

Pengaruh *Traits Personality* dalam Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal: Studi Empiris pada Auditor BPKP Perwakilan Sumatera Barat

Rakel Aprinaldo^{1*}, Charoline Cheisviyanny²

^{1, 2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Padang

*Korespondensi: rakelapinaldo74@gmail.com

Tanggal Masuk:

16 Agustus 2024

Tanggal Revisi:

06 November 2024

Tanggal Diterima:

01 Mei 2025

Keywords: *Traits Personality; Internal Auditors; Ethical Decision Making.*

How to cite (APA 6th style)

Aprinaldo, R., & Cheisviyanny, C. (2025). Pengaruh *Traits Personality* dalam Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal: Studi Empiris pada Auditor BPKP Perwakilan Sumatera Barat. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)* 7 (2), 506-518.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jea.v7i2.2167>

Abstract

This study aims to explore the influence of personality traits on internal auditors ethical decision making, with a focus on auditors at the BPKP Representative of West Sumatra. Using quantitative methods, data were collected through questionnaires distributed to 46 auditors. The results of the analysis show that personality traits such as agreeableness, conscientiousness, extraversion, neuroticism, and openness to experience have varying impacts on ethical decision making. Specifically, this study found that personality traits of agreeableness and conscientiousness do not have a significant effect on the quality of auditors ethical decision-making. In contrast, more dominant personality traits, such as neuroticism, tend to negatively affect ethical decisions. These findings highlight the importance of self-awareness and ethical skill development among auditors, as well as the need for training that focuses on ethics and responsible decision making. This research is expected to contribute to the professional development of auditors and enhance integrity in audit practice, as well as strengthen public trust in the accounting profession.



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pengelolaan keuangan daerah yang efektif merupakan elemen penting dalam tata kelola pemerintahan, terutama di Indonesia, di mana tantangan korupsi dan penyimpangan keuangan masih kerap terjadi. Lembaga pengawas, seperti Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektorat, memiliki peran penting dalam memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam penggunaan anggaran. Fungsi pengawasan ini menjadi vital dalam membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah dan mencegah terjadinya kecurangan yang dapat merugikan negara. Menurut Muslim et al. (2019), efektivitas

pengawasan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan integritas auditor dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks pengambilan keputusan, auditor internal sering kali menghadapi dilema etis yang kompleks. Dilema ini dapat timbul ketika auditor harus memilih antara kepentingan pribadi, tekanan eksternal, dan tanggung jawab profesional. Keputusan etis tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan pengalaman, tetapi juga dipengaruhi oleh sifat kepribadian individu. Jamilah et al. (2007) menekankan bahwa perilaku etis auditor dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk aspek kepribadian yang melekat dalam diri mereka.

Teori kepribadian Big Five, yang dikembangkan oleh Lewis Goldberg, mengidentifikasi lima dimensi utama yang dapat mempengaruhi perilaku individu, yaitu agreeableness, conscientiousness, extraversion, neuroticism, dan openness to experience (Goldberg, 1982). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dimensi-dimensi ini memiliki dampak signifikan terhadap pengambilan keputusan etis. Misalnya, individu dengan skor tinggi pada conscientiousness cenderung lebih berhati-hati dan mematuhi kode etik (Costa dan McCrae, 1992), sementara mereka yang memiliki tingkat agreeableness tinggi lebih mungkin untuk mempertimbangkan dampak moral dari keputusan mereka (Digman, 1990).

Pada konteks auditor internal di Indonesia, dimensi-dimensi ini dapat mempengaruhi cara auditor menghadapi tantangan profesional, terutama dalam hal integritas, tekanan etis, dan evaluasi keputusan. Misalnya, pada *agreeableness*, auditor yang memiliki sifat *agreeableness* mungkin lebih cenderung untuk bisa bekerja sama, tetapi juga bisa mengalami konflik dalam menjaga objektivitas di bawah tekanan eksternal. Kecenderungan untuk mempertahankan hubungan positif dapat menjadi tantangan ketika keputusan etis perlu diambil dengan tegas.

Conscientiousness, sifat teliti dan teratur membantu auditor memastikan akurasi dalam laporan. Namun, dalam konteks regulasi yang kompleks, auditor harus mengelola waktu dan sumber daya secara optimal, di mana conscientiousness memainkan peran penting dalam mendorong akuntabilitas dan kedisiplinan.

Extraversion, auditor dengan tingkat extraversion tinggi lebih mudah berkomunikasi dan membangun hubungan kerja. Di sisi lain, jika tidak diimbangi dengan independensi profesional, hubungan ini dapat memengaruhi keobjektifan auditor.

Neuroticism, auditor dengan skor neuroticism tinggi lebih rentan terhadap stres dan tekanan pekerjaan. Di Indonesia, di mana kasus fraud dan korupsi cukup tinggi, kemampuan mengelola emosi sangat penting untuk menjaga kinerja dan menghindari bias dalam keputusan etis.

Openness to Experience, auditor yang memiliki keterbukaan terhadap pengalaman baru lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan regulasi dan prosedur audit. Ini relevan dalam lingkungan yang sering mengalami perubahan aturan atau kebijakan.

Pada penelitian sebelumnya (misalnya, Turner, 2014; Kalshoven et al., 2011) telah membahas peran *Big Five Personality* dalam konteks etis dan kecenderungan perilaku non-etis, tetapi sedikit yang menitikberatkan bagaimana kelima dimensi kepribadian ini mempengaruhi pengambilan keputusan etis auditor internal dalam konteks audit publik di Indonesia, terutama yang dihadapi auditor BPKP. Sebagai tambahan, penelitian ini melengkapi literatur tentang korelasi antara kepribadian dan tekanan etis spesifik, sebuah area yang belum banyak dibahas dalam penelitian konvensional yang fokus pada kinerja secara umum. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan fokus pada auditor BPKP di Sumatera Barat.

Studi ini penting mengingat peran auditor internal dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di sektor publik Indonesia. Pemahaman tentang bagaimana *traits personality* memengaruhi keputusan etis auditor dapat meningkatkan efektivitas pengawasan dan pengendalian internal serta membantu meminimalisir kasus korupsi yang merusak kepercayaan

publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana traits kepribadian mempengaruhi pengambilan keputusan etis auditor internal. Dengan memahami pengaruh traits kepribadian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana meningkatkan kapasitas dan integritas auditor dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan kebijakan dan pelatihan yang lebih efektif untuk auditor internal di Indonesia.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Atribusi

Berdasarkan teori atribusi, kemampuan pribadi seseorang dapat dipengaruhi oleh kemampuan pribadinya, dan bahwa kemampuan pribadi dipengaruhi oleh kekuatan internal seseorang seperti watak dan keahlian, serta kekuatan eksternal (Arwinda Sarietal., 2018). Dalam teori atribusi, kepribadian terdiri dari kekuatan batin, unsur unik yang terbentuk dari kekuatan internal, dan kemampuan pribadinya yang mempengaruhi kinerja dan perilaku seseorang. Dari perspektif teori ini, penjelasan tentang perilaku seseorang, baik perilaku orang lain maupun perilaku diri sendiri, baik yang bersifat internal, seperti watak, kepribadian, atau sikap, atau apakah disebabkan oleh situasi atau lingkungan tertentu. penyebab seperti tekanan. Hal ini berdampak pada perilaku individu (Luthans, 2005).

Pengambilan Keputusan Etis

Jones (1991) menyatakan bahwa keputusan etis mencakup keputusan yang tidak hanya sesuai secara hukum, tetapi juga memenuhi standar moral yang substansial dan diterima oleh masyarakat secara umum. Proses pengambilan keputusan etis sering kali rumit karena adanya konflik dan perbedaan pendapat di antara individu tentang cara terbaik untuk membuat keputusan yang etis (Trevino dan Youngblood, 1990 dalam Jan Welker dan Lisa Berardino, 2013).

Agreeableness

Agreeableness mencerminkan kecenderungan untuk bersikap baik, lembut, percaya, jujur, altruistik, dan hangat (Gold berg, 1990; McCrae dan Costa, 1987). Pemimpin yang memiliki tingkat keramahan yang tinggi akan menjaga hubungan sosial (JensenCampbell dan Graziano, 2001). Individu yang agreeable digambarkan sebagai individu yang peduli dan empati terhadap orang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang mempunyai tingkat keramahan yang tinggi cenderung memperlakukan karyawannya dengan adil dan penuh hormat serta berusaha untuk tidak menyinggung perasaan mereka. Dukungan tambahan untuk hubungan antara kesesuaian dan keadilan berkaitan dengan unsur keterusterangan dari kesesuaian (McCrae dan Costa, 1987).

Conscientiousness

Sifat conscientiousness terdiri dari dua aspek utama, yaitu ketergantungan yang mencerminkan sikap teliti, patuh, bertanggung jawab, dan terorganisir, dan prestasi yang mewakili kapasitas untuk bekerja keras dan menghadapi tantangan (Digman, 1990; McCrae dan Costa, 1987; Mount dan Barrick, 1995). Individu yang sangat teliti cenderung berpikir hati-hati sebelum bertindak dan sangat mematuhi kewajiban moral dan tanggung jawab yang mereka rasakan (Costa dan McCrae, 1992).

Extraversion

Extraversion adalah kecenderungan untuk bersosialisasi, suka berteman, dan tegas (Barrick & Mount, 1991). Tett dan Burnett (2003) berpendapat bahwa sifat ini kemungkinan besar muncul saat ada kebutuhan untuk berkolaborasi dengan orang lain dan bekerja secara tim. Individu dengan tingkat ekstraversi tinggi harus merespons dengan membangun hubungan interpersonal yang efektif dengan orang-orang di tempat kerja, dan menghasilkan energi dan kohesi.

Neuroticism

Neurotisme, yaitu rasa cemas, tidak stabil, stres, dan impulsif. Secara umum, orang-orang neurotik cenderung tidak dianggap sebagai pemimpin (Hogan et al., 1994). Dalam meta-analisis mereka, Judge et al. (2002) menemukan neuroticism berhubungan negatif dengan munculnya kepemimpinan. Pemimpin dengan tingkat neurotisme yang tinggi cenderung merasa cemas, depresi, stres, dan murung (McCrae dan Costa, 1987), sehingga pemimpin seperti itu cenderung tidak dipandang sebagai panutan (Bono dan Judge, 2004).

Openness to Experience

Keterbukaan terhadap pengalaman adalah kecenderungan untuk menjadi imajinatif, berwawasan luas, dan rasa ingin tahu (Barrick & Mount, 1991). Lebih lanjut, hasil meta-analitik menunjukkan bahwa keterbukaan memprediksi keberhasilan pelatihan, yang merupakan indikator adaptasi (Barrick & Mount, 1991). Di sisi lain, dua penelitian melaporkan korelasi positif, namun tidak signifikan, antara keterbukaan dan adaptasi (Allworth & Hesketh, 1999; Pulakos et al., 2002). Keseimbangan bukti antara teori dan penelitian yang ada menunjukkan hipotesis berikut: Tett dan Burnett (2003) berpendapat bahwa sifat ini kemungkinan besar akan diekspresikan ketika ada peluang bagi seseorang untuk menjadi kreatif dan berkontribusi pada budaya inovasi, atau diharapkan untuk meninjau kiat-kiat aktua dalam melakukan sesuatu, serta mendengar usul orang lain.

Pengaruh Agreeableness Pada Pengambilan keputusan Etis Auditor Internal

Individu agreeable lebih peduli dan memiliki empati terhadap orang lain. Pemimpin dengan tingkat agreeableness yang tinggi biasanya menunjukkan kehangatan dan cenderung memperlakukan karyawannya dengan adil serta penuh hormat, berusaha untuk tidak menyinggung perasaan mereka. Sikap ini didukung oleh keterusterangan yang merupakan bagian dari agreeableness (McCrae & Costa, 1987). Menurut Kalshoven et al. (2010), agreeableness adalah prediktor penting dalam kepemimpinan etis dan dalam pengambilan keputusan etis oleh auditor internal.

H1: Agreeableness Berpengaruh Positif Pada Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal.

Pengaruh Conscientiousness pada Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

Conscientiousness adalah sifat kepribadian yang mencakup tanggung jawab, ketelitian, dan keteraturan, yang sangat penting dalam menjalankan fungsi auditor internal. Auditor internal yang memiliki tingkat conscientiousness tinggi lebih cenderung memperhatikan detail dan mengikuti prosedur yang ketat, yang membantu mereka mengidentifikasi ketidaksesuaian atau ketidakpatuhan dalam laporan keuangan dengan lebih akurat.

Dalam konteks audit, conscientiousness juga mencerminkan komitmen untuk mematuhi kode etik dan protokol audit yang mengharuskan auditor bertindak dengan integritas dan transparansi. Sebagai contoh, auditor yang conscientious akan teliti dalam mengumpulkan dan menganalisis data, serta memeriksa kepatuhan organisasi terhadap peraturan, yang secara

signifikan mendukung hasil audit yang akurat dan dapat diandalkan (Brown et al., 2005; De Hoogh dan Den Hartog, 2008).

H2: *Conscientiousness* Berpengaruh Positif pada Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

Pengaruh *Extraversion* pada Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

Menurut Barrick et al. (2001) dan Rothmann serta Coetzer (2003), *Extraversion* mencakup keterbukaan untuk berinteraksi sosial dan ketegasan dalam komunikasi. Auditor internal yang memiliki sifat *extraverted* cenderung lebih mudah berkomunikasi dengan rekan kerja dan klien, yang memungkinkan mereka mengumpulkan informasi dengan lebih efektif selama proses audit. Kemampuan ini penting dalam pengambilan keputusan auditor karena mereka dapat mengandalkan koneksi interpersonal yang kuat untuk memahami dan menyelesaikan permasalahan audit secara efektif. *Extraverted* auditor juga cenderung menunjukkan kepercayaan diri dalam mengajukan pertanyaan atau menyampaikan opini mereka, yang membantu dalam memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara tepat tanpa dipengaruhi tekanan eksternal.

H3: *Extraversion* berpengaruh Positif Pada Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

Pengaruh *Neuroticism* Pada Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

Neuroticism menurut Jaffar et al. (2011), *neurotisisme* tidak memiliki dampak pada kinerja auditor, yang sesuai dengan temuan bahwa stabilitas emosional tidak mempengaruhi terhadap kemampuan auditor dalam mengidentifikasi kecurangan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan auditor untuk tetap mengendalikan emosinya dalam situasi yang menegangkan, sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya (Jaffar et al., 2011).

H4: *Neuroticism* tidak berpengaruh Signifikan Pada Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

Pengaruh *Open to Experience* Pada Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

Menurut penelitian Barrick dan Mount (1991), *Openness to Experience*, yang mencerminkan sifat terbuka, imajinatif, dan kreatif, berperan penting dalam pengambilan keputusan etis auditor. Auditor yang *openness* cenderung memiliki pemikiran yang lebih luas, lebih fleksibel dalam menerima pandangan baru, dan lebih inovatif dalam mencari solusi atas masalah etis yang kompleks.

Di lingkungan audit, keterbukaan ini memungkinkan auditor untuk mengeksplorasi berbagai perspektif dan mengapresiasi dampak moral dari keputusan yang diambil. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang tinggi dalam *openness* lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki pemahaman mendalam tentang implikasi etis yang muncul dalam pekerjaan (Jones, 1991; Griffin et al., 2007).

H5: *Openness to Experience* berpengaruh Positif Pada Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sampel Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian asosiatif kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini mencari tahu pengaruh antara dua variabel dan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel- variabel yang akan diteliti yaitu *traits personality* sebagai variabel yang mempengaruhi (*independen*) dan pengambilan keputusan etis auditor internal sebagai variabel yang dipengaruhi (*dependen*). Data yang digunakan penelitian ini diambil menggunakan kusioner.

Penelitian ini menggunakan metode sampling total. Sampling total merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota pada populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Total kusioner yang disebar adalah 100 kusioner. Namun 54 kusioner tidak dikembalikan, maka dari itu hanya 46 kusioner yang dapat diolah.

Variabel Penelitian dan Pengukuran

Dalam penelitian ini, item dari Inventaris Kepribadian Big Five, atau BFI, digunakan untuk menilai variabel ini. Skala likert lima poin, yang diambil dari penelitian Turner (2014), digunakan. Meskipun demikian, pengambilan keputusan etis auditor internal berfungsi sebagai variabel dependen. Sumber: Skala Etika Multidimensional/MES (Cohen et al., 1998), skenario kasus yang digunakan untuk mengukur pengambilan keputusan etika auditor internal.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dibantu dengan program SPSS dalam pengolahan data sehingga dapat menghasilkan prediksi dari pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Agreeableness</i>	46	16	14	30	22.37	2.878
<i>Conscientiousness</i>	46	12	17	29	22.72	2.446
<i>Extraversion</i>	46	15	10	25	18.78	3.176
<i>Neuroticism</i>	46	15	5	20	14.39	3.389
<i>Openness To Experience</i>	46	17	23	40	31.20	3.455
Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal	46	6	9	15	12.33	1.136
Valid N (listwise)	46					

Tabel 1 menunjukkan nilai *mean* tertinggi berada pada *openness to experience* yaitu 31,20 dan nilai *mean* terendah adalah pengambilan keputusan etis auditor internal yaitu 12,33. Standar deviasi untuk variabel *agreeableness* adalah 2,878, variabel *conscientiousness* sebesar 2,446, *extraversion* sebesar 3,176, *neuroticism* sebesar 3,389, *openness to experience* sebesar 3.445 dan untuk variabel pengambilan keputusan etis auditor internal sebesar 1,136.

Metode Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Hasil Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.061	2.090		6.249	.000
	Agreeableness	-.047	.077	-.120	-.611	.545
	Conscientiousness	.011	.079	.024	.140	.889
	Extraversion	-.105	.082	-.294	-1.280	.208
	Neuroticism	-.133	.048	-.397	-2.775	.008
	Openness To Experience	.127	.072	.387	1.776	.083

a. Dependent Variable: Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

Dari tabel tersebut terbentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,061 - 0,047 X_1 + 0,11 X_2 - 0,105 X_3 - 0,133 X_4 + 0,127 X_5 + e$$

Uji Validitas

Tabel 3
Uji Validitas

Instrumen Variabel	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> Terendah
Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal (Y)	0,778
<i>Agreeableness</i>	0,522
<i>Conscientiousness</i>	0,422
<i>Extraversion</i>	0,813
<i>Neuroticism</i>	0,394
<i>Openness To Experience</i>	0,699

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2024

Dari tabel 3 diatas memperlihatkan bahwa nilai terendah *Corrected Item-Total Correlation* pada instrumen > r tabel 0,291. Maka dari itu setiap item pernyataan pada kusioner dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 4
Uji Realibilitas

Instrument Variabel	Nilai cronbach's alpha
Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal (Y)	0,700
<i>Agreeableness</i> (X1)	0,764
<i>Conscientiousness</i> (X2)	0,748
<i>Extraversion</i> (X3)	0,915
<i>Neuroticism</i> (X4)	0,826
<i>Openness To Experience</i> (X5)	0,898

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2024

Pada tabel 4 menunjukkan instrument kuesioner dinyatakan andal dikarenakan koefisien *cronbach's alpha* dari variabel penelitian > 0,60.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.144	1.051

a. Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Neuroticism, Conscientiousness, Agreeableness, Extraversion

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjusted R²* (*R square*) sebesar 0,144 yang berarti dapat dijelaskan oleh variabel *agreeableness, conscientiousness, extraversion, neuroticism, openness to experience* sekitar 14,4%.

Uji Signifikasi Simultan (Uji Statsistik F)

Tabel 6
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.890	5	2.778	2.513	.045 ^b
	Residual	44.218	40	1.105		
	Total	58.109	45			

a. *Dependent Variable:* Pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

b. *Predictors: (Constant), Opennes To Experience, Neuroticism, Conscientiousness, Agreeableness, Extraversion*

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 2,513 probabilitas 0,045 yang berada diatas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *extraversion, agreeableness, conscientiousness, extraversion, neuroticism, openness to experience* secara simultan mempengaruhi pengambilan keputusan etis auditor internal.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.061	2.090		6.249	.000
	Agreeableness	-.047	.077	-.120	-.611	.545
	Conscientiousness	.011	.079	.024	.140	.889
	Extraversion	-.105	.082	-.294	-1.280	.208
	Neuroticism	-.133	.048	-.397	-2.775	.008
	Openness To Experience	.127	.072	.387	1.776	.083

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS tahun 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel *agreeableness* memiliki t hitung sebesar -0,611 < dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,679 (sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = 46 - 2 = 44$) dengan koefisien beta *unstandardized* sebesar -0,47 dan tingkat signifikansi sebesar 0,545, yang menunjukkan bahwa H1 ditolak. Menurut tabel, variabel *conscientiousness* memiliki t hitung sebesar 0,140 < dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,679, dengan koefisien beta *unstandardized* sebesar 0,011 dan tingkat signifikansi 0,889 > 0,05, sehingga H2 ditolak. Menurut tabel di atas, variabel *extraversion* memiliki t hitung sebesar -1,280 kurang dari t tabel sebesar 1,679, dengan koefisien beta *unstandardized* sebesar -0,105, dan tingkat signifikansi sebesar 0,208 lebih dari 0,05, sehingga H3 ditolak. Menurut tabel, H4 diterima karena variabel *neuroticism* memiliki t hitung sebesar -2,775 dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,679, dengan koefisien beta *unstandardized* sebesar -0,133 dan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Menurut tabel, variabel *openness to experience* terhadap pengalaman memiliki t hitung sebesar 1,776 lebih besar dari t tabel 1,679 dengan koefisien beta *unstandardized* sebesar 0,127 dan tingkat signifikansi sebesar 0,083, yang menunjukkan bahwa H5 ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Agreeableness* dalam pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

Pengambilan keputusan etis auditor internal tidak dipengaruhi oleh kepribadian *agreeableness*. Menurut analisis linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, hipotesis pertama (H1) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *agreeableness* tidak berdampak signifikan pada pengambilan keputusan etis auditor internal. Nilai signifikansi yang ditemukan, 0,545, yang lebih besar dari 0,05, serta koefisien β yang negatif, -0,047, mendukung temuan ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan *agreeableness* tidak berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal disebabkan oleh Individu dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi mungkin cenderung menghindari konflik dan lebih memilih untuk menyenangkan orang lain. Hal ini dapat mengakibatkan mereka mengabaikan prinsip etis demi menjaga hubungan baik, sehingga keputusan yang diambil tidak selalu berdasarkan pertimbangan etis yang kuat. *agreeableness* tidak berpengaruh signifikan terhadap tekanan ketaatan dan keputusan etis audit internal, hal ini dikarenakan individu yang memiliki sifat kepribadian *agreeableness* cenderung toleran atau memiliki kemungkinan kuat untuk menyimpang dari standar profesional untuk meminimalkan konflik antar pribadi. Serta

Individu yang memiliki sifat agreeableness yang tinggi tentu memiliki rasa empati dan toleransi yang tinggi pula, hal tersebut membuat auditor mementing kepentingan klien dan toleran terhadap bukti yang ditemukan. Sehingga membuat hasil keputusan etis yang dihasilkan kualitasnya tidak sesuai dengan seharusnya.

Pengaruh *conscientiousness* dalam pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

Pengambilan keputusan etis auditor internal tidak dipengaruhi oleh kepribadian *conscientiousness*. Berdasarkan analisis linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, hipotesis kedua (H2) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *Conscientiousness* tidak berdampak signifikan terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,889, yang lebih besar dari 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *conscientiousness* yang tidak berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal disebabkan oleh individu yang memiliki standar yang sangat tinggi untuk diri mereka sendiri dan orang lain. Perfeksionisme ini dapat menyebabkan mereka terjebak dalam analisis berlebihan, di mana mereka menghabiskan terlalu banyak waktu untuk mempertimbangkan semua detail dan kemungkinan, sehingga menghambat kemampuan mereka untuk membuat keputusan dengan cepat dan efektif, ketidaksignifikanan pengaruh *conscientiousness* terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal mungkin disebabkan oleh fakta bahwa individu dengan sifat ini cenderung memiliki standar moral dan profesional yang sangat tinggi, baik untuk diri mereka sendiri maupun untuk orang lain. Standar yang tinggi ini mungkin membuat mereka kurang terpengaruh oleh variabel *conscientiousness* dalam konteks pengambilan keputusan etis, karena mereka sudah memegang prinsip dan nilai-nilai yang ketat sebagai bagian dari karakter dan etika kerja mereka.

Pengaruh *Extraversion* dalam pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

Pengambilan keputusan etis auditor internal tidak dipengaruhi oleh kepribadian *extraversion*. Menurut analisis linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, hipotesis ketiga (H3) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *extraversion* tidak memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor internal secara signifikan. Perhitungan menunjukkan nilai signifikansi 0,208, yang lebih besar dari 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *extraversion* yang tidak berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal disebabkan karena seorang ekstrovert sering kali lebih suka mengambil risiko dan mencari pengalaman baru. Dalam konteks pengambilan keputusan etis, ini dapat menyebabkan mereka mengambil keputusan yang berisiko atau impulsif tanpa mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang dari tindakan mereka. *Ekstraversion* memang memiliki banyak kelebihan dalam konteks sosial dan profesional, sifat-sifat yang menyertainya dapat memberikan tantangan tersendiri dalam pengambilan keputusan etis oleh auditor internal. Oleh karena itu, penting bagi auditor yang ekstrovert untuk meningkatkan kesadaran diri dan keterampilan pengambilan keputusan etis, serta untuk menerapkan strategi yang dapat membantu mereka mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang dari keputusan mereka. Pelatihan dan pengembangan profesional yang fokus pada etika dan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab dapat membantu dalam mengatasi tantangan ini.

Pengaruh *Neuroticism* dalam pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

Proses pengambilan keputusan etis auditor internal dipengaruhi oleh kepribadian *neuroticism*. Menurut analisis linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, hipotesis keempat (H4) diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepribadian *neuroticism* berdampak

negatif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal. Hasilnya menunjukkan nilai signifikansi 0,008, yang lebih rendah dari 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal disebabkan karena kesulitan dalam mengelola emosi mereka, yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk berfungsi secara efektif dalam situasi yang menuntut. Ketidakmampuan untuk mengendalikan emosi dapat menyebabkan reaksi yang tidak proporsional dan keputusan yang tidak bijaksana.

Pengaruh *openness to experience* dalam pengambilan Keputusan Etis Auditor Internal

Pengambilan keputusan etis auditor internal tidak dipengaruhi oleh *openness to experience*. Menurut analisis linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, hipotesis kelima (H5) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *openness to experience* tidak berdampak signifikan pada pengambilan keputusan etis auditor internal. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,83, yang lebih besar dari 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *openness to experience* yang tidak berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan etis auditor internal disebabkan karena keterbukaan terhadap berbagai ide dan pengalaman dapat membuat individu merasa kewalahan ketika harus membuat keputusan. Mereka mungkin terjebak dalam analisis berlebihan, mempertimbangkan terlalu banyak opsi dan perspektif, sehingga menghambat kemampuan mereka untuk membuat keputusan yang cepat dan efektif.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Menurut penelitian ini, *agreeableness*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *openness to experience* pada pengalaman tidak berpengaruh pada pengambilan keputusan etis auditor internal; sebaliknya, *neuroticism* berpengaruh negatif dan signifikan pada pengambilan keputusan etis auditor internal.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang disebabkan oleh fokusnya penelitian yang hanya pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) perwakilan Sumatera Barat. Penelitian ini hanya mampu menerangkan 14,4% dari variabel *agreeableness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *neuroticism*, *openness to experience* dan masih banyak lagi variabel yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan etis auditor internal.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang mencakup variabel lain yang mungkin mempengaruhi pengambilan keputusan etis, seperti faktor lingkungan, budaya organisasi, dan pengalaman kerja auditor. Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang dinamika pengambilan keputusan etis dalam konteks audit.

DAFTAR PUSTAKA

- Allworth, E., & Hesketh, B. (1999). Construct-Oriented Biodata: Capturing Change-Related and Contextually Relevant Future Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(2), 97-111.
- Arwinda, Sari, et al. (2018). Pengaruh Kekuatan Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Seseorang Berdasarkan Teori Atribusi. *Jurnal Psikologi*, 15(3), 140-155.

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901-910.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Cohen, J., Pant, L. W., & Sharp, D. J. (1998). The Effect of Gender and Academic Discipline Diversity on the Ethical Evaluations, Ethical Intentions, and Ethical Orientation of Potential Public Accounting Recruits. *Accounting Horizons*, 12(3), 250-270.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual. Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). Four Ways Five Factors are Basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness: A Revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12(9), 887-898.
- De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and Despotism Leadership, Relationships with Leader's Social Responsibility, Top Management Team Effectiveness and Subordinates' Optimism: A Multi-method Study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297-311.
- Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417-440.
- Goldberg, L. R. (1982). From Ace to Zombie: Some Explorations in the Language of Personality. *Advances in Personality Assessment*, 1, 203-234.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Hogan, R., Curphy, G. J., & Hogan, J. (1994). What We Know About Leadership: Effectiveness and Personality. *American Psychologist*, 49(6), 493-504.
- Jaffar, R., Salleh, S. M., Ismail, S., & Manaf, N. A. (2011). The Impact of Personality Traits on Auditor's Ethical Decision Making: Evidence from Malaysia. *Journal of Business Ethics*, 104(2), 133-143.
- Jamilah, J., Fanani, Z., & Chandrarin, G. (2007). Pengaruh Faktor-Faktor Kepribadian Terhadap Perilaku Etis Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1-25.
- Jensen-Campbell, L. A., & Graziano, W. G. (2001). Agreeableness as a Moderator of Interpersonal Conflict. *Journal of Personality*, 69(2), 323-362.
- Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2010). Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELWQ): Development and Validation of a Multidimensional Measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. 10th Edition. McGraw-Hill.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.

- Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1995). The Big Five Personality Dimensions: Implications for Research and Practice in Human Resources Management. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 13, 153-200.
- Muslim, A., Nurhayati, S., & Sari, M. (2019). Efektivitas Pengawasan Keuangan Daerah: Studi Kasus di Lembaga Pengawas Pemerintah Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 12(2), 110-123.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2002). Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 612-624.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.
- Trevino, L. K., & Youngblood, S. A. (1990). Bad Apples in Bad Barrels: A Causal Analysis of Ethical Decision-Making Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 378-385.
- Turner, R. (2014). The Big Five Personality Traits: A Critical Review. *Psychology*, 5(1), 17-24.
- Welker, J., & Berardino, L. (2013). The Role of Ethics in Organizational Behavior: A Model for Ethical Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 115(1), 33-48.