

**PENGARUH SIFAT KEPERIBADIAN CORE SELF EVALUATIONS DAN MOTIVASI
PADA KINERJA AUDITOR
(STUDI KASUS PADA BPK RI JAKARTA)**

Ni Nyoman Sri Rahayu Damayanti¹, I Made Andika Pradnyana Wistawan
Fakultas Ekonomi, Universitas Warmadewa, Indonesia

ABSTRACT

An organization stated their own goals and use it as a work guide for the employees. One aspect that is able to support to achieve it, is the performance of employees. BPK is one of institutions that aims to realize a free State implementation from Corruption Collusion and Nepotism (KKN) (Laws of the Indonesian Republic No. 15 of 2006). In order to realize the goals, a good auditor's performance is needed to detect the fairness of government' financial statements. Core self-evaluation is one of the characteristics that consists of self-evaluation, their abilities, and control of their abilities. CSE are able to predict individual job performance and satisfaction. Job performance also supported by motivation, both from within or extrinsic. The higher the enthusiasm at work, then these things will contribute positively to its performance. The respondents is 31 BPK RI Jakarta auditors. Data was collected through questionnaires. This research used multiple linear regression and showed that CSE and motivation have a positive effect for auditors' performance.

Keywords: Core Self-Evaluations, motivation, performance

PENDAHULUAN

Suatu entitas beroperasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu aspek yang mampu menunjang pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusia. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai salah satu organisasi dan lembaga Negara memiliki tujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) (UU RI No. 15 Tahun 2006). Guna mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan kinerja auditor yang baik dalam mendeteksi kewajaran laporan keuangan.

Tahun 2014 semester 1, BPK melakukan pemeriksaan keuangan pada 670 objek, yang meliputi pemerintah pusat, pemerintah daerah, BUMN dan badan lainnya. BPK menemukan 8.323 kasus ketidakpatuhan, dan sebanyak 4.900 kasus senilai Rp25,74 triliun merupakan temuan ketidakpatuhan yang mengakibatkan kerugian, potensi kerugian, dan kekurangan penerimaan Negara. Pada tahun 2017 BPK ungkap 4.430 temuan yang memuat 5.852 permasalahan, yang terdiri dari 1.082 permasalahan kelemahan sistem pengendalian internal (SPI), 1.950 permasalahan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan

¹ rahayudamayanti8@gmail.com

senilai Rp 10,56 triliun, dan 2.820 permasalahan ketidakhematan, ketidakefisienan dan ketidakefektifan senilai Rp 2,67 triliun (www.bpk.go.id).

Berbagai tantangan pemeriksaan yang telah diungkapkan mengharuskan BPK untuk mampu mendeteksi temuan pada lembaga pemerintahan yang diaudit. Diperlukan kinerja auditor yang baik agar mampu mendeteksi permasalahan-permasalahan yang ada. Kinerja auditor yang baik salah satunya digambarkan dengan kemampuan dan kompetensi baik dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan. Kemampuan tersebut akan berkontribusi positif pada saat auditor melakukan pekerjaan audit dengan kompleksitas tinggi. Hal tersebut membuat kinerja auditor menjadi salah satu aspek penting dalam operasional BPK.

Kinerja auditor merupakan penilaian atas tindakan pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnaningih, 2007). Kinerja auditor bergantung pada kepribadian auditor yang bersangkutan. Feist dan Feist (2009, p. 4) mengungkapkan bahwa kepribadian adalah pola sifat yang relatif permanen dan memberikan karakteristik unik pada perilaku seseorang. Saat ini, baik praktisi maupun akademisi di bidang akuntansi semakin menaruh perhatian yang tinggi pada sifat dan kepribadian auditor, namun hal ini belum banyak dibahas dalam penelitian, sehingga topik kepribadian ini menjadi penting dan menarik untuk diteliti secara lebih mendalam (Rustiarini, 2013).

Core self-evaluations merupakan salah satu sifat kepribadian yang meliputi evaluasi diri, kemampuan yang dimiliki, dan pengendalian atas kemampuan yang dimiliki. CSE merupakan gabungan dari empat sifat dasar individu yaitu *locus of control*, *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *emotional stability*. Individu dengan CSE yang tinggi akan merasa percaya diri dan memiliki pemikiran positif (Iqbal, 2012). CSE diyakini mampu memprediksi kinerja dan kepuasan kerja individu. Individu tersebut juga memiliki emosi yang lebih stabil ketika melakukan pekerjaan baik yang sederhana ataupun yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi. Hal tersebut akan berkontribusi positif pada kinerjanya. (Judge dan Bono, 2003). Kinerja seseorang turut didukung oleh motivasi, karena semakin tinggi motivasi dalam bekerja akan berkontribusi positif pada kinerjanya. Auditor sebagai sumber daya manusia memerlukan dorongan baik intrinsik maupun ekstrinsik untuk memacu yang bersangkutan bekerja dengan lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang pengaruh variabel *Core Self-Evaluations* terhadap kinerja auditor, serta pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja auditor.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kepribadian

Teori kepribadian menyatakan bahwa perilaku dapat ditentukan oleh kepribadian (Feist dan Feist, 2009, p. 430). Penelitian ini menggunakan teori kepribadian untuk menjelaskan pengaruh *core self-evaluations* (CSE) dan motivasi pada kinerja auditor. Kinerja auditor diposisikan sebagai perilaku akan dipengaruhi oleh sifat kepribadian berupa CSE dan motivasi.

Pengaruh *Core Self-Evaluations* pada Kinerja

Iqbal (2012) mengungkapkan bahwa *Core Self-Evaluations* (CSE) merupakan ciri kepribadian yang meliputi evaluasi diri, kemampuan yang dimiliki, dan pengendalian atas kemampuan yang dimiliki. CSE merupakan gabungan dari empat sifat dasar individu yaitu *locus of control*, *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *emotional stability*. Individu dengan CSE yang tinggi memiliki stabilitas emosional yang lebih baik, serta pemikiran yang positif. Hal ini membuat auditor mampu mengendalikan pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Individu dengan pemikiran positif memiliki keyakinan pada kemampuan dirinya, lebih efektif dalam mengatasi hambatan dengan menggunakan strategi pemecahan masalah yang lebih baik, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, mereka akan lebih efektif dalam membina hubungan interpersonal, serta memiliki toleransi pada stres.

H₁: *Core self-evaluations* berpengaruh positif pada kinerja

Pengaruh Motivasi pada Kinerja

Motivasi adalah keinginan dari dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan suatu tindakan (Malthis dan Jackson, 2006, p. 114). Motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik dapat memacu sumber daya manusia melakukan pekerjaannya dengan baik, guna mencapai tujuan organisasi. Festinger (1957) melalui teori *cognitive dissonance* menyatakan bahwa individu dengan motivasi tinggi akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir apabila kinerjanya rendah. Keinginan untuk memperbaiki kesalahan akan berpengaruh pada pengembangan kemampuan dan kompetensi auditor. Hal tersebut akan berkontribusi positif pada kinerja seseorang.

H₂: Motivasi berpengaruh positif pada kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Badan Pemeriksa Keuangan RI Jakarta pada tahun 2018. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan teknik kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan kriteria berupa auditor yang telah bekerja lebih dari atau sama dengan 1 tahun. Kriteria diambil berdasarkan atas pertimbangan bahwa auditor tersebut memiliki kecenderungan sudah pernah bertugas menverifikasi informasi yang terdapat pada buku besar, memastikan akurasi laporan keuangan, dan mendokumentasikan berbagai isu yang material (Simanjuntak, 2008).

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Auditor (Y)

Kinerja auditor merupakan penilaian atas tindakan pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnaningsih, 2007). Aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor, antara lain karakteristik profesional, kemampuan teknis dan analisis, kemampuan interpersonal, dan kemampuan berkomunikasi (Wright, 1980).

Core Self-Evaluations (X₁)

Iqbal (2012) mengungkapkan bahwa *Core self-evaluations* (CSE) merupakan ciri kepribadian yang meliputi evaluasi diri, kemampuan yang dimiliki, dan pengendalian atas kemampuan yang dimiliki. Pengukuran model kepribadian ini menggunakan skala *core self-evaluations* yang diadaptasi dari penelitian Judge, dkk (2003).

Motivasi (X₂)

Motivasi adalah keinginan dari dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan suatu tindakan (Malthis dan Jackson, 2006, p. 114). Pengukuran motivasi menggunakan teori Abraham Maslow yang terdiri dari lima aspek yaitu kebutuhan akan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Robbins dan Judge, 2008:224).

Teknik Analisis Data

Jawaban para responden yang telah ditabulasi diolah melalui *Method of Succesive Interval* (MSI). Setelah itu dilakukan uji instrumen penelitian yaitu dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Apabila nilai koefisien korelasi lebih dari 0,3 maka instrumen penelitian dinyatakan valid. Apabila *cronbach's alpha* bernilai lebih dari 0,60 dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan telah reliabel (Ghozali, 2009, p. 46). Analisis selanjutnya adalah uji asumsi klasik yang digunakan untuk memastikan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal, tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas maupun multikolinearitas. Setelah

dinyatakan bebas terhadap permasalahan asumsi klasik, maka akan dilakukan uji hipotesis melalui analisis regresi linear berganda.

Metode penelitian mendeskripsikan tentang desain penelitian yang digunakan. Secara umum, bagian ini harus mampu menjawab dua pertanyaan: 1) bagaimana pengumpulan data penelitian?, dan 2) bagaimana data tersebut dianalisis? Artikel dapat menggunakan metode kuantitatif maupun kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Perempuan	17	55%
	Laki-laki	14	45%
	Total	31	100%
2	Usia		
	≤ 30 Tahun	8	26%
	31-40 Tahun	19	61%
	41-50 Tahun	4	13%
	Total	31	100%
3	Tingkat Pendidikan Terakhir		
	S1	19	61%
	S2	12	39%
	Total	31	100%
4	Pelatihan Audit		
	Pernah mengikuti	31	100%
	Tidak pernah mengikuti	0	0%
	Total	31	100%
5	Masa Kerja		
	1-3 Tahun	9	29%
	> 3-5 Tahun	0	0%
	> 5 Tahun	22	71%
	Total	31	100%

Sebagian besar responden merupakan wanita. Rentang usia responden paling banyak berada diantara usia 31-40 tahun. Terdapat 19 auditor dengan tingkat pendidikan S1 dan sisanya sebanyak 12 auditor dengan tingkat pendidikan S2. Seluruh auditor pernah mengikuti pelatihan audit. Sebagian besar responden telah bekerja sebagai auditor lebih dari 5 tahun, yang menandakan yang bersangkutan telah memiliki cukup pengalaman dalam bekerja.

Hasil Uji Instrumen

Seluruh instrumen telah valid, dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Instrumen juga telah reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel CSE, motivasi, dan kinerja sebesar 0,762; 0,817; 0,905.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Data telah terbebas dari permasalahan multikolinearitas dengan nilai *tolerance* CSE dan motivasi diatas 0,1 yaitu 0,660 dan 0,660. Nilai VIF CSE dan motivasi telah diatas 10 yaitu 1,516 dan 1,516. Distribusi data telah normal dengan nilai *asyp.sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,5 yaitu 0,622. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel independen. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh lebih besar dari tingkat alpha (0,05) yang digunakan, maka dikatakan model regresi tidak mengandung masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa CSE dan motivasi (0,936; 0,651) memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05.

Bagian hasil berisi laporan atas temuan-temuan yang diperoleh selama penelitian. Kemudian, hasil tersebut dijelaskan di bagian pembahasan. Bagian pembahasan berisi interpretasi dan deskripsi signifikansi temuan atas permasalahan yang telah diteliti, serta penjelasan atas pemahaman baru yang ditemukan setelah dilakukannya penelitian. Bagian hasil dan pembahasan ditulis dalam bentuk paragraf mengalir yang ditulis dengan sistematis, analisis yang kritis, dan informatif. Pembahasan hasil bersifat argumentatif menyangkut relevansi antara hasil, teori, penelitian terdahulu dan fakta empiris yang ditemukan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,554 ^a	,307	,258	3,97332

a. Predictors: (Constant), Motivasi, CSE

Nilai *R Square* sebesar 0,307. Hal ini berarti 30,7% variabel kinerja auditor dipengaruhi oleh *core self-evaluations* dan motivasi yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan 69,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195,828	2	97,914	6,202	,006 ^a
	Residual	442,043	28	15,787		
	Total	637,871	30			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, CSE

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel ANOVA, suatu model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $F \leq \alpha$ (0,05), yang berarti bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini layak untuk diteliti.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,841	8,407		1,646	,111
	CSE	,306	,270	,218	1,135	,266
	Motivasi	,552	,259	,409	2,132	,042

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model uji regresi linier berganda dengan melihat hasil uji t. Pengujian dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi apakah lebih kecil dibandingkan tingkat kesalahan 0,5. Jika tingkat signifikansi masing-masing hipotesis lebih kecil atau sama dengan 0,5 maka hipotesis diterima, sedangkan jika tingkat signifikansi masing-masing hipotesis lebih besar dari 0,5 maka hipotesis ditolak. Oleh karena hasil pengujian menunjukkan tingkat signifikansi pengaruh kinerja auditor dipengaruhi oleh *Core Self-Evaluation* dan motivasi (0,266 dan 0,042) di bawah 0,5 maka hipotesis diterima.

CSE berpengaruh positif pada kinerja dengan nilai signifikansi 0,266. Hal ini menunjukkan bahwa auditor memiliki stabilitas emosional yang baik yang dapat membuat auditor mampu mengendalikan pekerjaannya dengan baik, sehingga mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Individu dengan pemikiran positif memiliki keyakinan pada kemampuan dirinya, lebih efektif dalam mengatasi hambatan dengan menggunakan strategi pemecahan masalah yang lebih baik, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Hal tersebut juga didukung oleh masa kerja auditor yang sebagian besar telah lebih dari 5 tahun. Hal tersebut membuat auditor telah memiliki pengalaman yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berkontribusi positif pada kinerja yang dihasilkan.

Motivasi berpengaruh positif pada kinerja dengan nilai signifikansi 0,042. Festinger (1957) melalui teori *cognitive dissonance* menyatakan bahwa individu dengan motivasi tinggi akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir apabila kinerjanya rendah. Keinginan untuk memperbaiki kesalahan akan mengasah kemampuan yang bersangkutan dalam melaksanakan audit. Terlebih auditor telah memiliki jenjang pendidikan yang baik, yang dapat dilihat pada deskripsi responden yaitu sebanyak 12 auditor telah memiliki jenjang pendidikan S2. Auditor juga telah mengikuti berbagai pelatihan yang dapat menumbuhkembangkan keyakinan akan kemampuan dan kompetensinya dalam bekerja sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya kelak.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa CSE dan motivasi berpengaruh positif pada kinerja auditor BPK RI Jakarta. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh diri sendiri (*self-rated measures*) cenderung bersifat kurang obyektif, oleh karena itu penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan auditor dengan jabatan fungsional pemeriksa utama dan madya sebagai responden atau sebagai grup kontrol. Auditor dengan jabatan fungsional tersebut merupakan pengendali mutu pemeriksaan dan dianggap dapat menilai secara obyektif kinerja dari auditor pemeriksa pertama dan muda yang melaksanakan tugas pemeriksaan. Untuk mendapatkan hasil yang lebih general, peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan jumlah auditor pemeriksa madya dan utama yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Bono, J. E., & 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*, 17(S1), S5-S18.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2009). *Theories of Personality*. New York: McGraw Hill.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. California: Stanford University Press.
- Fisher, R. T. (2001). Role stress, the type A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 143-170.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kedua*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Iqbal, Y. (2012). Impact of Core Self Evaluation (CSE) on Job Satisfaction in Education Sector of Pakistan. *Journal of Global Strategic Management*, 6(2), 132-139.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Oyler, J. D. (2007). *Core Self-Evaluations and Job Satisfaction: The Role of Organizational and Community Embeddedness (Doctoral dissertation, Virginia Tech)*.
- Simanjuntak, P. (2008). Pengaruh Time Budget Pressure dan Resiko Kesalahan terhadap Penurunan Kualitas Audit. *Universitas Diponegoro. www.eprints.undip.ac.id*.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. NJ: Princeton University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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*, 10, 1-56.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2006 Badan Pemeriksa Keuangan. Jakarta: BPK RI.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
- Wright. A. (1980). Performance Appraisal of Staff Auditors. *The CPA Journal*, 50(11), 37-43.