

# Pengaruh *Core Self Evaluations* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau)

Agustiawan<sup>1</sup>, Ari Irawan<sup>2</sup>, dan Rama Gita Suci<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia

<sup>1</sup>[agustiawan@umri.ac.id](mailto:agustiawan@umri.ac.id), <sup>2</sup>[ariirawan.trx@gmail.com](mailto:ariirawan.trx@gmail.com), <sup>3</sup>[ramagita@umri.ac.id](mailto:ramagita@umri.ac.id)

## Abstract

*The purpose of this study is to examine the effect of core self evaluations and leadership styles on auditor performance. The population were auditors who worked in Indonesia Supreme Audit Institution, Riau Province branch, with as many as 64 auditors. This study is a population study, so the sample consisted of 64 auditors. The data used are primary data, which was done by using survey methods with questionnaire techniques. The data processing method used is multiple linear regression. Based on the results, it can be concluded that locus of control, emotional stability, self esteem, self efficacy and leadership style variables influence auditor performance*

**Keywords:** *Locus of control, emotional stability, self esteem, self efficacy, leadership style, and auditor performance.*

## 1. Pendahuluan

Kinerja auditor akan menjadi perhatian publik, sehingga apabila kinerja yang dihasilkan auditor baik, maka akan berdampak pada organisasi. Kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti *core self evaluation* dan gaya kepemimpinan. Hal yang terjadi beberapa tahun belakangan ini yang dilakukan oleh oknum, pegawai atau orang yang berkerja pada suatu organisasi melakukan tindakan kecurangan akan berdampak pada organisasi yang dinaungi. Seperti pemeriksaan selama semester I tahun 2018, BPK mengungkapkan 15.773 permasalahan senilai Rp11,55 triliun. Permasalahan tersebut meliputi kelemahan Sistem Pengendalian Intern (SPI), ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan senilai Rp10,06 triliun, serta permasalahan ketidakhematan, ketidakefisienan, dan ketidakefektifan senilai Rp1,49 triliun (Nasional.kontan.co.id, 2/10/2018). Bupati Garut Rudy Gunawan kepada wartawan di Garut berkata, BPK tahun 2018 mencatat ada kerugian negara Rp1,8 miliar dari temuan beberapa dinas, ada 30 proyek (Galamedianews.com, 10/6/2019).

Dari beberapa kasus tersebut membuat masyarakat menggantungkan harapan yang besar kepada kinerja auditor agar dapat mendeteksi ketidakwajaran yang terjadi di laporan keuangan pemerintah dan menyelamatkan keuangan negara.

Namun, kinerja auditor semakin menjadi sorotan ketika auditor BPK justru terseret kasus penyusutan. Diketahui, Sigit didakwa menerima suap berbentuk motor Harley Davidson seharga Rp 115 juta dari Setia Budi. Penerimaan tersebut guna mempengaruhi temuan BPK atas pelaksanaan pekerjaan di Jasa Marga cabang Purbaleunyi tahun anggaran 2015 dan 2016 (Merdeka.com, 1/3/2018). Kemudian kinerja auditor BPK kembali mendapat sorotan ketika rekomendasi BPK Provinsi Riau tidak ditemukan oleh Inspektorat Provinsi Riau. Kepala Inspektorat Provinsi Riau, Evandes Fajri mengatakan ada juga temuan yang tidak dapat ditindaklanjuti sebesar Rp10,1 juta atau 91 rekomendasi. Tak bisa ditindaklanjuti ini karena ada kesalahan rekomendasi atau perhitungan angka-angka BPK, tapi setelah kita cek tidak ada (Cakaplah.com, 31/01/2019). Dilihat dari kasus yang terjadi secara berurutan bahwa

perlu diteliti terkait kinerja auditor. Beberapa variabel yang memungkinkan keterkaitan dengan kinerja. Agustiawan (2018) mengungkapkan bahwa laporan kinerja pemerintah yang selama ini disampaikan oleh instansi pemerintah hanya sebatas formalitas untuk melaksanakan kewajiban kerja.

*Core self evaluations* merupakan salah satu model kepribadian individu yang menemukan keterkaitan terhadap kinerja atau prestasi kerja (Damayanti, dkk, 2015). Iqbal (2012) menyatakan bahwa *core self evaluations* terdiri dari empat sifat kepribadian yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy*. *Locus of control* merupakan tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Individu yang memiliki *locus of control* internal memandang bahwa segala peristiwa, kejadian, takdir dan nasib disebabkan karena kendali dirinya sendiri. Individu seperti ini mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi pada dirinya. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal memandang bahwa hidupnya dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan, nasib, atau orang lain. Individu seperti ini tidak mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi disekelilingnya.

*Emotional stability* merupakan sifat yang menunjukkan stabilitas emosional atau gangguan emosional (Wibowo, 2014). Individu dengan *emotional stability* tinggi cenderung bersifat tenang, percaya diri, dan aman. Sedangkan individu dengan *emotional stability* rendah cenderung gugup, depresi dan tidak aman. Individu dengan *emotional stability* tinggi dapat menjaga keseimbangan emosionalnya. Sedangkan individu dengan *emotional stability* rendah tidak dapat menjaga keseimbangan emosionalnya (Wibowo, 2014).

*Self esteem* merupakan bagian penting di dalam diri seseorang yang harus selalu dikembangkan dan dipertahankan. *Self esteem* dalam bahasa Indonesia disebut

juga dengan penghargaan diri. Individu dengan *self esteem* tinggi tidak mudah dipengaruhi orang lain, cenderung tetap melakukan tujuannya daripada gagal, dan berpikir lebih rasional. Sedangkan individu dengan *self esteem* rendah lebih rentan terhadap pengaruh eksternal, mencari persetujuan dari individu lain dan lebih mudah menyesuaikan diri dengan keyakinan dan perilaku individu yang mereka percaya Damayanti, dkk, (2015), Iqbal (2012).

*Self efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya dalam melaksanakan atau mencapai tujuan tertentu. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan mengetahui kelebihan dan kekurangannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi dapat menilai dan memberikan evaluasi terhadap dirinya sendiri. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuan, sehingga memberikan kinerja yang baik Damayanti, dkk, (2015), Iqbal (2012).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Peranan pemimpin bagi organisasi sangatlah penting karena tanpa kehadiran pemimpin suatu organisasi akan berjalan tanpa arah dan tujuan. Pemimpin memiliki tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap kinerja bawahannya, sehingga menjadi pemimpin tidaklah mudah Damayanti, dkk, (2015). Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang memiliki keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.

Hasil penelitian yang tidak konsisten seperti Penelitian Yoni (2017) menyatakan bahwa *emotional stability* berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Dewi, dkk (2015) menyatakan

bahwa *emotional stability* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Yoni (2017) menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Frinelya, dkk (2015) menyatakan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karena memiliki masa kerja yang rendah, dan belum memiliki pengalaman dibidang yang sama. Penelitian Yoni (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Gultom (2015) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Nuraini (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Saputro (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karena dalam mempengaruhi kinerja seseorang, harus ada motivasi kerja dari dalam diri dan motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin sehingga akan berdampak terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan keberagaman hasil penelitian sejenis maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Core Self Evaluations* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Core Self Evaluations* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor”.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Teori Perilaku (*Behavior Theories*)

Penelitian ini membahas mengenai teori perilaku yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh *core self evaluations* (CSE) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2015). Gaya

kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2015), sedangkan CSE merupakan salah satu model sifat kepribadian yang terdiri dari *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy* (Iqbal, 2012). Perilaku dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang (Feist dan Feist, 2014).

Dalam teori perilaku, memberikan hubungan antara sifat dengan perilaku. Sebagai reaksi dari teori sifat kepribadian yang dalam penelitian ini terdiri dari *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy*, teori perilaku atau *behavior theories* ini memberikan perspektif baru tentang kepemimpinan. Teori ini berfokus pada perilaku para pemimpin dari pada karakteristik mental, fisik dan sosial mereka. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dan perilaku tersebut dapat dipelajari atau dilatih.

### 2.2 *Core Self Evaluations* (CSE)

Iqbal (2012) menyatakan bahwa CSE merupakan ciri kepribadian yang meliputi evaluasi diri, kemampuan mereka, dan kontrol pada kemampuan mereka. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa *core self evaluations* merupakan tingkat dimana individu menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri, apakah mereka menganggap diri mereka cakap dan efektif, dan apakah mereka merasa memegang kendali atau tidak berdaya atas lingkungan mereka.

Iqbal (2012) menyatakan bahwa *core self evaluations* terdiri dari empat sifat kepribadian yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy*. *Core self evaluations* merupakan sebuah model kepribadian yang menemukan keterkaitan antara sifat kepribadian *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy*

dengan kinerja atau prestasi kerja (Damayanti, dkk, 2015).

### 2.3 Locus of Control

*Locus of control* merupakan salah satu konsep kepribadian individual dalam perilaku keorganisasian. Konsep mengenai *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial, menyatakan bahwa *locus of control* kepercayaan umum bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan nasibnya sendiri. Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa *locus of control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut Wibowo (2014) menyatakan bahwa *locus of control* adalah keyakinan umum orang terhadap jumlah kontrol yang mereka miliki terhadap kejadian kehidupan personal.

### 2.4 Emotional Stability

Menurut Robbins dan Judge (2015), *emotional stability* adalah sebuah dimensi kepribadian yang mengarakterisasi seseorang secara positif seperti tenang, percaya diri, dan aman atau secara negatif seperti gugup, depresi, dan tidak aman. Menurut Wibowo (2014) *emotional stability* atau *neuroticism* merupakan sifat yang menunjukkan stabilitas emosional atau gangguan emosi. Orang dengan *emotional stability* positif menunjukkan dimensi kepribadian yang cenderung bersifat tenang, santai, tidak ragu, percaya diri, dan merasa aman. Sedangkan mereka yang stabilitas emosionalnya negatif atau *neuroticism* cenderung gelisah, cemas, tertekan, bermusuhan dan merasa tidak aman. Individu dengan *emotional stability* tinggi adalah individu yang dapat menjaga keseimbangan emosionalnya. Individu dengan *emotional stability* rendah adalah individu yang tidak dapat menjaga keseimbangan emosionalnya.

### 2.5 Self Esteem

Istilah *self esteem* dalam bahasa Indonesia disebut dengan penghargaan

diri. *Self esteem* dikaitkan secara langsung pada pengharapan untuk sukses. *Self esteem* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Mahaputra, 2016). Wibowo (2014) menyatakan bahwa *self esteem* adalah suatu tingkatan dimana orang menyukai, menghargai, dan dipuaskan dengan dirinya. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa *self esteem* atau penghargaan diri merupakan tingkat menyukai atau tidak menyukai diri sendiri dan tingkat sampai mana individu menganggap diri mereka berharga atau tidak berharga sebagai seorang manusia.

### 2.6 Self Efficacy

*Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. Individu dengan kepribadian ini mampu menentukan sendiri tujuan yang ingin dicapai dalam suatu pekerjaan kemudian menentukan berapa banyak usaha dan kemampuan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Konsep *self efficacy* memasukkan tiga dimensi: besaran, kekuatan, dan generalitas. Besaran merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Kekuatan merujuk pada apakah keyakinan berkenaan dengan besarnya *self efficacy* kuat atau lemah. Generalitas menunjukkan seberapa luas situasi di mana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku (Gibson *et al*, 2012).

### 2.7 Gaya Kepemimpinan

Peranan pemimpin bagi organisasi sangatlah penting karena tanpa kehadiran pemimpin suatu organisasi akan berjalan tanpa arah dan tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin. Rivai (2015) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri

yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Thoha (2015) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

## 2.8 Pengembangan Hipotesis

### 2.8.1 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau

*Locus of control* terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Jika dilihat dari dua jenis *locus of control* tersebut, dapat dikatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal akan memiliki kinerja yang baik dan 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. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Anton (2018), Wijaya dan Yoni (2017), Mahaputra (2016), Damayanti, dkk (2015) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>:** Diduga *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau.

### 2.8.2 Pengaruh *Emotional Stability* terhadap Kinerja Auditor Badan BPK RI Perwakilan Provinsi Riau

Auditor dalam melaksanakan pekerjaan atau penugasannya akan menghadapi tekanan baik dari diri mereka sendiri maupun dari lingkungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan pemeriksaan. Auditor dengan *emotional stability* rendah tidak mampu melakukan pekerjaan dengan efektif jika dibandingkan dengan yang memiliki *emotional stability* tinggi. 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 kerjanya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Anton (2018), Yoni (2017), Damayanti, dkk (2015) yang menyatakan bahwa *emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub>:** Diduga *Emotional Stability* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau.

### 2.8.3 Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau

Semakin tinggi *self esteem* maka seseorang akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut, semakin auditor merasa dirinya mampu melaksanakan suatu pekerjaan serta berani mengambil resiko dalam pekerjaan, maka auditor cenderung akan memberikan kemampuan dan keahliannya semaksimal mungkin. Apabila kemampuan dan keahlian yang diberikan auditor semaksimal mungkin, maka akan secara langsung berdampak positif pada kerjanya. Hal ini diperkuat dengan penelitian Anton (2018), Yoni (2017),

Mahaputra (2016), Damayanti, dkk (2015) yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3:** Diduga *Self Esteem* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau.

**2.8.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau**

Wibowo (2014) menyebutkan bahwa *self efficacy* berkenaan pada keyakinan orang bahwa mereka dapat berhasil menyelesaikan tugas. Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi mempunyai sikap saya dapat melakukan sesuatu. Individu seperti ini yakin mempunyai energi/motivasi, sumber daya, memahami tindakan yang benar dan kompetensi/kemampuan dalam mengerjakan tugas. Auditor dengan kepribadian ini akan memiliki inisiatif yang tinggi dalam memecahkan suatu permasalahan. Hal tersebut menyebabkan auditor dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin. Apabila auditor dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal, maka hal ini akan secara langsung berkontribusi positif pada kinerjanya. Hal ini diperkuat dengan penelitian Anton (2018), Yoni (2017), Mahaputra (2016), Afifah, dkk dan Damayanti, dkk (2015) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

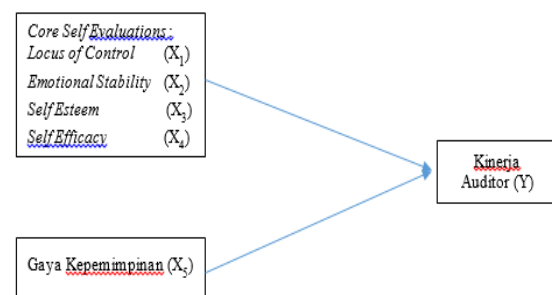
**H4:** Diduga *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau.

**2.8.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau**

Peranan pemimpin bagi organisasi sangatlah penting, karena tanpa kehadiran pemimpin suatu organisasi akan berjalan

tanpa arah dan tujuan. Pemimpin memiliki tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap kinerja bawahannya, sehingga menjadi pemimpin tidaklah mudah. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang memiliki keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Ada berbagai macam gaya kepemimpinan, seperti gaya kepemimpinan *consideration* dan *structure*. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki ciri dan gayanya masing-masing dalam menjalankan kepemimpinan. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja bawahannya, sehingga kinerja yang dihasilkan bawahannya akan semakin meningkat. Hal ini diperkuat dengan penelitian Arumsari dan Nuraini (2016), Trijayanti, dkk (2015) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H5:** Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau



Gambar 1. Model Penelitian

**3. Metode Penelitian**

**3.1 Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey . Penelitian ini dilakukan di Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Riau, yang

bertempat di Jl.Jendral Sudirman No. 721 Pekanbaru 28282, Provinsi Riau. Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Oktober 2019 sampai bulan Januari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah 64 auditor di Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Riau. Berdasarkan penentuan pengambilan sample yang dikemukakan Arikunto (2016), maka penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi kurang dari 100. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan responden sebanyak 64 auditor.

## 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 3.2.1 Kinerja Auditor

Menurut Sanjiwani dan Wisadha (2016) kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Pengukuran kinerja auditor dilakukan menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Damayanti, dkk (2015) yang terdiri dari 13 butir pernyataan yang berkaitan dengan kinerja auditor.

### 3.2.2 Locus of Control

*Locus of control* adalah mengenai anggapan seseorang mengenai suatu kegagalan atau keberhasilan atas pekerjaan yang mereka laksanakan (Perwati, dkk, 2016). *Locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal.

### 3.2.2 Emotional Stability

Menurut Wibowo (2014) *emotional stability* atau *neuroticism* merupakan sifat yang menunjukkan stabilitas emosional atau gangguan emosi. Orang dengan *emotional stability* positif menunjukkan dimensi kepribadian yang cenderung bersifat tenang, santai, tidak ragu, percaya

diri, dan merasa aman. Sedangkan mereka yang *emotional stability*-nya negatif atau *neuroticism* cenderung gelisah, cemas, tertekan, bermusuhan dan merasa tidak aman. Pengukuran mengenai *emotional stability* menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Damayanti, dkk (2015) yang terdiri dari 8 butir pernyataan yang berkaitan dengan keseimbangan emosional yang dimiliki oleh seorang individu.

### 3.2.3 Self Esteem

*Self esteem* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Mahaputra, 2016). Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan pada diri seseorang dan bagaimana cara orang lain memperlakukan orang yang bersangkutan (Indrawati, 2014). Pengukuran mengenai *self esteem* menggunakan kuesioner yang diadaptasi penelitian Damayanti, dkk (2015) yang terdiri dari 9 butir pernyataan yang berkaitan dengan penghargaan diri individu terhadap dirinya serta penerimaan terhadap diri sendiri.

### 3.2.4 Self Efficacy

*Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Maulina (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* merujuk pada keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu sehingga dapat membentuk suatu perilaku tertentu yang sesuai dengan harapan. Pengukuran mengenai *self efficacy* menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Damayanti, dkk (2015) yang terdiri dari 7 butir pernyataan yang berkaitan dengan kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

### 3.2.5 Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku

bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu, gaya kepemimpinan *consideration* dan gaya kepemimpinan *structure*. Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (2000) dan Marganingsih, dkk (2010), dengan menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Nuraini (2016) yang terdiri dari 6 butir pernyataan berupa tiga pernyataan gaya kepemimpinan *consideration* dan tiga pernyataan mengenai struktur gaya kepemimpinan.

**3.2.6 Metode Analisis**

Dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linear berganda agar mengetahui variabel independen mana yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari adanya hubungan antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen yang diformulakan dengan persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja auditor
- a : Konstanta persamaan regresi
- b1-b5 : Koefisien regresi
- X1 : *Locus of control*
- X2 : *Emotional stability*
- X3 : *Self esteem*
- X4 : *Self efficacy*
- X5 : Gaya kepemimpinan
- E :Error

**4. Hasil dan Pembahasan**

**4.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Pada tabel 4.1 menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 50, dari 50 responden ini kinerja auditor terkecil (*minimum*) adalah 45, dan kinerja auditor tertinggi (*maximum*) adalah 65. Rata-rata

(*mean*) kinerja auditor dari 50 responden sebesar 55,14 dengan tingkat sebaran data (*standard deviation*) sebesar 5,272. Pada tabel 4.1 di atas, menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 50, dari 50 responden ini *locus of control* terkecil (*minimum*) adalah 19, dan *locus of control* tertinggi (*maximum*) adalah 35. Rata-rata (*mean*) *locus of control* dari 50 responden sebesar 27,36 dengan tingkat sebaran data (*standard deviation*) sebesar 3,916.

**Tabel 4.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	N	M in	Max	Mean	Std. Deviation
Kinerja Auditor	50	45	65	55,14	5,272
<i>Locus of Control</i>	50	19	35	27,36	3,916
<i>Emotional Stability</i>	50	23	40	30,10	4,137
<i>Self Esteem</i>	50	27	45	35,76	4,168
<i>Self Efficacy</i>	50	21	35	27,98	2,889
Gaya Kepemimpinan	50	16	30	21,78	3,032
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Diolah, 2020

Pada tabel 4.1 di atas, menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 50, dari 50 responden ini *emotional stability* terkecil (*minimum*) adalah 23, dan *emotional stability* tertinggi (*maximum*) adalah 40. Rata-rata (*mean*) *emotional stability* dari 50 responden sebesar 30,10 dengan tingkat sebaran data (*standard deviation*) sebesar 4,137. Pada tabel 4.1 di atas, menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 50, dari 50 responden ini *self esteem* terkecil (*minimum*) adalah 27, dan *self esteem* tertinggi (*maximum*) adalah 45. Rata-rata (*mean*) *self esteem* dari 50 responden sebesar 35,76 dengan tingkat sebaran data (*standard deviation*) sebesar 4,168.

Pada tabel 4.1 di atas, menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 50, dari 50 responden ini *self efficacy* terkecil (*minimum*) adalah 21, dan *self efficacy* tertinggi (*maximum*) adalah 35. Rata-rata (*mean*) *self efficacy* dari 50 responden sebesar 27,98 dengan tingkat sebaran data



(*standard deviation*) sebesar 2,889. Pada tabel 4.1 di atas, menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 50, dari 50 responden ini Gaya Kepemimpinan terkecil (*minimum*) adalah 16, dan Gaya Kepemimpinan tertinggi (*maximum*) adalah 30. Rata-rata (*mean*) Gaya Kepemimpinan dari 50 responden sebesar 21,78 dengan tingkat sebaran data (*standard deviation*) sebesar 3,032.

**4.2 Uji Kualitas Data**

**4.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = N-2. Jika r hitung > r tabel, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung < r tabel, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini df = 50-2 = 48 dengan taraf signifikan 5% (0,05), sehingga didapat r tabel untuk df (48) / 0,05 = 0,279.

**4.2.2 Uji Reliabilitas**

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa uji reliabilitas pada masing-masing variabel. Karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan angket/kuesioner untuk variabel independen dan dependen adalah reliabel atau konsisten.

**Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Status
Kinerja Auditor (Y)	0,893	0,60	Reliabel
Locus of Control (X1)	0,817	0,60	Reliabel
Emotional Stability (X2)	0,891	0,60	Reliabel
Self Esteem (X3)	0,912	0,60	Reliabel
Self Efficacy (X4)	0,833	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

**4.3 Uji Hipotesis**

**4.3.1 Koefisien Determinasi**

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,668. Besarnya angka koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,668 atau sama dengan 66,8 %. Sedangkan sisanya (100% - 66,8 % = 33,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Karena nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,668 dan mendekati satu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

**Tabel 4.3. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 <sup>a</sup>	,702	,668	3,036

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Emotional Stability, Locus of Control, Self Esteem, Self Efficacy  
 b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data diolah, 2020

**4.3.2 Pengujian Hipotesis**

Tabel di bawah ini merupakan hasil uji parsial untuk penelitian ini. Berdasarkan tabel 4.4, akan dibahas hasil uji hipotesis secara parsial (t).

**Tabel 4.4. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,485	5,772		,084	,933
Locus of Control	,288	,117	,214	2,467	,018
Emotional Stability	,357	,129	,280	2,758	,008
Self Esteem	,414	,125	,327	3,323	,002
Self Efficacy	,512	,180	,281	2,838	,007
Gaya Kepemimpinan	,317	,144	,182	2,202	,033

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui variabel *locus of control* ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2,467, dan nilai signifikansi ( $sig$ ) sebesar 0,018. Karena nilai  $t$  hitung  $2,467 > t$  tabel 2,015 dan  $sig$ .  $0,018 < 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel *locus of control* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja auditor ( $Y$ ). Kemudian berdasarkan tabel 4.4, diketahui variabel *emotional stability* ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2,758, dan nilai signifikansi ( $sig$ ) sebesar 0,008. Karena nilai  $t$  hitung  $2,758 > t$  tabel 2,015 dan  $sig$ .  $0,008 < 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya variabel *emotional stability* ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja auditor ( $Y$ ).

Sedangkan untuk hipotesis ketiga, diketahui variabel *self esteem* ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 3,323, dan nilai signifikansi ( $sig$ ) sebesar 0,002. Karena nilai  $t$  hitung  $3,323 > t$  tabel 2,015 dan  $sig$ .  $0,002 < 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya variabel *self esteem* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja auditor ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 4.4, diketahui variabel *self efficacy* ( $X_4$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2,838, dan nilai signifikansi ( $sig$ ) sebesar 0,007. Karena nilai  $t$  hitung  $2,838 > t$  tabel 2,015 dan  $sig$ .  $0,007 < 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Artinya variabel *self efficacy* ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap kinerja auditor ( $Y$ ).

Untuk hipotesis kelima, diketahui variabel gaya kepemimpinan ( $X_5$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2,202, dan nilai signifikansi ( $sig$ ) sebesar 0,033. Karena nilai  $t$  hitung  $2,202 > t$  tabel 2,015 dan  $sig$ .  $0,033 < 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan ( $X_5$ ) berpengaruh terhadap kinerja auditor ( $Y$ ).

### 4.3.3 Pembahasan Penelitian

#### 4.3.3.1 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel *locus of control*  $0,018 <$  (lebih kecil) daripada standar nilai signifikan yaitu 0,05. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Dari hasil pengujian hipotesis bahwa *locus of control* yang baik dapat mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini dapat disimpulkan jika auditor memiliki *locus of control* yang baik yang dimiliki oleh auditor dan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan, dengan hal tersebut auditor mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi di sekelilingnya, ketika auditor mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi di sekelilingnya pada saat bekerja, maka akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja auditor.

#### 4.3.3.2 Pengaruh *Emotional Stability* Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga *emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel *emotional stability*  $0,008 <$  (lebih kecil) daripada standar nilai signifikan yaitu 0,05. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Ketika auditor memiliki sifat tenang/tidak mudah panik dan memiliki kemampuan mengendalikan stress yang baik maka auditor dapat mengendalikan stabilitas emosionalnya, ketika auditor dapat mengendalikan stabilitas emosionalnya, maka auditor dapat dengan mudah

menentukan solusi terbaik ketika terjadi permasalahan dalam bekerja, sehingga hal tersebut akan berkontribusi positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh auditor.

#### 4.3.3.3 Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel *self esteem*  $0,002 <$  (lebih kecil) daripada standar nilai signifikan yaitu  $0,05$ . Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Sikap yang dimiliki oleh auditor salah satunya adalah sikap menghormati dirinya sendiri, rasa hormat yang dimiliki oleh seorang auditor akan mendorong auditor untuk menunjukkan segala kemampuan yang dimilikinya, dan selalu ingin memberikan hal yang terbaik ketika melakukan sesuatu, sehingga perilaku tersebut dapat membantu auditor dalam upaya meningkatkan kinerja auditor.

#### 4.3.3.4 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis keempat ( $H_4$ ) yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel *self efficacy*  $0,007 <$  (lebih kecil) daripada standar nilai signifikan yaitu  $0,05$ . Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Kemampuan dan kemauan untuk berjuang dalam melaksanakan suatu tugas harus ada dalam menjalankan tugas auditnya. Apabila seorang auditor memiliki kemampuan yang berlandaskan kemauan yang kuat untuk melaksanakan sesuatu, auditor akan berusaha sebaik

mungkin untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang telah dimulainya, sehingga hal tersebut akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja auditor.

#### 4.3.3.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Hipotesis kelima ( $H_5$ ) yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel gaya kepemimpinan  $0,033 <$  (lebih kecil) daripada standar nilai signifikan yaitu  $0,05$ . Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau.

Pimpinan tidak lepas dari bawahan mala diperlukan hubungan yang baik (profesional) dan saling menghargai antara atasan dengan bawahan, atasan menghargai gagasan auditor dan staff lainnya dan atasan mampu berkomunikasi dengan auditor secara jelas dan efektif, dengan hal tersebut akan mendorong bawahan atau auditor untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, dimana hal tersebut akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja auditor.

## 5. Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, Saran, dan Implikasi Penelitian

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh *core self evaluations (locus of control, emotional stability, self esteem, self efficacy)* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan.

1. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi sifat kepribadian *locus of control* internal yang dimiliki oleh auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau, maka akan

semakin meningkatkan kinerja auditor pada instansi tersebut.

2. *Emotional stability* berpengaruh terhadap kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi sifat kepribadian *emotional stability* yang dimiliki oleh auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau, maka akan semakin meningkatkan kinerja auditor pada instansi.
3. *Self esteem* berpengaruh terhadap kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi sifat kepribadian *self esteem* yang dimiliki oleh auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau, maka akan semakin meningkatkan kinerja auditor pada instansi tersebut. Dari semua variabel yang diteliti, *self esteem* memberikan hasil signifikan yang mendekati atau lebih dekat dengan 0,05 dibandingkan dengan variabel lain, hal ini berarti *self esteem* menjadi tolak ukur yang paling penting dalam upaya meningkatkan kinerja auditor.
4. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi sifat kepribadian *self efficacy* yang dimiliki oleh auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau, maka akan semakin meningkatkan kinerja auditor pada instansi tersebut.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi sifat kepribadian gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau, maka akan semakin meningkatkan kinerja auditor pada instansi tersebut.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan, antara lain, metode

pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner sehingga dapat menyebabkan kemungkinan terjadinya perbedaan persepsi antara responden dan peneliti berkaitan dengan pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Penelitian ini hanya sebatas penelitian terhadap auditor yang berada di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan sifat kepribadian *core self evaluations* sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja auditor, sedangkan masih banyak lagi sifat kepribadian yang dapat mempengaruhi kinerja auditor.

## 5.3 Saran dan Implikasi Penelitian

Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan teknik wawancara atau *mix method* supaya hasil yang diperoleh akan semakin akurat. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan uji pre test dan pilot test sebelum penyebaran kuesioner. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti tentang kinerja auditor tidak hanya di BPK RI Perwakilan Provinsi Riau tetapi di BPK RI Perwakilan lainnya, seperti BPK RI Perwakilan Sumatera Barat, Sumatera Utara, Sumatera Selatan, dll, supaya hasilnya dapat dibandingkan dengan penelitian di BPK Perwakilan yang sudah diteliti. Selain itu Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan model sifat kepribadian lainnya selain model *core self evaluations*, seperti *Myers Briggs Type Indicator (MBTI)*, *Holland's RIASEC Model*, atau *The Big Five Personality*.

Implikasi penelitian ini selanjutnya adalah *core self evaluations (locus of control, emotional stability, self esteem, self efficacy)* dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Karena dengan sifat *core self evaluations*, gaya kepemimpinan dapat membantu auditor dalam meningkatkan kinerja auditor.

## Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Agustiawan, Agustiawan dan Abdul halim. 2019. *Accountability and Performance of the Public Sector Organization. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 373*. Atlantis Press
- Agustiawan, Agustiawan dan Abdul Halim. 2018. Dimensi-dimensi Akuntabilitas dan Kineja organisasi sektor Publik. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*. Vol. 8. No.1.
- Afifah, Ulfa, Ria Nelly Sari, Rita Anugerah, Dan Zuraidah Mohd Sanusi. 2015. *The Effect Of Role Conflict, Self Efficacy, Professional Ethical Sensitivity On Auditor Performance With Emotional Quotient As Moderating Variable. Procedia Economics And Finance*: 206-212.
- Anton. 2018. *Pengaruh Core Self Evaluations, Independensi, Struktur Audit, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Lingkungan Korwil Sumatera Bagian Tengah)*. Skripsi, Universitas Negeri Riau.
- Ardillah, Andi Syahriaeni. 2018. *Pengaruh Model Kepribadian Core Self Evaluation (CSE) Terhadap Auditor Performance Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arumsari, Adelia Lukyta, Dan I Ketut Budiarta. 2016. *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana
- Bandura, A. 1993. *Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. Educational Psychologist*, Vol. 28: 117-148.
- Budiman, Samudra Perwira. 2016. *Pengaruh Struktur Audit, Locus of Control, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Jurnal Akuntansi*, 4 (1): 1-24.
- Damayanti, N.N.S.,R., Wirakusuma, Made Gede., Wirama, Dewa Gede. 2015. *Pengaruh Sifat Kepribadian Model Core Self Evaluations Pada Kinerja Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Bali. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Universitas Udayana, Hal. 361-380.
- Dewi, I Gusti Ayu Agung Pradnya., I Made Sadha Suardikha., Dan I Gusti Ayu Nyoman Budiasih. 2015. *Pengaruh Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1): 19-27.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Feist & J, Feist, 2014. *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Frinelya, Rezi, Dandes Rifa, Dan Herawati. 2015. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Pada Karyawan Bagian Akuntansi*. E-Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta, Vol.6 No.1.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Catatan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., And Robert

- Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: Mcgraw-Hill.
- Gultom, Yansen. 2015. *Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Spesifik, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Tekun*, 6 (1): 36-53.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawati, Yeti. 2014. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat Rs Siloam Manado)*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*. Vol 2, No. 4.
- Iqbal, Y. 2012. *Impact Of Core Self Evaluations (Cse) On Job Satisfaction In Education Sector Of Pakistan*. *Journal Of Global Strategic Management*, Vol. 12: 132-139.
- Judge, A. T., Bono, E. J. (2001) *Relationship of core self-evaluation traits, self-esteem, generalized self-efficacy and job performance: A Meta- Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kartono Dan Kartini. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Luxmi, Dr. dan Kaur, S. 2012. *Effect of Personality on Organizational Role Stress: A Case Study of Working Woman in Ludhiana*. *International Journal of Physical and Social Sciences*, Vol. 2: 211-225.
- Mahaputra dan Adnyana (2016) . *Pengaruh Locus of Control, Self Esteem, Self Efficacy dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgement Pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. Skripsi.
- Marganingsih, Arywanti dan Dwi Martani. (2010). *Anteseden Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Audit Intern Pemerintah*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*
- Maulina, Iska. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh*. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8 (2): 97-118.
- Moorhead, Gregory Dan Ricky W.Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini, Listiya. 2016. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta Dan Solo)*. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Perwati, Ida Dan Sutapa. 2016. *Pengaruh Locus of Control Dan Perilaku Disfungsional Audit Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang*. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 5(2): 175-190.
- Purnomo, Ratno dan Lestari, Sri. 2010. *Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol 17, (2), 144-160, ISSN: 1412-3126.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Robbins, Stephen P, Dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J.B. (1966), “*Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*”, *Psychological Monographs*, Vol. 80, pp. 1-28.

- Rustiarini, N. W. 2013. *Sifat Kepribadian Dan Locus of Control Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja Dan Perilaku Disfungsional Audit. Simposium Nasional Akuntansi XVI*. Manado, 25-28 September.
- Sanjiwani, Desak Made Putri Dan I Gede Suparta Wisadha. 2016. *Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14 (2): 920-947.
- Saputro, Guntur Bayu, Dan Hotlan Siagian. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT Marifood*. *Jurnal Agora* Vol. 5, No. 3.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan Ke 18. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Trijayanti, Komang Alit, Nyoman Ari Surya Darmawan, Dan Gede Adi Yuniarta. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Provinsi Bali)*. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 3 No 1.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2006 Tentang Badan Pemeriksa Keuangan.
- Wibowo. 2014, *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers, Jakarta
- Wijaya, Fransiskus Dan Subagyo. 2017. *Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Online Insan Akuntan*, 2 (1): 1-16.
- Wood, R, & Bandura, A. 1989. *Social Cognitive Theory of Organizational Management*, *Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 3, pp: (361-384).
- Yoni. 2017. *Pengaruh Dimensi Core Self Evaluations Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor*. Skripsi, Universitas Lampung.
- <http://www.galamedianews.com>, diakses tanggal 30 Juli 2019 pukul 19.00
- <http://www.merdeka.com>, diakses tanggal 30 Juli 2019 pukul 19.05
- <http://www.nasional.kontan.co.id>, diakses tanggal 30 Juli 2019 pukul 19.07
- <http://www.cakaplah.com>, diakses tanggal 8 November 2019 pukul 23.30