

## PENGARUH SIFAT KEPRIBADIAN PADA KINERJA AUDITOR

Ni Nyoman Sri Rahayu Damayanti<sup>1</sup>

Universitas Warmadewa<sup>1</sup>

rahayudamayanti8@gmail.com



e-ISSN 2686-0058

p-ISSN 2715-7695

### Informasi Artikel

Tanggal masuk

**09 Mei 2020**

Tanggal revisi

**28 Juni 2020**

Tanggal diterima

**26 Juli 2020**

### Kata Kunci:

*conscientiousness*<sup>1</sup>

*locus of control*<sup>2</sup>

*self-efficacy*<sup>3</sup>

*openness to experience*<sup>4</sup>

*auditor performance*<sup>5</sup>

**Abstract:** This research aims to know the effect of conscientiousness, locus of control, self-esteem, self-efficacy, and openness to experience on auditor performance. The study was conducted on auditors who work at Public Accountant Firms in Bali which are included in the Directory of the Indonesian Public Accountants Association (IAPI) in 2019. The sampling method of this research is purposive sampling method. Data were collected using questionnaires. Respondents of the study were 41 auditors. All of the variable instrument in this study was valid and reliable. The research data fulfills the requirements that the data is normally distributed and the model used does not contain multicollinearity and heteroscedasticity. Hypothesis testing using the t statistical test shows that the variables locus of control, self-esteem, self-efficacy, and openness to experience have a positive effect on auditor performance, while the conscientiousness variable has no significant effect on auditor performance.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji *conscientiousness*, *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *openness to experience* pada kinerja auditor. Objek penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Bali yang termasuk dalam Direktori Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2019. Pengambilan sampel penelitian ini adalah metoda *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan metoda survei dengan wawancara dan kuesioner. Responden dari penelitian sebanyak 41 auditor. Hasil uji instrumen penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini telah valid dan reliabel. Data penelitian telah berdistribusi normal dan model yang digunakan tidak mengandung adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dengan uji statistik t menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *openness to experience* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan variabel *conscientiousness* pengaruhnya tidak signifikan pada kinerja auditor.



## PENDAHULUAN

Teori agensi menggambarkan mengenai hubungan yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan manajer perusahaan. Hubungan yang terjadi antara kedua belah pihak dinilai penuh dengan konflik kepentingan. Bentuk pertanggungjawaban agen kepada prinsipal adalah dengan memberikan laporan keuangan secara berkala. Laporan yang telah diberikan akan diaudit oleh jasa akuntan publik guna memvalidasi kewajaran dan keandalan laporan keuangan. Hal tersebut dilakukan agar pihak-pihak yang berkepentingan terhadap laporan keuangan memiliki kepercayaan terhadap kondisi keuangan suatu entitas.

Laporan keuangan yang baik adalah laporan yang dibuat sesuai dengan prinsip akuntansi yang diterima di Indonesia yaitu sesuai Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Peran auditor eksternal diperlukan untuk memberi pernyataan terhadap kewajaran atas suatu laporan keuangan yang telah dibuat oleh suatu perusahaan. Pentingnya peran seorang akuntan publik, membuat jasanya menjadi sangat dibutuhkan. Hal tersebut menuntut auditor harus memiliki kinerja yang baik untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Pada kenyataannya, masih terdapat beberapa oknum akuntan publik yang tidak bekerja sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Salah satunya adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Hans Tuanakotta & Mustofa yang gagal dalam mendeteksi adanya praktik penggelembungan laba pada PT Kimia Farma (Ludigdo, 2006). Ketidak

mampuan auditor dalam mendeteksi hal tersebut tentu akan berpengaruh pada kualitas audit yang dihasilkan.

Apabila profesi audit dilaksanakan dengan profesional, teliti, serta lebih berhati-hati, maka tingkat kepercayaan pengguna informasi akuntansi terhadap kinerja dan kualitas jasa akuntan publik akan semakin tinggi. *Conscientiousness* merupakan sifat keteraturan, ketekunan, kedisiplinan, orientasi pada pencapaian dan tanggung jawab. Begitu pula pada cara auditor dalam menghadapi suatu pekerjaan akan turut mempengaruhi kinerjanya. *Locus of control* adalah cara seseorang dalam memandang suatu hal yang terjadi di dalam hidupnya. *Locus of control* internal adalah cara pandang yang memfokuskan bahwa sesuatu hal terjadi akibat kendali dirinya sendiri. Apabila seorang auditor ingin menghasilkan kinerja yang baik, maka hal yang harus dilakukan adalah bekerja dengan kemampuan yang ada di dalam diri.

*Self-esteem* merupakan sifat kepribadian yang menunjukkan penghargaan terhadap diri seseorang karena layak dan mampu untuk melakukan sesuatu pekerjaan (Coopersmith, 1967:4-5 dalam Judge dan Bono, 2003). Penerimaan diri dan penghormatan diri adalah dua hal yang membentuk *self-esteem* pada diri seseorang (Rahmania dan Yuniar, 2012). Individu dengan *self-esteem* tinggi memiliki keberanian yang lebih tinggi dalam mengambil pekerjaan yang beresiko dibandingkan dengan individu dengan *self-esteem* rendah (Suharyanti, 2003).

*Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai keyakinan diri mengenai kemungkinan seseorang akan bekerja dengan sukses. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri lebih tinggi. Keyakinan ini akan memotivasi seseorang untuk bekerja dengan lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Individu dengan sifat ini cenderung lebih tekun dalam bekerja serta menyukai tantangan baru ketika bekerja (Wood dan Bandura 1989).

Seorang auditor harus terbuka dengan hal-hal baru. Seorang auditor akan dihadapkan pada klien dari berbagai jenis perusahaan. Auditor juga kerap dihadapkan dengan berbagai jenis perikatan baru. *Openness to experience* atau terbuka terhadap hal-hal baru salah satu sifat kepribadian yang terdapat dalam diri seseorang yang mudah beradaptasi dengan hal atau pekerjaan baru. Individu dengan sifat ini akan lebih kreatif, memiliki rasa ingin tahu yang besar, serta sensitive frngan hal-hal yang berhubungan dengan seni.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah “Apakah *conscientiousness*, *locus of control*, *self esteem*, *self-efficacy*, dan *openness to experience* berpengaruh pada kinerja auditor?”

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Teori Kepribadian**

Teori ini menunjukkan bahwa perilaku dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang (Jess Feist, 2006). Sifat kepribadian seseorang sangat mempengaruhi perilaku dari diri orang tersebut. Sama halnya dalam pada penelitian ini, kinerja yang diposisikan sebagai perilaku akan dipengaruhi oleh sifat kepribadian. Disamping itu kepribadian sering diartikan sebagai ciri-ciri yang menonjol pada diri individu, seperti kepada orang yang pemalu dikenakan atribut “berkepribadian pemalu”. Kepada orang supel diberikan atribut “berkepribadian supel” dan kepada orang yang plin-plan, pengecut, dan semacamnya diberikan atribut “tidak punya kepribadian”.

### **Kinerja Auditor**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di

perusahaan tersebut (Payaman Simanjuntak, 2005). Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi diketahui setelah dilakukan suatu pengukuran terhadap organisasi yang bersangkutan. Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (personel) dengan membandingkan dengan standard baku penampilan. Menurut Hall, penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki kerja personel dalam organisasi. Menurut Certo, penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen (Ilyas, 2001).

#### **Pengaruh *Conscientiousness* Pada Kinerja Auditor**

Seorang individu dengan sifat berhati-hati biasanya berorientasi pada prestasi kerja dan memiliki tanggungjawab tinggi atas pekerjaannya. Hal tersebut akan berkontribusi positif pada kinerja yang dihasilkan (Robbins dan Judge, 2008:135). Individu dengan sifat kepribadian ini cenderung memiliki ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meminimalisasi terjadinya kesalahan ketika bekerja. Jenkins dan Griffith (2004) dalam Levy, dkk (2011) menemukan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif pada kinerja akuntan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis seperti di bawah ini.

H<sub>1</sub> : *Conscientiousness* berpengaruh positif pada kinerja auditor

#### **Pengaruh *Locus of Control* pada Kinerja Auditor**

*Locus of control* merupakan salah satu sifat kepribadian yang kerap dikaitkan dengan kepuasan dan prestasi kerja seseorang (Judge dan Bono, 2001). *Locus of control* internal adalah cara pandang yang memfokuskan bahwa sesuatu hal terjadi akibat kendali dirinya sendiri. Apabila seorang auditor ingin menghasilkan kinerja yang baik, maka hal yang harus dilakukan adalah bekerja dengan kemampuan yang ada didalam diri. Semakin tinggi kendali atas diri sendiri, maka akan semakin tinggi pula kemampuan auditor dalam menumbuhkan motivasi intrinsik guna melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Menezes (2008) menyatakan bahwa *locus of control* internal memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor.

H<sub>2</sub>: *Locus of Control* berpengaruh positif pada kinerja auditor

#### **Pengaruh *Self-Esteem* pada Kinerja Auditor**

Semakin tinggi *self-esteem* maka seseorang akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima (Kreitner dan Kinicki, 2003 dalam Engko, 2008). Semakin tinggi seorang individu melihat dirinya mampu dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka akan semakin tinggi motivasi yang dimiliki. Tingginya motivasi yang bersangkutan untuk menyelesaikan pekerjaannya akan berkontribusi positif pada peningkatan hasil kerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

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

#### **Pengaruh *Self-Efficacy* pada Kinerja Auditor**

*Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai keyakinan diri mengenai kemungkinan diri sendiri akan bekerja dengan sukses. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri lebih tinggi. (Bandura, 1996 dalam Judge dkk, 1997). Sifat kepribadian *self-efficacy* yang tinggi pada diri auditor akan membuat yang bersangkutan memiliki keyakinan yang tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses dan lebih baik. Keyakinan yang tinggi akan meningkatkan rasa percaya diri seorang auditor terhadap hasil pekerjaannya. Hal ini tentu dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi

kerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

#### **Pengaruh *Openness to Experience* pada Kinerja Auditor**

*Openness to experience* kerap dikaitkan dengan individu yang menyukai hal baru. Individu ini memiliki kecenderungan kreatif dan mudah beradaptasi dengan situasi atau pekerjaan baru (Kumar dan Bhakshi, 2010). Individu dengan sifat *openness to experience* yang tinggi mampu mengatasi permasalahan dalam waktu singkat (Rustiarini, 2013). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: *Openness to experience* berpengaruh positif pada kinerja auditor.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali tahun 2019. Daftar Kantor Akuntan Publik yang digunakan adalah yang telah terdaftar dalam direktori Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali yang terdaftar dalam Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2019 sebanyak 88 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu dengan menggunakan kriteria atau pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang digunakan adalah menggunakan auditor yang telah bekerja lebih dari satu tahun sebagai sampel penelitian. Adapun jumlah auditor yang masuk dalam kriteria adalah sebanyak 65 orang.

Definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

#### 1) Variabel Independen

##### (1) *Conscientiousness*

*Conscientiousness* merupakan dimensi kepribadian yang menjelaskan individu yang bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas, bertanggung jawab, dapat diandalkan, menyukai keteraturan, dan disiplin (Ramdhani, 2012).

##### (2) *Locus of control*

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

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

*Self-esteem* adalah pandangan mengenai sejauh mana seseorang suka dan tidak suka kepada dirinya sendiri (Robbins, 2001:58-59). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini yaitu dengan Rosenberg *Self-Esteem Scale* adaptasi dari penelitian Rosenberg (1965).

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

*Self-efficacy* merupakan kepercayaan yang dimiliki seseorang bahwa yang bersangkutan mampu mengerjakan tugas tertentu dengan baik (Bandura, 1993). Pengukuran sifat kepribadian menggunakan indicator adaptasi dari penelitian Judge dkk (1998) dalam Oyler (2007).

##### (5) *Openness to experience*

*Openness to experience* atau terbuka terhadap hal-hal baru merupakan dimensi kepribadian yang erat kaitannya dengan keterbukaan wawasan dan orisinalitas ide (Ramdhani, 2012).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik dengan uji

heteroskedastisitas, multikolinearitas dan normalitas. Setelah itu uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden penelitian sebanyak 41 orang karena terdapat 24 kuesioner yang tidak kembali. Auditor yang telah bekerja lebih dari atau sama dengan satu tahun sudah pernah bertugas memverifikasi informasi yang ada pada buku besar, memastikan keakuratan laporan keuangan, serta sudah pernah berhadapan serta mendokumentasikan isu-isu yang dianggap material (Simanjuntak, 2008).

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (persen)</b>
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	28	68,29 persen
Perempuan	13	31,71 persen
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100 persen</b>
<b>Umur auditor</b>		
20-29 tahun	28	68,29 persen
30-39 tahun	7	17,07 persen
40-49 tahun	6	14,64 persen
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100 persen</b>
<b>Jabatan</b>		
Junior auditor	24	58,53 persen
Senior auditor	12	29,27 persen
Supervisor	3	7,32 persen
Partner	1	2,44 persen
Manajer	1	2,44 persen
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100 persen</b>
<b>Tingkat pendidikan</b>		
S1	31	75,61 persen
S1 dan PPAk	6	14,63 persen
S2	3	7,32 persen
S2 dan PPAk	1	2,44 persen
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100 persen</b>
<b>Pelatihan</b>		
Tidak pernah	4	9,76 persen
1-2 kali	19	46,34 persen
3-4 kali	14	34,14 persen
> 4 kali	4	9,76 persen
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100 persen</b>
<b>Pengalaman kerja</b>		
1-2 tahun	23	56,10 persen
2-3 tahun	8	19,51 persen
> 3 tahun	10	24,39 persen
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100 persen</b>

Sumber: Data primer diolah, 2019

### Hasil Analisis Data

Instrumen penelitian diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan koefisien korelasi seluruh pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner

telah lebih besar dari 0,3. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrument penelitian telah dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Model persamaan regresi telah melalui uji asumsi klasik. Model regresi tidak terdapat masalah data yang distribusinya tidak normal, masalah multikolinearitas dan masalah heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	-3,881	2,814	
<i>Conscientiousness</i> (X <sub>1</sub> )	0,276	0,087	0,102
<i>Locus of Control</i> (X <sub>2</sub> )	0,656	0,132	0,023
<i>Self-Esteem</i> (X <sub>3</sub> )	0,776	0,265	0,000
<i>Self-Efficacy</i> (X <sub>4</sub> )	0,172	0,022	0,043
<i>Openness to Experience</i> (X <sub>5</sub> )	0,987	0,134	0,004
<b>R</b>	<b>0,765</b>		
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0,723</b>		
<b>Adjusted R Square</b>	<b>0,743</b>		
<b>F Hitung</b>	<b>41,953</b>		
<b>Signifikansi F</b>	<b>0,000</b>		

Sumber: Data Diolah, 2019

**Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,723 dapat diartikan bahwa bahwa 72,3 persen variabel kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh variabel *conscientiousness* (X<sub>1</sub>), *locus of control* (X<sub>2</sub>), *self-esteem* (X<sub>3</sub>), *self-efficacy* (X<sub>4</sub>), dan *openness to experience* (X<sub>5</sub>). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

**Hasil Uji hipotesis**

**Pengaruh *conscientiousness* pada kinerja auditor**

Nilai signifikansi variabel *conscientiousness* (X<sub>1</sub>) adalah 0,102 yang artinya *conscientiousness* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja auditor (Y). Kepribadian *conscientiousness* tidak memengaruhi kinerja auditor karena kerjasama yang baik antar sesama tim audit akan mampu mengimbangi walaupun tidak seluruh anggotanya memiliki kepribadian *conscientiousness*.

**Pengaruh *locus of control* pada kinerja auditor**

Nilai signifikansi *Locus of control* adalah 0,023 yang artinya berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Auditor (Y). *Locus of control* adalah cara seseorang dalam memandang suatu peristiwa yang terjadi kepada dirinya (Rotter, 1966). Seorang auditor dengan *locus of control* internal tinggi cenderung dapat mengendalikan suatu peristiwa atas kendali dirinya sendiri termasuk mengendalikan pekerjaan dan tekanan dalam pekerjaannya.

### **Pengaruh *self-esteem* pada kinerja auditor**

Nilai signifikansinya sebesar 0,000 berarti *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y). *Self-esteem* kerap dikaitkan dengan individu yang memiliki harapan untuk sukses dan kepercayaan diri yang besar (Leary dkk, 1995). Sejalan dengan karakteristik auditor pada penelitian ini, seluruhnya sudah pernah mengikuti pelatihan audit. Mayoritas auditor memiliki tingkat pendidikan yang baik bahkan ada yang telah Strata 2. Pengalaman dan pengetahuan yang baik tentu dapat menunjang kemampuan auditor dalam bekerja, sehingga dapat melaksanakan penugasan audit dengan lebih baik

### **Pengaruh *self efficacy* pada kinerja auditor**

Nilai signifikansi sebesar 0,043 yang berarti *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Auditor (Y). *Self-efficacy* dapat ditumbuhkan salah satunya dengan pengalaman (Bandura, 1977). Mayoritas auditor yang menjadi responden pada penelitian ini telah memiliki masa kerja diatas 5 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki pengalaman yang memadai dalam melakukan penugasan audit. Kantor Akuntan Publik pun kerap memberikan pelatihan audit sehingga dapat menumbuhkan keyakinan pada diri auditor, bahwa yang bersangkutan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai, sehingga akan berkontribusi positif pada kinerjanya.

### **Pengaruh *openness to experience* pada kinerja auditor**

Nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti *openness to experience* ( $X_5$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y). Auditor dengan kepribadian ini memiliki sifat yang liberal dan menyukai hal-hal yang baru. Auditor dengan kepribadian ini akan dengan mudah beradaptasi dalam setiap penugasan baru. Hal tersebut akan membuat auditor bekerja dengan efektif dan efisien sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerjanya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel *conscientiousness* pengaruhnya tidak signifikan pada kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Variabel *locus of control*, *self-esteem* *self-efficacy*, dan *openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Keterbatasan yang mungkin memengaruhi hasil penelitian ini yaitu penelitian ini hanya mengambil obyek yang terbatas yaitu auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali yang terdaftar dalam direktori Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Penelitian selanjutnya dapat menggunakan ruang lingkup responden yang lebih luas.

## **REFERENCES**

- Abdul Halim. 2008. *Auditing I*. Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan, Edisi Ketiga. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Bandura, A. 1993. Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, Vol. 28: 117-148.
- Bastian, I. (2001). *Akuntansi sektor publik Indonesia*. Yogyakarta: Pusat Pengembangan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- 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.
- Cherian J. dan Jacob J.2013. Impact of Sef Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, Vol. 8: 80-88.
- Cook, A. L. 2008. "Job Satisfaction and Job Performance: Is The Relationship Spurious" (tesis). Texas: Texas A&M University.

- 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.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory J. 2009. *Theories of Personality*. Amerika Serikat: McGraw Hill
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jess Feist, G. J. (2006). *Theories of Personality*. McGraw-Hill.
- Judge T.A. dan Bono J. E. 2003. Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and its Role in Job Satisfaction and Job Performance. *European Journal of Personality*, Vol. 17: 5-18.
- Oyler, J. D. 2007. "Core Self-Evaluations and Job Satisfaction: The Role of Organizational and Community Embeddedness", (*disertasi*). Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Piter Simanjuntak. 2008. Pengaruh Time Budget Pressure dan Resiko Kesalahan Terhadap Penurunan Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP di Jakarta). *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Robbins S. P. dan Judge T. A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ludigdo, U. (2006). Strukturasi Praktik Etika di Kantor Akuntan Publik : Sebuah Studi Interpretif. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*, 1–22.
- 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 Karyawans. *The CPA Journal*, Vol. 50: 37-43.