

**PENGARUH DIMENSI *CORE SELF EVALUATIONS* DAN KEPUASAN  
KERJA PADA KINERJA AUDITOR**

*(Tesis)*

Oleh :  
**DWI PADMA YONI**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2017**

**PENGARUH DIMENSI *CORE SELF EVALUATIONS* DAN KEPUASAN  
KERJA PADA KINERJA AUDITOR**

Oleh

**DWI PADMA YONI**

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER MANAJEMEN**

pada

**Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2017**

## ABSTRAK

### PENGARUH DIMENSI *CORE SELF EVALUATIONS* DAN KEPUASAN KERJA PADA KINERJA AUDITOR

Oleh

**Dwi Padma Yoni**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi *Core Self Evaluations* serta kepuasan kerja pada kinerja auditor. Kinerja auditor BPK RI menjadi penting untuk diperhatikan mengingat peran BPK RI sebagai lembaga yang turut mewujudkan penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN). Kepribadian merupakan salah satu variabel yang dapat menjadi indikator penentu kinerja individu termasuk auditor. Salah satu jenis model kepribadian yang ada adalah *Core Self Evaluations* yang terdiri dari *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy*. Selain kepribadian diri, kepuasan kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja seseorang. Berbagai hasil penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh pada kinerja (Judge dan Bono, 2001; Erez dan Judge, 2001; Bono dan Judge, 2003; Tadisina, *et. al.* 2001; Cecilia, 2008 dan Wood, *et. al.* 2012).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 133 auditor yang dipilih berdasarkan metode *purposive sampling*. Auditor yang dipilih yaitu auditor yang bekerja di BPK Perwakilan Provinsi Lampung, Jawa Barat, DKI Jakarta, dan Kalimantan Timur, dan Nusa Tenggara Timur. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh adalah seluruh variabel yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor.

**Kata kunci:** Kinerja Auditor, *Core Self Evaluations*, Kepuasan Kerja, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI).

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF CORE SELF EVALUATIONS'DIMENSION AND JOB SATISFACTION ON AUDITOR PERFORMANCE**

*by*

**Dwi Padma Yoni**

*This research aimed to determine the effect of core self evaluation' dimension and job satisfaction on auditor performance. BPK RI's auditor performance becomes important to note considering the role of BPK RI as an institution that helped bring the State free from Corruption, Collusion and Nepotism (KKN). Personality is one of the variables that can determine an individual performance including for auditor. One kind of the model is Core Self Evaluations which is consist of locus of control, emotional stability, self esteem, and self efficacy. Besides the self personality, job satisfaction can also affect a person's performance. Various studies have previously shown that locus of control, emotional stability, self esteem, self efficacy and job satisfaction had an influence on performance (Judge and Bono, 2001; Erez and Judge, 2001; Bono and Judge, 2003; Tadisina, et, al. 2001; Cecilia, 2008 and Wood, et, al. 2012).*

*The data was collected using questionnaire. The amount of samples in this research were 133 auditors and selected by purposive sampling method. Selected auditors are auditors who work on BPK Representative Lampung Province, West Java Province, Special Capital Region of Jakarta, East Kalimantan Province, and East Nusa Tenggara Province. The analysis technique used is multiple linear regression. The result showed that locus of control, emotional stability, self esteem, self efficacy and job satisfaction had positive effect on auditor performance.*

**Keywords:** Auditor Performance, Core Self Evaluations, Job Satisfaction, The Audit Board of The Republic of Indonesia (BPK RI)

Judul Tesis : **PENGARUH DIMENSI CORE SELF EVALUATIONS DAN KEPUASAN KERJA PADA KINERJA AUDITOR**

Nama Mahasiswa : **DWI PADMA YONI**

No. Pokok Mahasiwa : **1521011049**

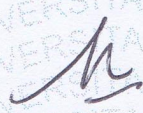
Konsentrasi : **MPKD**

Program Studi : **Magister Manajemen  
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung**



Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
**Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP 19620822 198703 2 002

  
**Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**  
NIP 19680708 200212 1 003

**Program Studi Magister Manajemen  
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung  
Ketua Program Studi,**

  
**Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.**  
NIP 19691128 200012 2 001

**MENGESAHKAN**

**1. Komisi Penguji:**

**1.1 Ketua Penguji (Pembimbing I) : Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**

**1.2 Penguji I : Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.**

**1.3 Penguji II : Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.**

**1.4 Sekretaris Penguji (Pembimbing II) : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

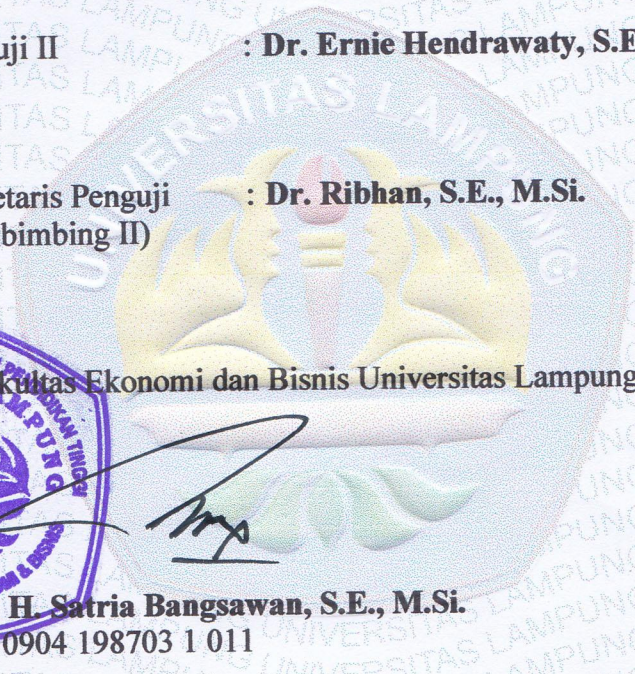
**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**

**Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011

**3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung**

**Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.**  
NIP 19530528 198103 1 002

**4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : 18 April 2017**



.....  
.....  
.....  
.....

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis dengan judul “**Pengaruh Dimensi *Core Self Evaluations* dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor**” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut dengan **plagiatisme**.
2. Hal intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya. Saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, April 2017



Pembuat Pernyataan

  
Dwi Padma Yoni

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Denpasar pada tanggal 10 Juni 1985. Anak kedua dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak I Gede Putu Wiadnya dan Ibu Luh Kade Putri. Penulis telah menikah dengan Laurensius Indro Prakoso dan telah dikaruniakan seorang putri bernama Caterina Dahayu Putri.

Penulis mengenyam pendidikan sekolah dasar di SD Saraswati Tabanan pada Tahun 1991 sampai dengan Tahun 1997, lalu melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Negeri I Tabanan sampai dengan Tahun 2000, setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Tabanan sampai dengan Tahun 2003. Selanjutnya, pada Tahun 2003 penulis melanjutkan pendidikan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Universitas Udayana Denpasar, dan berhasil menyelesaikan perkuliahan pada Tahun 2006.

Pada Tahun 2006 sampai dengan Tahun 2008, penulis bekerja sebagai pegawai pada *Commonwealth Bank*. Selanjutnya sejak Tahun 2008 sampai dengan sekarang, penulis bekerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Kemudian, pada Tahun 2015, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan S2 di Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Program Studi Magister Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Pemerintahan dan Keuangan Daerah.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Tesis dengan judul “**Pengaruh Dimensi *Core Self Evaluations* dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor**” merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung (Unila).

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila;
2. Ibu Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Pascasarjana Unila sekaligus Penguji I atas motivasi dan saran pada proses penyelesaian tesis ini;
3. Ibu Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I atas kesediaan waktu dan pemikirannya dalam memberikan bimbingan dan saran pada proses penyelesaian tesis ini;
4. Bapak Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A., selaku Penguji I dalam memberikan masukan dan saran yang membangun pada saat seminar dan ujian;
5. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II atas kesediaan waktu dan pemikirannya dalam memberikan bimbingan dan saran pada proses penyelesaian tesis ini;
6. Suamiku tercinta Laurensius Indro Prakoso, dan putriku Caterina Dahayu Putri atas yang senantiasa mendoakan dan memberikan motivasi;
7. Rekan-rekan mahasiswa Angkatan Tahun 2015 Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila; dan
8. Rekan-rekan kerja di Badan Pemeriksa Keuangan RI.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, namun sedikit harapan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, April 2017

Penulis,

**Dwi Padma Yoni**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	
ABSTRAK.....	
<i>ABSTRACT</i> .....	
HALAMAN PERSETUJUAN .....	
HALAMAN PENGESAHAN .....	
LEMBAR PERNYATAAN.....	
RIWAYAT HIDUP .....	
KATA PENGANTAR .....	
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
II. KAJIAN PUSTAKA DAN RUMUSAN HIPOTESIS.....	11
2.1 Teori Kepribadian.....	11
2.2 <i>Core Self Evaluations</i> .....	13
2.3 Kepuasan Kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ) .....	16
2.4 Kinerja Auditor.....	20

2.5 Pembahasan Hasil Penelitian Sebelumnya .....	22
2.6 Kerangka Berpikir .....	27
2.7 Konsep .....	30
2.8 Hipotesis .....	31
III. METODE PENELITIAN .....	36
3.1 Rancangan Penelitian.....	36
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
3.3 Penentuan Sumber Data.....	37
3.4 Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	38
3.5 Instrumen Penelitian .....	44
3.6 Prosedur Penelitian .....	47
3.7 Deskripsi Hasil Kuesioner .....	48
3.8 Analisis Data.....	48
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	51
4.1 Karakteristik Responden .....	51
4.1.1 Jumlah Responden.....	51
4.1.2 Jenis Kelamin .....	52
4.1.3 Umur.....	52
4.1.4 Pendidikan .....	53
4.1.5 Masa Kerja .....	53
4.2 Hasil Analisis Data .....	54
4.2.1 Hasil Uji Normalitas.....	54
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	55

4.3 Hasil Uji Hipotesis.....	61
4.4 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	63
4.5 Pembahasan .....	64
V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN.....	70
5.1 Simpulan.....	70
5.2 Saran dan Keterbatasan.....	71

Daftar Pustaka

Lampiran

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Penanganan TPK.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	41
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas .....	45
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.1 Rincian Responden Penelitian .....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	52
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 4.5 Lama Masa Kerja Responden .....	53
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif .....	55
Tabel 4.7 Skor dan Kriteria Berdasarkan Nilai Rata-Rata.....	56
Tabel 4.8. Nilai Rata-rata per Item Pernyataan $X_1$ .....	57
Tabel 4.9 Nilai Rata-rata per Item Pernyataan $X_2$ .....	58
Tabel 4.10 Nilai Rata-rata per Item Pernyataan $X_3$ .....	58
Tabel 4.11 Nilai Rata-rata per Item Pernyataan $X_4$ .....	59
Tabel 4.12 Nilai Rata-rata per Item Pernyataan $X_5$ .....	59
Tabel 4.13 Nilai Rata-rata per Item Pernyataan Y.....	60
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	64

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	29
Gambar 2.2 Konsep Penelitian .....	30

**DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Daftar Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu yang diukur melalui pengukuran tertentu (standar). Pengukuran tersebut berkaitan dengan kualitas, yaitu mutu kerja yang dihasilkan; kuantitas, yaitu jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu; dan ketepatan waktu, yaitu kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007). Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Fanani, *et. al*, 2008).

BPK RI sebagai auditor eksternal bertugas untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara secara bebas dan mandiri. Berdasarkan UU RI No.15 Tahun 2006, BPK RI memegang peranan penting dalam mewujudkan penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Tidak seperti apa yang diharapkan, fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak terdapat kasus terkait penyelenggaraan negara. Berdasarkan Data KPK, diketahui bahwa tingkat penanganan korupsi di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. KPK telah melakukan penanganan tindak pidana korupsi (TPK) dari tahun 2004 s.d. 31 Agustus 2016, yaitu penyelidikan 813 perkara, penyidikan 524 perkara, penuntutan 435 perkara, inkracht 361 perkara, dan eksekusi 386 perkara. Berikut rekapitulasinya:



Tabel 1.1. Penanganan TPK

Tahun	Penanganan TPK				
	Penyelidikan	Penyidikan	Penuntutan	Inkracht	Eksekusi
2004	23	2	2	0	0
2005	29	19	17	5	4
2006	36	27	23	17	13
2007	70	24	19	23	23
2008	70	47	35	23	24
2009	67	37	32	39	37
2010	54	40	32	34	36
2011	78	39	40	34	34
2012	77	48	36	28	32
2013	81	70	41	40	44
2014	80	56	50	40	48
2015	87	57	62	37	38
2016	61	58	46	41	53
<b>Jumlah</b>	<b>813</b>	<b>524</b>	<b>435</b>	<b>361</b>	<b>386</b>

Sumber: <http://www.acch.kpk.go.id>

Banyaknya kasus yang terjadi membuat kinerja auditor BPK dalam melaksanakan pemeriksaan audit semakin menjadi perhatian. Selanjutnya, berdasarkan data statistik penanganan TPK berdasarkan wilayah, diketahui bahwa tingkat penanganan korupsi di Lampung berada pada posisi ke empat di Indonesia ([www.acch.kpk.go.id](http://www.acch.kpk.go.id)). Salah satu contoh kasus TPK di Lampung yaitu penetapan salah satu bupati sebagai tersangka. Yang bersangkutan diduga menyuap sejumlah anggota DPRD terkait pengesahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran (TA) 2016 ([www.kpk.go.id](http://www.kpk.go.id)). Hal ini bertentangan dengan hasil audit BPK atas laporan keuangan daerah kabupaten tersebut yang memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) untuk tahun anggaran 2014 dan 2015. Seharusnya, BPK dapat mengidentifikasi adanya *fraud* dalam proses penetapan APBD di kabupaten tersebut. Adanya *fraud* dapat mempengaruhi pemberian opini atas laporan keuangan pemerintah daerah.

Selain itu, hasil audit BPK sudah mulai menuai kontroversi di masyarakat. Hasil pemeriksaan BPK yang baru-baru ini menuai kontroversi adalah kasus pengadaan lahan Sumber Waras di Jakarta yang mengindikasikan pelanggaran hukum. Namun, KPK menyatakan para penyidik tidak menemukan perbuatan melawan hukum dalam kasus itu ([www.bbc.com](http://www.bbc.com)). Kinerja auditor BPK semakin menjadi sorotan ketika dua auditor BPK Jawa Barat terseret kasus penyuaipan 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 guna mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) ketika auditor justru terlibat kasus penyuaipan ([www.okezone.com](http://www.okezone.com)). Hal ini menyebabkan penelitian mengenai kinerja auditor BPK, penting untuk dilakukan.

Kinerja auditor dapat ditentukan oleh faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor-faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan (Gibson, *et. al*, 2008).

Dewasa ini para praktisi maupun akademisi dalam bidang akuntansi semakin memfokuskan perhatiannya pada sifat kepribadian auditor, namun tidak diimbangi dengan peningkatan jumlah penelitian yang membahas hal tersebut, sehingga topik kepribadian ini menjadi penting dan menarik untuk diteliti secara

lebih mendalam (Rustiarini, 2013).

Kepribadian adalah pola sifat yang relatif permanen dan karakteristik unik yang memberikan konsistensi dan individualitas pada perilaku seseorang (Feist dan Feist, 2009:4). Kinerja yang ditunjukkan auditor tidak terlepas dari kepribadian auditor yang bersangkutan. Auditor dalam pelaksanaan tugas audit di lapangan, banyak menemukan kendala teknis maupun non teknis. Kendala teknis terkait pada kompetensi diri, dan kendala non teknis yang sering dijumpai saat pelaksanaan tugas. Kendala non teknis seperti misalnya kesulitan dalam pengumpulan data dan informasi, lokasi pemeriksaan yang jauh atau sulit dijangkau, kepercayaan diri dalam menghadapi pejabat pemerintah, dan *auditee* yang tidak kooperatif. Kendala tersebut nantinya dapat mempengaruhi pelaksanaan dan hasil audit. Disinilah kepribadian auditor sangat berperan.

Sifat kepribadian pada mulanya diteliti oleh Judge *et. al.*, (1997) dengan membuat formulasi awal mengenai *core self evaluations (CSE)* berdasarkan literatur untuk sifat yang memenuhi tiga kriteria yaitu *self evaluative*, *fundamentality*, dan *scoop*. Selanjutnya penelitian mengenai *core self evaluations* hanya difokuskan pada empat sifat kepribadian saja yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy*. *Core self evaluations* merupakan salah satu model kepribadian individu yang berpengaruh terhadap motivasi, dan kinerja seseorang. Belum banyak penelitian yang mengangkat mengenai model evaluasi diri ini. 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 keyakinan yang lebih

tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. 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* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966). *Locus of control* memiliki peranan penting dalam motivasi. *Locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda (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 *et. al*, 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 dan Hagen, 1979 dalam Chaturvedi dan Chander, 2010). Karakteristik tersebut akan berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Judge dan Bono (2001) yang menemukan bahwa *emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja.

*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.

*Self efficacy* juga berperan penting pada kinerja auditor. 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. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. 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). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Schunk (1995) yang menemukan bahwa *self efficacy* dan motivasi berpengaruh pada kinerja auditor.

Selain kepribadian diri, kepuasan kerja (*job satisfaction*) juga dapat berpengaruh pada kinerja seseorang. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008: 226), dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Gathungu *et al*, (2013), kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam situasi kerja dan telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja serta peningkatan komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan isu yang berkembang di kalangan auditor BPK, terdapat keluhan-keluhan yang mengindikasikan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Seperti misalnya, kesulitan pengembangan karir, prasarana pendukung tugas belum memadai, dan belum ada penghargaan khusus bagi pegawai yang berprestasi.

Penelitian ini mengadaptasi penelitian Iqbal (2012) yang meneliti mengenai pengaruh sifat kepribadian model *core self evaluations* yang terdiri atas empat sifat kepribadian yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah: (1) penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen berupa kepuasan kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja dan menambahkan variabel independen berupa kepuasan kerja, (2) penelitian sebelumnya dilakukan pada bidang pendidikan sedangkan penelitian ini dilakukan pada bidang *auditing*, (3) penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis data *Structure Equation Modelling* (SEM) sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Selain itu, penelitian ini mengadaptasi penelitian Wiriani (2011) yang meneliti mengenai efek moderasi *locus of control* pada hubungan

pelatihan dan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah : (1) penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen berupa pelatihan dan *locus of control* sebagai variabel moderasi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan *locus of control* sebagai salah satu variabel independen, (2) penelitian sebelumnya dilakukan pada bidang perbankan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada bidang *auditing*, (3) penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis deskriptif dan varian univariat ANOVA sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik analisis regresi linear berganda dipilih karena penelitian ini meneliti pengaruh variabel terikat terhadap lebih dari satu variabel bebas. Teknik ini juga dapat digunakan untuk menduga besar arah dan derajat keeratan antara satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas (Suliyanto, 2011:53-54).

Responden pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di BPK Perwakilan Provinsi Lampung, Jawa Barat, DKI Jakarta, dan Kalimantan Timur, dan Nusa Tenggara Timur. Responden tersebut mewakili BPK RI di wilayah Indonesia bagian timur, tengah, barat dan ibukota negara.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI?
2. Apakah *emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI?
3. Apakah *self esteem* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari sifat kepribadian yang terdapat dalam model *Core Self Evaluations* dan kepuasan kerja pada kinerja auditor BPK RI. Secara lebih spesifik tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* pada kinerja auditor BPK RI;
2. Untuk mengetahui pengaruh *emotional stability* pada kinerja auditor BPK RI;
3. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* pada kinerja auditor BPK RI;
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* pada kinerja auditor BPK RI; dan
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pada kinerja auditor BPK RI.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan memperluas wawasan dan pengetahuan para pembaca mengenai pengaruh sifat kepribadian dalam model *Core Self Evaluations* dan kepuasan kerja pada kinerja auditor. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan jawaban baik mendukung ataupun tidak mendukung teori.

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan pertimbangan bagi pihak BPK Perwakilan Provinsi Lampung mengenai kinerja auditornya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memahami sifat-sifat kepribadian auditor yang akan membantu BPK RI dalam proses seleksi auditor, penyesuaian bidang



pekerjaan tiap individu, pemberian pendidikan dan pelatihan serta memandu keputusan pengembangan karir auditor.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN RUMUSAN HIPOTESIS

#### 2.1 Teori Kepribadian

Teori kepribadian menyatakan bahwa perilaku dapat diprediksikan dengan memahami tiga komponen utama kepribadian, yaitu *basic tendencies*, adaptasi karakteristik, dan *self concept*, serta tiga komponen pendukungnya, yaitu dasar-dasar biologis, *objective biography*, dan pengaruh eksternal. Teori ini menunjukkan bahwa perilaku dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang (Feist dan Feist, 2009:430).

Penelitian ini membahas mengenai teori kepribadian yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh *Core Self Evaluations* (CSE) pada kinerja auditor. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309), sedangkan CSE merupakan salah satu model sifat kepribadian yang terdiri dari *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy* (Iqbal, 2012). Perilaku seseorang akan dipengaruhi oleh sifat kepribadiannya, dan kinerja yang diposisikan sebagai perilaku akan dipengaruhi oleh sifat kepribadian (Gibson, *et. al*, 2008). Sifat kepribadian seseorang menentukan cara individu tersebut dalam bersikap. Pada penelitian ini, apabila seorang individu memiliki sifat kepribadian dengan CSE yang tinggi, maka individu tersebut akan memiliki pola pikir yang positif serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan suatu aktivitas. Hal tersebut tentu salah satunya akan berpengaruh positif pada pembentukan perilakunya dalam bekerja.

Feist dan Feist (2009:424) menyatakan terdapat beberapa komponen utama dan pendukung kepribadian yaitu sebagai berikut:

1. *Basic tendencies*

*Basic tendencies* merupakan bahan baku dari kepribadian. *Basic tendencies* dapat diperoleh karena diwariskan atau dari suatu pengalaman yang dapat menentukan potensi individu. *Basic tendencies* atau kecenderungan-kecenderungan dasar tidak hanya meliputi tingkah laku tetapi juga kesehatan fisik, penampilan, jenis kelamin, orientasi seksual, inteligensi, dan bakat seni.

2. Adaptasi karakteristik

Adaptasi karakteristik merupakan struktur kepribadian yang disebabkan oleh adaptasi seseorang dengan lingkungannya. Adaptasi karakteristik meliputi peran-peran seseorang dalam kehidupan sosial, minat, keahlian, aktivitas, kebiasaan, dan kepercayaan. Perbedaan mendasar antara *basic tendencies* dan adaptasi karakteristik terletak pada fleksibilitasnya. *Basic tendencies* cenderung stabil sedangkan adaptasi karakteristik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti kebiasaan maupun hubungan yang dihasilkan dari interaksi individu dengan lingkungannya.

3. *Self concept*

*Self concept* terdiri atas pengetahuan, pengamatan, kepercayaan, dan evaluasi pada diri sendiri dengan melihat berbagai peristiwa masa lalu atau sejarah kehidupan hingga memperoleh identitas yang memberi arahan untuk tujuan dan keselarasan dalam kehidupan.

## **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. Individu dengan CSE tinggi akan merasa percaya diri dan berpikir positif dari diri mereka sendiri sedangkan orang-orang dengan evaluasi diri yang rendah akan kurang percaya diri. Model ini terdiri dari empat sifat kepribadian yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy*. Judge dan Bono (2003) menyatakan bahwa CSE mampu mempengaruhi penilaian orang tentang diri mereka sendiri, dunia dan orang lain, dan melakukannya secara sadar. Individu dengan CSE tinggi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Individu dengan evaluasi diri positif akan lebih efektif dalam mengatasi hambatan, dengan menggunakan strategi pemecahan masalah yang lebih baik. Selain itu, mereka akan lebih efektif dalam posisi yang membutuhkan hubungan interpersonal yang positif atau toleransi pada stres.

### **2.2.1 Locus of Control**

*Locus of control* merupakan salah satu konsep kepribadian individual dalam perilaku keorganisasian. Konsep dasar *locus of control* diambil dari teori pembelajaran sosial (*learning social*) (Rotter, 1966). *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. *Locus of control* individu memainkan peran penting di tempat kerja. Telah ditemukan bahwa *locus of control* terkait dengan berbagai hasil pekerjaan penting termasuk kepuasan kerja dan prestasi kerja (Judge dan Bono 2001). Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena

kendali dirinya sendiri disebut dengan *locus of control* internal. Sedangkan individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan *locus of control* eksternal (Robbins, 2001). Seseorang yang memiliki kecenderungan *locus of control* internal memandang bahwa segala sesuatu yang dialaminya, baik yang berbentuk peristiwa, kejadian, nasib atau takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri. Hal ini berarti seseorang tersebut mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi pada dirinya. Berbeda dengan orang yang cenderung *locus of control* eksternal, bahwa yang bersangkutan beranggapan segala peristiwa, kejadian, takdir dan nasib disebabkan karena kendali dari faktor eksternal. Yang bersangkutan tidak mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi disekelilingnya.

### **2.2.2 Emotional Stability**

Individu dengan *emotional stability* tinggi adalah individu yang dapat menjaga keseimbangan emosionalnya. Individu dengan emosi yang stabil memiliki kepribadian antara lain dapat mengatasi stres dengan baik, tidak mudah kecewa, tenang dalam situasi menegangkan, dan tidak mudah tertekan (Purnomo dan Lestari, 2010). Tingkat *emotional stability* yang rendah akan sering merasa tertekan, penuh ketegangan dan kekhawatiran, mudah murung dan sedih, serta mudah gelisah (Luxmi dan Kaur, 2012).

Auditor dengan *emotional stability* rendah tidak mampu melakukan pekerjaan dengan efektif jika dibandingkan dengan yang memiliki *emotional stability* tinggi. Individu dengan *emotional stability* tinggi cenderung lebih mampu bertahan dalam pekerjaan yang memiliki tekanan kerja tinggi. Hal ini bertolak

belakang dengan individu yang memiliki *emotional stability* rendah, karena mereka cenderung untuk memperlihatkan sikap yang negatif ketika mendapatkan suatu penugasan dalam pekerjaan (Jaffar *et al*, 2011). Oyler (2007) berpendapat bahwa individu dengan *emotional stability* rendah akan berpengaruh negatif pada kinerja dan kepuasan kerja seseorang.

### **2.2.3 Self Esteem**

Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan pada diri seseorang dan bagaimana cara orang lain memperlakukan orang yang bersangkutan (Indrawati, 2014). *Self esteem* memiliki ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan dengan *self efficacy*. Robbins (2001:58-59) menyatakan *self esteem* atau penghargaan diri merupakan derajat sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai dirinya. Baumeister *et. al*, (2003) berpendapat bahwa individu dengan *self esteem* tinggi adalah individu yang memiliki sifat atraktif, mampu membangun hubungan yang baik, serta mampu memberikan kesan baik tentang dirinya kepada orang lain. Individu dengan kepribadian ini juga memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam dalam suatu kelompok. *Self esteem* dikaitkan secara langsung pada pengharapan untuk sukses. Individu dengan *self esteem* tinggi akan mengambil lebih banyak resiko dalam seleksi pekerjaan dan lebih besar kemungkinannya untuk memilih pekerjaan-pekerjaan yang tidak konvensional daripada individu dengan *self esteem* rendah. Individu dengan *self esteem* rendah akan lebih rawan terhadap pengaruh luar. Perilaku individu tersebut akan cenderung menyesuaikan pada keyakinan dan perilaku dari orang-orang yang mereka hormati. Individu dengan *self esteem* rendah dalam manajerial cenderung untuk mempedulikan usaha yang dapat menyenangkan orang lain.

#### **2.2.4 Self Efficacy**

Bandura (1993) berpendapat bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. 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. Wood dan Bandura (1989) juga menyatakan bahwa *self efficacy* mengarah pada keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi tersebut. Terdapat tiga aspek dari definisi tersebut. Pertama, *self efficacy* merupakan ringkasan atau penilaian yang komprehensif atas persepsi kemampuan untuk melakukan tugas tertentu. Kedua, *self efficacy* adalah konstruk yang dinamis, ketika ada informasi dan pengalaman baru maka anggapan pada kemampuan yang dimiliki juga akan seketika berubah. Ketiga, *self efficacy* menggambarkan proses yang lebih kompleks dan membangkitkan suatu hal yang berkaitan dengan pembentukan dan pengaturan kinerja yang adaptif pada kesesuaian situasi yang berubah.

### **2.3 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

#### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Robbins (2001:103) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya sehingga

lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan Robbins (2006). Para peneliti yang memiliki nilai humanis yang kuat berpendapat bahwa kepuasan adalah tujuan resmi organisasi. Kepuasan tidak hanya secara negatif terkait dengan absen dan pengunduran diri, namun menurut mereka, organisasi dibebani tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik memberikan penghargaan pada karyawan.

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori motivator *Hygiene* yang dikembangkan oleh Herzberg (1966) dalam Teck Hong dan Wahed (2011). Teori motivator *Hygiene* sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Untuk mendatangkan kepuasan kerja, dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya dapat mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya.

Noe *et. al*, (2011) mendefinisikan variabel ini sebagai perasaan senang sebagai akibat persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja penting bagi orang itu. Definisi ini merefleksikan tiga aspek penting, yaitu :

1. Kepuasan kerja merupakan fungsi nilai yang didefinisikan sebagai apa yang ingin diperoleh seseorang baik sadar maupun tidak sadar;
2. Beragam karyawan memiliki pandangan yang juga berbeda-beda menyangkut nilai-nilai yang dirasa penting dan sangat berpengaruh terhadap penentuan sifat dan derajat kepuasan mereka;



3. Persepsi individu dapat saja bukan merupakan refleksi yang sepenuhnya akurat terhadap realitas, dan beragam orang dapat memandang situasi yang sama secara berbeda-beda.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:856) pengertian kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu dimana mereka merasa mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Antoncic dan Antoncic (2011) mencatat beberapa riset terdahulu tentang sumber-sumber kepuasan, yaitu :

1. Kepuasan umum yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk didalamnya kondisi kerja, jam kerja, dan reputasi instansi pemerintahan.
2. Hubungan karyawan, terdiri dari hubungan antar karyawan dan juga wawancara personal tahunan dengan karyawan.
3. Remunerasi, benefits, dan budaya organisasi, unsur-unsur ini termasuk gaji, remunerasi dalam bentuk benefit dan pujian, promosi, pendidikan, sifat permanen pekerjaan, dan iklim dan budaya organisasi.
4. Loyalitas karyawan.

Selanjutnya, pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan analisis faktor eksplorasi dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dengan empat faktor yang dikonfirmasi oleh Fields (2002) dalam Martins dan Proenca (2012). Keempat sub-skala tersebut diantaranya:

- a) Kepuasan intrinsik adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal;

- b) Kepuasan ekstrinsik adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal;
- c) Pengakuan merupakan salah satu unsur untuk meningkatkan kinerja karyawan;
- d) Otoritas atau utilitas sosial jumlah dari kesenangan atau kepuasan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas.

### **2.3.2 Konsekuensi Ketidakpuasan Kerja**

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis yang sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Respon-respon tersebut didefinisikan sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2008: 111-112):

1. Keluar (*Exit*) : perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk untuk mencari posisi baru, dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*Voice*) : secara aktif dan variabelfif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat pekerja.
3. Kesetiaan (*Loyalty*) : secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*Neglect*) : secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran dan keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

### 2.3.3 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya berdasarkan Greenberg dan Baron (2003:159) :

1. *Make Jobs Fun* : Orang akan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka nikmati daripada yang membosankan. Walaupun beberapa pekerjaan memang bersifat membosankan, tetap ada beberapa cara untuk menyuntikkan beberapa level ke dalam setiap pekerjaan. Teknik-teknik kreatif yang telah diterapkan misalnya memindahkan bunga dari meja satu orang ke yang lainnya setiap setengah jam dan mengambil gambar lucu orang lain ketika sedang bekerja lalu memasukkannya ke papan buletin.
2. *Pay People Fairly* : Ketika orang merasa bahwa mereka dibayar atau diberi imbalan secara adil, maka kepuasan kerja mereka cenderung akan meningkat.
3. *Match People to Jobs That Fit Their Interests* : Semakin orang merasa bahwa mereka mampu memenuhi kesenangan atau minat mereka saat bekerja, semakin mereka akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan tersebut.
4. *Avoid Boring Repetitive Jobs* : Orang jauh lebih merasa puas terhadap pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mencapai keberhasilan dengan memiliki kontrol secara bebas tentang bagaimana mereka melakukan tugas-tugas mereka.

### 2.4 Kinerja Auditor

Hunter dan Hunter (1984) dalam Cook (2008) berpendapat bahwa kinerja individu merupakan hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi. Penilaian terhadap kinerja dilihat dari bagaimana upaya seseorang untuk mengelola tugas dan keinginannya untuk maju di tempatnya bekerja. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik.

Menurut Gibson, *et. al*, (2008), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut.

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dengan memperhatikan kualitas, yaitu mutu kerja yang dihasilkan; kuantitas, yaitu jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu; dan ketepatan waktu, yaitu kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Secara lebih spesifik, Wright (1980) menyatakan bahwa terdapat empat aspek untuk mengukur kinerja auditor, yaitu kemampuan teknis dan analisis, kemampuan interpersonal, kemampuan berkomunikasi, dan karakteristik profesional.

Terdapat beberapa karakteristik yang menunjukkan bahwa seorang individu memiliki kinerja yang tinggi, yaitu sebagai berikut (Mink, 1993:76).

1. Berorientasi pada prestasi

Individu dengan kinerja tinggi memiliki keinginan kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

2. Percaya diri

Individu dengan kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3. Pengendalian diri

Individu dengan kinerja tinggi memiliki rasa disiplin diri yang sangat tinggi.

4. Kompetensi

Individu dengan kinerja tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi dalam daerah pilihan mereka.

## 2.5 Pembahasan Hasil Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai kinerja auditor, dimensi sifat kepribadian *Core Self Evaluations* dan kepuasan kerja.

**Tabel. 2.1. Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Barrick_Mount (1991)	<i>The Big Five Personality Dimensions and Job Performance</i>	Variabel dependen yang digunakan adalah <i>Job Performance</i> Variabel independen yang digunakan adalah <i>Extraversion, Emotional Stability, Agreeableness, Conscientiousness, and Openness to Experience.</i>	Metode <i>Metanalysis</i>	Lima unsur dalam <i>The Big Five Personality</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Job Performance</i> , diantaranya <i>Extraversion</i> dan <i>Agreeableness</i> merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh terbesar terhadap <i>Job Performance</i> .

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
2.	Fisher (1995)	<i>Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance</i>	Variabel dependen yang digunakan adalah <i>job satisfaction</i> dan <i>job performance</i> . Variabel independen yang digunakan adalah <i>role stress</i> Variabel moderasi yang digunakan adalah <i>the Type A behavior pattern</i> .	<i>Moderated Regression</i>	<i>Role ambiguity</i> dan <i>role conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>external auditor job performance</i> . <i>Role ambiguity</i> dan <i>role conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>external auditor job satisfaction</i> . <i>Type A personality</i> tidak mampu memperkuat hubungan negatif antara <i>role ambiguity</i> dan <i>auditor job performance</i> . <i>Type A personality</i> tidak mampu memperkuat hubungan negatif antara <i>role conflict</i> dan <i>auditor job performance</i> . <i>Type A personality</i> tidak mampu memperkuat hubungan negatif antara <i>role ambiguity</i> dan <i>auditor job satisfaction</i> . <i>Type A personality</i> tidak mampu memperkuat hubungan negatif antara <i>role conflict</i> dan <i>auditor job satisfaction</i> .
3.	Schunk (1995)	<i>Self Efficacy, Motivation, and Performance</i>	Variabel dependen yang digunakan adalah <i>motivation and performance in cognitive and sport domains</i> Variabel Independen yang digunakan adalah <i>self efficacy</i> .	<i>Correlation and Regression Analysis</i>	<i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap motivasi; <i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>performance</i> .

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
4.	Judge <i>et. al</i> , (1997)	<i>The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach</i>	<p>Variabel dependen dalam penelitian ini adalah <i>job satisfaction</i>.</p> <p>Variabel independen penelitian ini adalah <i>traits, source traits, dispositional trait, self esteem, self efficacy, neuroticism, core evaluations of the world, core evaluations of other, internal locus of control, affective disposition, dan dysfunctional thinking processes</i>.</p> <p>Variabel intervening dalam penelitian ini adalah <i>situationally specific value, percept, dan importance judgments</i>.</p>	Metode <i>Meta-Analysis</i>	Keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> . <i>Situationally specific value, percept, dan importance judgments</i> mampu memediasi hubungan antara <i>core evaluations</i> dan <i>job satisfaction</i> .
5.	Bono dan Judge (2003)	<i>Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and its Role in Job Satisfaction and Job Performance</i>	<p>Variabel dependen yang digunakan adalah <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Job Performance</i></p> <p>Variabel independen yang digunakan adalah <i>Core Self Evaluations</i> yaitu <i>self esteem, locus of control, emotional stability, self efficacy</i>.</p>	Metode <i>Meta-Analysis</i>	<i>Core self evaluations strongly related to job satisfaction</i> <i>core self evaluations strongly related to job performance</i>

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
6.	Chen dan Silverthorne (2008)	<i>The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan</i>	Variabel dependen yang digunakan adalah <i>job stress, job performance</i> dan <i>job satisfaction</i> .	Metode <i>Scheffe Post Hoc Tests</i> .	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> . <i>Locus of Control</i> berpegaruh positif terhadap <i>job performance</i> . <i>Locus of Control</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job stress</i> .
7.	Pushpakumari (2008)	<i>The Impact of Job Satisfaction on Job Performance</i>	Variabel dependen yang digunakan adalah <i>job performance</i> . Variabel independen yang digunakan adalah <i>job satisfaction</i> .	Analisis Regresi Linear Berganda	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i> .
8.	Cecilia (2008)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel pemediasi.	Kepuasan kerja, <i>self efficacy, self esteem, kinerja</i>	<i>Path Analysis</i>	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel intervening.
9.	Iskandar dan Sanusi (2011)	<i>Assessing The Effects of Self Efficacy and Task Complexity on Internal Control Audit Judgment</i>	Variabel dependen yang digunakan adalah <i>Internal control audit judgement</i> . Variabel independen yang digunakan adalah <i>self efficacy</i> dan <i>task complexity</i> .	Analisis Regresi Hirarki	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>audit judgement performance</i> . <i>Tax complexity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>audit judgement performance</i> . <i>Tax complexity</i> mampu memoderasi hubungan antara <i>self efficacy</i> dan <i>audit judgement performance</i> .



No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
10.	Wiriani (2011)	Efek Moderasi <i>Locus of Control</i> pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung	Variabel dependen <i>kinerja</i> dan variabel independen adalah pelatihan, serta variabel moderasi yaitu <i>locus of control</i>	analisis deskriptif dan varian univariat ANOVA.	pengaruh utama level pelatihan terhadap kinerja signifikan, pengaruh utama <i>level locus of control</i> terhadap kinerja signifikan, dan efek interaksi atau <i>joint effect</i> antara pelatihan dengan <i>locus of control</i> terhadap kinerja signifikan.
11.	Maulana, <i>et. al.</i> , (2012)	Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Auditor	Variabel dependen yang digunakan adalah Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan <i>Locus of Control</i> Variabel independen yang digunakan adalah kinerja auditor .	Analisis Regresi Linear Berganda	Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Struktur audit, ketidakjelasan peran, dan <i>locus of control</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
12.	Iqbal (2012)	<i>Impact of Core Self Evaluation (CSE) on Job Satisfaction in Education Sector of Pakistan</i>	Variabel dependen yang digunakan adalah <i>job satisfaction</i> . Variabel independen yang digunakan adalah CSE.	<i>Structure Equation Modelling</i>	<i>Self esteem, self efficacy, locus of control</i> , serta <i>emotional stability</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>

## 2.6 Kerangka Berpikir

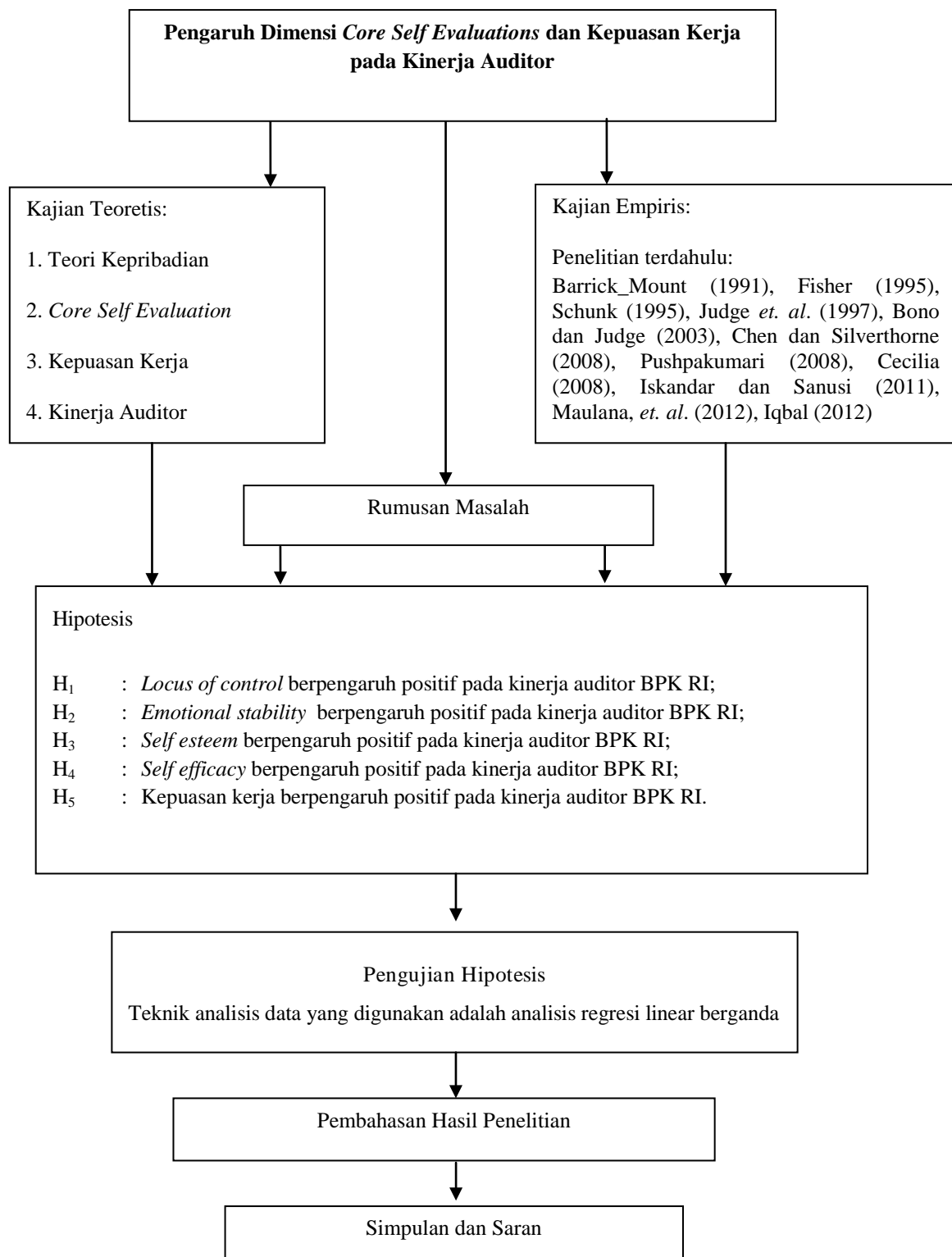
Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor merupakan suatu hal penting yang kerap diperhatikan oleh pihak-pihak yang menggunakan jasanya.

*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 (Judge dan Bono 2001). *Self esteem* dan *self efficacy* merupakan dua hal penting yang berpengaruh terhadap motivasi, sikap, pembelajaran, dan kinerja individu (Chen, *et. al*, 2004).

Kepuasan kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja seseorang. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 226), dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Gathungu, *et. al*, (2013), kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam situasi kerja dan telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja serta peningkatan komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti, kemudian membangun hipotesis berdasarkan teori yang melandasi dan penelitian sebelumnya. Setelah itu akan dilakukan pengujian

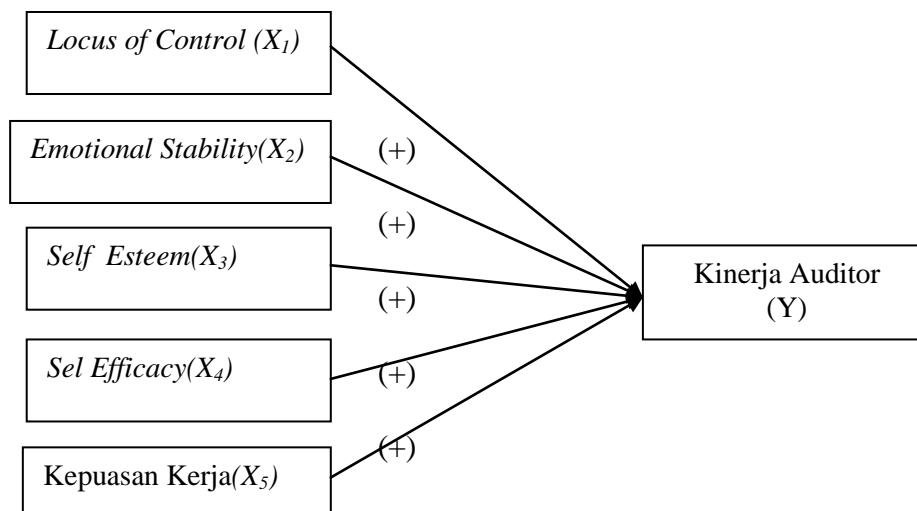
hipotesis terhadap data-data yang telah dikumpulkan dengan teknik analisis regresi linear berganda. Simpulan dibuat berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh, yang kemudian akan menemukan keterbatasan dan saran yang bisa digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah gambar kerangka konseptual:



**Gambar 2.1** Kerangka Berpikir

## 2.7 Konsep

Feist dan Feist (2009:430) dalam teori kepribadian berpendapat bahwa suatu perilaku dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang. Kinerja pada penelitian ini diposisikan sebagai perilaku dan *core self evaluations* sebagai sifat kepribadian. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan yang diukur berdasarkan standar audit yang berlaku, dimana apabila dalam melaksanakan pemeriksaan auditor telah memenuhi standar audit yang berlaku maka akan menghasilkan kinerja yang baik (Gautama dan Arfan, 2010). *Core self evaluations* merupakan salah satu model sifat kepribadian dengan dimensi yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy* (Iqbal, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah dimensi *core self evaluations* dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja auditor. Berikut adalah kerangka konsep penelitian ini:



Sumber: (Gibson, et.al., 2008).

**Gambar 2.2** Konsep Penelitian

## 2.8 Hipotesis

### 2.8.1 Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Auditor BPK RI

Locus of control adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 2001:56). Locus of control 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. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih tinggi. Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menezes (2008) yang menemukan bahwa locus of control internal berpengaruh positif pada kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Locus of control berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI.

### 2.8.2 Pengaruh Emotional Stability pada Kinerja Auditor Badan BPK RI

Individu dengan emosi yang stabil memiliki kepribadian antara lain dapat mengatasi stres dengan baik, tidak mudah kecewa, tenang dalam situasi menegangkan, dan tidak mudah 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 *et. al*, 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. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Emotional stability berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI.

### 2.8.3 Pengaruh Self Esteem pada Kinerja Auditor BPK RI

Self esteem adalah nilai umum yang diberikan oleh seseorang untuk dirinya sendiri (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). Semakin tinggi self esteem maka seseorang akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima (Kreitner dan Kinicki, 2003 dalam Engko, 2008). 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 lebih baik, maka akan secara langsung berdampak positif pada kinerjanya. Hal ini diperkuat dengan penelitian meta analisis yang dilakukan Judge dan Bono (2001) yang menemukan bahwa self esteem berpengaruh positif

pada kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: *Self esteem* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI.

#### **2.8.4 Pengaruh *Self Efficacy* pada Kinerja Auditor BPK RI**

*Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. *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 *et. al*, 1997). 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. 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 pekerjaannya dengan lebih optimal, maka hal ini akan secara langsung berkontribusi positif pada kinerjanya. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Chasanah (2008) yang memperoleh bahwa *self efficacy* berpengaruh positif pada kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: *Self efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI.



### **2.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor BPK RI**

Bull (2005) berpendapat bahwa ketika karyawan mengalami kesuksesan dalam pekerjaan yang menantang mental memungkinkan mereka untuk latihan keterampilan dan kemampuan mereka, mereka mengalami tingkat yang lebih besar dari kepuasan kerja.

Wood *et. al*, (2012) menyatakan bahwa kesenangan berhubungan dengan perasaan emosional tentang apakah seseorang merasa baik atau buruk tentang pekerjaan. Kepuasan kerja, dimana secara tradisional penekanan dalam literatur keterlibatan telah ditempatkan, hanya berfokus pada dimensi kesenangan. Dengan demikian, hal itu tidak tergantung pada gairah, yang dapat menimbulkan perasaan positif atau negatif. Pekerjaan yang berhubungan dengan kecemasan-kenyamanan mungkin memiliki dampak yang lebih positif pada kinerja keuangan dan kualitas.

Menurut Tadisina *et. al*, (2001), kepuasan kerja menjelaskan bagaimana karyawan untuk datang untuk bekerja dan bagaimana mereka dapat ditegakkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Insentif, penghargaan dan pengakuan kunci parameter, saat ini program motivasi menurut sebagian besar organisasi sebagai faktor pengikatan sukses dengan kinerja karyawan.

Khan *et. al*, (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan kerja dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di lembaga medis otonom, pemerintah harus fokus pada menghadapi semua kepuasan kerja dan tidak hanya pada salah satu dari faktor-faktor ini (promosi, kondisi kerja, rekan kerja dan sifat pekerjaan yang

memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja)

Pushpakumari (2008) menyatakan bahwa sikap seorang karyawan penting bagi manajemen, karena mereka menentukan perilaku pekerja dalam organisasi. Pendapat umum dipegang adalah bahwa seorang pekerja yang puas adalah pekerja produktif. Sementara dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian beberapa pengertian dan penelitian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

H<sub>5</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI.

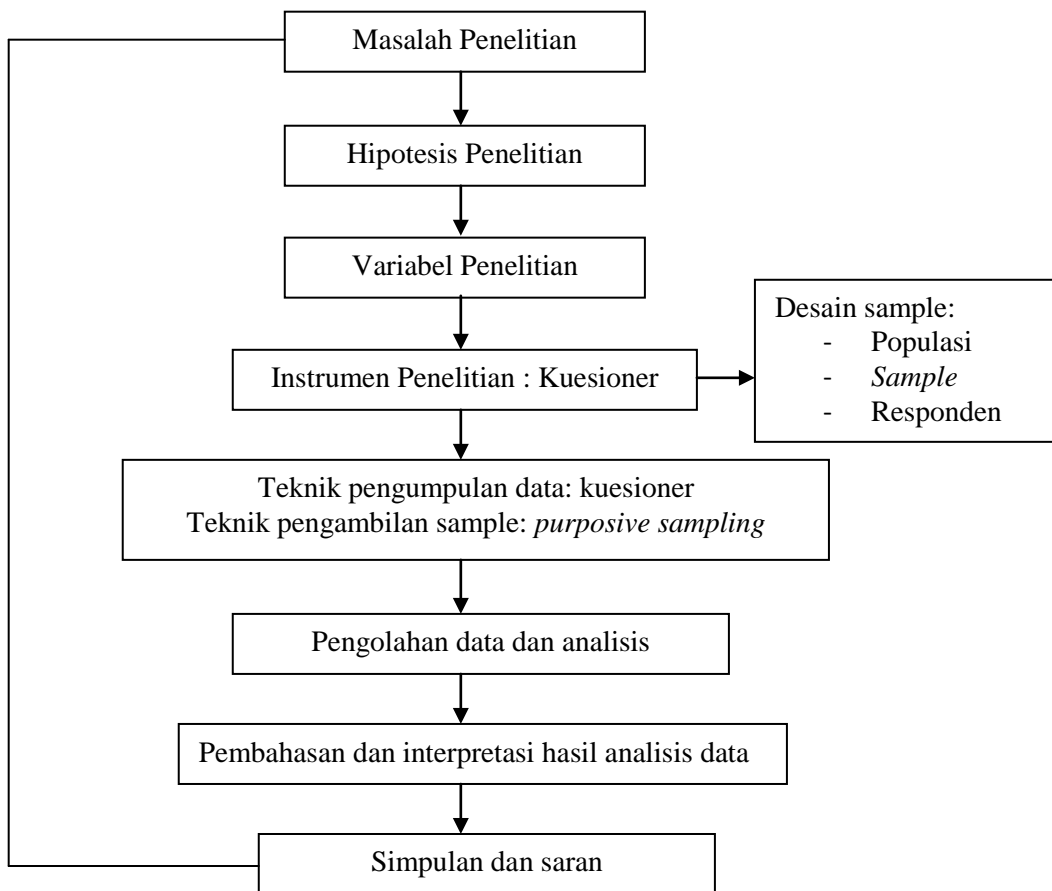
## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Sebelumnya, telah dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, kajian pustaka, serta hipotesis penelitian. Selanjutnya adalah mempersiapkan rancangan penelitian.

Rancangan penelitian menjelaskan rencana dan struktur riset yang mengarahkan proses dari hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efektif, dan efisien. Berikut adalah gambar mengenai rancangan penelitian:



### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan Perwakilan Provinsi Lampung, Jawa Barat, DKI Jakarta, dan Kalimantan Timur, dan Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini menguji mengenai pengaruh dimensi *core self evaluations* dan kepuasan kerja pada kinerja auditor BPK RI pada BPK Perwakilan Provinsi Lampung, Jawa Barat, DKI Jakarta, dan Kalimantan Timur, dan Nusa Tenggara Timur. Responden tersebut mewakili BPK RI di wilayah Indonesia bagian timur, tengah, barat dan ibukota negara. Waktu penelitian adalah pada Tahun 2017.

### 3.3 Penentuan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diambil dan dicatat pertama kali. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner yaitu dengan cara mengedarkan daftar pernyataan yang akan diisi oleh responden untuk memperoleh data tersebut.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah penyampelan dengan kriteria berupa suatu pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010:116). Kriteria pengambilan sampel yang digunakan adalah auditor yang telah bekerja lebih dari atau sama dengan 1 tahun dan tidak termasuk peneliti pada BPK Perwakilan Provinsi Lampung, Jawa Barat, DKI Jakarta, dan Kalimantan Timur, dan Nusa Tenggara Timur.

### 3.4 Variabel Penelitian dan Pengukurannya

#### 3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, antara lain sebagai berikut.

1. Variabel dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Y = Kinerja Auditor.
2. Variabel independen (X) yaitu jenis variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel dependen yang diduga sebagai akibatnya (Sugiyono, 2010:59). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *core self evaluations*, yang terdiri dari empat sifat kepribadian yaitu *locus of control* ( $X_1$ ), *emotional stability* ( $X_2$ ), *self esteem* ( $X_3$ ), *self efficacy* ( $X_4$ ), dan kepuasan kerja ( $X_5$ ).

#### 3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah penjelasan mengenai definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kinerja Auditor (Y)

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu yang diukur melalui pengukuran tertentu (standar) (Trisnaningsih, 2007). Wright (1980) menyatakan bahwa terdapat empat aspek untuk mengukur kinerja auditor, yaitu kemampuan teknis dan analisis, kemampuan interpersonal, kemampuan berkomunikasi, dan karakteristik profesional. Pengukuran kinerja auditor dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Wright (1980) yang terdiri atas 14 butir pernyataan yang berkaitan dengan kinerja auditor.

## 2. *Core Self Evaluations*

*Core self evaluations* merupakan sebuah model kepribadian yang terdiri atas empat sifat, yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy*.

### a. *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) yang diadaptasi dari penelitian Spector (1988). Terdapat 7 butir pernyataan yang berkaitan dengan kepercayaan seseorang terhadap suatu peristiwa yang terjadi dalam dirinya.

### b. *Emotional stability* ( $X_2$ )

Individu dengan *emotional stability* tinggi adalah individu yang dapat menjaga keseimbangan emosionalnya. Individu dengan sifat ini memiliki karakteristik pemerataan suasana hati, optimisme yang tinggi, keceriaan, ketenangan pada perasaan, bebas dari rasa bersalah, khawatir, atau kesepian (Thorndike dan Hagen,1979 dalam Chaturvedi dan Chander,2010). Pengukuran sifat kepribadian menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Eysenck dan Eysenck (1968) dalam Oyler (2007). Terdapat 8 butir pernyataan yang berkaitan dengan keseimbangan emosional yang dimiliki oleh seorang individu.

### c. *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 Rosenberg (1965). Terdapat 9 butir pernyataan yang berkaitan dengan penghargaan diri individu terhadap dirinya serta penerimaan terhadap diri sendiri.

d. *Self efficacy* ( $X_4$ )

*Self efficacy* dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu. Hal tersebut adalah salah satu dari faktor yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas (Bandura, 1993). Pengukuran sifat kepribadian menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Judge *et. al.*(1998) dalam Oyler (2007). Terdapat 7 butir pernyataan yang berkaitan dengan kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja ( $X_5$ )

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas, baik pada individu maupun organisasi. Analisis faktor eksplorasi dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* menghasilkan empat sub skala yang dikonfirmasi oleh Fields (2002) dalam Martins dan Proenca (2012). Keempat sub skala tersebut diantaranya:

- a) Kepuasan intrinsik adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal;

- b) Kepuasan ekstrinsik adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal;
- c) Pengakuan merupakan salah satu unsur untuk meningkatkan kinerja karyawan;
- d) Otoritas atau utilitas sosial jumlah dari kesenangan atau kepuasan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas.

Secara ringkas, berikut diuraikan operasionalisasi variabel.

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran (Skala <i>Likert</i> )
<b>Locus of Control (X<sub>1</sub>)</b>	<i>Locus of control</i> terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya (Robbins, 2001:56) Pengukuran sifat kepribadian menggunakan <i>Work Locus of Control Scale</i> (WLCS) yang diadaptasi dari penelitian Spector (1988).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan mampu dilaksanakan</li> <li>2. Menyelesaikan audit yang telah dimulai</li> <li>3. Bekerja dengan usaha sendiri</li> <li>4. Memiliki alternatif dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>5. Memiliki pandangan bahwa promosi diberikan pada yang berprestasi</li> <li>6. Memiliki pandangan bahwa imbalan diperoleh apabila melakukan pekerjaan dengan baik</li> <li>7. Mengusahakan menyelesaikan masalah sendiri</li> </ol>	5 : sangat setuju 4 : setuju 3: netral 2 : tidak setuju 1 : sangat tidak setuju
<b>Emotional stability (X<sub>2</sub>)</b>	Individu dengan <i>emotional stability</i> tinggi adalah individu yang dapat menjaga keseimbangan emosionalnya. Individu dengan sifat ini memiliki karakteristik pemerataan suasana hati, optimisme yang tinggi, keceriaan, ketenangan pada perasaan, bebas dari rasa bersalah, khawatir, atau kesepian (Thorndike dan Hagen,1979 dalam Chaturvedi dan Chander, 2010). Pengukurannya diadaptasi dari penelitian Eysenck dan Eysenck (1968) dalam Oyler (2007).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak mudah depresi</li> <li>2. Mampu mengendalikan stres</li> <li>3. Tidak mudah tegang</li> <li>4. Memiliki pengelolaan atas rasa khawatir</li> <li>5. Mampu mengontrol rasa kesal</li> <li>6. Pribadi yang periang</li> <li>7. Tidak mudah panik</li> <li>8. Tidak mudah gugup</li> </ol>	5 : sangat setuju 4 : setuju 3: netral 2 : tidak setuju 1 : sangat tidak setuju



Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran (Skala Likert )
<b>Self esteem (X<sub>3</sub>)</b>	<i>Self esteem</i> atau penghargaan diri merupakan derajat sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai dirinya (Robbins, 2001:58-59). Pengukurannya menggunakan <i>Rosenberg Self Esteem Scale</i> yaitu dengan kuesioner yang diadaptasi Rosenberg (1965).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa puas atas hasil kerja sendiri</li> <li>2. Merasa memiliki kualitas diri yang baik</li> <li>3. Merasa mampu melaksanakan hal-hal yang dikerjakan orang lain</li> <li>4. Merasa dapat melakukan hal-hal yang tidak dapat dikerjakan orang lain.</li> <li>5. Merasa dibanggakan</li> <li>6. Merasa berguna</li> <li>7. Menghormati diri sendiri</li> <li>8. Merasa bahwa tidak akan gagal</li> <li>9. Berpikir positif</li> </ol>	<p>5 : sangat setuju  4 : setuju  3: netral  2 : tidak setuju  1 : sangat tidak setuju</p>
<b>Self efficacy (X<sub>4</sub>)</b>	<i>Self efficacy</i> dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu. Hal tersebut adalah salah satu dari faktor yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas (Bandura, 1993). Pengukurannya menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Judge <i>et. al.</i> (1998) dalam Oyler (2007).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berjuang dalam melaksanakan tugas</li> <li>2. Mampu bertahan dalam suatu tim</li> <li>3. Mampu menangani berbagai situasi</li> <li>4. Optimis mampu menyelesaikan penugasan</li> <li>5. Menangani segala sesuatu dengan efektif</li> <li>6. Merasa memiliki inisiatif yang baik ketika bekerja</li> <li>7. Merasa mampu menangani konflik khusus</li> </ol>	<p>5 : sangat setuju  4 : setuju  3: netral  2 : tidak setuju  1 : sangat tidak setuju</p>

<p><b>Kepuasan Kerja (X<sub>5</sub>)</b></p>	<p>Analisis faktor eksplorasi dari MSQ menghasilkan empat faktor yang dikonfirmasi oleh Fields (2002) dalam Martins dan Proenca (2012). Keempat sub-skala tersebut diantaranya:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Intrinsik adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal;</li> <li>2. Kepuasan ekstrinsik adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal;</li> <li>3. Pengakuan merupakan salah satu unsur untuk meningkatkan kinerja karyawan;</li> <li>4. Otoritas atau utilitas sosial jumlah dari kesenangan atau kepuasan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki kesempatan meningkatkan prestasi kerja</li> <li>2. Memiliki kesempatan untuk membantu orang lain</li> <li>3. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier</li> <li>4. Tugas yang dikerjakan sesuai dengan hati nurani</li> <li>5. Pendidikan lanjutan</li> <li>6. Pelatihan memadai</li> <li>7. Kondisi tempat kerja memuaskan</li> <li>8. Perubahan lokasi pemeriksaan</li> <li>9. Dukungan kerja rekan kerja</li> <li>10. Dukungan atasan</li> <li>11. Sarana kerja fisik tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>12. Imbalan memuaskan</li> <li>13. Kebijakan-kebijakan organisasi memuaskan</li> <li>14. Karyawan saling menghargai</li> <li>15. Perlakuan atasan memuaskan</li> <li>16. Promosi jabatan terbuka</li> <li>17. Penghargaan kepada pegawai</li> <li>18. Kebebasan menyatakan pendapat</li> <li>19. Hubungan antar karyawan baik</li> <li>20. Kesempatan mengembangkan diri</li> <li>21. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan</li> </ol>	<p>5 : sangat setuju 4 : setuju 3 : netral 2 : tidak setuju 1 : sangat tidak setuju</p>
<p><b>Kinerja Auditor (Y)</b></p>	<p>Wright (1980) menyatakan bahwa terdapat empat aspek untuk mengukur kinerja auditor, yaitu kemampuan teknis dan analisis, kemampuan interpersonal, kemampuan berkomunikasi, dan karakteristik profesional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keahlian dan pengetahuan yang mutakhir</li> <li>2. Perencanaan dan pelaksanaan efisien dan tepat waktu</li> <li>3. Hubungan dengan rekan tim pemeriksa</li> <li>4. Hubungan dengan auditee</li> <li>5. Komunikasi lisan</li> <li>6. Komunikasi tertulis</li> <li>7. kemampuan dan pertimbangan profesional</li> </ol>	<p>5 : selalu 4 : sering 3 : netral 2 : jarang 1 : tidak pernah</p>

### **3.5 Instrumen Penelitian**

#### **3.5.1 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2010: 199). Hasil jawaban kemudian diukur dengan menggunakan skala Likert, yaitu pilihan jawaban responden diberi nilai dengan skala 5 poin. Alternatif I, setiap jawaban responden diberi skor 1 (satu) untuk pilihan sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk pilihan tidak setuju (TS), skor 3 untuk pilihan netral (N), skor 4 untuk pilihan setuju (S), dan skor 5 untuk pilihan sangat setuju (SS). Alternatif II jawaban responden diberi skor 1 (satu) untuk pilihan tidak pernah (TP), skor 2 untuk pilihan jarang (J), skor 3 untuk pilihan netral (N), skor 4 untuk pilihan sering (SR) dan skor 5 untuk pilihan selalu (S). Kuesioner penelitian ini terdapat pada Lampiran 1.

#### **3.5.2 Uji Instrumen Penelitian**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diawali dengan pengujian instrumen yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Mengingat adanya pengumpulan data menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden menjawab merupakan suatu hal yang penting.

##### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas ditujukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan benar-benar tepat untuk mengukur objek (instrumen) yang diukur. Pengujian validitas menunjukkan sejauh mana ukuran tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang

seharusnya diukur Sugiyono (2016). Pengukuran validitas berdasarkan teknik korelasi *Product Moment* dan kemudian dibandingkan dengan nilai tabel valid tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dari nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (Sugiyono, 2016). Nilai korelasi antar skor item dengan total item kemudian dibandingkan dengan  $r$  tabel untuk  $N = 25$  yaitu sebesar 0,361. Jika korelasi terhadap item skor total lebih besar dari kritis (0,361), maka instrumen penelitian tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel pada 25 responden dapat dilihat dalam Tabel 3.2.

**Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Locus of Control</i> (X <sub>1</sub> )	X <sub>1</sub> item1	0,785	Valid
	X <sub>1</sub> item2	0,715	Valid
	X <sub>1</sub> item3	0,647	Valid
	X <sub>1</sub> item4	0,410	Valid
	X <sub>1</sub> item5	0,411	Valid
	X <sub>1</sub> item6	0,585	Valid
	X <sub>1</sub> item7	0,719	Valid
<i>Emotional Stability</i> (X <sub>2</sub> )	X <sub>2</sub> item1	0,708	Valid
	X <sub>2</sub> item2	0,804	Valid
	X <sub>2</sub> item3	0,759	Valid
	X <sub>2</sub> item4	0,562	Valid
	X <sub>2</sub> item5	0,785	Valid
	X <sub>2</sub> item6	0,728	Valid
	X <sub>2</sub> item7	0,554	Valid
	X <sub>2</sub> item8	0,828	Valid
<i>Self esteem</i> (X <sub>3</sub> )	X <sub>3</sub> item1	0,771	Valid
	X <sub>3</sub> item2	0,748	Valid
	X <sub>3</sub> item3	0,553	Valid
	X <sub>3</sub> item4	0,426	Valid
	X <sub>3</sub> item5	0,807	Valid
	X <sub>3</sub> item6	0,645	Valid
	X <sub>3</sub> item7	0,468	Valid
	X <sub>3</sub> item8	0,668	Valid
	X <sub>3</sub> item9	0,462	Valid
<i>Self efficacy</i> (X <sub>4</sub> )	X <sub>4</sub> item1	0,729	Valid
	X <sub>4</sub> item2	0,834	Valid
	X <sub>4</sub> item3	0,700	Valid
	X <sub>4</sub> item4	0,586	Valid
	X <sub>4</sub> item5	0,830	Valid
	X <sub>4</sub> item6	0,664	Valid
	X <sub>4</sub> item7	0,516	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kepuasan Kerja (X <sub>5</sub> )	X <sub>5</sub> item1	0,762	Valid
	X <sub>5</sub> item2	0,752	Valid
	X <sub>5</sub> item3	0,670	Valid
	X <sub>5</sub> item4	0,865	Valid
	X <sub>5</sub> item5	0,656	Valid
	X <sub>5</sub> item6	0,797	Valid
	X <sub>5</sub> item7	0,878	Valid
	X <sub>5</sub> item8	0,821	Valid
	X <sub>5</sub> item9	0,786	Valid
	X <sub>5</sub> item10	0,883	Valid
	X <sub>5</sub> item11	0,552	Valid
	X <sub>5</sub> item12	0,853	Valid
	X <sub>5</sub> item13	0,816	Valid
	X <sub>5</sub> item14	0,810	Valid
	X <sub>5</sub> item15	0,690	Valid
	X <sub>5</sub> item16	0,589	Valid
	X <sub>5</sub> item17	0,716	Valid
	X <sub>5</sub> item18	0,919	Valid
	X <sub>5</sub> item19	0,818	Valid
	X <sub>5</sub> item20	0,716	Valid
	X <sub>5</sub> item21	0,638	Valid
Kinerja Auditor (Y)	Y item1	0,896	Valid
	Y item2	0,810	Valid
	Y item3	0,669	Valid
	Y item4	0,896	Valid
	Y item5	0,527	Valid
	Y item6	0,831	Valid
	Y item7	0,905	Valid
	Y item8	0,589	Valid
	Y item9	0,814	Valid
	Y item10	0,924	Valid
	Y item11	0,581	Valid
	Y item12	0,910	Valid
	Y item13	0,859	Valid
	Y item14	0,859	Valid

Hasil uji statistik didapatkan  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,361$ , sehingga seluruh item pernyataan valid.

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas memperlihatkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur subjek yang sama. Apabila hasil pengukuran memperlihatkan hasil yang relatif sama terhadap subjek yang sama selama beberapa kali maka alat ukur tersebut reliabel

(Sugiyono, 2010:173). Suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 (Nunnally, 1960 dalam Ghozali, 2009:46). Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel pada 25 responden dapat dilihat dalam Tabel 3.3.

**Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1</sub>	0,667	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,867	Reliabel
X <sub>3</sub>	0,805	Reliabel
X <sub>4</sub>	0,826	Reliabel
X <sub>5</sub>	0,963	Reliabel
Y	0,952	Reliabel

Keterangan:

X<sub>1</sub> = *locus of control*

X<sub>2</sub> = *emotional stability*

X<sub>3</sub> = *self esteem*

X<sub>4</sub> = *self efficacy*

X<sub>5</sub> = kepuasan kerja

Y = kinerja auditor

### 3.6 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu:

- 1) Studi kepustakaan dilakukan untuk mengumpulkan teori dan bahan yang menjadi sumber acuan untuk melakukan penelitian.
- 2) Menentukan sampel penelitian dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.
- 3) Pengumpulan data primer dilakukan dengan mengedarkan daftar pertanyaan berupa kuesioner yang akan diisi oleh responden.
- 4) Melakukan uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas.
- 5) Melakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan analisis regresi linear berganda.
- 6) Menginterpretasikan dan menarik simpulan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan.

### **3.7 Deskripsi Hasil Kuesioner**

Deskripsi hasil kuesioner adalah analisis yang menggambarkan secara rinci dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada responden.

### **3.8. Analisis Data**

#### **3.8.1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mendeteksi terpenuhi atau tidaknya uji Normalitas dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi tiap variabel lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2009: 32).

#### **3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/diubah-ubah atau dinaikturunkan. Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Sedangkan analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi berganda karena menggunakan lima variabel independen.

Hasil analisis dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta X + e$  ; ( $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$ ), jika dijabarkan menjadi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

$Y$  = kinerja auditor

$\alpha$  = konstanta

$X_1$  = *locus of control*

$X_2$  = *emotional stability*

$X_3$  = *self esteem*

$X_4$  = *self efficacy*

$X_5$  = kepuasan kerja

$\beta_1$  = koefisien regresi *locus of control*

$\beta_2$  = koefisien regresi *emotional stability*

$\beta_3$  = koefisien regresi *self esteem*

$\beta_4$  = koefisien regresi *self efficacy*

$\beta_5$  = koefisien regresi kepuasan kerja

$e$  = *error term*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear yang nantinya akan didapatkan, dapat diamati uji kelayakan model (Uji F), dan uji hipotesis (Uji t). Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

### 3.8.2.1 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (Utama, 2009:71). Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat pada hasil regresi yang dilakukan dengan program SPSS, yaitu dengan membandingkan tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas dengan  $\alpha = 0,05$ . Apabila tingkat signifikansi  $t \leq 0,05$  maka  $H_0$  tidak terdukung dan  $H_1$  terdukung. Sebaliknya bila tingkat signifikansi  $t > 0,05$  maka  $H_0$  terdukung dan  $H_1$  tidak terdukung (Suliyanto, 2011:67).



### 3.8.2.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dimana jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit (Suliyanto, 2011:55). Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat pada hasil regresi yang dilakukan dengan program SPSS, yaitu dengan membandingkan tingkat signifikansi. Apabila tingkat signifikansi  $F \leq \alpha = 0,05$  maka  $H_1$  terdukung. Sebaliknya apabila signifikansi  $F > \alpha = 0,05$  maka  $H_1$  tidak terdukung (Suliyanto, 2011:67).

## BAB V

### SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh dimensi *Core Self Evaluations* dan kepuasan kerja pada kinerja auditor BPK RI dapat disimpulkan bahwa:

1. *Locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi *locus of control* internal yang dimiliki oleh seorang auditor, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan auditor memegang kendali atas kemampuannya sendiri, sehingga mampu bekerja dengan lebih optimal yang akan berkontribusi positif pada kinerja yang dihasilkan.
2. *Emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI. Semakin tinggi *emotional stability* yang dimiliki oleh seorang auditor, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Auditor lebih mampu memberi persepsi positif terhadap suatu permasalahan yang terjadi. Auditor juga memiliki tingkat konsentrasi tinggi serta mampu mengatur pekerjaan dengan lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.
3. *Self esteem* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang auditor, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Tingkat pendidikan, pelatihan, serta masa kerja yang dimiliki auditor turut mendukung tumbuh kembang rasa percaya diri atas kemampuan mereka. Hal tersebut membuat

auditor lebih optimis untuk melakukan pekerjaan dengan optimal, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

4. *Self efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang auditor, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Masa kerja lebih dari 5 tahun yang dimiliki mayoritas auditor menunjukkan bahwa mereka memiliki pengalaman yang cukup matang dalam melaksanakan pekerjaan seperti penugasan audit. Hal ini dapat menimbulkan keyakinan positif dalam diri auditor yang dapat membantu meningkatkan kinerjanya.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang auditor, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja auditor BPK RI adalah faktor psikologis berupa dimensi *core self evaluations* dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi kinerja auditor BPK RI adalah *emotional stability*.

## **5.2 Saran dan Keterbatasan**

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan, antara lain metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner sehingga dapat 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 yang telah bekerja lebih dari atau sama dengan satu tahun. Responden menilai kinerja dirinya sendiri (*self rated measures*) dengan mengisi kuesioner yang

tersedia. Cara tersebut cenderung menghasilkan jawaban yang bersifat subjektif. Hal ini sebenarnya dapat diatasi dengan menjadikan atasan langsung dalam suatu penugasan sebagai responden sehingga dapat memberikan penilaian yang lebih objektif terhadap kinerja auditor pelaksana pemeriksaan. Misalnya, dalam pemeriksaan tertentu, anggota tim dinilai oleh ketua tim, ketua tim dinilai oleh pengendali teknis, dan pengendali teknis dinilai oleh penanggungjawab dan/atau pengendali mutu. Namun hal tersebut tidak dapat dilakukan dalam penelitian ini karena penelitian ini hanya bersifat umum, bukan mengkhusus pada penilaian kinerja atas suatu penugasan audit.

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah disebutkan di atas, maka masih diperlukan pengembangan dan perbaikan guna memperoleh hasil penelitian yang lebih baik pada penelitian-penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa saran yang dapat disampaikan.

1. Penelitian selanjutnya disarankan dikhususkan untuk penugasan audit tertentu sehingga informasi peran anggota tim, ketua tim, pengendali teknis dan penanggungjawab dan/atau pengendali mutu dapat dipetakan. Dengan demikian, auditor dengan jabatan atasan langsung dalam suatu penugasan dapat sebagai responden atau dapat menggunakan yang bersangkutan sebagai grup kontrol khususnya atas variabel dimensi dari CSE dan kinerja. Cara ini dianggap mampu memberikan hasil yang lebih objektif dibandingkan dengan penilaian CSE dan kinerja yang dilakukan oleh diri sendiri (*self rated measures*). Peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah responden untuk mendapatkan jumlah grup kontrol yang memadai.

2. Penelitian selanjutnya dapat menemukan variabel-variabel baru yang berpengaruh pada kinerja auditor maupun menggunakan model kepribadian lainnya, seperti *The Big Five Personality*.
3. Pada penelitian ini, CSE dan kepuasan kerja telah terbukti berpengaruh positif pada peningkatan kinerja auditor dan *emotional stability* memiliki pengaruh terkuat pada kinerja auditor. Maka dari itu, BPK RI disarankan untuk menggunakan CSE terutama *emotional stability* sebagai bahan pertimbangan dalam proses seleksi auditor, penyesuaian bidang kerja, atau untuk memandu keputusan pengembangan karir auditor dan perlu memperhatikan kepuasan kerja auditornya. Selain itu, CSE maupun kepuasan kerja dalam penelitian ini masih belum optimal, sehingga BPK RI masih dapat meningkatkan CSE dan kepuasan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. BPK RI perlu meningkatkan CSE auditornya, terutama *self efficacy* auditor dalam hal keyakinan auditor dalam hal menilai bahwa setiap pemeriksaan audit yang dimulai dapat diselesaikan. Dimensi CSE lainnya yang perlu ditingkatkan dalam hal saya menikmati pekerjaan saya; saya tidak akan gagal dalam setiap penugasan yang diberikan dan saya mampu bertahan dalam suatu tim. Sedangkan, kepuasan kerja yang perlu diperhatikan oleh BPK RI yaitu dalam hal adanya kesempatan bagi tiap auditor untuk mengembangkan karier.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antoncic dan Antoncic. 2011. Employee satisfaction, Interpreneurship, and Firm Growth: A Model. *Industrial Management and Data System*. Vol. 11
- 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.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., dan Vohs, K. D. 2003. Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 4:1-44.
- 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.
- Bull, I.H.F. (2005). The relationship between job satisfaction and organisational commitment amongst high school teachers in disadvantaged areas in the Western Cape. *Masters thesis*, University of the Western Cape, Cape Town, Western Cape.
- 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, G., Gully, S. M., dan Eden D. 2004. General Self-Efficacy and Self-Esteem: Toward Theoretical and Empirical Distinction Between Correlated Self-Evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25: 375-395.
- 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.
- Cook, A. L. 2008. Job Satisfaction and Job Performance: Is The Relationship Spurious (*tesis*). Texas: Texas A&M University.
- Engko, Cecilia. 2006, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. *Makalah pada Simposium Akuntansi pada 23-26 Agustus*, Padang.

- 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.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory J. 2009. *Theories of Personality*. Amerika Serikat: McGraw Hill.
- Fisher, R. T. 1995. "Role Stress, The Type A Behaviour Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance", (tesis). New Zealand: Lincoln University.
- Gautama, Ibnu dan Arfan, Muhammad. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, Vol. 3: 195-205.
- Gathungu, James, Hannah Wachira W. 2013 . Job Satisfaction Factors that Influence the Performance of Secondary School Principals in their Administrative Functions in Mombasa District, Kenya. *International Journal of Education and Research*. Vol. 1 No 2, pp. 257- 270.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald, Robert Baron. 2003. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work )*. Eight edition, Prentice Hall.
- 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.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H. 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Binapura Aksara Publisher.
- 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.
- Iskandar, T. M. dan Sanusi, Z. M. 2011. Assessing the Effects of Self-Efficacy and Task Complexity on Internal Control Audit Judgement. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*, Vol. 7: 29-52.

- Jaffar, N., Haron, H., Iskandar, T. M., dan Salleh, A. 2011. Fraud Risk Assessment and Detection of Fraud: The Moderating Effect of Personality. *International Journal of Business and Management*, Vol. 6: 40-50.
- Judge, T. A., Locke, E. A., dan Durham, C. C. 1997. The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 19: 151-188.
- 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.
- Kalbers, L. P. dan Cenker, W. J. 2008. The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 20: 327-347.
- Khan, Shahzad; Hussain, Syed Majid; Yaqoob, Fahad, 2012. Determinants of Customer Satisfaction in Fast Food Industry, *International Journal of Management and Strategy*, Vol. 3.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. 9th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- 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.
- Maulana, I., Zirman, dan Silfi, A. 2012. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru dan Batam). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 5: 139-155.
- Menezes, A. A. 2008. "Analisis Dampak *Locus Of Control* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor" (*tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mink, Oscar G. 1993. *Developing High Performance People: The Art of Coaching*. USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Noe, Raymond A. Et al. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management 4th edition*. New York: McGraw-Hill
- 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.



- Pushpakumari, M. D. 2008. The Impact of Job Satisfaction on Job Performance :An Empirical Analysis. *Forum city*, Sri Langka. Vol. 9 No1. June. pp..89-105.
- 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.
- Ramayah, T, Jatan, M. dan Tadisina, S. (2001) Job Satisfaction: Empirical Evidence For alternatives to JDI, *National Decision Sciences Conference*, San Francisco, November 2001.
- Republik Indonesia. 2007. Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 01 Tahun 2007. *Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*. Jakarta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. dan Sagala, J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Prusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. (Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid). 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).
- 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.
- Safitri, E., Sukarti, dan Sulistyarini, Rr. I. 2005. Hubungan Antara Tingkat Neurotisisme 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.
- Situs resmi BBC. KPK sebut tak ada pidana di kasus Ahok-RS Sumber Waras. <http://www.bbc.com>. 16 Juni 2016.

- Situs resmi KPK. Penetapan Bupati Tanggamus sebagai Tersangka. <http://www.kpk.go.id>. 21 Oktober 2016.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *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.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Suwarno, Bambang. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94.
- 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.
- Utama, S. 2009. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Wood, R. dan Bandura, A. 1989. Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management Review*, Vol. 14: 361-384.
- Wood, E., Zivcakova, L., Gentile, P., Archer, K., De Pasquale, D., & Nosko, A. (2012). *Examining the impact of off-task multi-tasking with technology on real-time classroom learning*. *Computers & Education*, 58(1), 365–374.