



Pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Kantor Inspektorat Kota Pontianak)

Itin Sumarni^{1*}, Muhammad Fahmi², Rusliyawati³

itinsumarny@gmail.com^{1*}, muhammad.fammi@ekonomi.untan.ac.id²,

rusliyawati@ekonomi.untan.ac³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi

^{1,2,3}Universitas Tanjungpura

Received: 02 07 2024. Revised: 22 07 2024. Accepted: 29 07 2024.

Abstract : This research was conducted to prove the influence of role ambiguity and role conflict variables on auditor performance with emotional intelligence as a moderating variable. The samples taken were 35 Pontianak City Inspectorate auditors. Sampling using a questionnaire is distributed directly with a hard file. The data analysis used is multiple linear regression analysis with SPSS version 26 software. This research proves that the role ambiguity variable has no effect on auditor performance. The role conflict variable has a negative and significant effect on auditor performance. The emotional intelligence variable does not moderate the role ambiguity and role conflict variables on auditor performance.

Keywords : Role Ambiguity, Role Conflict, Auditor Performance, Emotional Intelligence.

Abstrak : Studi empiris dilakukan untuk membuktikan pengaruh variabel ketidakjelasan peran dan konflik peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Sampel yang diambil adalah 35 auditor Inspektorat Kota Pontianak. Pengambilan sampel menggunakan kuesioner disebarakan secara langsung dengan hard file. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS versi 26. Penelitian ini membuktikan variabel ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel kecerdasan emosional tidak moderasi variabel ketidakjelasan peran dan konflik peran terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci : Ketidakjelasan Peran, Konflik peran, Kinerja Auditor, Kecerdasan Emosional.

PENDAHULUAN

Sistem pengendalian internal pemerintah memiliki peran penting dalam pelaksanaan pengawasan internal pada pemerintahan pusat maupun daerah dengan tujuan efektifitas dan efisien sehingga dapat melaporkan keuangan negara secara handal, akurat dan transparan. Menurut Peraturan pemerintah No 60 Tahun 2008 mengenai Pengendalian Internal pemerintah

terdiri dari BPKP, Inspektorat jenderal, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat kabupaten (Pratiwi et al., 2022). Auditor internal adalah pekerjaan yang memerlukan kemampuan kerja secara profesional dan kecerdasan kognitif yang tinggi. Selama bekerja, auditor bertanggung jawab untuk menjaga rahasia dan keakuratan informasi serta kualitas hasil. Sehingga kualitas menentukan hasil yang diharapkan. Dalam menilai hasil audit yang telah dilaksanakan, pemerintah atau masyarakat mengutamakan kinerja auditor yang profesional (Pratiwi et al., 2022). Kinerja auditor mencerminkan kualitas hasil berdasarkan pada tingkat pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tanggungjawab yang diembannya (Usrah et al., 2022). Kinerja auditor adalah mengaudit serta memeriksa laporan keuangan sesuai dengan wewenang (Fachruddin, Wan, 2019).

Auditor sering menghadapi ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tanggungjawabnya yang disebabkan kurang memahami perintah atau informasi dengan baik (Pratiwi et al., 2022). Perilaku yang tidak jelas terjadi ketika seseorang tidak menerima informasi yang jelas yang menyebabkan perintah yang diberikan tidak dilaksanakan dengan efektif serta kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tersebut. Menurut (Nimran, 2004) Seseorang dianggap memiliki ketidakjelasan peran jika memiliki ciri-ciri berikut: tidak jelas tentang peran yang dimainkan, tidak jelas tentang tanggung jawab dan tidak melakukan tugasnya dengan baik, tidak memahami harapan yang diharapkan, dan tidak paham mengenai peran apa yang dimainkannya sebagai auditor. (Arfah, 2019). Mengutip pendapat Rhamadan dalam (Rosally & Jogi, 2015) Jika seseorang tidak memiliki pemahaman tentang visi dan misi pekerjaan, dikatakan mengalami ketidakjelasan peran. Hal ini terjadi karena individu tidak memahami informasi yang diberikan yang menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Auditor yang mengalami ketidakjelasan peran tidak mengerti mengenai tugas, tanggungjawab, wewenang atau peran yang seharusnya, munculah pendapat yang saling bertentangan memicu terjadi konflik (Sim & Koo, 2009). Hal Ini dapat mengganggu pada kinerja serta fokus seseorang terhadap pekerjaannya. Selain itu, dapat menyebabkan stres, kecanggungan, dan ketidaknyamanan di tempat kerja. Dalam menjalankan fungsinya di lingkungan pemerintahan, auditor inspektorat seringkali berhadapan dengan pendapat individu yang berbeda-beda yang menimbulkan konflik peran. Sebab itu, sebagai seorang auditor inspektorat yang saling berkolaborasi antar rekan kerjanya diuntut mampu mengendalikan emosional sehingga mampu menangani konflik antar individu dengan baik.

Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam melakukan perannya. Jika emosional di tangani dengan baik dapat meminimalisir konflik, Tingkat konflik dalam organisasi berkorelasi negative dengan kinerjanya. Semakin rendah tingkat konflik, semakin baik kinerjanya. Menurut teori Khan et al. (Ahmad & Taylor, 2009) mengatakan bahwa ketika seseorang mengalami dua tekanan atau lebih antar individu secara bersamaan, individu tersebut mengalami konflik dalam dirinya. Kecerdasan emosional berkaitan bagaimana individu mengendalikan dirinya. Menurut Robbins dan Judge dalam (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018) Kemampuan seseorang untuk memahami dan mengelola emosinya saat terjadi keributan di lingkungan pekerjaannya maupun di masyarakat disebut seseorang cerdas secara emosional. Kecerdasan emosi yang baik memungkinkan seseorang untuk mengendalikan dirinya, sedangkan kecerdasan emosi yang kurang baik tidak memungkinkan seseorang untuk mengendalikan dirinya dengan baik.

Kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengelola emosinya, mengenali dirinya sendiri, mengenal emosi orang lain, dan bekerja sama dengan orang lain. Kemampuan untuk mengidentifikasi emosi tertentu, seperti sedih, senang, atau marah, dikenal sebagai mengenali emosi diri. Kemampuan ini dikenal sebagai kecerdasan emosional. Mengendalikan emosi adalah kemampuan individu untuk mengendalikan dan menyampaikan perasaan mereka secara efektif. mampu memahami dan mengendalikan emosi saat menghadapi situasi yang sulit.

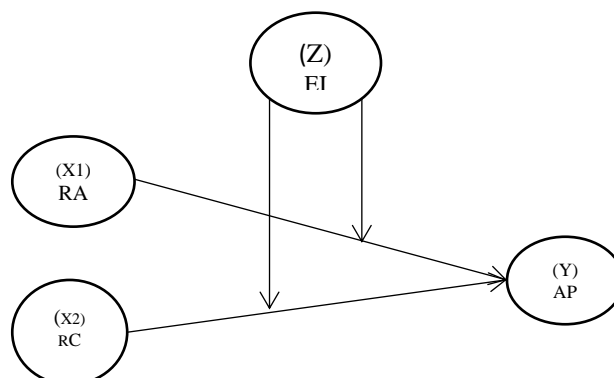
METODE PENELITIAN

Studi empiris ini dilakukan di Inspektorat Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat, dengan sampel yang diambil di lapangan. Pengaruh Ketidakjelasan Peran dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasinya adalah subjek penelitian. Data di olah dengan metode kuantitatif terdiri dari total skor angka yang dikumpulkan dari penelitian. Metode pengumpulan datanya secara langsung atau metode penelitian secara langsung. Olah data menggunakan SPSS versi 26. Tiga variabel penelitian digunakan dalam penelitian. Yang pertama adalah variabel terikat, kinerja auditor; yang kedua adalah variabel bebas, yaitu ketidakjelasan peran (ambiguitas peran) dan konflik peran; dan yang ketiga adalah variabel moderasi yaitu kecerdasan emosional.

Menurut Sekaran (2003) Populasi adalah cakupan keseluruhan dari sampel. Populasi penelitian ini adalah auditor Inspektorat dengan jumlah sampel 35 orang. Individu yang dapat dijadikan sampel memiliki kriteria masa kerja >1 (lebih dari satu) tahun dan Auditor

Inspektorat yang melakukan pemeriksaan langsung di wilayah pemerintahan kota Pontianak, digunakan sebagai responden atau sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Model Riset

Keterangan :

- Ketidakjelasan peran (X1) : RA
- Konflik peran (X2) : RC
- Kinerja Auditor (Y) : AP
- Kecerdasan Emosional (Z) : EI

Tabel 1. Persentase Jumlah Data

Kriteria Auditor	Jumlah	Persentase
Auditor Muda	27	77%
Auditor Madya	5	14%
Auditor Pertama	3	9%

Menurut (Dharma, 2021) Uji reliabilitas membandingkan *Cronbach alpha* dengan tingkat taraf 0,5% nilai *chronbach alpha* > tingkat signifikan maka dikatakan reliabilitas. Ditunjukkan bahwa semua variabel dalam uji validitas dan reliabilitas data adalah valid dan dapat diandalkan jika koefisien korelasi total > 0,30 dan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

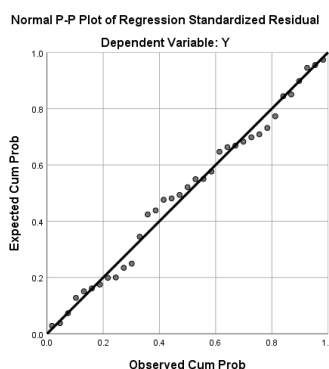
Menurut bagan koefisien Agus Widarjono dalam (Yaldi et al., 2022) menjelaskan bahwa jika angka faktor variasi *inflasi Factorv* (VIF) > 10, variabel bebas mengalami multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai toleransi berkisar di bawah 1, maka asumsi bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel. Ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan untuk di analisis. Variabel ketidakjelasan peran memiliki nilai toleransi, VIF sebesar 0.974 dan 1.001, konflik peran memiliki nilai toleransi, VIF sebesar 0,978 dan 1.004 dan variabel moderasi 0,975 dan 1.004. Nilai toleransi dan VIF dari variabel independen dan

variabel moderasi > 0.1, nilai VIF < 10. Data ini menunjukkan bahwa tidak ada multikoloneritas.

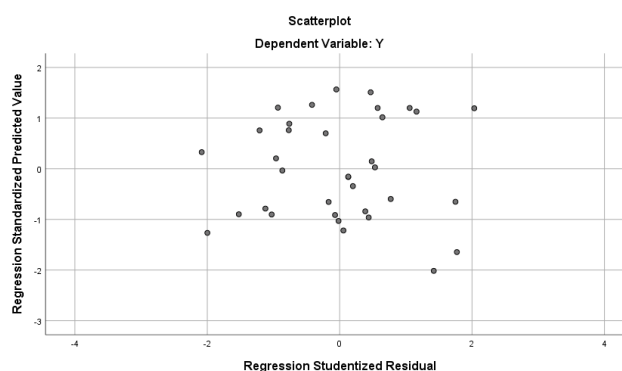
Tabel 2. Uji Multikoloneritas

		Std.Error	Beta	t	Sig.	Toleransi	VIF
r	11.827	3.803		3.110	.004	11.827	
RA	-.196	.145	-.229	-1.349	.187	.974	1.001
RC	.296	.164	.305	1.802	.081	.978	1.004
EI (mod)	.049	.172	.048	.287	.776	.995	1.004

Menurut Ghozali dalam penelitian (Septiandaru, 2020). Jika data responden tersebar di area dan arahnya mengikuti garisnya, grafik histogram memperlihatkan penyebaran pola secara normal, maka regresi olah data tersebut adalah normalitas. Sebaliknya, jika data responden tersebar jauh dari area dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi dikatakan tidak normalitas. Jadi, pada data di bawah menunjukkan tersebar mengikuti garis diagonal maka data menunjukkan normalitas.



Gambar 2. Tabel Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)



Gambar 3. Tabel Hasil Uji heteroskedastisitas

Hasil data tidak adanya heterokedastisitas yang terjadi pada model regresi, titik-titik tersebar di sekitar nol dan tidak berkumpul atau membentuk pola bergelombang, seperti yang ditunjukkan pada grafik scatterplot di atas (Indri & Putra, 2022). Grafik menunjukkan tersebar

di atas sumbu Y dan di bawah angka 0, yang membuktikan bahwa data ini tersebar rata dan tidak ada heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

Tabel 3. Uji Determinasi (R2)

	R Square	Adjusted R	Std. Error Estimate
.138a	.019	.076	1.28075

Menurut Sugiyono dalam (Indri & Putra, 2022) menyampaikan koefisien determinasi (R2) sebagai tolak ukur untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam memaparkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol (0) & (1). Nilai < (0) menggambarkan kemampuan variabel bebas dalam mamaparkan variabel terikat cenderung terbatas, sedangkan nilai yang lebih tinggi daripada > (1) menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas untuk memaparkan hubungan variabel terikat semakin kuat. Uji koefisien di atas, nilai R2 (Adjusted R Square) = 0,76 yang mendekati angka 1 maka dapa disimpulkan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sangat kuat.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	.982	3	.327	.200
Residu	50.850	31	1.640	
Total	51.832	34		

Uji simultan, menurut (Ghozali, 2018), berfungsi menentukan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bersama-sama dan mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual melalui *goodness of fit*. Hipotesis diuji nilai signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05, hipotesis akan diterima, mengukur tingkat signifikan antara variabel terikat dan variabel bebas. Tabel tersebut menunjukkan hasil uji regresi berganda, yang menunjukkan nilai F = 0,200 dan signifikansi 0,089 di mana nilai > 0,05 adalah lebih besar. Di simpulkan H1 ditolak. ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Tabel 5. Analisis Linier berganda

	B	Std. Error	Beta
	-17.450	14.868	-1.174
RA	-1.914	1.039	2.239
RC	2.513	2.513	1.091
IE	-.155	.076	-3.617
(Moderasi)			-2.051

Menurut Sugiyono dalam (Bhirawa, 2020) analisis regresi yang dikenal sebagai regresi linier berganda membahas hubungan antara variabel terikat dan faktor yang

mempengaruhi > satprediktor (variabel terikat). Maka hasil output tersebut dibuat persamaan:

$$Y = -17.45 + 1.9X_1 - 2.513X_2 + 84e_i$$

Keterangan :

- Y = Kinerja auditor
- X1 = Ketidakjelasan Peran
- X2 = Konflik Peran
- Ie = Komponen Pengganggu

Uji Hipotesis H1: Ketidakjelasan Peran Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Auditor. Penelitian (Hanna & Firnanti, 2013) dan (Rosally & Jogi, 2015) menyimpulkan ketidakjelasan peran mempengaruhi kinerja auditor. Tingkat ketidakjelasan peran yang semakin tinggi, auditor harus berusaha memahami mengenai peranya dengan baik. Hasil olah data nilai t hit 1.834 dan nilai signifikan 0,249 untuk data yang terkumpulkan. Dengan nilai tabel taraf sig 0,05 (2-tailed), dengan rumus $(n - k - 1: \alpha/2 = 35 - 2 - 1: 0,05/2 = 32: 0,025 = 1.280)$, n = banyak sampel, k = variabel bebas dan konstan. Oleh karena itu, t hit > t tab (2.0693) dan Sig 0,075 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Ini menunjukkan ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Uji Hipotesis H2: Konflik Peran Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Auditor. Menurut penelitian (Mulyani, 2013) dan (Gunawan & Ramdan, 2012) menyimpulkan bahwa konflik peran memiliki dampak bagi tingkat kinerja seorang auditor. Auditor yang cenderung mengalami konflik peran menurunkan minatnya untuk bekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa t hit = 2.304 dengan signifikan 0,028, dan nilai t tab pada taraf sig 0.05. Menggunakan rumus $(n - k - 1: \alpha/2) = 35 - 2 - 1: 0,05/2 = 32 : 0.05 = 640$, diketahui bahwa t hit (2.304) > t tab (2.0639) dan signifikan 0,028 lebih rendah daripada 0,05 sehingga H2 dapat diterima. Koefisien 2.593 menunjukkan konflik peran berdampak buruk pada kinerja auditor dan signifikan. Kesimpulan H2 diterima.

Uji Hipotesis H3: Ketidakjelasan Peran Mampu Memoderasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor. Pada penelitian (Fenny et al., 2016) dan (Pratiwi et al., 2022) disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mampu moderasi ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Sering kali auditor dihadapkan berbagai keputusan sehingga membuatnya mengalami ketidakjelasan peran yang memicu tingkat emosional pada proses pengambilan keputusan, maka diperlunya kecerdasan secara emosional agar ketidakjelasan peran tersebut dapat dikelolanya dengan baik. Data dengan standar acuan yaitu nilai t hitung variabel moderasi - 1.349 dan nilai t tabel 2.0639, dengan signifikans 0,187 3 lebih besar dari 0,05.

Hasil uji data menunjukkan kecerdasan emosional variabel Z tidak mempengaruhi ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Kesimpulan adalah H3 di tolak.

Hasil Uji Hipotesis H4: Konflik Peran Mampu Memoderasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor. Menurut penelitian (Arfah, 2019) dan penelitian (Dan & Peran, 2022) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional mampu moderasi konflik peran. Hasil olah data regresi linier, H4 ditolak, dengan nilai t hitung variabel moderasi 1.802 dan angka t tabel 2.0639, dengan signifikans 0,081 lebih besar dari 0,05. Sebagai kesimpulan, variabel kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi tidak dapat mempengaruhi konflik peran. Kecerdasan emosional memperlemah hubungan kinerja auditor. Jadi H4 di tolak.

SIMPULAN

Disimpulkan bahwa: 1) Ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor. Dengan demikian, disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran yang terjadi di lingkungan Inspektorat tidak mempengaruhi kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya. 2) Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, tingkat konflik peran yang dialami auditor Inspektorat mempengaruhi dengan tingkat kinerjanya. Semakin tinggi konflik peran terjadi akan menurunkan kinerjanya. 3) Kesimpulannya adalah bahwa kecerdasan emosional memperlemah hubungan antara ketidakjelasan peran dan konflik peran terhadap kinerja auditor karena kecerdasan emosional tidak mampu moderasi keduanya. Jika auditor mampu mengelola emosinya dengan baik di tempat kerja mereka, kinerja mereka akan seimbang dan tidak terjadi konflik. Dengan demikian, auditor dapat mengontrol emosi yang menyebabkan konflik dan menguasai diri saat konflik terjadi di antara orang lain, tanpa membatasi situasi tersebut pada lingkungan kerja mereka. 4) Interaksi antara kecerdasan emosional tidak mampu memoderasi konflik peran terhadap kinerja auditor. Ini menunjukkan bahwa manusia memiliki tiga kecerdasan: emosional, intelektual, dan spiritual. Oleh karena itu, dalam uji data ini, kecerdasan emosional tidak dominan karena adanya faktor kecerdasan lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Arfah, E. A. (2019). Moderasi Kecerdasan Emosional : Pengaruh Role Stress Terhadap

- Kinerja Auditor. *ATESTASI : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 2(2), 135–147.
<https://doi.org/10.33096/atestasi.v2i2.327>
- Bhirawa, W. T. (2020). Proses Pengolahan Data Dari Model Persamaan Regresi Dengan Menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). *Statistika*, 71–83.
<https://doi.org/10.35968/jmm.v7i1.528>
- Dan, P. S., & Peran, K. (2022). *SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)*.
- Dharma, B. (2021). *Statistik peneliian Menggunakan SPSS (Uji Validitas dan reliabilitas)*.
- Fachruddin, W, and Rangkuti, E. R. (2019). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & publik*, 72–86.
<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/574>
- Fenny, Y., Hasan, A., & Hardi. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Pemoderasi (Studi Empiris Pada KAP di Pekanbaru, Padang dan Medan). *Jurnal Akuntansi*, 5(1), 12–28.
<https://festiva.ejournal.unri.ac.id/index.php/JA/article/view/3611>
- Goldwasser, D. L. (1993, October). The plaintiffs' bar discusses auditor performance. *The CPA Journal*, 63(10), 48+. <https://link.gale.com/apps/doc/A14522922/EAIM?u=anon~4d924fe9&sid=sitemap&xid=e7c40541>
- Ghozali. (2018). *BAB III METODE PENELITIAN 3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian*. 82–96.
- Gunawan, H., & Ramdan, Z. (2012). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. *Binus Business Review*, 3(2), 825.
<https://doi.org/10.21512/bbr.v3i2.1365>
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(1), 13–28. <https://doi.org/10.34208/jba.v15i1.205>
- Indri, F. Z & Putra, G. H. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252.

<https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>

- Mulyani, W. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Ekonomi*, 66(1997), 37–39.
- Nimran, U. (2004). *Perilaku Organisasi*. CV. Citra Media.
- Pratiwi, A., Kartini, K., & Inrijawati, A. (2022). Pengaruh Role Conflict dan Role Ambiguity terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Intelektual sebagai Variabel Moderasi. *Owner*, 7(1), 141–155. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1355>
- Rosally, C., & Jogi, Y. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review*, 3(2), 31–40. <https://publication.petra.ac.id/index.php/akuntansi-bisnis/article/view/6655>
- Septiandaru, F. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt hikmah sejahtera divisi hikmah food surabaya. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo*, 26, 1–17. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3014>
- Sim & Koo. (2009). *An Analysis of Job Stress Outcomes among Bank Auditor Internals*. (hal. 39–43).
- Usrah, O. S. J., Haliah, H., & Amiruddin, A. (2022). Pengaruh Locus of Control, Role Stress dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor dengan *Psychological Well Being* sebagai Variabel Moderasi. *Owner*, 7(1), 13–24. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1232>