu (Manahan,2008: 75). Berikut ini adalah pengertian-pengertian stres menurut para ahli, diantaranya Menurut Robbins (2008:369) "Stres itu terbagi dua yaitu stres tantangan dan stres hambatan, bukti awal menunjukkan bahwa stres tantangan memiliki banyak implikasi yang lebih sedikit negatifnya dibandingkan stres hambatan." Menurut Handoko (2010:200) "Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang". Menurut Sagala (2009:1008) adalah "suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan".

2.4 Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2007:67).

Berdasarkan definisi diatas bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Menurut Moehariono (2009:106-107) ada tiga aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja individu, yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan pegawai dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama pegawai maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah stres berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dalam formulasi hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_a : Diduga terdapat pengaruh signifikan positif stres terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini digambarkan dalam bentuk seperti dibawah ini :



Gambar 1
Hubungan antara Variabel penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Metode penelitian merupakan langkah strategis untuk menggambarkan desain penelitian yang mengungkapkan, tempat dan waktu penelitian yang merupakan periode penelitian yang diambil datanya, jenis penelitian yang akan dilakukan, jenis data dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis yang akan digunakan. Populasi merupakan objek atau subjek yang memenuhi kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Pengertian populasi menurut Sugiyono (2009:61) yaitu: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor Perwakilan BPKP Propinsi DKI Jakarta. Adapun populasi yang diambil dari penelitian ini adalah adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPKP Perwakilan DKI Jakarta sebanyak 110 pegawai. Sampel dipilih dari populasi yang dianggap mewakili keberadaan populasi. Dalam penelitian ini sampel adalah Auditor Ahli Madya, Auditor Ahli Muda, Auditor Ahli Pertama, Auditor Penyelia, Auditor Pelaksana yang ada BPKP Perwakilan DKI Jakarta.

3.2 Metode Analisis Data

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sebagai berikut: Uji Instrumen, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Analisa Regresi Berganda (Multiple Regression) dan Uji Koefisien Determinasi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor BPKP Provinsi DKI Jakarta yang terdiri dari auditor ahli madya, auditor ahli muda, auditor penyelia, auditor pelaksana lanjutan dan auditor pertama di BPKP Provinsi DKI Jakarta yang diambil secara acak. Total responden sebanyak 110 kuesioner yang disebarkan ke seluruh auditor dan yang mengembalikan sebanyak 79 kuesioner. Karakteristik responden yang dijadikan sampel sebagai berikut:

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Pria	36	45,57
Wanita	43	54,43
Jumlah	79	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin wanita sebanyak 43 orang (54,43%), sedangkan sisanya berjenis kelamin pria sebanyak 36 orang (45,57%).

Tabel 2**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
<5 tahun	4	5,1
5 – 10 tahun	2	2,5
10 – 15 tahun	1	1,3
15 – 20 tahun	3	3,8
>20 tahun	69	87,3
Jumlah	79	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bahwa masa kerja auditor di BPKP Provinsi DKI Jakarta merupakan auditor senior ini terlihat dari masa kerja yang lebih dari 20 tahun yaitu sebanyak 69 orang atau 87,3 %.

Tabel 3**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
D3	17	21,5
S1	45	57
S2	17	21,5
Total	79	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bahwa auditor di BPKP Provinsi DKI Jakarta memiliki kualifikasi memadai dan bisa diandalkan hal ini dibuktikan dengan tingkat pendidikan responden yaitu tingkat sarjana adalah paling banyak sejumlah 45 orang (57 %), untuk jenjang pendidikan Diploma dan pasca sarjana jumlahnya sama masing – masing yaitu 17 orang (21,5%).

Tabel 4**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Auditor**

Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase
AHLI MADYA	29	36,7
AHLI MUDA	27	34,2
PENYELIA	17	21,5
PELAKSANA LANJUTAN	2	2,5
PERTAMA	4	5,1
Total	79	100

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Auditor di BPKP Provinsi DKI Jakarta paling banyak menempati jabatan sebagai auditor ahli madya yaitu sebanyak 29 orang (36,7 %) dan yang paling sedikit jabatan auditor pelaksana lanjutan yaitu sebanyak 2 orang (2,5%).

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi untuk variabel X dan Y diukur melalui skor capaian rata-rata, persentase dan kategori untuk masing-masing variabel dan indikatornya. Pengukuran skor capaian rata-rata menggunakan ketentuan rentang $(r) = 5,00 - 1,00$ (skor rata-rata tertinggi dikurangi skor rata-rata terendah), dan banyak kriteria $(k) = 5$, sehingga didapatkan panjang kelas $(p) = r/k = 4/5 = 0,8$.

4.3 Hasil Pengujian

4.3.1. Hasil Uji Validitas

Perhitungan uji validitas untuk masing-masing item pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres (X)

No Item	Korelasi	Batasan	Validitas	Keterangan
stres1	0,113	0,300	Tidak Valid	Tidak Dipakai
stres2	0,722	0,300	Valid	Dipakai
stres3	0,741	0,300	Valid	Dipakai
stres4	0,864	0,300	Valid	Dipakai
stres5	0,815	0,300	Valid	Dipakai
stres6	0,667	0,300	Valid	Dipakai

Tabel 6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Auditor (Y)

No Item	Korelasi	Batasan	Validitas	Keterangan
kinerja1	0,439	0,300	Valid	Dipakai
kinerja2	0,703	0,300	Valid	Dipakai
kinerja3	0,751	0,300	Valid	Dipakai
kinerja4	0,792	0,300	Valid	Dipakai
kinerja5	0,819	0,300	Valid	Dipakai
kinerja6	0,742	0,300	Valid	Dipakai

4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas secara lengkap untuk setiap variabel disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 7
Daftar Nilai Koefisien Reliabilitas Setiap Variabel

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Reliabilitas	Keterangan
X	0,844	Reliabel	Marginal
Y	0,804	Reliabel	Marginal

4.3.3. Hasil Uji Linieritas

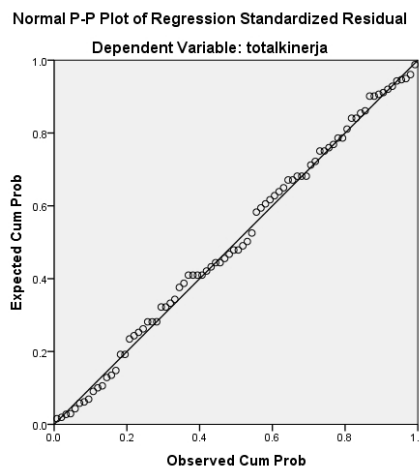
Hasil Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai syarat dalam analisa korelasi atau regresi linear.

Tabel 8
Hasil Uji Linieritas

VARIABEL	HASIL UJI SIG	BATASAN	KETERANGAN
X – Y	0,785	< 0,05	Terdapat hubungan linier secara signifikan

4.3.4. Hasil Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi berdistribusi normal.



Distribusi Normal Data

Berdasarkan gambar diatas maka penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas untuk Semua Variabel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		totalstres	totalkinerja
N		80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.38	17.35
	Std. Deviation	4.387	4.904
Most Extreme Differences	Absolute	.082	.068
	Positive	.068	.040
	Negative	-.082	-.068
Test Statistic		.082	.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

4.3.5. Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk melihat adanya gejala multikolinieritas atau tidak, digunakan nilai VIF. Bila nilai VIF untuk masing-masing variabel lebih dari 10, maka diindikasikan model itu memiliki multikolinieritas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas disajikan sebagai berikut.

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinieritas

VARIABEL	HASIL UJI	BATASAN	KETERANGAN
X	1.000	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Hasil perhitungan uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model ini atau model ini tidak memiliki masalah dengan multikolinieritas. Dengan kata lain, data ini memenuhi syarat asumsi untuk analisis regresi.

4.3.6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat apakah model memiliki masalah dalam hal heteroskedastisitas, digunakan uji Glejser dengan rumus:

$$|e| = b_1 + b_2X_2 + v$$

Dengan:

$|e|$ = nilai absolut dari residu dari model regresi

X_2 = variabel penjelas (variabel bebas)

Perhitungan analisis regresi dari nilai absolut residu disajikan sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.835	2.249		8.821	.000		
	totalstres	-.143	.126	-.128	-1.139	.258	1.000	1.000

a. Dependent Variable: totalkinerja

4.3.7. Analisa Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan data diatas dapat di bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,835 - 0,143X + e$$

Hasil Hipotesis Stres (X) terhadap Kinerja Auditor (Y)

Variabel stres (X) cukup berpengaruh terhadap kinerja auditor, dengan indikator Waktu dan Peralatan Kerja merupakan indikator yang paling menonjol dalam variabel stress. Waktu dan Peralatan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor untuk itu perlu diminimalisasi dan mendapat perhatian dari pimpinan terhadap variabel ini.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah Stres merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Auditor dengan kategori sedang, ketika stres meningkat maka kinerja auditor menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan diatas, semoga penelitian ini:

1. Dapat meningkatkan kinerja auditor, Kantor BPKP Perwakilan Provinsi DKI Jakarta perlu untuk mengurangi stres para auditor diharapkan dalam melakukan pekerjaannya, auditor diberikan waktu yang sesuai dengan peralatan yang memadai serta mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan kompetensi dan melakukan upaya peningkatan kompetensi pegawai. Memperhatikan kompetensi berhubungan dengan rekrutmen dan menerima pegawai mutasi dari unit lain. Sedangkan peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan terkait dengan kompetensi auditor internal. Dalam menerima pegawai baru dan melakukan mutasi pada Kantor BPKP Perwakilan DKI Jakarta untuk memperhatikan kompetensi dari pegawai bersangkutan.

6. REFERENSI

- [1] Agung Rai, I gusti. 2008. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta: Grafindo
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- [3] Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. : Bandung: Alfabeta
- [4] Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. PustakaPelajar
- [5] Bambang S. Soedibjo, 2005, *Pengantar Metode Penelitian*, STIE-STMik Pasim, Bandung.
- [6] Cochran, G., William. 1991. *Teknik Penarikan Sampel (Terjemahan)* Jilid III, UI-Press, Jakarta.
- [7] Cooper, Donald R. dan Pamela. 2006. *Metode Riset Bisnis, Edisi 9*. Jakarta: PT. Media Global Edukasi
- [8] C. Trihendradi. 2012. *Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta :Penerbit ANDI
- [9] Daito, A. 2011. *Pencarian ilmu melalui ontology, epistemologi*. (ed 1). Jakarta: Penerbit MitraWancana Media.
- [10] George dan Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational behaviour 4th edition*. Pearson. Prentice Hall
- [11] Hartono, Jogiyanto. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Lima. Yogyakarta : BPPE.
- [12] Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [13] Kreitner dan Kinicki. 2008. *Organizational behaviour 8th edition*. McGraw Hill International Editio
- [14] KEMENDIKBUD.2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI Online)*.
- [15] Lubis, ArfanIkhsan.2010. *Akuntansi Keprilakuan*. Edisi Dua. Jakarta: SalembaEmpat
- [16] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- [17] Milkovich, George T., Jerry M. Newman. 2008. *Compensation*. International Edition. Singapore: McGraw-Hill Inc
- [18] Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesi
- [19] Moh.Nazir. 2007. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- [20] Nawawi Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan Industry*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- [21] Rianse, Usman dan Abdi. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [22] Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindoPersada
- [23] Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Jakarta. PT Macana Jaya Cemerlang
- [24] R. Palan , 2007. *Competency Management*. PPM Indonesia : Jakarta
- [25] Sadili, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Bandung: PenerbitPustakaSetia
- [26] Sedarmayanti dan Hidayat, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung : CV. MandarMaju
- [27] Siagian, Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- [28] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung :Alfabeta
- [29] Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan kedua. Bogor: Ghalia Indonesia
- [30] T.Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia*. Edisi Dua. Yogyakarta : BPPE
- [31] Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salembaempat.
- [32] Dwilita, Handriyani. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stres dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik kota Medan*. Tesis. Medan. Universitas Sumatera Utara.

- [33] Yuresta, Desi. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, Reward dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik*. Tesis tidak dipublikasikan. Yogyakarta: Program Pascasarjana FEB UGM
- [34] Amilin & Dewi, Rosita. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stres sebagai Variabel Moderating. *JAAI*, 12(1), 13-24
- [35] Edy Sujana. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika* Vol 2, No 1 (EDISI DESEMBER 2012) 1-27
- [36] Fanani, et.al, Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Vol.5 No.2 Desember 2008
- [37] Zaenudin Abdullah, dkk. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* Studi Pada Auditor Intern Pemerintah Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Vo. 2 No. 1 (November 2012) 142-150