SKRIPSI

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)TBK. KANTOR CABANG MAKASSAR

GEORGE EDWARD HOLATILA

DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020

Optimization Software:
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)TBK. KANTOR CABANG MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

GEORGE EDWARD HOLATILA
A31113317

kepada

DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020

Optimization Software:
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)TBK. KANTOR CABANG MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

GEORGE EDWARD HOLATILA
A31113317

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 24 July 2020

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. A. Yamang Paddere, M.Soc,Sc, Ak., CA	Hj. Rahmawati H.S, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP. 19550913 198702 1 001	NIP. 197611052007012001

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Hj, Andi Kusumawati, SE, M.Si, Ak, CA
NIP. 19660405199203 2 001

Optimization Software:
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)TBK. KANTOR CABANG MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

GEORGE EDWARD HOLATILA
A31113317

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **13 Agustus 2020** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Drs. A. Yamang Paddere, M.Soc,Sc, Ak., CA	Ketua	1.....
2.	Hj. Rahmawati H.S, S.E., M.Si., Ak., CA	Sekertaris	2.....
3.	Prof. Dr. Hj. Kartini, S.E., M.Si., CA	Anggota	3.....
4.	Dra. Hj. Nurleni, Ak., M.Si., CA	Anggota	4.....
5.	Drs. Muhammad Ashari, Ak., M.SA, CA	Anggota	5.....

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Hj. Andi Kusumawati, SE, M.Si, Ak, CA
NIP. 19660405199203 2 001

Optimization Software:
www.balesio.com

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : George Edward Holatila

NIM : A31113317

departemen/program studi : Akuntansi / Strata satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwaskripsi yang berjudul

Pengaruh Audit Manajemen terhadap Perilaku Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 24 Juli 2020

Yang membuat pernyataan,

George Edward Holatila

Optimization Software:
www.balesio.com

PRAKATA

Segala puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul " Pengaruh Audit Manajemen terhadap Perilaku Karyawan Pada PT BNI Tbk Cabang Makassar ". Skripsi ini adalah tugas akhir yang disusun untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Strata satu (S-1) Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu proses penyelesaian skripsi ini. Pertama-tama,ucapan terima kasih peneliti berikan kepada Bapak Drs. A. Yamang Paddere, M.Soc, Sc, Ak., CA selaku Pembimbing I dan Ibu Hj. Rahmawati H.S, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan peneliti.

Ucapan terima kasih juga peneliti berikan kepada Bapak Mustaqiem sebagai pimpinan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.Kantor Cabang Makassar atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau. Hal yang sama juga peneliti sampaikan kepada segala karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.Kantor Cabang Makassar yang telah mengambil andil besar dalam pelaksanaaan penelitian ini. Semoga yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang a.

Optimization Software:
www.balesio.com

Terakhir, ucapan terima kasih kepada ayah dan ibu beserta saudara peneliti atas bantuan, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama penelitian. Dan juga kepada teman-teman peneliti yang selalu memberikan motivasi kepada peneliti selama penelitian skripsi ini. Semoga semua pihak mendapatkan kebaikan dari-NYA atas bantuan yang diberikan hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik

Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 13 Agustus 2020

George Edward Holatila

Optimization Software:
www.balesio.com

ABSTRAK

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)TBK. KANTOR CABANG MAKASSAR

***The Effect of Management Audit to The Employees Behavior at* PT. BNI TBk Makassar Branch**

George Edward Holatila
Achmad Yamang Paddere
Rahmawati

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh audit manajemen terhadap motivasi dan stres karyawan pada PT. BNI Tbk Cabang Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT. BNI Tbk Cabang Makassar. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dan model analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan bantuan *software Statistical Package for Social Science(SPSS)* versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) audit manajemenberpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT. BNI Tbk Cabang Makassar (2) audit manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap stres pegawai pada PT. BNI Tbk Cabang Makassar.

Kata Kunci: audit manajemen, motivasi karyawan, stres karyawan.

This study aims to determine the effect of management audit on employee's motivation and stress at PT. BNI Tbk Makassar Branch*. The data used in this research is the primary data. Data was collected by using a survey method by distributing questionnaires to the employees of* PT. BNI Tbk Makassar Branch*. The sample of this research is determine by using purposive sampling and data analysis model using simple linear regression with software Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22. The results of this study show that (1) management audit significant affect the motivation of employees at* PT. BNI Tbk Makassar Branch. *(2) management audit does not significant affect the stress of employees at* PT. BNI Tbk Makassar Branch.

Keywords*: management audit, employees motivation, employees stress.*

Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
PERNYATAAN KEASLIAN v
PRAKATA vi
ABSTRAK viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Batasan Masalah 5
1.4 Tujuan Penelitian 6
1.5 Kegunaan Penelitian 6
1.5.1 Kegunaan Teoritis 6
1.5.2 Kegunaan Praktis 6
1.6 Sistematika Penulisan 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8
2.1 LandasanTeori 8
2.1.1 Pengertian Audit 8
2.1.2 Jenis-Jenis Audit 8
2.1.3 Audit Manajemen 10
2.1.3.1 Pengertian Audit Manajemen 10
2.1.3.2 Tujuan Audit Manajemen 12
2.1.3.3 Karakteristik Audit Manajemen 13
2.1.3.4 Sasaran Audit Manajemen 14
2.1.3.5 Ruang Lingkup Audit Manajemen 15
2.1.3.6 Tahap-Tahap Audit Manajemen 16
2.1.4 Perilaku Karyawan 18
2.1.4.1 Hubungan perilaku Audit 18
2.1.4.2 Motivasi Karyawan 20
2.1.4.1.1 Teori-Teori Motivasi 21
2.1.4.1.2 Sumber Motivasi 23
2.1.4.2 Stres 24
2.1.4.2.1 Teori Stress Lazarus 24
2.1.4.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres 25
2.1.4.2.3 Dampak Stres 26
2.2 Penelitian Terdahulu 27
3 Kerangka Pemikiran 29
4 Perumusan Hipotesis 29
2.4.1 Motivasi 29
2.4.1 Stres 30

Optimization Software:
www.balesio.com

BAB III METODE PENELITIAN 32
3.1 Rancangan Penelitian 32
3.2 Tempat dan Waktu 32
3.3 Populasi dan Sampel 32
3.3.1 Populasi Penelitian 32
3.3.2 Sampel Penelitian 33
3.4 Jenis dan Sumber Data 33
3.5 Teknik Pengumpulan Data 33
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 34
3.6.1 Audit Manajemen (X) 34
3.6.2 Perilaku Karyawan (Y) 35
3.7 Instrumen Penelitian 37
3.8 Analisis Data 37
3.8.1 Uji Kualitas Data 37
3.8.1.1 Uji Validitas Data 38
3.8.1.2 Uji Reabilitas Data 38
3.8.2 Pengujian Hipotesis 38
3.8.2.1 Uji t 38
3.8.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana 39
BAB IV HASIL PENELITIAN 40
4.1 Gambaran Objek Penelitian 40
4.2 Karakteristik Responden 41
4.3 Uji Kualitas Data 42
4.3.1 Uji Validitas Data 42
4.3.2 Uji Realibilitas Data 43
4.4 Hasil Uji Hipotesis 44
4.4.1 Hasil Uji T 44
4.4.2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana 45
4.5 Pembahasan hasil Penelitian 47
4.5.1 Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Motivasi Pada PT.BNI TBK Cabang Makassar 47
4.5.2 Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Stres Pada PT.BNI TBK Cabang Makassar 48
BAB V PENUTUP 50
5.1 Kesimpulan Penelitian 50
5.2 Keterbatasan Penelitian 50
5.3 Saran Penelitian 50

DAFTAR PUSTAKA 52

LAMPIRAN 55

Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Karakteristik Jenis-Jenis Audit.....	10
4.1 Karakteristik Responden.....	41
4.2 Uji Validitas.....	43
4.3 Hasil Uji Reabilitas.....	44
4.4 Hasil Uji t X-Y_1.....	44
4.5 Hasil Uji t X-Y_2.....	45
4.6 Koofisien Regresi Audit Manajemen Terhadap Motivasi.....	46
4.7 Koofisien Regresi Audit Manajemen Terhadap Stres.....	46

Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow's.....	21
2.2 Kerangka Pemikiran.....	29

Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Biodata 55

Lampiran 2 : Kuisioner Penelitian..... 56

Lampiran 3 : Karakteristik Responden 60

Lampiran 4 : Hasil Uji SPSS 61

Lampiran 5 : Struktur Organisasi PT.BNI Tbk Cabang Makassar 65

Optimization Software:
www.balesio.com

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perbankan yang semakin pesat saat ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Persaingan ini mengharuskan bank-bank memberikan keunggulan kompetitif serta menunjukkan kinerja yang semakin baik. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat perencanaan yang tepat dalam mengalokasikan sumber daya yang dimiliki. "Pengawasan dan pengendalian dibutuhkan untuk memastikan alokasi sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dilaksanakan sesuai rencana" (Hery, 2010:94). Pengawasan dan pengendalian inilah yang memunculkan aktivitas audit manajemen dalam perusahaan.

Penerapan audit manajemen dapat menjadi alat penilaian efisiensi dan efektivitas terhadap kegiatan atau operasional perusahaan. "Auditor sebagai pelaksana memiliki tanggung jawab dalam mengidentifikasi dan memberikan informasi bagi pihak manajemen jika terdapat kekurangan atau masalah dalam kegiatan, program, dan aktivitas yang membutuhkan perbaikan serta memberikan rekomendasi tindakan untuk pengelolaan operasional perusahaan" (Mayangsari, 2013:11).

Audit manajemen diarahkan untuk menilai secara keseluruhan pengelolaan operasional objek audit, baik fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, maupun fungsi bisnis perusahaan yang secara keseluruhan ditunjukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Optimization Software:
www.balesio.com

Praktek audit manajemen secara umum biasanya dilakukan oleh auditor internal walaupun tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh auditor eksternal. "Pelaksanaan audit manajemen melibatkan setidaknya tiga pihak yaitu auditor sebagai pelaksana yang melakukan prosedur audit, entitas yang diaudit atau *auditee*, dan pihak yang memerlukan pertanggungjawaban dari *auditee* yang diwakili oleh dewan komisaris atau pemegang saham" (Hery, 2010:50-51). Pihak yang memerlukan audit operasional adalah manajemen atau pihak ketiga.

Perilaku menurut Skinner dalam Kulsum dan Jauhar (2014:61) merupakan "respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau ransangan dari luar". Audit memengaruhi perilaku pihak-pihak lain, terutama karyawan sebagai pihak yang diaudit. Hal ini sejalan dengan pernyataan Siegel and Marconi (1989:300) sebagai berikut.

> *Much study has been devoted to the ways and to what degree an audit effects behavior of other, especially those undergoing audit (auditees). It is generally concluded that the audit has a definite effect on auditee behavior.*

Proses audit manajemen dimulai dengan audit pendahuluan, review dan pengujian pengendalian manajemen, audit terinci, pelaporan dan tindak lanjut, membawa pengaruh terhadap perilaku karyawan. Proses audit terkadang dianggap memberikan tekanan terhadap karyawan misalnya dalam penyajian data/bukti kepada auditor. "Keadaan merasa tertekan ini akan menyebabkan seseorang mengalami stres" (Setiaji, 2011:21).

"Stres merupakan respon terhadap tekanan yang dirasakan seseorang dalam berbagai situasi sehingga dapat menyebabkan gangguan psikologis pada diri seseorang" (Setiaji, 2011:21). Tingkat stres berlebihan berdampak negatif terhadap perilaku karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja [illegible]. "Dampak negatif tersebut dapat berupa rendahnya tingkat

Optimization Software:
www.balesio.com

produktivitas, pengambilan keputusan yang tidak efektif, tingkat absensi/ketidakhadiran karyawan yang tinggi bahkan munculnya tindakan kekerasan dalam lingkungan kerja" (Badeni, 2013:69)

Tujuan positif audit manajemen yaitu untuk menilai kinerja karyawan akan tetapi seringkali berakibat negatif bagi pihak-pihak yang terlibat. "Pemeriksaan dianggap sebagai tujuan dan bukan sebagai sarana untuk mencapai tujuan sehingga menimbulkan rasa curiga antara pihak yang memeriksa dan pihak yang diperiksa" (Tunggal, 2014:68). Perasaan curiga ini menimbulkan persepsi karyawan terhadap auditor berbeda-beda. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Priantinah dan Adhisty (2012) bahwa "ada sebagian karyawan memiliki persepsi bahwa auditor internal sebagai lawan karena melihat peran sebagai pengawas yang dijalankan auditor internal seperti layaknya polisi yang melakukan pemeriksaan. Di sisi lain, ada sebagian karyawan yang memiliki persepsi *bahwa* auditor internal adalah kawan karena menganggap dengan keberadaan auditor internal sebagai konsultan dan katalisator yang dapat memberikan kontribusi berupa saran atau masukan dalam pencapaian tujuan perusahaan". Persepsi tentang auditor internal ini akan memberikan dampak terhadap kegiatan operasional perusahaan.

Karyawan yang menganggap auditor sebagai konsultan dan audit sebagai kegiatan positif dalam meningkatkan kinerja tentunya akan berdampak terhadap motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong atau menggerakkan perilaku seseorang. Karyawan akan termotivasi ketika mereka dianggap sebagai bagian dari organisasi seperti "bertindak langsung dalam kerjasama audit dengan staf audit untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang ah, membantu dalam investigasi kinerja, serta mengembangkan tindakan korektif" (Lubis, 2010:323)

Optimization Software:
www.balesio.com

Pada Kantor BNI, motivasi kerja karyawan berbeda-beda., ada yang bekerja demi mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup, ada juga yang bekerja untuk status sosial karena kebutuhan hidup sudah berkecukupan dan ada yang bekerja karena bangga menjadipegawai dan ingin mencapai tingkat yang lebih tinggi. Motivasi mereka berbeda-bedapula, yang bekerja keras untuk mendapatkan gaji dan insentif, maupun bekerjakeras untuk mendapatkan posisi tertentu dalam jabatannya.

Ada pegawai yang termotivasi karena status sosial, menginginkan pengakuansebuah prestasi. Ada pegawai yang lebih mementingkan kepuasan pada saat mencapai target (bisnis dan layanan) yang jika tercapai akan mendapatkan pengakuan atas prestasi jika dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Didalam hal ini bukan berarti tidak mengharapkan imbalan, tetapi menyukai tantangan.Intinya yang mempengaruhi motivasi seseorang bekerja ialah tujuan bekerja masing-masing individu.

Penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Panin Tbk Cabang Kendari” oleh Septianingrum (2015) menyimpulkan bahwa audit manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan. Penelitian lain dengan judul"Pengaruh AuditManajemen Terhadap Perilaku Pegawai pada PT. Semen Tonasa"oleh Anugerah (2016).Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang melibatkan auditor internal pada PT. Semen Tonasa.Hasil penelitian ini menyimpulkanbahwa : (1) Audit manajemen berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada PT. Semen Tonasa ;(2) Audit manajemen tidak berpengaruh terhadap stres pegawai pada PT. onasa.

Optimization Software:
www.balesio.com

.PT. BNI TBK merupakan bank milik pemerintah dibidang perbankan. Sejalan perkembangannya BNI harus mampu menghadapi persaingan yang ketat. BNI harus mampu bersaing dengan bank-bank lainnya dan memberikan keunggulan kompetitif serta menunjukkan kinerja yang semakin baik, untuk mencapai hal tersebut perusahaan perlu menerapkan perencanaan strategi yang tepat untuk meningkatkan tercapainya kualitas dan mutu yang lebih baik. Sehingga audit manajemen untuk menilai kinerja karyawan sangat perlu diterapkan dalam PT.BNI TBK, dan dalam penerapannya perlu memperhatikan dampak terhadap perilaku karyawan itu sendiri terkait motivasi dan stress.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti kemudian mengangkat judul penelitian "**Pengaruh Audit Manajemen terhadap Perilaku Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk. Kantor Cabang Makassar**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka rumusan masalah yang ditentukan adalah berikut.

1. Apakah audit manajemen berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. BNI TBK Cabang Makassar?
2. Apakah audit manajemen berpengaruh terhadap stres karyawan PT.BNI TBK Cabang Makassar?

1.3 Batasan Masalah

asalah dalam penelitian ini dibatasi pada dua aspek perilaku karyawan ivasi dan stres karyawan pada PT.BNI TBK Cabang Makassar.

Optimization Software:
www.balesio.com

1.4 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh audit manajemen terhadap motivasi karyawan PT.BNI TBK Cabang Makassar
2. Untuk mengatahui pengaruh audit manajemen terhadap stres karyawan PT.BNI TBK Cabang Makassar

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Manfaat dari penelitian ini yaitu dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang penaruh audit manajemen terhadap perlaku karyawan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Dengan Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Manajemen. Penelitian ini dapat digunakan oleh manejemen untuk memahami dampak dari audit manajemen terhadap motivasi dan stres karyawan.
2. Auditor Internal. Kegunaan yang dapat diperoleh oleh auditor internal sebagai sumber informasi untuk menilai perilaku karyawan terkait motivasi dan stres

Optimization Software:
www.balesio.com

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini mengacu pada buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hassanudin..Sistematika penulisan penelitian ini disusun sebagai berikut.

BAB I Pendahuluan, menjelaskan : latar belakang masalah yang diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan juga sistematika penulisan skripsi.

BAB II Tinjauan Pustaka, berisi tentang: teori yang diperlukan dalam menunjang penelitian dan konsep yang relevan untuk membahas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian berisikan: rancangan penelitian, tempat penelitian, populasi, sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian, teknik analisis data, dan model analisis data yang akan digunakan.

BAB IV Hasil Penelitian berisikan tentang: uraian karakteristik masing-masing variabel dan memuat uraian mengenai hasil pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V Kesimpulan dan Saran berisi: kesimpulan akhir dan hasil penelitian dan saran-saran dapat dijadpikan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang terkait.

Optimization Software:
www.balesio.com

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Audit

The Report of the Committee on Basic Auditing Concepts of the American Accounting Association (Boynton, 1996:4) mendefinisikan auditing sebagai

> *a systematic process of objectively obtaining and evaluating evidence regarding assertions about economic actions and events to ascertain the degree of correspondence between those assertion and established criteria and communicating the result to interested users.*

Arens *et. al.* (2012:24) menjelaskan pengertian audit sebagai berikut

> *auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person.*

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa auditing merupakan proses yang sistematis dalam memperoleh dan mengevaluasi bukti mengenai asersi-aseri kegiatan atau peristiwa ekonomi, dengan tujuan untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan menyampaikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan.

2.1.2 Jenis-Jenis Audit

Sunyoto (2014:8-9) membedakan jenis audit berdasarkan objeknya sebagai berikut.

dit Operasional (audit manajemen)

Optimization Software:
www.balesio.com

Audit operasional disebut juga sebagai audit manajemen, yaitu suatu kegiatan meneliti kembali atau mengkaji ulang hasil operasi pada setiap bagian dalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mengevaluasi atau menilai efisiensi dan efektivitasnya.

2. Audit Kepatuhan

   Audit ini dilakukan untuk memberikan pendapat apakah perusahaan atau klien mengikuti prosedur-prosedur khusus atau peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang.

3. Audit Keuangan

   Audit ini dilakukan untuk memberikan pendapat apakah laporan keuangan secara keseluruhan yaitu informasi-informasi kuantitatif yang diaudit telah disusun sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Arens, *et.al.*(2012:33-35) membagi dan menjelaskan jenis-jenis audit sebagai berikut.

1. *Operational audit. An operational audit evaluates the efficiency and effectiveness of any part of an organization's operating procedures and methods. At the completion of an operational audit, management normally expects recommendations for improving operations. In operational auditing, the reviews are not limited to accounting. They can include the evaluation of organizational structure, computer operations, production methods, marketing and any other area in which the auditor qualified.*

2. *Compliance audit. A compliance audit is conducted to determine whether the auditee is following specific procedures, rules, or regulations set by some higher authority. Result of compliance audits are typically reported to management, rather than outside users, because management is the primary group concerned with the extent of compliance with prescribed procedures and regulations.*

3. *Financial statement audit. A financial statement audit is conducted to determine whether the financial statement (the information being verified) are stated in accordance with specified criteria. Normally, the criteria are U.S. or international accounting standards, although auditors may conduct audits of financial statements prepared using the cash basis or some other basis of accounting appropriate for organization. The determining whether financial ments are fairly stated in accordance with accounting standards, the ors gather the evidence to determine whether the statements contain rial errors or other misstatements.*

Optimization Software:
www.balesio.com

Berdasarkan penjelasan di atas, maka berikut adalah kesimpulan karakteristikdari audit (Boynton dan Johnson, 2006:9).

Tabel 2.1 *Karakteristik jenis-jenis audit*

Type of Audit	*Financial Statement audit*	*Compliance Audit*	*Operational Audit*
Assertion about economic and events	*Presentation of financial position, result of operations, and cash flows*	*Claims or data pertaining to adherence to policies, laws, regulations, etc*	*Operational or performance data*
Established criteria	*Generally accepted accounting principles*	*Management's policy or laws and regulations*	*Objectives set by management*
Communication of results	*Opinion of independent CPA*	*Summary of findings or assurance regarding degree of compliance*	*Summary of findings regarding efficiency and effectiveness observed*
Interested users	Investors, creditors, and others	Management, board of directors, and others	Management and board of directors

Sumber: Boynton dan Johnson 2006:9.

2.1.3 Audit Manajemen

2.1.3.1 Pengertian Audit Manajemen.

Audit manajemen memiliki istilah yang beragam di berbagai

Suyonto (2014:9) menjelaskan bahwa “audit operasional disebut juga audit manajemen, yaitu suatu kegiatan meneliti kembali atau mengkaji

Optimization Software:
www.balesio.com

ulang hasil operasi pada setiap bagian dalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mengevaluasi atau menilai efisiensi dan efektivitasnya".Sementara Bayangkara (2016:2-3) menjelaskan pengertian audit manajemen dan audit operasional sebagai berikut.

> Audit manajemen adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Sedangkan audit operasional memfokuskan penilaiannya pada efisiensi dan efektivitas operasi suatu entitas.

"Apabila kedua definisi ini dihubungkan, tampak bahwa audit operasional identik dengan audit manajemen" (Bayangkara 2016:4).Tujuan audit manajemen yang diungkapkan oleh Bayangkara (2016:5) yaitu "untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas pada perusahaan tersebut".Sejalan dengan tujuan audit manajemen, AICPA dikutip oleh Bayangkara (2016:3) juga mendefinisikan tujuan audit operasional yaitu *"The purpose of engangement may be: (a) to assess performance, (b) to identify opportunities for improvement, and (c) to develop recommendation for improvement or further action".*

Berdasarkan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa audit manajemen merupakan penelaahan secara sistematis terhadap kegiatan atau keadaan pada suatu organisasi dengan tujuan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan. Jika dalam pelaksanaan audit manajemen terdapat temuan, maka auditor melaporkan hal tersebut kepada pihak yang berwenang dan memberikan rekomendasi tindakan perbaikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Optimization Software:
www.balesio.com

2.1.3.2 Tujuan Audit Manajemen

Setiap kegiatan yang akan dilaksanakan tentunya memiliki tujuan, begitupun audit manajemen yang akan dilaksanakan terhadap suatu perusahaan. Menurut Boynton dan Johnson (2006:991) tujuan pelaksanaan audit manajemen yaitu.

> *Operational auditing has been used in the past to identify a variety of activities that include evaluating management's performance, management's planning and quality control systems, and specific operating activities and departments.*

Menurut (Mulyadi, 2014:32) tujuan audit operasional adalah "untuk mengevaluasi kinerja, mengidentifikasi kesempatan untuk peningkatan, dan membuat rekomendasi tindakan perbaikan lebih lanjut". Tujuan audit manajemen terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Penilaian atas pengendalian, menentukan apakah sitem pengendalian yang dimiliki perusahaan telah memadai dan efektif untuk pencapaian tujuan perusahaan
2. Identifikasi permasalahan, mengumpulkan informasi untuk menilai kegiatan operasional perusahaan yang belum dilaksanakan secara efektif dan efisien serta membutuhkan tindakan perbaikan.
3. Memberikan rekomendasi perbaikan, ketika dalam pelaksanaan audit manajemen terdapat kegiatan operasional yang bermasalah, auditor perlu memberikan rekomendasi tindakan perbaikan agar kegiatan pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Sejalan dengan tujuan diatas, (Bayangkara, 2016:5) menjelaskan tujuan audit manajemen sebagai berikut.

> Audit manajemen bertujuan untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas

Optimization Software:
www.balesio.com

> pengelolaan berbagai program dan aktivtas pada perusahaan tersebut. Berkaitan dengan tujuan ini, titik berat audit diarahkan terutama pada berbagai objek audit yang diperkirakan dapat diperbaiki di masa yang akan datang, di samping juga mencegah kemungkinan terjadinya berbagai kerugian.

Audit manajemen dirancang untuk menemukan penyebab dari kelemahan-kelemahan yang terjadi pada pengelolaan program/aktivitas perusahaan, menganalisis akibat yang ditimbulkan oleh kelemahan tersebut agar dicapai perbaikan pengelolaan dimasa yang akan datang (Bayangkara 2016:8)

2.1.3.3 Karakteristik Audit Manajemen

Audit manajemen memiliki karakteristik yang membedakan dengan jenis audit lainnya. Tunggal (2012:37) mengemukakan karakteristik audit operasional (audit manajemen) yaitu:

1. Audit operasional adalah audit dengan prosedur yang bersifat investigatif.
2. Audit manajemen mencakup semua aspek perusahaan, unit atau fungsi. Cakupan yang diaudit adalah seluruh perusahaan, atau salah satu unitnya (bagian penjualan, bagian perencanaan produksi dan sebagainya), atau suatu fungsi, atau salah satu sub klasifikasinya (pengendalian persediaan, sistem pelaporan, pembinaan pegawai dan sebagainya).
3. Pelaksanaan audit manajemen dipusatkan pada prestasi atau keefektifan dari perusahaan atau unit/fungsi yang diaudit dalam menjalankan misi, tanggung jawab, dan tugasnya.
4. Pengukuran terhadap keefektifan didasarkan pada bukti/data dan standar.
5. Tujuan utama audit operasional adalah memberikan informasi kepada pimpinan tentang efektivitas perusahaan, suatu unit atau suatu fungsi. ifikasi permasalahan, penyebabnya, dan rekomendasi tindakan korektif pakan tujuan tambahan.

Optimization Software:
www.balesio.com

2.1.3.4 Sasaran Audit Manajemen

Sasaran audit manajemen adalah kegiatan, aktivitas, program, dan bidang-bidang dalam perusahaan yang diketahui atau diidentifikasi masih memerlukan perbaikan atau peningkatan baik dari segi ekonomisasi, efisiensi, dan efektivitas. Ada 3 (tiga) elemen pokok dalam audit manajemen (Bayangkara, 2016:5):

1. Kriteria (*criteria*)

   Kriteria adalah standar (pedoman,norma) bagi setiap individu/kelompok di dalam perusahaan dalam melakukan aktivitasnya.

2. Penyebab (*cause*)

   Penyebab merupakan tindakan (aktivitas) yang dilakukan oleh setiap individu/kelompok di dalam perusahaan. Penyebab dapat bersifat positif,program/aktivitas berjalan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi, atau sebaliknya bersifat negatif, program/aktivitas berjalan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang lebih rendah dari standar yang telah ditetapkan

3. Akibat (*effect*)

   Akibat merupakan perbandingan antara penyebab dan kriteria yang berhubungan dengan penyebab tersebut.Akibat negatif menunjukkan program/aktivitas berjalan dengan tingkat pencapaian yang lebih rendah dari kriteria yang ditetapkan.Sementara akibat positif menunjukkan bahwa program/aktivitas telah terselenggara secara baik dengan tingkat pencapaian yang lebih tinggi dari kriteria yang ditetapkan.

Optimization Software:
www.balesio.com

2.1.3.5 Ruang Lingkup Audit Manajemen

Bayangkara (2016:20-21) menguraikan ruang lingkup audit manajemen pada berbagai fungsi perusahaan meliputi:

1. Audit Manajemen pada Fungsi Pemasaran

   Audit manajemen pada fungsi ini bertujuan untuk menilai bagaimana setiap program/aktivitas pemasaran yang dilakukan mencapai tujuannya melalui pengelolaan sumber daya yang ekonomis dan efisien.Audit manajemen pemasaran meliputi lingkungan pemasaran, strategi pemasaran, organisasi pemasaran, produktivitas pemasaran, dan fungsi pemasaran.

2. Audit Manajemen pada Fungsi Produksi dan Operasi

   Audit manajemen pada fungsi ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap ketaatan perusahaan dalam menerapkan berbagai aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan dalam operasi perusahaan.Audit manajemen produksi dan operasi meliputi perencanaan produksi, *quality control*, produktivitas dan efisiensi, metode dan standar kerja, pemeliharaan peralatan, organisasi manajemen produksi dan operasi, *plant* dan *layout*.

3. Audit Manajemen pada Fungsi Sumber Daya Manusia

   Audit manajemen pada fungsi ini bertujuan untuk menilai apakan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan telah terpenuhi dengan cara yang hemat, efisien, dan efektif. Audit manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan tenaga kerja, penerimaan karyawan, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, pengembangan karir, sistem imbalan dan kompensasi, perlindungan karyawan, hubungan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Optimization Software:
www.balesio.com

4. Audit Manajemen pada Fungsi Sistem Informasi

   Audit manajemen pada fungsi ini bertujuan untuk menilai keandalan sistem informasi yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan berbagai informasi yang diperlukan secara akurat dan tepat waktu. Audit manajemen sistem informasi meliputi dukungan satuan pengolah data, perencanaan, organisasi, dan pengendalian pengolahan data.

2.1.3.6 Tahap-Tahap Audit Manajemen

Bayangkara (2016:11-13) menjelaskan tahap-tahap audit manajemen sebagai berikut:

1. Audit Pendahuluan

   Audit pendahuluan dilakukan untuk mendapatkan informasi latar belakang terhadap objek yang diaudit.Di samping itu, pada audit ini juga dilakukan penelaahan terhadap berbagai peraturan, ketentuan, dan kebijakan berkaitan dengan aktivitas yang diaudit, serta menganalisis berbagai informasi yang telah diperoleh untuk mengidentifikasi hal-hal yang potensial mengandung kelemahan pada perusahaan yang diaudit. Dari informasi latar belakang ini , auditor dapat menentukan tujuan audit sementara (tentative audit objective).

2. *Review* dan Pengujian Pengendalian Manajemen

   Pada tahapan ini auditor melakukan *review* dan pengujian terhadap pengendalian manajemen objek audit, dengan tujuan untuk menilai efektivitas pengendalian manajemen dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dari hasil pengujian ini, auditor dapat lebih memahami pengendalian yang berlaku pada objek audit sehingga dengan lebih muda dapat diketahui si-potensi terjadinya kelemahan pada berbagai aktivitas yang dilakukan. dihubungkan dengan tujuan audit sementara yang telah dibuat diaudit

Optimization Software:
www.balesio.com

pendahuluan, hasil pengujian pengendalian manajemen ini dapat mendukung tujuan audit sementara tersebut menjadi tujuan audit yang sesungguhnya (*definitive audit objective),* atau mungkin ada beberapa tujuan audit sementara yang gugur, karena tidak cukup (sulit memperoleh) bukti-bukti untuk mendukung tujuan audit tersebut.

3. Audit Terinci

   Pada tahap ini auditor melakukan pengumpulan bukti yang cukup dan kompeten untuk mendukung tujuan audit yang telah ditentukan. Pada tahap ini juga dilakukan pengembangan temuan untuk mencari keterkaitan antara satu temuan dengan temuan yang lain dalam menguji permasalahan yang berkaitan dengan tujuan audit. Temuan yang cukup,relevan, dan kompeten dalam tahap ini disajikan dalam suatu kertas kerja audit (KKA) untuk mendukung kesimpulan audit yang dibuat dan rekomendasi yang diberikan.

4. Pelaporan

   Hasil dari tahapan-tahapan audit sebelumnya diringkaskan dalam kertas kerja audit dapat dijadikan dasar dalam pembuatan kesimpulan audit dan rumusan rekomendasi auditor sebagai solusi yang ditawarkan atas kekurangan atau permasalahan yang ditemukan. Pelaporan hasil audit diberikan kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil audit tersebut yang biasanya diwakili dewan direksi.

5. Tindak Lanjut

   Rekomendasi auditor dalam tahapan sebelumnya ditindaklanjuti sebagai bentuk komitmen manajemen untuk menjadikan perusahaan lebih baik dari sebelumnya. Dalam tahapan ini, auditor mendampingi manajemen dalam s pelaksanaan tindakan perbaikan agar dapat mencapai tujuan ahaan secara efektif dan efisien.

Optimization Software:
www.balesio.com

2.1.4 Perilaku Karyawan

Kinerja individual adalah dasar dari kinerja organisasi, sehingga perilaku individu dalam organisasi menjadi titik sentral dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.Semakin baik manajemen mengetahui dan memahami perilaku pegawai maka semakin besar kemungkinan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Wahjono, 2010:9).Perilaku karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Perilaku karyawan merupakan faktor utama pembentuk perilaku organisasi dan praktek manajemen sumber daya manusia (Luthans, 2011:141), sehingga perilaku pegawai sangat perlu diperhatikan untuk kepentingan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.Perilaku karyawan adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi. Antara satu individu dengan individu yang lainnya memiliki sifat yang berbeda. Karena perilaku tiap individu tidak sama, manajer sumber daya manusia harus benar-benar memahami perilaku masing-masing karyawannya.

2.1.4.1 Hubungan Perilaku dan Audit

Siegel dan Marconi (1989) menjelaskan hubungan perilaku dan audit sebagai berikut.

> *Much study has been devoted to the ways and to what degree an audit effects behavior of other, especially those undergoing audit (auditees). It is generally concluded that the audit has a definite effect on auditee behavior.... it can be noted that an audit generally results in auditee conformance — that is, auditee behavior moves toward a performance perceived as being what the auditor desires.*

kan kutipan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dari penelitan udit mempengaruhi perilaku orang lain terutama bagi yang menjalani

Optimization Software:
www.balesio.com

audit (auditee). Secara umum menyimpulkan bahwa audit memiliki efek terhadap perilaku auditee. Dapat dicatat audit umumnya menghasilkan kesesuaian auditee dalam konfirmasi yaitu, perilaku auditee bergerak menuju kinerja yang dirasakan sebagai keinginan auditor.

Menurut Tunggal (1992:116-117) di dalam audit manajemen pada umumnya terdapat tiga macam perilaku auditee yaitu :

1. Auditee yang sangat ramah (*friendly*) terhadap auditor. Semua data yang diperlukan auditor diberikan dengan cepat agar pekerjaan auditor dapat diselesaikan.
2. Auditee yang memandang auditor (terutama internal auditor) sebagai seorang polisi (*a kind of policeman*) yang melakukan pemeriksaan terhadap orang yang tengah menjalankan pekerjaan dengan maksud yang utama untuk menemukan kesalahan, kelemahan, ataupun kekurangan yang ada. Akibatnya, auditee merasa takut bahkan mereka mengembangkan rasa permusuhan terhadap auditor. Mereka menggunakan berbagai cara yang mungkin untuk mendeteksi auditor dan untuk melindungi diri mereka.
3. Audite yang berperilaku biasa-biasa saja/wajar/normal.

Menurut Lubis (2010:322) “motivasi merupakan alat bantu keprilakuan terbesar bagi audit internal”. Dalam teori Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan. “Dua diantaranya yaitu keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi dan kebutuhan untuk diterima dan dikenal membuat karyawan sebagai pihak yang diaudit merasa termotivasi saat di audit” (Lubis 2010:322). Motivasi inilah yang membuat karyawan (auditee) akan menunjukkan perilaku yang pertama yaitu sikap auditee yang ramah (*friendly*) terhadap auditor. an tekanan dalam menyajikan data/bukti dan konflik dengan auditor karyawan menjadi stres dalam proses audit sehingga menunjukkan

Optimization Software:
www.balesio.com

perilaku yang kedua yaitu auditee yang mengembangkan rasa permusuhan terhadap auditor. “Tingkat stres yang berlebihan akan mendorong perilaku karyawan kearah yang negatif seperti penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan perpindahan kerja” (Robbins, 2002:319).

2.1.4.2 Motivasi Karyawan

Motivasi berasal dari kata latin ”*movere”* yang berarti dorongan atau daya penggerak (Sunyoto, 2012:191).Motivasi adalah kunci penting untuk mengawali, mengendalikan, mendukung, dan mengarahkan perilaku (Supriyono, 2016:32).Wibowo (2013:110) mengartikan motivasi sebagai “hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan karyawan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu”.

Wibowo (2013:110) mengemukakan indikator motivasi sebagai berikut:

a. *Engagement*. *Engagement* merupakan janji karyawan untuk menunjukkan antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan. Karyawan yang *engaged* adalah seorang pembangun *(builder)*. Mereka selalu menunjukkan kinerja yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari, selalu bergairah dalam bekerja dan senantiasa mengembangkan inovasi untuk perkembangan perusahaan.
b. *Commitment*. Komitmen adalah tingkatan ketika karyawan merasa terikat dengan organisasi sehingga menunjukkan tindakan *organizational citizenship* yaitu tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan melampaui tugas yang disyaratkan oleh organisasi dan tindakan tersebut memajukan perusahaannya.
c. *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan pemenuhan harapan di tempat kerja. Dengan kata lain, kepuasan adalah seperangkat perasaan pekerja tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan mereka.
d. *Turnover*. Masalah di dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *turnover* atau keluarnya seseorang dari perusahaannya. Walaupun *turnover* yang sehat di dalam perusahaan dapat menjadi hasil yang positif, menolong dan menyediakan ide-ide baru bagi perusahaan, namun *turnover* diantara karyawan yang memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi akan merugikan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan tingkat turnover yang rendah.

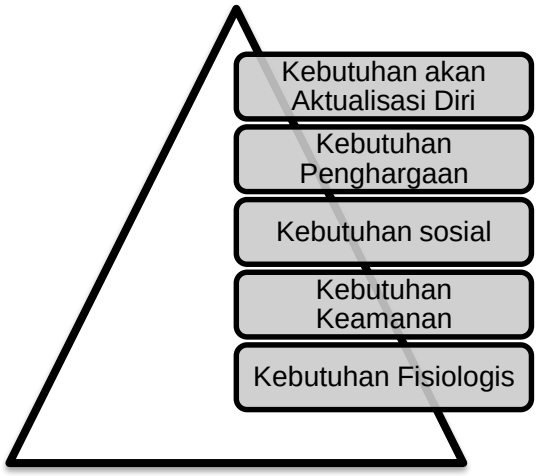
Optimization Software:
www.balesio.com

2.1.4.2.1 Teori-Teori Motivasi

Pekembangan penelitian mengenai motivasi telah melahirkan banyak teori-teori motivasi.Lubis (2010:85-87) menjelaskan beberapa diantaranya sebagai berikut.

1. Teori Hierakri Kebutuhan Maslow

   Maslow mengemukakan bahwa setiap individu memiliki beraneka ragam kebutuhan yang dapat memengaruhi perilaku mereka.Maslow membagi kebutuhan-kebutuhan ini ke dalam beberapa kelompok yang pengaruhnya berbeda-beda. Kelima hierarki kebutuhan manusia oleh Maslow dijabarkan sebagai berikut



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow's

   a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan fisik, seperti kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar dan haus, kebutuhan akan perumahan, pakaian, dan sebagainya.
   b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan, dan pemecatan.
   c. Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kebutuhan akan

Optimization Software:
www.balesio.com

kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi, dan prestasi.
e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*), yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk menggunakan potensi ekspresi diri dan melakukan apa yang paling sesuai dengan dirinya.

2. Teori ERG Alderfer

Teori yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer ini juga membagi hierarki kebutuhan manusia menjadi tiga tingkatan sebagai berikut :

a. Kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*), yaitu kebutuhan-kebutuhan manusia akan makanan, udara, gaji, air, kondisi kerja.
b. Kebutuhan akan keterkaitan (*relatedness needs*) yaitu kebutuhan-kebutuhan akan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang baik.
c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*), yaitu kebutuhan-kebutuhan individu untuk memberikan konstribusi pada orang lain atau organisasi dengan memberdayakan kreativitas, potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Berbeda dengan teori Maslow, Alderfer menegaskan bahwa suatu kebutuhan tidak harus terpuaskan terlebih dahulu sebelum kebutuhan pada tingkat di atasnya muncul (Lubis, 2010:88)

.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

eori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua-faktor, ktor motivasional dan faktor higiene atau pemeliharaan (Lubis,

Optimization Software:
www.balesio.com

2010:87).Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

2.1.4.2.2 Sumber Motivasi

Badeni (2013:78) menjelaskan sumber motivasi ada dua, yaitu motivasi berasal dari dorongan internal atau dari dalam diri seseorang dan motivasi berasal dari dorongan eksternal atau dari lingkungan.

a. Motivasi Internal

   Motivasi internal adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Eksternal

   Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena ada perangsang dari luar.Motivasi eksternal dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

2.1.4.3 Stres

“Stres merupakan respon terhadap tekanan yang dirasakan seseorang dalam berbagai situasi sehingga dapat menyebabkan gangguan psikologis pada diri seseorang” (Setiaji, 2011).Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang garuhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.Stres yang n dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja pegawai.Stres adalah

Optimization Software:
www.balesio.com

tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasa mengganggu dan mengancam diri seseorang.

Quick dan Quick (1984) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

a. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.1.4.3.1 Teori *Stress* Lazarus

Lazarus (1976) berpendapat Stress terjadi jika seseorang mengalami tuntutan yang melampaui sumber daya yang dimilikinya untuk melakukan penyesuaian diri, hal ini berarti bahwa kondisi *Stress* terjadi jika terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan. Tuntutan adalah suatu yang jika tidak dipenuhi akan menimbulkan konsekuensi yang tidak menyenangkan bagi individu. Jadi, *Stress* tidak hanya bergantung pada kondisi eksternal melainkan juga tergantung mekanisme pengolahan kognitif terhadap kondisi yang dihadapi individu bersangkutan. Tuntutan-tuntutan tersebut dapat dibedakan dalam 2 bentuk, yakni :

utan internal yang timbul sebagai tuntutan biologis. Berupa kebutuhan-
tuhan, nilai-nilai, dan kepuasan yang ada pada diri individu.

Optimization Software:
www.balesio.com

2) Tuntutan eksternal yang muncul dalam bentuk fisik dan sosialX. Tuntutan eksternal dapat merefleksikan aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan seseorang, seperti tugas-tugas yang diberikan dan bagaimana cara menyelesaikan tugas tersebut, lingkungan fisik, lingkungan psikisional dan kegiatan-kegiatan di luar lingkungan kerja.

2.1.4.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres

Potensi sumber stres (*stressor*) karyawan berbeda-beda, ada beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai penyebab stress (Wahjono, 2010:109-110) yaitu:

1. Faktor Lingkungan. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stress di kalangan para karyawan dalam sebuah organisasi. Bentuk-bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi, dan ketidakpastian keamanan.
2. Faktor Organisasi. Beberapa faktor organisasi yang menjadi potensi sumber stres antara lain:
   a. Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
   b. Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi.
   c. Tuntutan antar-pribadi yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan social dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan.

Optimization Software:
www.balesio.com

d. Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi sumber stres.

e. Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial dari eksekutif senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi sumber stres.

3. Faktor Individu. Faktor individu menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut di antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

2.1.4.3.3 Dampak Stres

Dampak stres dapat muncul dalam berbagai gejala.Gejala ini dapat digolongkan menjadi tiga kategori menurut Wahjono (2010:107) yaitu sebagai berikut.

1. Gejala Fisiologis : stres dapat menciptakan perubahan metabolisme tubuh, seperti laju denyut jantung dan pernapasan yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, dan sakit permenyebabkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologis : stres dapat menyebabkan perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, ketidakpuasan, kebosananan, cepat marah dan suka menunda pekerjaan.
3. Gejala Perilaku : perubahan produktivitas seseorang menurun, tingkat sensi dan perpindahan meningkat, gangguan tidur, dan perubahan biasaan makan.

Optimization Software:
www.balesio.com

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini telah banyak dilakukan oleh.

1. Arvianita (2015) melakukan penelitian tentang "*Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta)*". Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang melibatkan pegawai dan perawat di bidang pelayanan kesehatan keperawatan pada Rumah Sakit Queen Latifa Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Operasional terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Operasional dan Pengendalian Internal secara simultan terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit.

2. Septianingrum (2015) melakukan penelitian tentang "*Pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Panin Tbk Cabang Kendari"* dengan hasil penelitian yaitu, audit manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan. Hubungan yang kuat antara audit manajemen dan kinerja karyawan, dapat dilihat dengan koefisien korelasi sebesar 0,874. Sedangkan, untuk pengaruh audit manaejmen terhadap kinerja karyawan adalah dengan melihat thitung sebesar 6,472 lebih besar tabel 2,131 atau dengan nilai sinifikansi 0,000 lebih kecil dari *alpha* 0,05. koefisien determinasinya sebesar 76,3% artinya audit manajemen

Optimization Software:
www.balesio.com

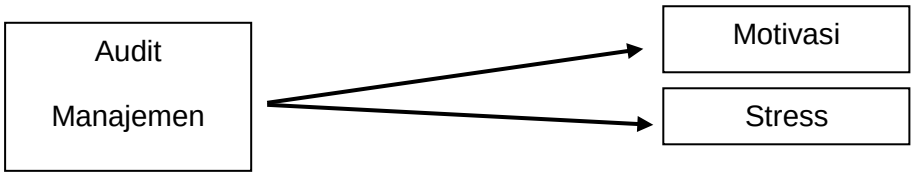
memberikan kontribusi sebesar 76,3% dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan Bahwa dalam pelaksanaan audit manajemen dapat mengetahui ada atau tidaknya kelemahan dalam setiap unit kerja, sehingga dapat diberikan rekomendasi perbaikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Panin, Cabang Kendari.

3. Anugerah (2016) melakukan penelitian tentang "*Pengaruh AuditManajemen Terhadap Perilaku Pegawai pada PT. Semen Tonasa".* Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang melibatkan auditor internal pada PT. Semen Tonasa. Hasil penelitian ini menunjukann bahwa : (1) Audit manajemen berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada PT. Semen Tonasa ;(2) Audit manajemen tidak berpengaruh terhadap stres pegawai pada PT. Semen Tonasa.
4. Lestari (2017) melakukan penelitian tentang "*Pengaruh Pelaksana Audit Operasional Dan Pelaksana Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pelayanan KesehatanPada Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Haji Medan)".* Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner pada responden, yaitu pegawai Rumah Sakit Umum Haji Medan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa: (1) Audit Operasional di Rumah Sakit Umum Haji Medan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit; (2) Pelaksana pengendalian internal di Rumah Sakit Umum Haji Medan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit; (3) audit operasional dan pelaksana pengendalian internal di Rumah Sakit Umum Haji Medan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit.

Optimization Software:
www.balesio.com

2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu audit manajemen, sedangkan variabel dependennya adalah perilaku karyawan. Gambar berikut menunjukkan skema kerangka pikir yang menjadi fokus penelitian.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.4 Perumusan Hipotesis

2.4.1 Motivasi

Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap individu mempunyai beraneka ragam kebutuhan yang dapat mempengaruhi perilaku meraka. (Lubis, 2010:85). Maslow membagi kebutuhan-kebutuhan ini kedalam beberapa kelompok yang pengaruhnya berbeda-beda, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak lagi memotivasi.Dengan begitu, setiap kebutuhan pada dasarnya telah terpenuhi, butuhan berikutnya menjadi dominan.“Dalam memotivasi seseorang mahami letak level hierarki kebutuhan orang tersebut dan memusatkan

Optimization Software:
www.balesio.com

perhatian pada hal tersebut maupun level kebutuhan yang berada di atasnya" (Robbins, 2015:128).

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua-faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau pemeliharaan (Lubis, 2010:87). Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

Motivasi adalah alat bantu keperilakuan terbesar bagi audit internal. Kebutuhan menjadi bagian dari organisasi dan kebutuhan akan rasa hormat membuat pegawai sebagai *auditee* merasa termotivasi dalam pelaksanaan audit (Lubis 2010:322). Hal ini didukung oleh penelitian Anugerah (2016) Audit manajemen berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada PT. Semen Tonasa.Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis

H1 : Audit manajemen berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada PT. Bank BNI Tbk Cabang Makassar.

2.4.2 Stres

Stres merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi individu. Gejala stres (Wahjono, 2010:112-113) terbagi menjadi 3 yaitu, gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku."Stres [illegible]an respon terhadap tekanan yang dirasakan seseorang dalam berbagai [illegible]ehingga dapat meyebabkan gangguan psikologis pada diri seseorang"

Optimization Software:
www.balesio.com

(Setiaji, 2011). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.Stres yang berlebihan dapat memberikan dampak yang negatif bagi kinerja pegawai.Stres adalah tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasa mengganggu atau mengancam diri seseorang.

Pandangan *auditee* terhadap auditor internal sebagai *watchdog* dalam melakukan pengawasan, berperan melakukan intermediasi, dan tidak jarang diharapkan sebagai eksekutor yang memberikan sanksi jika terjadi permasalahan (Kumaat, 2011:8) dapat menimbulkan berbagai respon dari pihak yang diaudit. Respon tersebut dapat berupa rasa tertekan yang menyebabkan stres.

Audit manajemen menyebabkan stres pada karyawan. Oleh karena itu, seseorang yang akan diaudit harus mempersiapkan diri dengan baik untuk menghindari terjadinya stres, kebingungan dan kurangnya kapasitas dalam menjelaskan kegiatan yang telah dilakukan. Seseorang yang akan diaudit merupakan orang yang berkompeten dalam pekerjaannya dan harus siap menghadapi berbagai pertanyaan yang diajukan oleh seorang auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H_2 : Audit manajemen berpengaruh terhadap stres pegawai pada PT. Bank BNI Tbk Cabang Makassar.

Optimization Software:
www.balesio.com

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Tujuan penelitian menggunakan *hypothesis testing* yaitu memperlihatkan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini. Pengaturan penelitian dilaksanakan secara alamiah dengan cara penelitian lapangan menggunakan survei terhadap responden. Responden dalam penelitian ini adalah *auditee* dalam pelaksanaan audit manajemen pada PT.BNI Tbk Cabang Makassar. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu perilaku karyawan yang terdiri dari motivasi dan stres kerja, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah audit manajemen.

3.2 Tempat dan Waktu

Penelitian ini di lakukan di PT. BNI Tbk Cabang Makassar, Sulawesi Selatan. Telah dilaksanakan pada 11 Februari 2019

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

"*The population refers to the entire group of people, events, or things of interest that researcher wishes to investigate.*" (Sekaran, 2013:240). Populasi penelitian yaitu karyawan pada PT. BNI Tbk Cabang Makassar yang berjumlah 52orang

Optimization Software:
www.balesio.com

3.3.2 Sampel Penelitian

"*A sample is a subset of the population."* (Sekaran, 2013:241). Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel secara spesifik yang dapat menyediakan informasi berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sekaran, 2013:252). Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT.BNI Tbk Cabang Makassar yang pernah menjadi *auditee* dalam audit manajemen.

Dari 53 karyawan yang bekerja pada PT. BNI Tbk terdapat 35 orang yang memenuhi kiriteria penelitian, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data yang berupa opini, pengalaman, sikap atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu respon lisan dari auditor internal dan respon tertulis dari karyawan pada PT.BNI Tbk Cabang Makassar melalui kuesioner yang telah disebarkan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode penelitian lapangan (*Field-study Research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap obyek penelitian. Teknik yang digunakan antara lain.

Optimization Software:
www.balesio.com

a. Wawancara

Teknik ini merupakan cara untuk memperoleh data dengan mengadakan tanya-jawab langsung terhadap auditor internal dan karyawan.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui lembaran yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

c. Study Pustaka (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur atau referensi lain yang berhubungan dengan pokok bahasan

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Audit Manajemen (X)

Audit Manajemen (X) adalah audit yang dilaksanakan untuk menilai efisiensi dan efektivitas kegiatan atau aktivitas operasional perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tunggal (2012:37) indikator audit manajemen dalam penelitian ini adalah karakteristik audit manajemen yaitu:

1. Audit operasional adalah audit yang memiliki prosedur yang bersifat investigatif.
2. Mencakup semua aspek perusahaan, unit atau fungsi. Luas cakupan audit adalah seluruh perusahaan, atau salah satu unit bisnis, atau suatu fungsi, atau salah satu sub klasifikasinya (pengendalian persediaan, sistem pelaporan, pembinaan karyawaan dan sebagainya).
3. Penelitian berpusat pada penilaian keefektifan dari perusahaan/unit/fungsi diaudit dalam menjalankan misi, tanggung jawab, dan tugasnya untuk apaian tujuan perusahaan.

Optimization Software:
www.balesio.com

4. Pengukuran keefektifan didasarkan pada bukti/data dan standar.
5. Tujuan utama audit operasional adalah memberikan informasi kepada pimpinan tentang efektif tidaknya perusahaan, suatu unit atau suatu fungsi. Identifikasi permasalahan dan penyebabnya, serta rekomendasi tentang langkah-langkah korektifnya merupakan tujuan tambahan.

3.6.2 Perilaku Karyawan

Perilaku karyawan (Y) adalah reaksi seseorang yang timbul baik berupa perbuatan, sikap maupun anggapan terhadap pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja.Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel sebagai berikut.

1. Motivasi (Y_1)

Motivasi merupakan kekuatan-kekuatan dari dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Indikator yang digunakan (Wibowo, 2013:110) yaitu:

a. *Engagement*. *Engagement* merupakan janji karyawan untuk menunjukkan antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan. Karyawan yang *engaged* adalah seorang pembangun *(builder)*. Mereka selalu menunjukkan kinerja yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari, selalu bergairah dalam bekerja dan senantiasa mengembangkan inovasi untuk perkembangan perusahaan.

b. *Commitment*. Komitmen adalah tingkatan ketika karyawan merasa terikat dengan organisasi sehingga menunjukkan tindakan *organizational citizenship* yaitu tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan elampaui tugas yang disyaratkan oleh organisasi dan tindakan tersebut emajukan perusahaannya.

Optimization Software:
www.balesio.com

c. *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan pemenuhan harapan di tempat kerja. Dengan kata lain, kepuasan adalah seperangkat perasaan pekerja tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan mereka.

d. *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.Masalah di dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *turnover* atau keluarnya seseorang dari perusahaannya. Walaupun *turnover* yang sehat di dalam perusahaan dapat menjadi hasil yang positif, menolong dan menyediakan ide-ide baru bagi perusahaan, namun *turnover* diantara karyawan yang memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi akan merugikan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan tingkat turnover yang rendah.

2. Stres (Y_2)

Stres merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi individu. Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan pekerjaannya. Indikator yang digunakan yaitu konsekuensi stres (Wahjono, 2010:112-113) yaitu:

1. Gejala fisiologis terkait dengan keadaan kesehatan seseorang yang menunjukkan bahwa stres dapat mengakibatkan perubahan metabolisme, peningkatan laju detak jantung, peningkatan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, bahkan serangan jantung.
2. Gejala psikologis terkait dengan ketidakpuasan dengan pekerjaan. Stres dapat muncul dalam bentuk keadaan psikologis seperti ketegangan, timbulnya rasa cemas, mudah marah, keadaan bosan, dan menunda-nunda pekerjaan.

Optimization Software:
www.balesio.com

3. Gejala perilaku terkait dengan perubahan produktivitas seseorang, mempengaruhi tingkat kehadiran, perubahan kebiasaan makan, gelisah dan gangguan tidur.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisi data mengenai identitas responden berupa nama, jenis kelamin, usia, lama bekerja, jabatan, dan pendidikan terakhir. Bagian kedua berisi pernyataan tentang variable penelitian yaitu audit manajemen, motivasi, dan stres kerja. Penelitian menggunakan kuesioner yang menilai konsep dalam penelitian dengan mengukur jawaban responden melalui pemberian skor yang telah ditentukan dalam bentuk skala likert dengan tingkatan jawaban dimulai dari sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, ragu-ragu diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

3.8 Analisis Data

Aplikasi perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS).Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan analisis regresi sederhana.

3.8.1 Uji Kualitas Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian haruslah instrument penelitian yang memiliki tingkat keabsahan (*validity*) dan tingkat n (*reliability*) yang tinggi. Pengujian tersebut akan menunjukkan si dan akurasi data yang diteliti. Uji validitas dan reliabilitas dalam

Optimization Software:
www.balesio.com

penelitian ini menggunakan *software* aplikasi statistik *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

3.8.1.1 Uji Validitas Data

Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya.Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner, sehingga pengujian validitas yang digunakan berupa validitas isi (*content validity*). Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total menggunakan *product moment* (*product moment pearson correlation*).

3.8.1.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data dimaksudkan untuk mengetahui tingkat konsistensi apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan dengan nilai koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α), dimana suatu instrument dapat dinyatakan handal (*reliable*) bila memiliki α ≥ 0,6.

3.8.2 Pengujian Hipotesis

3.8.2.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan untuk uji t yaitu:

1. t hitung > t tabel, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. ıg < t tabel, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan ap variabel dependen.

Optimization Software:
www.balesio.com

Selain berdasarkan t hitung dan t tabel, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan berdasarkan probabilitas. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika probabilitas lebih besar dari 0,05; maka hipotesis diterima, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya variabel dependen.
2. Jika probabilitas lebih kecil dari 0,05; maka hipotesis ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya variabel dependen.

3.8.2.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen (Priyatno, 2012:73). Model analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y1 = \alpha + \beta X + e$$

$$Y2 = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan:

Y1 = Motivasi

Y2 = Stres

α = Konstanta

X = Audit manajemen

β = Koefisien regresi variabel independen

e = *Term of error*

Optimization Software:
www.balesio.com

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Objek Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan perbankan. Bank Negara Indonesia (BNI) merupakan bank yang bergerak di bidang perbankan bank umum pertama yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Indonesia, yaitu sejak tahun 1946. Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, nama BNI 1946 resmi digunakan mulai akhir tahun 1968. Perubahan ini menjadikan BNI lebih dikenal sebagai “BNI 46”. Pada tahun 1992, status hukum dan nama BNI berubah menjadi PT BNI (Persero). Sementara diwujudkan melalui penawaran saham perdana di pasar modal pada tahun 1996.Kemampuan BNI untuk beradaptasi terhadap perubahan dan kemajuan lingkungan, sosial-budaya serta teknologi dicerminkan melalui penyempurnaan identitas perusahaan yang berkelanjutan dari masa ke masa. Hal ini juga menegaskan dedikasi dan komitmen BNI terhadap perbaikan kualitas kinerja secara terus-menerus.PT BNI Tbk merupakan bank pertama yang didirikan pemerintah. Visi BNI yaitu menjadi lembaga keuangan yang unggul dalam layanan dan kinerja. Misi BNI yaitu (1)Memberikan layanan prima dan solusi bernilai tambah kepada seluruh nasabah, dan selaku mitra pilihan utama. (2)Meningkatkan nilai investasi yang ungul bagi investor. (3)Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi. (4)Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan komunitas. (5)Menjadi acuan aan kepatuhan dan tata kelola perusahaan yang baik. BNI memeiliki roduk yaitu BNI Taplus, BNI Taplus Bisnis, BNI Tappa, BNI Taplus

Optimization Software:
www.balesio.com

Muda, BNI Taplus Anak, BNI Tapenas, BNI Griya, BNI Griya Multiguna, BNI Fleksi, BNI Instant, dan BNI Fleksi PensiunSejalan dengan perkembangannya, PT BNI Tbk harus mampu menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Saat ini PT BNI Tbk telah memiliki kantor-kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia bahkan sudah mencapai luar negeri, salah satu kantor cabang PT BNI Tbk terletak di kota Makassar. PT BNI Tbk Cabang Makassar terletak di Jln.Jendral Sudirman No.1 Ujung Pandang. Penelitian pada PT BNI Tbk Cabang Makassar ini dilakukan selama satu bulan. Kuisioner yang disebarkan berjumlah 35 eksemplar dan yang dikembalikan adalah 35 eksemplar, atau tingkat pengembalian kuisioner 100%.

4.2 Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di PT.BNI Tbk Cabang Makassar. Sampel yang digunakan dipilih dengan metode *porposive sampling* dengan kriteria yaitu karyawan yang telah mengikuti pemeriksaan audit. Sehingga sampel yang didapat merupakan representasi dari populasi yang ada sesuai dengan tujuan dari penelitian. Data responden dapat dilihat dari demografi responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama berkerja. Berikut tabel 4.1 yang menjelaskan mengenai karakteristik responden pada PT.BNI Tbk Cabang Makassar.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Usia		
	a. 25 – 30	8	22,85%
	31 – 35	10	28,58%
	36- 40	9	25,71%
	> 41	8	22,86%

Optimization Software:
www.balesio.com

	Total	35	100,00%
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	19	54,30%
	b. Perempuan	16	45,70%
	Total	35	100%
3	Pendidikan Terakhir		
	a. D3	1	2,85%
	b. S1	32	91,43%
	c. S2	2	5,72%
	Total	35	100%
4	Lama Berkerja		
	a. 1 tahun - 5 tahun	8	23%
	b. 6 tahun - 10 tahun	12	34%
	c. 11 tahun- 15 tahun	9	26%
	d. 16 tahun - 20 tahun	1	3%
	e. > 21 tahun	5	14%
	Total	35	100%

Sumber : Data yang diolah 2019

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner.Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap *valid* atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,05 dengan menggunakan perangkat SPSS 22. Adapun hasil uji validitas masing- masing data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Optimization Software:
www.balesio.com

Tabel 4.2 Uji Validitas

Variabel	Item	*Corrected Item-Total Correlation*	keterangan
Audit Manajemen (X1)	X1.1	0,733	Valid
	X1.2	0,762	Valid
	X1.3	0,698	Valid
	X1.4	0,668	Valid
	X1.5	0,592	Valid
	X1.6	0,618	Valid
	X1.7	0,651	Valid
	X1.8	0,608	Valid
	X1.9	0,627	Valid
Motivasi (Y1)	Y1.1	0,712	Valid
	Y1.2	0,621	Valid
	Y1.3	0,731	Valid
	Y1.4	0,578	Valid
	Y1.5	0,521	Valid
	Y1.6	0,617	Valid
Stress (Y2)	Y2.1	0,766	Valid
	Y2.2	0,780	Valid
	Y2.3	0,680	Valid
	Y2.4	0,595	Valid
	Y2.5	0,630	Valid

Sumber : Data yang diolah 2019

Tabel tersebut menjelaskan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner penelitian *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,05, sehingga semua item pertanyaan tersebut valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

ji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang an indikator dari variabel atau konstruk.butir pertanyaan dikatakan

Optimization Software:
www.balesio.com

reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Dalam penelitian ini digunakan fasilitas *Cronbach Alpha* yang terdapat dalam bantuan komputer SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Audit Manajemen (X1)	0,886	Reliabel
Motivasi (Y1)	0,825	Reliabel
Stress (Y2)	0,846	Reliabel

Sumber : Data yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat disimpulkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t

Berikut ini tabel hasil uji t untuk pengaruh variabel X (audit manajemen) terhadap variabel Y_1 (motivasi).

Tabel 4.4 Hasil Uji t X-Y_1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,015	3,920		1,790	,083
	udit Manajemen	,443	,101	,608	4,399	,000

ent Variable: Motivasi

Data diolah 2019

Optimization Software:
www.balesio.com

Berdasarkan tabel 4.4 diatas bahwa t hitung dan signifikansi variabel audit manajemen terhadap variabel motivasi yang dihasilkan adalah 4,399 dan 0,000.Hasil penelitian ini menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecill dari nilai probabilitas 0,05 maka H1 diterima atau dapat dinyatakan bahwa variabel audit manajemen berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi.

Tabel 4.5 Hasil Uji t X-Y_2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,572	6,167		,741	,464
	Audit Manajemen	,119	,158	,129	,750	,459

a. Dependent Variable: Stres

Sumber : Data yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.5 bahwa t hitung dan signifikansi variabel audit manajemen terhadap variabel stres yang dihasilkan adalah 0,750 dan 0,459.Hasil penelitian ini menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,459 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka H2 ditolak atau dapat dinyatakan bahwa variabel audit manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel stres.

4.5.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen (Priyatno, 2012:73). Berikut hasil uji analisis regresi audit manajemen terhadap

Optimization Software:
www.balesio.com

Tabel 4.6
Koofisien Regresi
Audit Manajemen terhadap Motivasi

	Regression Coefficients
(Constant)	7,015
Motivasi	,443

Sumber : Data yang diolah 2019

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier sederhana, maka nilai koefisien regresi dapat dimasukan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut.

$$Y1 = \alpha + \beta X + e$$

$$Y1 = 7{,}015 + 0{,}443X + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut..

1. Konstanta sebesar 7,015 ; artinya apabila X nilainya 0, maka Y1 nya adalah 7,015.
2. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,443; artinya apabila X dinaikan 1%, maka nilai Y1akan mengalami peningkatan sebesar 0,443.

Selanjutnya hasil analisis regresi linier sederhana audit manajemen terhadap stres sebagai berikut.

Tabel 4.7
Koofisien Regresi
Audit Manajemen terhadap Stres

	Regression Coefficients
(Constant)	4,572
Stres	,119

Sumber : Data yang diolah 2019

Optimization Software:
www.balesio.com

$$Y2 = \alpha + \beta X + e$$

$$Y2 = 4{,}572 + 0{,}119X + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut..

1. Konstanta sebesar 4,572 ; artinya apabila X nilainya 0, maka Y2 nya adalah 4,572.

2. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,119; artinya apabila X dinaikan 1%, maka nilai Y2 akan mengalami peningkatan sebesar 0,119.

4.6 Pembahasan

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian antara pengaruh audit manajemen terhadap motivasi dan stres pada PT. BNI Tbk Cabang Makassar.

4.6.1 Pengaruh Audit Manajemen terhadap Motivasi pada PT.BNI Tbk Cabang Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.4 hasil uji t hitung dan signifikansi variabel audit manajemen terhadap variabel motivasi yang dihasilkan adalah 4,399 dan 0,000.Hasil penelitian ini menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecill dari nilai probabilitas 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa audit manajemen berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Anugerah (2016) bahwa audit manajemen berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada PT. Semen Tonasa. Begitu pula yang dikemukakan oleh Lubis (2010:322) bahwa kebutuhan menjadi bagian dari organisasi dan kebutuhan akan rasa hormat membuat pegawai sebagai *auditee* termotivasi dalam pelaksanaan audit.

Optimization Software:
www.balesio.com

Dalam teori hirarki kebutuhan maslow, maslow mengemukakan bahwa setiap individu memiliki beraneka ragam kebutuhan yang dapat memengaruhi perilaku mereka. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik audit manajemen maka dapat mempengaruhi perilaku mereka dalam meningkatkan motivasi karyawan. Jadi Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

4.6.2 Pengaruh Audit Manajemen terhadap Stres pada PT.BNI Tbk Cabang Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.5 hasil t hitung dan signifikansi variabel audit manajemen terhadap variabel stres yang dihasilkan adalah 0,750 dan 0,459. Hasil penelitian ini menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,459 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa audit manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap stres.

Hal ini didukung oleh penelitian Anugerah (2016) bahwa audit manajemen tidak berpengaruh terhadap stres pegawai pada PT. Semen Tonasa. Hal ini tidak mendukung hipotesis kedua yang menjelaskan bahwa audit manajemen menyebabkan stres pada karyawan.

Dalam teori stress Lazarus (1976) berpendapat Stres terjadi jika seseorang mengalami tuntutan yang melampaui sumber daya yang dimilikinya untuk melakukan penyesuaian diri, hal ini berarti bahwa kondisi *Stress* terjadi jika terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan. 113) yaitu : (1) Gejala fisiologis terkait dengan keadaan kesehatan seseorang yang menunjukkan bahwa stres dapat mengakibatkan perubahan metabolisme, (2) Gejala psikologis terkait dengan ketidakpuasan dengan pekerjaan. Stres muncul dalam bentuk keadaan psikologis seperti ketegangan, timbulnya cemas, mudah marah, keadaan bosan, dan menunda-nunda pekerjaan.

Optimization Software:
www.balesio.com

(3) Gejala perilaku terkait dengan perubahan produktivitas seseorang, mempengaruhi tingkat kehadiran, perubahan kebiasaan makan, gelisah dan gangguan tidur. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelaksanaan audit manajemen yang dilakukan PT Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk. Kantor Cabang Makassar sudah baik karena para karyawan tidak menganggap pelaksanaan audit yang dilakukan menyebabkan stres pada mereka. Jadi Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.

Optimization Software:
www.balesio.com

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian statistik serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1. Audit manajemen berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia(Persero)Tbk. Kantor Cabang Makassar.
2. Audit manajemen tidak berpengaruh signifikan pada stres Karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia (Perser)Tbk. Kantor Cabang Makassar.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dihadapi pada penelitian ini yaitu sebagai berikut

1. Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuisioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan sehingga memungkinkan terjadinya respon bias dari responden
2. Pada saat pengisian kuisioner tidak semua responden didampingi, maka ada kemungkinan responden kurang memahami maksud dari pertanyaan yang ada dalam kuisioner.

5.3 Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut beberapa saran yang dapat

Optimization Software:
www.balesio.com

penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada

perusahaan lain dan menambah variabel lain yang diperkirakan dapat dipengaruhi oleh audit manajemen seperti kinerja karyawan

2. Auditor internal diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan audit manajemen sehingga karyawan dapat menjadi lebih termotivasi pada saat diaudit.

Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR PUSTAKA

Arens, Alvin A. Elder, Randal J. Beasley, Mark S. 2012. *Auditing and Assurance Services an Integrated Approach Fourteenth Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc.

Anugerah, Chiantal. 2016. *Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Perilaku Pegawai Pada Pt. Semen Tonasa*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar

Arvianita, Rezky Retno. 2015. *Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta)*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Boynton, William C. dan Walter G. Kell. 1996. *Modern Auditing Sixth Edition*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.

Boynton, William C and Raymond N. Johnson. 2006. *Modern Auditing. Eighth Edition*. United States of America: John Wiley & Sons Inc.

Bayangkara, 2016. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi Edisi 2.* Jakarta : Salemba Empat – Cetakan Ketiga

Hery. 2010. *Potret Profesi Audit Internal (Di Perusahaan Swasta & BUMN Terkemuka)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Kulsum, Umi dan Mohammad. 2014. *Pengantar Psikologi Sosial*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

Kumaat, Valery G. 2011. *Internal Audit*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Lazarus, 1976. *Pattern of Adjustment*. Mc Graw Hill Inc

Lestari , Aisyah Sri. 2017. *Pengauruh pelaksana audit operasional dan pelaksana pengendalian internal terhadap efektivitas pelayanan kesehatan pada rumah sakit (Studi kasus pada rumah sakit umum Haji Medan).* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam . Universitas Islam Negeri Sumatra Utara. Medan

Lubis, Arfan lkhsan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan. Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition*. New York: The Mcgraw-Hill Companies, Inc.

ari, Sekar dan Puspa Wandanarum. 2013. *Auditing Pendekatan Sektor Publik dan Privat*. Jakarta: Media Bangsa.

Optimization Software:
www.balesio.com

Mulyadi. 2014. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.

Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi,Tesis, dan Karya Ilmiah. Edisi Pertama.* Jakarta: Kencana

Priantinah, Denies dan Megasari Chitra Adhisty. 2012. *Presepsi Karyawan tentang Peran Auditor Internal sebagai Pengawas, Konsultan dan Katalisator dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan*. *Jurnal Nominal*, Vol.1 , No. 1: 35-49.

Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta

Quick, J.C. and Quick, J.D. 1984. *Organizational Stress and Preventive Management*. United States of America: McGraw-Hill, Inc.

Robbins, Stephen. P. 1999. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi.Edisi Kelima*. Terjemahan oleh Halida dan Dewi Sartika. 2002. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building Apprsoach Sixth Edition*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

Septianingrum, Elisa. 2015. *Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Panin Tbk Cabang Kendari.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Halu Oleo Kendari. Sulawesi Tenggara

Setiaji, Widi Indra. 2011. *Pengaruh Perilaku Belajar dan Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kuliah Mahasiswa Akuntansi (Studi Kasus : Mahasiswa Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional Veteran)*. Skripsi tidak diterbitkan. Jawa Timur: Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran.

Siegel, Gary dan Helene Ramanauskas-Marconi. 1989. *Behavioral Accounting*. Ohio: South-Western Publishing Co.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

_____. Danang. 2014. *Auditing (Pemeriksaan Akuntansi)*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service

Supriyono, R.A. 2016. *Akuntansi Keperilakuan*. Penerbit Gadjah Mada University Press

Tunggal, Amin Widjaja. 1992. *Management Audit Suatu Pengantar*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.

012. *Pedoman Pokok Operational Auditing*. Jakarta: Harvarindo.

Optimization Software:
www.balesio.com

_____.2014. *Ringkasan, SoaI, dan Solusi nternal Audit*. Jakarta: Harvarindo

Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Depok: Penerbit Raja Grafindo.

Optimization Software:
www.balesio.com

Lampiran 1: Biodata

BIODATA

Identitas Diri

Nama	: George Edward Holatila
Tempat, Tanggal Lahir	: Makassar, 25 Januari 1996
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Alamat Rumah	: Jl. Singa No.33 B
Telpon Rumah dan HP	: 082190017990
Alamat e-mail	: George.holatila@yahoo.co.id

Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

- TK Santa Maria	2000-2001
- SD ST Joseph Rajawali	2001-2007
- SMP Khatolik Rajawali	2007-2010
- SMA Khatolik Rajawali	2010-2013
- Universitas Hasanuddin	2013-2018

Pendidikan Nonformal

- Pelatihan *Basic Character and Study Skills* (BCSS) Universitas Hasanuddin Tahun 2013

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 12 Maret 2020

George Edward Holatila

Optimization Software:
www.balesio.com

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Perilaku Karyawan pada PT.BNI Tbk Cabang Makassar

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Kuesioner
Lampiran : 3 lembar
Kepada
Ibu/Bapak/Saudara(i) Responden
Di
tempat

Dengan hormat,
Sesuai dengan amanah Tri Dharma Perguruan Tinggi, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar dimana salah satu persyaratan yang harus dipenuhi adalah penulisan skripsi, maka saya bermaksud melakukan penelitian pada perusahaan tempat Ibu/Bapak/Saudara(i) bekerja. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner (terlampir).
Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah "**Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Perilaku Karyawan pada PT BNI Tbk Cabang Makassar"**. Dengan segala kerendahan hati, saya memohon kesediaan Ibu/Bapak/ Saudara (i) untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berharap Ibu/Bapak/Saudara(i) menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang dipersepsikan, dan bukan apa yang seharusnya atau ideal.
Sesuai dengan kode etik penelitian, data dan informasi yang Ibu/Bapak/Saudara(i) berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya ditujukan untuk kepentingan ilmiah. Kesediaan Ibu/Bapak/Saudara(i) mengisi kuisioner ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Semoga penelitian ini ke depan dapat berkontribusi terhadap perusahaan ini.
Akhir kata, atas segala perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara(i) saya menyampaikan terimakasih.

Makassar, 2019
Peneliti,

George Edward H

Optimization Software:
www.balesio.com