

**PENGARUH *CORE SELF EVALUATIONS* PADA KINERJA AUDITOR
BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
PERWAKILAN PROVINSI BALI**

**Ni Nyoman Sri Rahayu Damayanti¹
Made Gede Wirakusuma²
Dewa Gede Wirama³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
Email: rahayu40@hotmail.com

ABSTRAK

Kinerja auditor memiliki peran penting dalam setiap penugasan audit salah satunya untuk mendeteksi apabila ada ketidakwajaran yang terjadi dalam laporan keuangan pemerintah yang mampu merugikan Negara dan masyarakat. Kinerja auditor BPK menjadi penting untuk diperhatikan mengingat peran BPK sebagai lembaga yang turut mewujudkan terciptanya Negara yang bersih dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme. *Core Self Evaluations* merupakan salah satu sifat kepribadian yang dapat digunakan sebagai faktor penentu kinerja seseorang. Berbagai hasil penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa sifat kepribadian dalam model ini, yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self efficacy* memiliki pengaruh pada kinerja (Judge dan Bono, 2001, Erez dan Judge, 2001, Bono dan Judge, 2003). Pemilihan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* dan terdapat 43 auditor yang masuk dalam kriteria. Hasil menunjukkan *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self-efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Kata kunci: Kinerja Auditor, *Core Self Evaluations*, BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

ABSTRACT

Auditor performance have an important role in every audit assignment, one of them is to detect if there are irregularities that occurred in government financial statements which is capable of harming the State and society. BPK's auditor performance becomes important to note considering the role of BPK as an institution that helped bring the State free from Corruption, Collusion and Nepotism. Core Self Evaluations as a personality model can be used to determine an individual performance. Various studies have previously shown that locus of control, emotional stability, self-esteem, and self-efficacy had an effect on individual performance (Judge and Bono, 2001, Erez and Judge, 2001, Bono and Judge, 2003). The sample selected by purposive sampling method and there are 43 auditors that accordance with the criteria. The result showed that locus of control, emotional stability, self-esteem, and self-efficacy had positive effect on auditor performance.

Keywords: auditor performance, Core Self Evaluations, BPK RI Bali Provincial Representatives.

PENDAHULUAN

Kinerja kerap dikaitkan dengan pencapaian. Kinerja auditor adalah pencapaian seorang auditor dalam melakukan suatu penugasan audit yang telah diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan diukur dengan pengukuran tertentu. Pengukuran kinerja auditor dapat dilihat dari kualitas kerja, jumlah hasil kerja, serta ketepatan

waktu (Trisnaningsih, 2007). Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai lembaga Negara yang diposisikan sebagai auditor eksternal bertugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab terhadap keuangan negara. Peranan BPK sangat penting dalam mewujudkan penyelenggaraan Negara yang bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) (UU RI No. 15 Tahun 2006), mengingat masih adanya aparat pemerintah yang justru tersandung kasus korupsi.

Adapun kasus yang kini masih ditangani KPK yang diduga menyeret beberapa aparat pemerintahan yaitu kasus Hambalang. Kasus ini menyebabkan kerugian Negara sebesar Rp. 463,66 miliar (www.tempo.com). Tahun 2013, dua orang staf Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Bali ditetapkan sebagai tersangka karena adanya indikasi korupsi dalam kasus kisruh penerimaan CPNS Kabupaten Badung (www.okezone.com). Beberapa kasus tersebut membuat masyarakat menggantungkan harapan tinggi pada kinerja auditor BPK agar mampu mendeteksi ketidakwajaran yang terjadi dalam laporan keuangan pemerintah.

Kinerja auditor BPK semakin menjadi sorotan ketika dua auditor BPK Jawa Barat justru terseret kasus penyuapan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Bekasi. Yang bersangkutan diduga menerima suap dengan catatan harus memberikan pendapat wajar tanpa pengecualian bagi laporan keuangan Pemerintah Kota Bekasi. Kasus ini tentu menimbulkan keraguan, apakah auditor BPK mampu memberikan kinerja yang optimal ketika auditornya justru terkena kasus penyuapan (www.okezone.com). Hal ini menyebabkan penelitian mengenai kinerja auditor BPK penting untuk dilakukan.

Kinerja yang ditunjukkan auditor tidak terlepas dari kepribadian auditor yang bersangkutan. *Core self evaluations* merupakan salah satu model kepribadian individu yang memiliki pengaruh pada motivasi dan kinerja seseorang. Penelitian mengenai model evaluasi diri masih sangat minim. Individu dengan *core self evaluations* tinggi akan lebih efektif dalam mengatasi hambatan dengan menggunakan strategi pemecahan masalah yang lebih baik, sehingga dapat meminimalisasi terjadinya stres. Individu dengan sifat kepribadian ini akan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi merupakan salah satu faktor penentu kinerja individu. Individu ini akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik karena memiliki peningkatan keyakinan pada kemampuan mereka. Model kepribadian *core self evaluations* menjadi penting untuk diteliti karena mampu memberikan pemahaman serta memprediksi sikap dan perilaku kerja seseorang (Judge dan Bono, 2003).

Cara pandang seorang auditor dalam menghadapi suatu permasalahan atau peristiwa akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. *Locus of control* adalah cara pandang individu dalam menghadapi dan mengendalikan suatu peristiwa (Rotter, 1966). *Locus of Control* memiliki peranan penting untuk membangun motivasi individu. Motivasi dan kinerja seseorang mampu digambarkan dari cara pandang yang bersangkutan terhadap suatu pekerjaan (Menezes, 2008). Kepribadian ini dapat digunakan auditor untuk mengendalikan perilakunya dalam bekerja.

Seseorang yang memiliki kepribadian *emotional stability* rendah akan cenderung mempunyai emosi yang tidak stabil dan diliputi perasaan negatif, seperti cemas (*anxiety*), sedih (*sadness*), sensitif (*irritability*), dan gugup (*nerveous*) (John

dan Pervin, 2001 dalam Safitri dkk, 2005). Individu dengan *emotional stability* tinggi adalah individu yang dapat menjaga keseimbangan emosionalnya. Individu dengan sifat seperti ini memiliki karakteristik keseimbangan suasana hati, optimisme yang tinggi, keceriaan, ketenangan pada perasaan, bebas dari rasa bersalah, khawatir, atau kesepian (Thorndike and Hagen, 1979 dalam Chaturvedi dan Chander, 2010). Karakteristik tersebut akan berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Self-esteem adalah sejauh mana seseorang melihat dirinya mampu dan layak untuk melakukan suatu pekerjaan (Coopersmith, 1967:4-5 dalam Judge dan Bono, 2003). *Self-esteem* meliputi dua aspek, yaitu penerimaan diri dan penghormatan diri (Rahmania dan Yuniar, 2012). Seseorang dengan kepribadian ini cenderung berani mengambil resiko dalam pekerjaan (Suharyanti, 2003). Apabila seorang auditor melihat dirinya mampu dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta berani mengambil resiko dalam pekerjaan tersebut maka hal ini akan berkontribusi positif bagi kinerjanya. Semakin tinggi *self-esteem* maka seseorang akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima (Kreitner dan Kinicki, 2003 dalam Engko, 2008). Judge dan Bono (2001) menemukan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif pada kinerja.

Kinerja auditor salah satunya dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy*. *Self-efficacy* dapat digambarkan sebagai keyakinan yang dimiliki individu dalam melakukan suatu tindakan dengan sukses serta mampu mencapai suatu hasil tertentu. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keragu-raguan yang lebih sedikit, dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru (Wood dan Bandura 1989). Auditor dengan tingkat *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan

bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses dan lebih baik. Keyakinan diri tersebut akan lebih memotivasi auditor untuk lebih optimal dalam hal penyelesaian pekerjaan yang akan berpengaruh positif pada kinerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Schunk (1995) yang menyatakan *self-efficacy* dan motivasi mempengaruhi kinerja auditor.

Penelitian ini mengadaptasi penelitian yang dilakukan Iqbal (2012) yang meneliti mengenai pengaruh sifat kepribadian model *core self evaluations*. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut: (1) Penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kepuasan kerja, (2) penelitian ini dilakukan pada sektor perekonomian dengan responden auditor sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor pendidikan dengan responden staf akademik, (3) penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan *Structure Equation Modelling* (SEM).

Peneliti menggunakan auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali sebagai responden mengingat yang bersangkutan memiliki tekanan kerja yang tinggi atas tuntutan perannya untuk menghasilkan audit yang berkualitas, yaitu dengan melakukan pemeriksaan pada pengelolaan keuangan Negara. Penelitian ini sekaligus ingin mengkonfirmasi penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan atas fenomena tersebut, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah variabel *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali?

2) Apakah variabel *emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali?

3) Apakah variabel *self-esteem* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali?

4) Apakah variabel *self-efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali?

Iqbal (2012) menyatakan bahwa *Core self evaluations* (CSE) merupakan ciri kepribadian yang meliputi evaluasi diri, kemampuan mereka, dan kontrol pada kemampuan mereka. Judge dan Bono (2001) menyatakan bahwa individu dengan CSE tinggi akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Motivasi merupakan penentu utama dari kinerja individu. *Core self evaluations* terdiri atas empat sifat kepribadian yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self-efficacy*.

Locus of control adalah sampai sejauh mana seseorang mampu menguasai dan mengontrol peristiwa yang terjadi padanya (Robbins, 2001:56). Sifat kepribadian ini terkait dengan berbagai hasil pekerjaan penting termasuk kepuasan dan prestasi kerja (Judge dan Bono, 2001). *Locus of control* internal akan lebih berdampak pada prestasi kerja seseorang karena individu dengan kepribadian ini percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri. Apabila seseorang memiliki kendali atas dirinya sendiri, maka ia akan dengan sangat mudah membangun motivasi dalam dirinya dalam menghadapi suatu pekerjaan. Motivasi yang tinggi akan membuat kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi. Hal ini dikuatkan dengan penelitian Menezes (2008) yang menemukan *locus of control*

internal memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor. Adapun rumusan hipotesis yang dapat dibangun yaitu:

H₁: *Locus of control* internal berpengaruh positif pada kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI).

Individu dengan emosi stabil akan lebih mampu dalam mengatasi stres, tidak mudah kecewa, tidak mudah tegang dan tertekan (Purnomo dan Lestari, 2010). Auditor dengan *emotional stability* rendah tidak mampu melakukan pekerjaan dengan efektif jika dibandingkan dengan yang memiliki *emotional stability* tinggi (Jaffar dkk, 2011). Hal tersebut berarti individu dengan *emotional stability* yang tinggi akan lebih mampu bertahan dan lebih tenang dalam menghadapi suatu pekerjaan. Individu dengan kepribadian ini juga akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih efektif yang secara langsung akan berdampak pada kinerjanya. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian Barrick dan Mount (1991), Erez dan Judge (2001) serta Judge dan Bono (2001) yang menemukan bahwa *emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja. Adapun rumusan hipotesis yang dapat dibangun yaitu:

H₂: *Emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI).

Self-esteem menggambarkan nilai umum yang dimiliki seseorang (Iqbal, 2012). *Self-esteem* meliputi dua aspek, yaitu penerimaan diri dan penghormatan diri (Rahmania dan Yuniar, 2012). Apabila seorang individu memiliki *self-esteem* yang tinggi, maka individu tersebut cenderung memiliki kepuasan lebih tinggi pada dirinya sendiri. Hal itu disebabkan karena individu dengan *self-esteem* tinggi akan

lebih menerima, menyukai, dan menghormati dirinya sendiri. Seseorang dengan kepribadian ini cenderung berani mengambil resiko dalam pekerjaan (Suharyanti, 2003). Berdasarkan atas hal tersebut, semakin auditor merasa dirinya mampu melaksanakan suatu pekerjaan serta berani mengambil resiko dalam pekerjaan, maka auditor cenderung akan memberikan kemampuan dan keahliannya yang lebih baik. Apabila kemampuan dan keahlian yang diberikan dapat lebih baik, maka nantinya akan berkontribusi positif kinerjanya. Hal ini diperkuat Judge dan Bono (2001) yang menyatakan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif pada kinerja. Adapun rumusan hipotesis yang dapat dibangun yaitu:

H₃: *Self-esteem* berpengaruh positif pada kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI)

Self-efficacy menggambarkan keyakinan individu dalam melakukan suatu tindakan dengan sukses serta mampu mencapai suatu hasil tertentu. *Self-efficacy* berkaitan dengan upaya seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, ketahanan seseorang dalam menghadapi kegagalan, dan inisiatif seseorang untuk mencari pemecahan masalah yang efektif (Bandura, 1996 dalam Judge dkk, 1997). Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keraguan yang lebih sedikit, dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru (Wood dan Bandura 1989). Auditor dengan tingkat *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses dan lebih baik. Auditor dengan kepribadian ini akan memiliki inisiatif yang tinggi dalam memecahkan suatu permasalahan. Hal tersebut menyebabkan auditor dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih optimal. Apabila auditor dapat melakukan

pekerjaanya dengan lebih optimal, maka hal ini akan secara langsung berkontribusi positif pada kinerjanya. Pernyataan ini diperkuat oleh Chasanah (2008) yang pada penelitiannya menyatakan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif pada kinerja. Adapun rumusan hipotesis yang dapat dibangun yaitu:

H₄: *Self-efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian adalah di BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Waktu pelaksanaan penelitian adalah tahun 2014.

Penentuan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan teknik kuesioner. Seluruh auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali yaitu sebanyak 44 orang merupakan populasi penelitian ini. Terdapat 43 orang yang masuk ke dalam kriteria penyampelan yaitu auditor yang sudah bekerja lebih dari atau sama dengan 1 tahun.

Definisi Operasional Variabel

1) Kinerja Auditor (Y)

Kinerja auditor adalah pencapaian seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan audit yang telah dikerjakan dalam batas waktu tertentu dan diukur dengan pengukuran tertentu (Trisnaningsih, 2007). Ada empat aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor, yaitu karakteristik profesional, kemampuan

teknis dan analisis, kemampuan interpersonal, dan kemampuan berkomunikasi (Wright, 1980).

2) *Locus of control* (X_1)

Locus of control terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya (Robbins, 2001:56). Pengukuran sifat kepribadian menggunakan *Work Locus of Control Scale* (WLCS) adaptasi penelitian Spector (1988).

3) *Emotional stability* (X_2)

Individu dengan *emotional stability* tinggi adalah individu yang dapat menjaga keseimbangan emosionalnya (Thorndike and Hagen, 1979 dalam Chaturvedi dan Chander, 2010). Pengukuran sifat kepribadian menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Eysenck & Eysenck (1968) dalam Oyler (2007).

4) *Self-esteem* (X_3)

Self-esteem atau penghargaan diri merupakan derajat sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai dirinya (Robbins, 2001:58-59). Pengukuran sifat kepribadian menggunakan Rosenberg *Self-Esteem Scale* yaitu dengan kuesioner yang diadaptasi dari buku milik Rosenberg (1965).

5) *Self-efficacy* (X_4)

Self-efficacy menggambarkan keyakinan individu dalam melakukan suatu tindakan dengan sukses serta mampu mencapai suatu hasil tertentu (Bandura, 1993). Pengukuran sifat kepribadian menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Judge dkk (1998) dalam Oyler (2007).

Teknik Analisis Data

Pertama-tama dilakukan *Method of Succesive Interval* (MSI) kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas. Jika koefisien korelasi bernilai minimal 0,3 maka instrumen dinyatakan valid. Jika *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 artinya instrumen yang digunakan telah reliabel (Nunnally, 1960 dalam Ghozali, 2009:46). Setelah itu dilakukan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah model regresi telah terbebas dari segala permasalahan asumsi klasik.

Analisis selanjutnya adalah regresi linear berganda. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots \dots \dots (3)$$

Adapun arti dari notasi dalam persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Y = Kinerja auditor
- α = Konstanta
- X_1 = *Locus of control*
- X_2 = *Emotional stability*
- X_3 = *Self-esteem*
- X_4 = *Self-efficacy*
- β_1 = koefisien regresi *locus of control*
- β_2 = koefisien regresi *emotional stability*
- β_3 = koefisien regresi *self-esteem*
- β_4 = koefisien regresi *self-efficacy*
- e = *error term*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden penelitian ini yaitu auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali yang telah bekerja lebih dari atau sama dengan 1 tahun yaitu sebanyak 43 orang. Kriteria tersebut dipilih karena auditor yang sudah bekerja lebih dari atau sama dengan 1 tahun memiliki kecenderungan sudah pernah bertugas menverifikasi informasi yang

terdapat pada buku besar, memastikan akurasi laporan keuangan, dan mendokumentasikan berbagai isu yang material (Simanjuntak, 2008).

Peneliti menyebarkan 43 kuesioner, terdapat 4 kuesioner yang tidak kembali, sehingga jumlah yang diterima sebanyak 39 kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 37 kuesioner, karena terdapat 2 kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan untuk melihat karakteristik masing-masing variabel independen maupun dependen. Nilai minimum untuk *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan kinerja auditor masing-masing sebesar 10,05, 11,78, 9,00, 13,65, dan 16,47. Nilai maksimum masing-masing variabel sebesar 23,84, 29,03, 25,04, 22,21, dan 41,04. Nilai rata-rata variabel *locus of control* sebesar 18,0202 dengan standar deviasi sebesar 3,65258 yang menunjukkan bahwa telah terjadi penyimpangan nilai *locus of control* terhadap nilai rata-ratanya sebesar 3,65258. Variabel *emotional stability*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan kinerja auditor memiliki nilai rata-rata masing-masing sebesar 22,1892, 15,1967, 17,8155, dan 27,7825. Standar deviasi masing-masing variabel berturut-turut sebesar 4,91867, 4,61794, 3,01113, dan 8,28700.

Hasil Analisis Data

Keseluruhan instrumen valid dengan nilai koefisien korelasi diatas 0,30. Hasil uji menunjukkan nilai *cronbach's alpha* variabel *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan kinerja auditor masing-masing 0,701, 0,881, 0,878, 0,645, dan 0,972 yang berarti instrumen telah reliabel. Model regresi ini terdistribusi

dengan normal dengan nilai koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,889. Nilai *Tolerance* variabel *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self-efficacy* berturut-turut yaitu 0,137, 0,142, 0,168, serta 0,144 dan VIF sebesar 7,292, 7,035, 5,950, dan 6,968 yang artinya bebas dari permasalahan multikolinearitas. Model ini juga bebas dari permasalahan heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi variabel *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self-efficacy* berturut-turut yaitu 0,859, 0,641, 0,571, dan 0,887.

Hasil analisis menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = -74,268 + 0,948 X_1 + 1,604 X_2 + 1,452 X_3 + 1,534 X_4 + e$$

Berdasarkan atas persamaan regresi yang diperoleh, bila variabel *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self-efficacy* bernilai nol, maka kinerja auditor akan bernilai -74,268. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang auditor sama sekali tidak memiliki sifat kepribadian berupa *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self-efficacy*, maka yang bersangkutan akan memiliki kinerja yang buruk.

Nilai *Adjusted (R²)* sebesar 0,834, yang berarti 83,4% variasi variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variasi variabel *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self-efficacy*. Sebesar 16,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model misalnya pengalaman kerja (Moroney dan Carey, 2011).

Hasil menunjukkan nilai signifikansi $F = 0,000$ yang menunjukkan model regresi penelitian ini layak (*fit*). Hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu sebagai berikut.

1) Pengaruh *locus of control* pada kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI)

Nilai signifikansi $t = 0,030 < \alpha = 0,05$, maka H_1 diterima yaitu *locus of control* (X_1) memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor (Y). Hasil serupa juga diperoleh Judge dan Bono (2001) serta Chen dan Silverthorne (2008). Auditor cenderung dapat mengendalikan dan mengelola suatu peristiwa atas kendali dirinya sendiri apabila memiliki kepribadian *locus of control* internal tinggi. Auditor akan lebih percaya dengan kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan suatu penugasan audit. Hal seperti ini akan menumbuhkembangkan motivasi dalam diri auditor untuk bekerja dengan lebih optimal yang akan berkontribusi positif pada peningkatan kerjanya.

2) Pengaruh *emotional stability* pada kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi $t = 0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_2 diterima yang berarti *emotional stability* (X_2) memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor (Y). Hasil penelitian serupa juga diperoleh Barrick dan Mount (1991), Erez dan Judge (2001), serta Judge dan Bono (2001). Individu dengan *emotional stability* tinggi memungkinkan mereka untuk mengembangkan persepsi lebih positif atas permasalahan yang mereka hadapi (Chaturvedi dan Chander, 2010). Saat auditor mengembangkan persepsi positif terhadap suatu permasalahan, yang bersangkutan cenderung akan memiliki kemampuan mencari pemecahan masalah yang lebih efektif (Halim dkk, 2011). Kemampuan tersebut

akan membuat auditor bekerja dengan lebih optimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

3) Pengaruh *self-esteem* pada kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI)

Nilai signifikansi $t = 0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_3 diterima yang berarti *self-esteem* (X_3) memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor (Y). Hasil ini serupa dengan yang didapatkan Judge dan Bono (2001). *Self-esteem* berkaitan dengan kepercayaan diri dan harapan yang besar untuk sukses (Leary dkk, 1995). Kepercayaan diri bisa ditingkatkan melalui program pelatihan dan diasah melalui pendidikan formal. Sejalan dengan karakteristik auditor pada penelitian ini, seluruhnya sudah pernah mengikuti pelatihan audit. Mayoritas auditor juga telah mengenyam tingkat pendidikan Strata 1 (S1). Hal tersebut memungkinkan auditor memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi atas kemampuannya, sehingga dapat melaksanakan penugasan audit dengan lebih baik.

4) Pengaruh *self-efficacy* pada kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI)

Nilai signifikansi $t = 0,004 < \alpha = 0,05$, maka H_4 diterima yang berarti *self-efficacy* (X_4) memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor (Y). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Erez dan Judge (2001), Bono dan Judge (2001). *Self-efficacy* dapat ditumbuhkan salah satunya dengan pengalaman Bandura (1977) dan dukungan perusahaan Chasanah (2008). Sebagian besar responden telah memiliki masa kerja diatas 5 tahun yaitu sebesar 64,86%, menunjukkan

bahwa mereka memiliki pengalaman yang cukup baik dalam melakukan pekerjaan seperti penugasan audit. Hal tersebut membuat auditor memiliki keyakinan dan *judgement positif* terhadap kemampuannya sendiri, terlebih lagi BPK memberi dukungan dengan melaksanakan pelatihan audit.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan penelitiannya adalah variabel *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self-efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan, salah satunya peneliti menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner dalam mengumpulkan data. Hal tersebut menyebabkan kemungkinan terjadinya perbedaan persepsi antara responden dan peneliti berkaitan dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah auditor dari seluruh jabatan fungsional. Responden menilai kinerja dirinya sendiri (*self-rated measures*) dengan mengisi kuesioner yang tersedia. Cara tersebut cenderung menghasilkan jawaban yang relatif bersifat subjektif.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, terdapat beberapa saran yang diberikan. Penelitian selanjutnya diharapkan mengkombinasikan dengan teknik wawancara sehingga hasil yang diperoleh akan lebih akurat. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan auditor dengan jabatan fungsional pemeriksa madya dan utama sebagai responden atau dapat menggunakan yang bersangkutan sebagai grup kontrol. Cara ini dianggap mampu memberikan hasil yang lebih objektif dibandingkan dengan penilaian kinerja berdasarkan *self-rated measures*. Penelitian selanjutnya

dapat meneliti mengenai kinerja auditor BPK RI dengan menampilkan suatu standarisasi atau penggolongan kinerja auditor. Misalkan nilai kinerja dari persamaan regresi 0-5 tergolong berkinerja buruk, 6-10 tergolong berkinerja rendah, dan 11-15 berkinerja baik.

BPK RI khususnya Perwakilan Provinsi Bali disarankan untuk tetap mengikutsertakan auditornya dalam pelatihan secara berkala, sehingga mampu meningkatkan kompetensi auditornya. BPK juga diharapkan tetap memerhatikan kondisi kerja auditor. Apabila seorang auditor memiliki sifat kepribadian *Core Self Evaluations*, namun tidak didukung oleh pelatihan, sarana, dan prasarana yang menunjang dari institusi tempatnya bekerja, maka yang bersangkutan akan mengalami kesulitan dalam bekerja secara optimal sehingga dapat memengaruhi kinerjanya.

REFERENSI

- Bandura, A. 1993. Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, Vol. 28: 117-148.
- Barrick, M. R. dan Mount, M. K. 1991. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personel Psychology*, Vol. 44: 1-26.
- Bono, J. E. dan Judge, T. A. 2003. Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and its Role in Job Satisfaction and Job Performance. *European Journal of Personality*, Vol 17: 5-8.
- Chasanah, Nur. 2008. "Analisis Pengaruh Empowerment, Self-Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)", (tesis). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Chaturvedi, M. dan Chander, R. 2010. Development of Emotional Stability Scale. *Industrial Psychiatry Journal*, Vol. 19: 37-40.

Chen, J. C. dan Silverthorne. 2008. The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29: 572-582.

Engko, C. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10: 1-12.

Erez, A. dan Judge, T. A. 2001. Relationship of Core Self-Evaluations to Goal Setting, Motivation, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86: 1270-1279.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Universitas Diponegoro.

Halim, F. W., Zainal, A., Khairudin, R., Shahrazad, W., Nasir, R., dan Fatimah, O. 2011. Emotional Stability and Conscientiousness as Predictors towards Job Performance. *Pertanika J. Soc. Sci & Hum*, Vol 19: 139-145.

Iqbal, Y. 2012. Impact of Core Self Evaluation (CSE) On Job Satisfaction in Education Sector of Pakistan. *Journal of Global Strategic Management*, Vol. 12: 132-139.

Jaffar, N., Haron, H., dan Iskandar, T. M. 2011. Fraud Risk Assesment and Detection of Fraud: The Moderating Effect of Personality. *International Journal of Business and Management*, Vol. 6: 40-50.

Judge, T. A. dan Bono, J. E. 2001. Relationship of Core Self-Evaluations Traits With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86: 80-92.

Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K., dan Downs, D. L. 1995. Self-Esteem as an Interpersonal Monitor: The Sociometer Hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 68: 518-530.

Menezes, A. A. 2008. "Analisis Dampak *Locus Of Control* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor" (*tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro.

Moroney, R dan Carey, P. 2011. Industry Versus Task Based Experience and Auditor Performance. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 30: 1-18.

Oyler, J. D. 2007. "Core Self-Evaluations and Job Satisfaction: The Role of Organizational and Community Embeddedness", (*disertasi*). Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.

Purnomo, R. dan Lestari, S. 2010. Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 17: 144-160.

Putri. 2013. Kisruh CPNS, Dua Staf BKD Bali Jadi Tersangka. <http://www.okezone.com>. 31 Agustus 2014 (16:53).

Rahmania, P.N. dan Yuniar, I. C. 2012. Hubungan Antara Self-Esteem dengan Kecenderungan Body Dysmorphic Disorder Pada Remaja Putri. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, Vol. 1: 110-117.

Rizki, Muhamad. 2013. BPK: Total Kerugian Negara dari Hambalang Rp 463 M. <http://www.tempo.com>. 11 November 2014 (21:05)

Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rosenberg, M. 1965. *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Rotter, J. B. 1966. Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol. 80: 1-28.

Ruqoyah, S. 2010. Suap BPK Jabar, KPK Periksa 6 PNS Kota Bekasi. <http://www.okezone.com>. 13 Maret 2015 (17:10).

Safitri, E., Sukarti, dan Sulistyarini, Rr. I. 2005. Hubungan Antara Tingkat Neurotisme Dengan Stres Pada Guru Sekolah Menengah Pertama (*naskah publikasi*). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

Schunk, D. H. 1995. Self-Efficacy, Motivation, and Performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, Vol. 7:112-137.

Simanjuntak, Piter. 2008. "Pengaruh Time Budget Pressure dan Resiko Kesalahan Terhadap Penurunan Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP di Jakarta)" (*tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro.

Spector, P. E. 1988. Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal Occupational Psychology*, Vol. 61: 335-340.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suharyanti, Retno. 2003. "Pengaruh Self-Efficacy, Assertiveness, dan Self-Esteem Terhadap Keinginan Auditor Berpindah Kerja Dengan Mediasi Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja" (*tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro.

Trisnaningsih, S. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar, 26-28 Juli.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2006 Badan Pemeriksa Keuangan. 30 Oktober 2006. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 85. Jakarta.

Wright. A. 1980. Performance Appraisal of Staff Auditors. *The CPA Journal*, Vol. 50: 37-43.