

## PENGARUH SIFAT KEPERIBADIAN CORE SELF EVALUATIONS DAN MACHIAVELLIAN PADA KINERJA AUDITOR

Ni Nyoman Sri Rahayu Damayanti<sup>1</sup>  
Ni Putu Riski Martini<sup>2</sup>  
Gde Deny Larasdiputra<sup>3</sup>  
rahayudamayanti8@gmail.com<sup>1</sup>  
riskimartini@gmail.com<sup>2</sup>  
denylarasdiputra@gmail.com<sup>3</sup>  
Universitas Warmadewa<sup>1,2,3</sup>

### ABSTRAK

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu yang diukur dengan melihat mutu kerja, jumlah hasil kerja yang dihasilkan, serta ketepatan waktu yang telah direncanakan. Kinerja individu merupakan hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi. Salah satu aspek yang mampu mencerminkan kinerja adalah sifat kepribadian individu yang bersangkutan. Kasus yang menerpa kantor akuntan publik Purwanto, Sungkoro & Surja akibat kelalaian auditornya dalam menetapkan opini bagi PT Indosat Tbk dengan bukti yang tidak akurat memberikan arti bahwa kinerja auditor di Indonesia masih menjadi perhatian penting. Sifat kepribadian *core self evaluations* dan *machiavellian* merupakan sifat kepribadian yang diyakini memiliki pengaruh pada kinerja individu. *Core self evaluations* terdiri dari empat kepribadian yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self-efficacy*.

Penelitian ini dilakukan pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu auditor yang telah bekerja pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali lebih dari atau sama dengan 1 tahun. Data yang telah terkumpul akan melalui tahapan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Selanjutnya akan dilaksanakan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control*, *emotional stability*, dan *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Berbeda dengan variabel *self-efficacy* yang berpengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja auditor. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel *machiavellian* berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja auditor.

Kata Kunci: Core Self Evaluations; Machiavellian; Kinerja Auditor

## ABSTRACT

Auditor performance is an audit task that finished by the auditor in a certain time and measured by audit quality, total task that auditor had finished, and the timeliness planned. Auditor at Purwanto, Sungkoro & Surja Public Accountant Firm did a negligence in giving an opinion for PT Indosat TBK. They gave an opinion without enough accurate evidence. It means that the auditor performance still being an important issue in Indonesia. Core self evaluations and machiavellian are two personality that can predict the individual performance. Core self evaluations consist of four aspects which is locus of control, emotional stability, self-esteem, and self-efficacy. All of that personality can predict the individual behavior at workplace including individual performance.

This research implemented in public accountant firm at Bali Province. Data collected by spreading the questionnaires to the respondents. The respondents are auditor who already worked equal or more than one year. The data was analyzed using multiple linear regression analysis. The result showed that locus of control, emotional stability, and self-esteem had a positive and significance influence on auditor performance. On the other hand, self-efficacy and Machiavellian had a positive but not significance influence on auditor performance.

Keywords: Core Self Evaluations; Machiavellian; Auditor Performance

## PENDAHULUAN

Kinerja auditor merupakan pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu yang diukur melalui pengukuran tertentu. Pada kenyataannya masih terdapat kasus-kasus yang menjerat auditor berkaitan dengan kinerjanya. Februari 2017, KAP Purwanto, Sungkoro & Surja dikenakan denda oleh Badan Pengawas Perusahaan Akuntan Publik Amerika Serikat sebesar 1 juta US\$ karena opini wajar tanpa pengecualian pada PT Indosat Tbk tanpa didukung dengan bukti yang akurat dalam hal persewaan unit tower seluler (Malik, 2016). Dua auditor diberikan sanksi akibat lalai dalam menjalankan tugasnya. Kasus ini membuktikan bahwa masih terdapat auditor dengan kinerja rendah. Hal tersebut salah satunya dipengaruhi oleh sifat kepribadian yang bersangkutan.

*Core Self Evaluations* merupakan model kepribadian yang terdiri dari empat sifat kepribadian yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, dan *self efficacy*. *Locus of Control* internal memiliki keyakinan

bahwa segala sesuatu peristiwa yang menimpa dirinya dikendalikan oleh dirinya sendiri. Kepribadian ini dapat digunakan auditor untuk mengendalikan perilakunya dalam bekerja. *Locus of control* berpengaruh signifikan pada kinerja. *Emotional stability* dikaitkan dengan cara seorang individu dalam mengelola emosionalnya (Amalini dkk, 2016). Ketika seorang individu memiliki *emotional stability* yang tinggi, maka yang bersangkutan akan memiliki karakteristik pemerataan suasana hati, optimisme yang tinggi, keceriaan, ketenangan pada perasaan, bebas dari rasa bersalah, khawatir, atau kesepian (Chaturvendi dan Chander, 2010).

*Self-esteem* merupakan sifat yang melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima (Kreitner dan Kinicki, 2000). Karakteristik ini akan membantu auditor untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik yang berkontribusi positif pada peningkatan kinerjanya. *Self-esteem* tinggi cenderung akan membesar-besarkan sesuatu, bersifat narsistik dan sombong (Baumeister dkk, 2003). *Self-efficacy* adalah keyakinan individu dapat

melakukan tindakan dengan baik dan sukses serta mampu mencapai hasil tertentu (Wood dan Bandura, 1989). Keyakinan untuk sukses menjadi acuan bagi auditor untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih optimal sehingga nantinya mampu menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Penelitian mendapatkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi berpengaruh pada kinerja auditor (Schunk, 1995). Peneliti lainnya menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja akibat tingginya beban kerja auditor (Noviawati, 2016).

*Machiavellian* adalah sifat mengabaikan pentingnya integritas dan kejujuran dalam mencapai tujuan. Individu ini cenderung tidak produktif (Gkorezis dkk, 2015). Rendahnya produktivitas akan berpengaruh pada rendahnya kinerja. Penelitian lain justru menemukan bahwa *machiavellian* memiliki pengaruh positif pada kinerja individu (Feist dan Feist, 2009). Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh masing-masing variabel *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, *self efficacy*, dan *machiavellian* pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

### **Teori Kepribadian**

Teori kepribadian menunjukkan bahwa perilaku dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang (Feist dan Feist, 2009). Penelitian ini membahas mengenai teori kepribadian yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh *core self evaluations* (CSE) dan *machiavellian* 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). Perilaku seseorang akan dipengaruhi oleh sifat kepribadiannya, begitu pula pada penelitian ini kinerja yang diposisikan

sebagai perilaku akan dipengaruhi oleh sifat kepribadian individu yang bersangkutan.

### **Core Self Evaluations**

#### **1) Locus of Control**

*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.

#### **2) Emotional stability**

Dimensi kepribadian ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. (Purnomo dan Lestari 2010).

#### **3) Self-esteem**

*Self-esteem* atau penghargaan diri merupakan derajat sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai dirinya (Robbins, 2001).

#### **4) Self-efficacy**

*Self-efficacy* mengarah pada keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi tertentu serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Wood dan Bandura, 1989).

### **Machiavellian**

Sifat kepribadian *machiavellian* memiliki ciri-ciri tidak dapat dipercaya. Individu dengan sifat ini juga cenderung memiliki kemampuan yang rendah dalam bekerja sama dalam suatu

komunitas atau kelompok (Jones dan Paulhus, 2009).

### Kinerja Auditor

Kinerja individu merupakan hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi (Cook, 2008). 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 atau sebaliknya. Terdapat empat aspek untuk mengukur kinerja auditor, yaitu kemampuan teknis dan analisis, kemampuan interpersonal, kemampuan berkomunikasi, dan karakteristik profesional (Wright, 1980).

### Hipotesis Penelitian

*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 (Robbins, 2001). Auditor tersebut diyakini memiliki motivasi yang tinggi untuk mengatasi berbagai pekerjaan serta mencari solusi atas permasalahan yang ada dengan kemampuannya sendiri. Hal tersebut akan berkontribusi positif pada kompetensinya ketika bekerja yang akan secara langsung berpengaruh pada peningkatan kinerjanya. Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang menemukan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif pada kinerja auditor (Menezes, 2008).

H<sub>1</sub>: *Locus of control* internal berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

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). Pengelolaan emosi yang baik akan membuat auditor mampu meminimalisasi serta mengatasi tingkat stres ketika bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu dengan *emotional stability* yang tinggi akan memiliki daya tahan yang lebih kuat dalam menghadapi tekanan kerja dan akan memiliki kontribusi positif pada pelaksanaan audit sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

H<sub>2</sub>: *Emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

*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). Selain itu, yang bersangkutan juga cenderung lebih berani mengemukakan pendapat serta mengkritik sesuatu yang dirasa kurang sesuai. Karakteristik tersebut akan membantu auditor dalam melaksanakan pekerjaannya terutama pada pelaksanaan audit yang lebih kompleks.

H<sub>3</sub>: *Self-esteem* berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

*Self-efficacy* mengarah pada keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi tertentu serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Wood dan Bandura, 1989). Auditor dengan kepribadian ini akan memiliki inisiatif yang tinggi dalam memecahkan suatu permasalahan. Hal tersebut menyebabkan auditor dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih optimal yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya. Pada penelitian lain diperoleh bahwa *self-*

*efficacy* berpengaruh positif pada kinerja (Chasanah, 2008).

H<sub>4</sub>: *Self-efficacy* berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

Individu dengan sifat kepribadian *machiavellian* tinggi lebih manipulatif dan agresif. Sifat *machiavellian* tinggi juga cenderung digambarkan dengan seseorang yang suka mendapatkan keuntungan pribadi, tidak taat pada aturan serta cenderung memiliki perilaku disfungsional. Hal tersebut membuat individu yang bersangkutan memiliki perilaku atau tindakan-tindakan yang dilema secara etis (Ghosh dan Crain, 1996). Perilaku tersebut akan menyebabkan auditor memiliki independensi dan profesionalisme yang rendah yang akan berpengaruh pada rendahnya kualitas audit. Rendahnya kualitas audit akan berpengaruh pada penurunan kinerja auditor.

H<sub>5</sub>: *Machiavellian* berpengaruh negatif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada KAP yang berada di Provinsi Bali yang terdaftar pada direktori Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2018 yaitu sebanyak 11 kantor.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP di Provinsi Bali sebanyak 89 auditor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria auditor yang telah bekerja lebih dari atau sama dengan 1 tahun.

### Definisi Operasional Variabel

- 1) Kinerja Auditor (Y)

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 (Kreitner dan Kinicki, 2000).

#### 2) *Locus of control* (X<sub>1</sub>)

*Locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya (Robbins, 2001). Pengukuran sifat kepribadian menggunakan *Work Locus of Control Scale* (WLCS) yang diadaptasi dari penelitian (Spector, 1998).

#### 3) *Emotional stability* (X<sub>2</sub>)

Individu dengan *emotional stability* tinggi adalah individu yang dapat menjaga keseimbangan emosionalnya. Individu dengan sifat ini memiliki karakteristik keseimbangan suasana hati, optimisme yang tinggi, keceriaan, ketenangan pada perasaan, bebas dari rasa bersalah, khawatir, atau kesepian. Pengukuran sifat kepribadian menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian (Oyler, 2007).

#### 4) *Self-esteem* (X<sub>3</sub>)

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

#### 5) *Self-efficacy* (X<sub>4</sub>)

*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 aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas (Bandura, 1993). Pengukuran sifat kepribadian menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian (Oyler, 2007).

#### 6) *Machiavellian* ( $X_5$ )

*Machiavellian* digambarkan sebagai individu yang suka mendapatkan keuntungan pribadi, tidak taat pada aturan serta cenderung memiliki perilaku disfungsi. Variabel ini diukur dengan *The Mach-IV Scale* (Christie dan Feist, 1970).

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil Uji Instrumen

Seluruh butir pernyataan telah valid dengan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Instrumen pada penelitian ini telah reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Variabel *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, *self-efficacy*, *machiavellian*, dan kinerja masing-masing memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,866, 0,919, 0,839, 0,759, 0,930, dan 0,968.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Distribusi data pada penelitian ini telah normal dengan nilai *asympt.sig* (2-tailed) sebesar 0,308. Data pada penelitian ini telah terbebas dari permasalahan multikolinearitas, dengan nilai *tolerance* seluruh variabel independen lebih besar dari 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Adapun nilai *tolerance* masing-masing variabel *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *machiavellian* berturut-turut adalah sebesar 0,733, 0,755, 0,371, 0,758, dan 0,453.. Nilai VIF variabel *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *machiavellian* berturut-turut adalah sebesar 1,365, 1,324, 2,693, 1,319, dan

2,208. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, *emotional stability*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *machiavellian* memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,05 yaitu berturut-turut 0,625 0,491, 0,129, 0,938, dan 0,811 maka dapat dikatakan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengandung masalah heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Hipotesis

### Pengaruh *Locus of Control* pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Propinsi Bali

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. *Locus of control* adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 2001:56). Individu dengan *locus of control* yang tinggi, akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi bahwa kinerja yang baik hanya dapat dihasilkan atas usahanya sendiri. Kondisi ini akan meningkatkan motivasi intrinsik individu yang bersangkutan. Peningkatan motivasi intrinsik akan meningkatkan usaha auditor untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Seluruh responden telah memiliki jenjang pendidikan strata 1 serta pernah mengikuti pelatihan audit. Hal ini akan berkontribusi positif pada peningkatan kualitas audit, dan akan secara langsung berkontribusi positif pula pada peningkatan kinerja auditor.

### Pengaruh *Emotional Stability* pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Propinsi Bali

*Emotional stability* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,001. Bono dan Judge (2001) menyatakan bahwa individu dengan *emotional stability* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri

yang tinggi. Individu tersebut juga cenderung lebih tenang ketika bekerja ataupun ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan sekalipun. Tidak hanya tangguh, yang bersangkutan juga memiliki tingkat pengendalian stres yang baik. Individu dengan emosi yang stabil memiliki kepribadian tidak mudah kecewa, tenang dalam situasi menegangkan, dan tidak mudah tertekan (Purnomo dan Lestari, 2010). Pekerjaan yang kompleks dengan waktu yang terbatas, membuat profesi auditor rentan mengalami stres kerja. Auditor dengan emotional stability tinggi, akan tetap mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meskipun sedang menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Hal ini akan berkontribusi positif pada kinerjanya.

#### **Pengaruh *Self-Esteem* pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Propinsi Bali**

*Self-esteem* berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja auditor dengan nilai signifikansi 0,729. Robbins (2001:58-59) menyatakan *self-esteem* atau penghargaan diri merupakan derajat sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai dirinya. Baumeister dkk (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. Ketika seorang auditor memiliki harga diri yang tinggi, maka yang bersangkutan cenderung kurang bisa menerima kritik serta saran yang diberikan oleh individu lain. Auditor dengan karakteristik *self-esteem* yang tinggi akan memiliki sifat ego yang lebih tinggi.

#### **Pengaruh *Self-Efficacy* pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Propinsi Bali**

*Self-efficacy* berpengaruh signifikan pada kinerja auditor dengan nilai signifikansi 0,022. Luthan (2014:338) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Auditor dengan tingkat *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sukses. Berdasarkan atas deskripsi responden, seluruh auditor sudah pernah mengikuti pelatihan audit. Hal ini akan meningkatkan kompetensi seorang auditor ketika melakukan pemeriksaan audit. Apabila auditor telah memiliki kompetensi yang memadai, maka secara langsung hal tersebut akan meningkatkan kepercayaan diri serta keyakinan diri yang bersangkutan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Hasil penelitian ini didukung oleh Chasanah (2008) yang juga menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif pada kinerja.

#### **Pengaruh *Machiavellian* pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Propinsi Bali**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai B variabel *machiavellian* adalah sebesar 0,024 dan nilai signifikansi sebesar 0,464 yang berarti variabel ini berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja auditor. *Machiavellian* digambarkan sebagai individu yang tidak taat pada aturan, namun demikian individu dengan sifat kepribadian ini cenderung mengandalkan kode moral pribadi dan hati nurani dalam melaksanakan pekerjaannya (Astutie, 2013). Individu dengan *machiavellian* tinggi cenderung bersifat lebih idealis dibandingkan dengan individu dengan tingkat

*machiavellian* rendah. Hal ini membuat yang bersangkutan menyelesaikan pekerjaannya dengan kompetensinya disertai dengan nilai moral yang tertanam pada dirinya. Sisi idealis individu ini membantu yang bersangkutan tidak mudah terpengaruh oleh hal lain. Hal ini yang berkontribusi positif pada kinerjanya meskipun tidak signifikan.

#### SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control*, *emotional stability*, dan *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Berbeda dengan variabel *self-efficacy* yang berpengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja auditor. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel *machiavellian* berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja auditor.

Penelitian selanjutnya disarankan agar menggunakan ruang lingkup penelitian yang lebih luas. Hal ini dapat berpengaruh pada peningkatan jumlah responden yang dapat digunakan dalam penelitian. Peningkatan jumlah responden akan berpengaruh pada tingkat generalisasi hasil penelitian. Pada penelitian ini, auditor melakukan penilaian terhadap kinerjanya sendiri dengan menjawab pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Metode ini tergolong kedalam *self measures*, sehingga dikhawatirkan akan menimbulkan jawaban yang bersifat subjektif. Penelitian selanjutnya dapat dipertimbangkan untuk memberikan kuesioner kepada auditor yang telah memiliki jabatan supervisor atau manager untuk menilai kinerja auditor dengan jabatan junior dan senior auditor. Hal ini dilakukan agar penilaian bersifat lebih objektif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amalini, Henis Fiqih, Mochammad Al Musadieg, Tri Wulida Afrianty. 2016. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Studi pada karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(1): 68-77.
- Astutie, Y. P. 2013. Karakteristik Machiavellian dalam Profesi Akuntansi. *E Journal Permana*, Vol. 4 No. 2
- Bandura, A. 1993. Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, Vol. 28: 117-148.
- Barry, Z. J. 2000. *Attaining Self-Regulation: A Social Cognitive Perspective*. New York: University of New York.
- 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.
- 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.
- Chriasmastuti, A. A. dan Purnamasari, V. 2004. Hubungan Sifat Machiavellian, Pembelajaran Etika dalam Mata Kuliah Etika, dan Sikap Etis Akuntan: Suatu Analisis Perilaku Etis Akuntan

- dan Mahasiswa Akuntansi di Semarang. *Simposium Nasional Akuntansi VII*. Denpasar, 2-3 Desember.
- Christie, R. dan Geis, F. 1970. *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Cook, A. L. 2008. "Job Satisfaction and Job Performance: Is The Relationship Spurious" (*tesis*). Texas: Texas A&M University.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory J. 2009. *Theories of Personality*. Amerika Serikat: McGraw Hill.
- Gkorezis, P, Eugenia P, dan Theodora K. 2015. The Detrimental Effect of Machiavellian Leadership on Employees' Emotional Exhaustion: Organizational Cynicism as a Mediator. *Europe's Journal of Psychology*, Vol 11(4):619-631.
- Ghosh, D. dan T.L. Crain. 1996. Ethical Standards, Attitudes Toward Risk, and Intentional Noncompliance: An Experimental Investigation. *Journal of Business Ethics*, Vol 14(5): 353-365.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2009). *Machiavellianism*. in M R. Leary & R. H. Hoyle (eds.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*. New York: Guilford Pres.
- Kreitner, R. dan Kinicki A. 2000. *Organizational Behavior 5th Edition*. Boston: Mc Graw-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.
- Malik, Abdul. 2016. Ernst & Young Indonesia Didenda di AS, ini Tanggapan Indosat. <http://www.bisnis.tempo.co>. 10 Maret 2018 (18:25).
- Menezes, A. A. 2008. "Analisis Dampak Locus Of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor" (*tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Noviawati, D, R. 2016. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 4(3):1-12.
- 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.
- 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.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosenberg, M. 1965. *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Schunk, D. H. 1995. Self-Efficacy, Motivation, and Performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, Vol. 7:112-137.

- Spector, P. E. 1988. Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal Occupational Psychology*, Vol. 61: 335-340.
- 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.
- Wood, R. dan Bandura, A. 1989. Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management Review*, Vol. 14: 361-384.
- Wright, A. 1980. Performance Appraisal of Staff Auditors. *The CPA Journal*, Vol. 50: 37-43.