

DISERTASI

**PENGARUH *CORE SELF-EVALUATIONS* TERHADAP KINERJA
PEMERIKSA PAJAK DIMODERASI OLEH TEKNOLOGI
INFORMASI**

***THE EFFECT OF CORE SELF-EVALUATIONS ON TAX
EXAMINER PERFORMANCE MODERATE BY INFORMATION
TECHNOLOGY***

DISERTASI



Disusun Oleh:

**ULFA RABIYAH
A023202008**

**PROGRAM DOKTOR ILMU AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI

PENGARUH CORE SELF-EVALUATION TERHADAP KINERJA PEMERIKSA PAJAK DIMODERASI OLEH TEKNOLOGI INFORMASI

Disusun dan diajukan oleh

ULFA RABIYAH
A023202008

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Doktor pada 13 Maret 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Pada
Program Studi Doktor Ilmu Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:
Promotor,


Prof. Dr. Kartini., SE., Ak, M.Si, CA.
NIP 196503051992032001

Ko-promotor I


Dr. Andi Kusumawati, SE., Ak, M.Si., CA.
NIP 196604051992032003

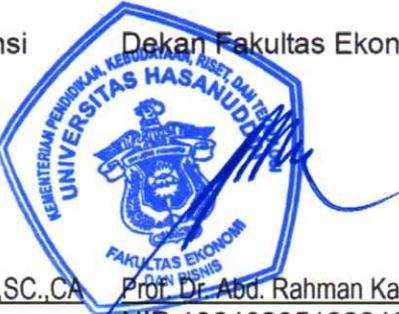
Ko-promotor II


Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si, CA.
NIP 196811251994122002

Ketua Program Studi Ilmu Akuntansi


Dr. Ratna Ayu Damayanti, SE., Ak, M.Soc., SC., CA
NIP 196703191992032003

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
NIP 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ulfa Rabiyah

NIM : A023202008

Jurusan/Program studi : Doktor Ilmu Akuntansi

menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa disertasi yang berjudul:

**Pengaruh *Core Self-Evaluations* Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak
dimoderasi Oleh Teknologi Informasi**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata didalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 13 Maret 2024



Yang membuat pernyataan,

Ulfa Rabiyah

KATA PENGANTAR

حَمْدُ رَبِّ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan disertasi ini. Disertasi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Doktor (Dr.) pada Program Doktor Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya disertasi ini. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Ibu Prof. Dr. Kartini, SE, M.S., Ak. CA., Ibu Dr. Andi Kusumawati, SE, M.Si, Ak. CA dan Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE, M.Si, Ak. CA sebagai tim penasihat atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan.

Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada Bapak/Ibu Kepala Kantor Pelayanan Pajak (KPP) se-Sulawesi atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di instansi beliau. Hal yang sama juga peneliti sampaikan kepada Bapak/Ibu Bagian Kepegawaian Kanwil Sultanbartra yang telah memberi andil yang sangat besar dalam pelaksanaan penelitian ini. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Terakhir, ucapan terima kasih kepada ayah dan ibu beserta saudara-saudara peneliti atas bantuan, nasihat, dan motivasi yang diberikan selama penelitian disertasi ini. Semoga semua pihak mendapat kebaikan dari-NYA atas bantuan yang diberikan hingga disertasi ini terselesaikan dengan baik.

Disertasi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam disertasi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan disertasi ini.

Makassar, Januari 2024

Penulis

ABSTRAK

ULFA RABIYAH. *Pengaruh Core Self Evolutions terhadap Kinerja Pemeriksa Dimoderasi oleh Teknologi Informasi* (dibimbing oleh Kartini, Andi Kusumawati, dan Aini Indrijawati).

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis (1) pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pemeriksa, (2) pengaruh *emotional stability* terhadap kinerja pemeriksa, (3) pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pemeriksa, (4) pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pemeriksa (5) teknologi informasi memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pemeriksa, (6) teknologi informasi memoderasi pengaruh *emotional stability* terhadap kinerja pemeriksa, (7) teknologi informasi memoderasi pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pemeriksa, dan (8) teknologi informasi memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pemeriksa. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode survei terhadap pemeriksa pajak sebagai unit analisis penelitian yang bekerja pada kantor pelayanan pajak (KPP) se-Sulawesi. Metode penentuan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan aplikasi AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa, (2) *emotional stability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa, (3) *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa, (4) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa, (5) teknologi informasi mampu memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pemeriksa, (6) teknologi informasi mampu memoderasi pengaruh *emotional stability* terhadap kinerja pemeriksa, (7) teknologi informasi mampu memoderasi pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pemeriksa, dan (8) teknologi informasi mampu memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pemeriksa.

Kata kunci: *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, *self efficacy*, teknologi informasi, kinerja



ABSTRACT

ULFA RABIYAH. *The Effect of Core Self Evolutions on Examiner Performance Moderated by Information Technology* (supervised by Kartini, Andi Kusumawati, and Aini Indrijawati).

The aim of this research is to examine and analyze (1) the effect of locus of control on examiner performance, (2) the effect of emotional stability on examiner performance, (3) the effect of self-esteem on examiner performance, (4) the effect of self-esteem on examiner performance, (5) information technology moderates the effect of locus of control on examiner performance, (6) information technology moderates the effect of emotional stability on examiner performance, (7) information technology moderates the effect of self-esteem on examiner performance, and (8) information technology moderates the effect of self-efficacy on examiner performance. This research was conducted using a survey method with tax inspectors as the research analysis unit who work at the SE-Sulawesi tax service office (KPP). The sample determination method used non-probability sampling technique. The data were analyzed using structural equation modeling (SEM) with the AMOS application. The research results show that (1) locus of control has a positive and significant effect on examiner performance; (2) emotional stability has a positive and significant effect on examiner performance; (3) self-esteem has a positive and significant effect on examiner performance; (4) self-efficacy has a positive and significant effect on examiner performance; (5) information technology is able to moderate the effect of locus of control on examiner performance; (6) information technology is able to moderate the effect of emotional stability on examiner performance; (7) information technology is able to moderate the effect of self-esteem on examiner performance, and (8) information technology is able to moderate the effect of self-efficacy on examiner performance.

Keywords: locus of control, emotional stability, self-esteem, self-efficacy, information technology, and performance.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.5 Keunikan/Keterbaruan	10
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	11
2.1.1 Teori Atribusi.....	11
2.1.2 Model TAM.....	12
2.1.3 Kinerja Pemeriksa.....	16
2.1.4 <i>Core Self-Evaluation</i>	19
2.1.5 <i>Locus of Control</i>	21
2.1.6 <i>Emotional Stability</i>	24
2.1.7 <i>Self Esteem</i>	25
2.1.8 <i>Self Efficacy</i>	28
2.1.9 Teknologi Informasi	30
2.2 Tinjauan Empiris	32
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	36
3.1 Kerangka Pemikiran	37
3.2 Hipotesis	39
3.2.1 <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja.....	39
3.2.2 <i>Emotional Stability</i> terhadap Kinerja	39
3.2.3 <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja.....	40
3.2.4 <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja	41
3.2.5 TI memoderasi pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja.....	42
3.2.6 TI memoderasi pengaruh <i>Emotional Stability</i> terhadap Kinerja ...	43
3.2.7 TI memoderasi pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja.....	44
3.2.8 TI memoderasi pngaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja	45
BAB IV METODE PENELITIAN	47
4.1 Rancangan Penelitian	47
4.2 Lokasi Penelitian.....	47

4.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	47
4.4 Jenis dan Sumber Data	49
4.5 Metode Pengumpulan Data	49
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	50
4.7 Instrumen Penelitian	51
4.8 Teknik Analisis Data	52
BAB V HASIL PENELITIAN	54
5.1 Deskripsi Data.....	55
5.2 Deskripsi Hasil Penelitian	59
5.3 Analisis Hasil <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	61
5.4 Pengujian Hipotesis Penelitian	73
BAB VI PEMBAHASAN	77
6.1 Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Pemeriksa	77
6.2 Pengaruh <i>Emotional Stability</i> terhadap Kinerja Pemeriksa	79
6.3 Pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Pemeriksa	80
6.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pemeriksa	82
6.5 Teknologi Informasi Memoderasi Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Pemeriksa	84
6.6 Teknologi Informasi Memoderasi Pengaruh <i>Emotional Stability</i> terhadap Kinerja Pemeriksa	86
6.7 Teknologi Informasi Memoderasi Pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Pemeriksa	86
6.8 Teknologi Informasi Memoderasi Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pemeriksa	87
BAB VII PENUTUP	88
7.1 Kesimpulan	88
7.2 Implikasi	89
7.3 Keterbatasan.....	90
7.4 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Realisasi Pemeriksaan	2
4.1 Data Jumlah Pemeriksa Wilayah Sulawesi	48
4.2 Definisi Operasional Variabel	50
5.1 Karakteristik Responden.....	55
5.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	57
5.7 Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Overall</i>	74
5.8 Evaluasi <i>Goodness of Fit Indices Overall</i>	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model TAM.....	13
2.2 Indikator TAM.....	15
3.1 Kerangka Pemikiran	37
3.2 Kerangka Konseptual	38
5.1 Spesifikasi Model Penelitian.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Peta Teori	100
2	Kuisoner Penelitian.....	106
3	Lampiran Hasil Penelitian.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pajak merupakan sumber pendapatan utama bagi Indonesia dalam mendanai berbagai kebutuhan masyarakat dan pemerintah. Menurut data statistik yang diterbitkan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia, kontribusi pajak dalam struktur Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) cukup signifikan, yaitu sekitar 82,8% dari total penerimaan negara secara rata-rata (Kemenkeu, 2021). Terlepas dari persentase kontribusi pajak yang besar, otoritas pajak Indonesia menghadapi tantangan dalam mengumpulkan penerimaan pajak selama satu dekade terakhir. Sebagai contoh turun paling signifikan pada tahun 2020. Pada tahun 2020, rasio pendapatan negara dari pajak hanya sebesar 6,9% atau turun 1,5% dari tahun 2019 yang rasionya sebesar 8,4%.

Pajak merupakan salah satu sumber utama penerimaan negara yang dimanfaatkan untuk pembangunan nasional, maka penelitian di bidang perpajakan menjadi sangat penting. Meskipun penerimaan pajak secara konsisten di bawah ekspektasi selama lima tahun terakhir, namun telah meningkat menjadi hampir 70% dari pendapatan dalam negeri. Upaya untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya penyelewengan oleh wajib pajak salah satunya dilakukan melalui pemeriksaan pajak (Ilyas & Wicaksono, 2015). Peraturan tentang Tata Cara Pemeriksaan pajak tertuang didalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 82/PMK.03/2011.

Data kinerja pemeriksa pajak yang ada diseluruh Kantor Pelayanan Pajak (KPP) yang terdaftar di Kanwil Direktorat Jendral Pajak (DJP) Sulawesi dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Data Realisasi Pemeriksaan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Se-Sulawesi

No.	Keterangan	LHP Selesai	Target	Realisasi
1	KPP Gorontalo	105	72	146%
2	KPP Bitung	182	132	138%
3	KPP Palu	94	69	136%
4	KPP Makassar Selatan	167	135	124%
5	Kanwil Makassar	48	45	107%
6	KPP Makassar Utara	133	126	106%
7	KPP Pare-Pare	66	63	105%
8	KPP Makassar Barat	136	135	101%
9	KPP Majene	69	69	100%
10	KPP Poso	71	72	99%
11	KPP Palopo	50	54	93%
12	KPP Manado	120	132	91%
13	KPP Mamuju	53	60	88%
14	KPP Watanpone	61	72	85%
15	Kanwil Manado	37	48	77%
16	KPP Kotamobagu	53	72	74%
17	KPP Kendari	95	135	70%
18	KPP Bantaeng	50	72	69%
19	KPP Madya Makassar	154	223	69%
20	KPP Bau-Bau	47	69	68%
21	KPP Bulukumba	45	72	63%
22	KPP Kolaka	45	72	63%
23	KPP Luwuk	44	72	61%
24	KPP Toli-Toli	42	69	61%
25	KPP Maros	38	72	53%

Sumber: Kepegawaian Kantor Pelayanan Pajak (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pemeriksa pajak pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) yang berada di wilayah Sulawesi yaitu sebanyak 16 kantor masih belum mampu mencapai realisasi pemeriksaan 100%. Fenomena tidak tercapainya realisasi pemeriksaan ini bertentangan dengan pendapat Ridwan (2016) yang mengatakan kinerja pemeriksa pajak diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai 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.

Pengukuran kinerja pemeriksaan dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek pengukuran kinerja yang dituangkan di dalam (SE-11/PJ/2017) Tentang Rencana, Strategi, dan Pengukuran Kinerja Pemeriksaan sebagai berikut: (a). persentase realisasi penerimaan *extra effort* pemeriksaan dan penagihan; (b). persentase realisasi pencairan SKP; (c). persentase realisasi penyelesaian pemeriksaan; (d). *audit coverage ratio* (ACR); (e). persentase SKP yang tidak diajukan keberatan; (f). persentase *refund discrepancy*; (g). persentase penyelesaian analisis bahan pemeriksaan berbasis risiko; (h). persentase penyampaian produksi data; (i). persentase penyelesaian pemeriksaan tepat waktu untuk SP2 pemeriksaan khusus.

Secara teori, kinerja dapat ditentukan oleh faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor-faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan (Gibson, 2010).

Penelitian ini memfokuskan pada faktor psikologis yang meliputi kepribadian dan kepuasan kerja. Selama dekade terakhir, bidang penelitian yang telah muncul adalah meneliti tentang *Core Self-Evaluation* (CSE) (Ferris *et al.* 2011), sebuah konstruksi kepribadian luas yang mengacu pada penilaian mendasar yang dibuat orang tentang harga diri mereka sendiri, kompetensi, dan kapabilitas (Judge & Cable, 1997). Rustiarini & Sugiarti (2013) mengatakan bahwa akademisi dan praktisi di bidang akuntansi saat ini lebih memperhatikan kepribadian auditor, namun belum banyak penelitian tentang hal tersebut. Hal ini

menjadikan kepribadian auditor penting dan menarik untuk dikaji secara lebih mendalam.

Core Self-Evaluation (CSE) memiliki empat ciri yang paling populer menjadi perhatian: (a) *locus of control*, (b) *emotional stability*, (c) *self esteem*, dan (d) *self efficacy*. Secara tradisional, sifat-sifat ini diperiksa secara terpisah meskipun mereka memiliki kesamaan konseptual yang kuat dan mereka tumpang tindih, atau sangat berkorelasi, satu sama lain (Ashforth *et al.*, 2000; Judge *et al.*, 2008).

Gagasan *Core Self-Evaluation* (CSE) yang dikembangkan oleh Judge (2009) menggambarkan bagaimana orang mengevaluasi diri mereka sendiri, sikap mereka terhadap lingkungan dan situasi di mana mereka menemukan diri mereka sendiri, serta persepsi mereka tentang harga diri dan kompetensi. Keempat konsep yang membentuk gagasan *Core Self-Evaluation* (CSE) yang meliputi (a) *locus of control*, (b) *emotional stability*, (c) *self esteem*, dan (d) *self efficacy* adalah unsur yang tidak sama. Masing-masing membuat kontribusinya sendiri dan membuat penilaian mendasar tentang orang tersebut.

Premis mendasar adalah bahwa individu dengan *Core Self-Evaluations* CSE tinggi menggunakan sumber daya positif dari lingkungan mereka, membuat mereka rentan terhadap risiko dalam situasi pengambilan keputusan. Akibatnya, mereka dianggap terampil dalam kegiatan di tempat kerja. Orang-orang ini merasa bertanggung jawab atas situasi dan percaya diri dengan kemampuan mereka sendiri.

Locus of control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. *Locus of control* memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja dan komitmen organisasi Yoon & Kim (2019). Penelitian Julianingtyas (2012), Mahaputra (2015), Wijaya dan Subagyo (2017) menyatakan bahwa *locus of*

control berpengaruh positif terhadap performance auditor. Hal yang berbeda ditemukan oleh Budiman (2016) bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap performance auditor.

Individu dengan *emotional stability* tinggi adalah individu yang dapat menjaga keseimbangan emosionalnya. Individu dengan sifat seperti ini memiliki karakteristik pemerataan suasana hati, optimisme yang tinggi, keceriaan, ketenangan pada perasaan, bebas dari rasa bersalah, khawatir, atau kesepian (Chaturvedi & Chander, 2010). Chaturvedi & Chander (2010) *emotional stability* sering kali menunjukkan tingkat kedewasaan kepribadian (*maturity personality*) seseorang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Judge & Bono (2001) yang menemukan bahwa *emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja. Seseorang yang memiliki kepribadian *emotional stability* rendah akan cenderung mempunyai emosi yang tidak stabil dan diliputi perasaan negatif, seperti cemas (*anxiety*), sedih (*sadness*), sensitif (*irritability*), dan gugup (*nerveous*) (Pervin & John, 2001). Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Yoon & Kim (2019) yang mengatakan *emotional stability* tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja.

Self esteem adalah sejauh mana seseorang melihat dirinya mampu dan layak untuk melakukan suatu pekerjaan (Judge & Bono, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Setiawan (2018) menemukan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sari *et al.* (2016) juga menemukan hasil yang sama bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Judge & Bono (2001) menemukan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari *self esteem* terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil yang diperoleh Frinelya *et al.* (2015) dan Ezra (2017) menyatakan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karena memiliki masa kerja yang rendah, dan belum memiliki pengalaman dibidang yang sama.

Self efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keragu-raguan yang lebih sedikit, dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru (Wood & Bandura, 1989). Penelitian yang dilakukan oleh Agung & Ratnawili (2020) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kimberly *et al.* (2019) juga menemukan hasil yang sama dalam penelitiannya bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Variabel moderasi yang dimasukkan di dalam penelitian ini adalah hal baru, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Chang *et al.* (2012), yang menemukan bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya belum meneliti mekanisme moderasi. Sehingga menimbulkan kesenjangan yang signifikan dalam literatur *Core Self-Evaluation*.

Variabel moderasi yang digunakan adalah teknologi informasi. Kemajuan teknologi informasi saat ini memberikan kontribusi signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, hal ini menjadi landasan penerapan variabel teknologi informasi. Srivastava dan Teo (2008) mengatakan pemerintah sering mengalami kesulitan dalam menyediakan layanan publik karena berbagai kecenderungan birokrasi, pola pengambilan keputusan yang terpusat, kompleksitas redundansi, kurangnya koordinasi, dan pemanfaatan infrastruktur teknologi yang tidak memadai.

Direktorat Jendral Pajak (DJP) juga telah menggunakan teknologi informasi yaitu Aplikasi *Approweb* untuk mempermudah pelaksanaan pemeriksaan. Berdasarkan Surat Edaran Ditjen Pajak SE-01/PJ/2012, "Penyelesaian Aplikasi *Approweb* Sebagai Sarana Membuat dan Memperbarui Profil Wajib Pajak," aplikasi profil berbasis web (*approweb*) adalah aplikasi yang harus digunakan di

lingkungan untuk memudahkan pengawasan dan pendalaman calon Wajib Pajak. Seluruh instansi pemerintah, lembaga keuangan, wajib pajak, pemasok, dan pelanggan yang masuk ke database Direktorat Jenderal Pajak (DJP) akan dikumpulkan menggunakan approweb selama proses pemeriksaan.

Secara khusus, Gupta *et al.* (2007) mengusulkan *Technology Acceptance Model* (TAM) yang menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Akibatnya, dua faktor yang berkontribusi terhadap TAM yaitu Persepsi Kemudahan Penggunaan (*Ease of Use Perceived*) dan Persepsi Kebermanfaatan (*Usefulness Perceived*) dapat dimasukkan dalam konstruksi teknologi informasi dalam penelitian ini.

Pemanfaatan teknologi informasi akan sangat membantu auditor dalam menunjang kelancaran kegiatan pengauditan dan menghasilkan laporan audit yang lebih berkualitas (Bierstaker *et al.*, 2001). Menurut (OECD, 2006) salah satu faktor penting dalam melakukan pemeriksaan pajak adalah penggunaan teknologi informasi. Penelitian (Darono & Ardianto, 2016) mengatakan bahwa kemajuan pesat teknologi informasi di dunia bisnis telah membuat otoritas pajak lebih banyak bergantung pada alat dan teknik berbantuan komputer.

Penelitian tentang *core self-evaluations* telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu seperti Judge & Bono (2001), kemudian dilakukan penelitian lebih lanjut oleh Yoon *et al.* (2020) dengan mengganti variabel kepuasan kerja menjadi kinerja sales. Penelitian ini kemudian mengembangkan penelitian Yoon *et al.* (2020) namun pada objek yang berbeda yaitu pemeriksa pajak dengan menambahkan variabel moderasi yaitu teknologi informasi.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
2. Apakah terdapat pengaruh *Emotional Stability* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
3. Apakah terdapat pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
4. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
5. Apakah teknologi informasi dapat memoderasi pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
6. Apakah teknologi informasi dapat memoderasi pengaruh *Emotional Stability* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
7. Apakah teknologi informasi dapat memoderasi pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?
8. Apakah teknologi informasi dapat memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sebuah kerangka kerja baru yang akan membantu DJP sehingga dapat meningkatkan kinerja pemeriksa dan mencapai efektifitas dan efisiensi yang tinggi. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis.

1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.
2. Pengaruh *Emotional Stability* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.
3. Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.
4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

5. Teknologi informasi memoderasi pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.
6. Teknologi informasi memoderasi pengaruh *Emotional Stability* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.
7. Teknologi Informasi memoderasi pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.
8. Teknologi informasi memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Penelitian ini bermaksud untuk mengisi kesenjangan yang ada dalam literatur dan memberikan kontribusi dengan mengidentifikasi beberapa faktor yang secara signifikan berhubungan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pemeriksa pajak yaitu *Core Self-Evaluation* (CSE) dan Teknologi Informasi (TI). Penelitian ini akan mengembangkan sebuah model dari dimensi, pengembangan model ini berdasarkan pada teori atribusi dan model TAM. Penelitian ini diperluas dengan memasukkan variabel teknologi informasi sebagai variabel moderasi antara *Core Self-Evaluation* (CSE) yang terdiri dari *Locus of Control*, *Emotional Stability*, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pemeriksa pajak.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Di masa yang akan datang, hasil atau temuan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat atau kontribusi bagi DJP khususnya KPP Se Sulawesi dalam meningkatkan kinerja pemeriksa. Sehingga DJP dapat lebih mengoptimalkan penerimaannya dan berkontribusi terhadap Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

1.4.3 Kegunaan Penyusun Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat membantu Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Perwakilan Sulawesi Selatan, Barat, Tengah, Tenggara, Utara, dan Gorontalo Sulawesi dalam mempertimbangkan peningkatan kualitas pemeriksa untuk mewujudkan sasaran pemeriksaan di masa depan.

1.5 Keunikan/Keterbaruan

Penelitian ini memiliki keunikan yaitu pengukuran kinerja pemeriksanya diukur berdasarkan aspek-aspek pengukuran kinerja yang dituangkan didalam (SE-11/PJ/2017) Tentang Rencana, Strategi, dan Pengukuran Kinerja Pemeriksaan. Hal lain yang menjadi keunikan didalam penelitian ini adalah penggunaan variabel teknologi informasi sebagai variabel moderasi pengaruh *core self-evaluations* terhadap kinerja pemeriksa.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari tujuh bab. Bab satu menjelaskan latar belakang penelitian, masalah penelitian yang dirumuskan dalam pertanyaan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian. Bab dua akan memberikan gambaran umum tentang kajian konsep, teori dan penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Bab tiga menyajikan kerangka penelitian dan teori untuk penelitian ini dan membahas pengembangan hipotesis penelitian. Bab empat menjelaskan metodologi penelitian, yang berisi desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis data. Bab lima membahas tentang deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian. Bab enam pembahasan dan temuan penelitian yang akan menjelaskan jawaban masalah penelitian dan menunjukkan ketercapaian tujuan penelitian. Bab tujuh membahas tentang simpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian juga saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Penelitian ini menguji pengaruh antara *Core Self-Evaluation* (CSE) yang terdiri dari *Locus of Control*, *Emotional Stability*, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pemeriksa pajak. Penelitian ini juga berusaha untuk mendefinisikan teori yang sesuai yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengadopsi teori atribusi sebagai *grand theory* dan model TAM sebagai teori pendukung dalam penentuan kerangka penelitian.

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi menjelaskan tentang bagaimana kita memutuskan penyebab dan proses berpikir dalam cara individu berperilaku. Menurut Luthans (2006), teori ini berbicara tentang bagaimana seseorang untuk menjelaskan alasan perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Alasan tersebut bisa datang dari dalam, seperti sifat, watak, dan sikap, atau dari luar, seperti tekanan dari situasi atau keadaan tertentu yang akan mempengaruhi perilaku individu. Menurut teori atribusi, alasan seseorang atas peristiwa yang dialaminya dapat membantu mereka memahami bagaimana peristiwa itu mempengaruhi mereka.

Perilaku terkait dengan sikap dan karakteristik individu. Akibatnya, dimungkinkan untuk menentukan sikap atau karakteristik individu hanya dengan mengamati perilaku mereka, serta memprediksi bagaimana mereka akan merespons keadaan tertentu. Fritz Heider mengembangkan teori atribusi pada tahun 1958, yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal dan eksternal, atau faktor yang datang dari luar orang tersebut.

Teori atribusi merupakan bagaimana seseorang dapat memahami reaksi terhadap kejadian di lingkungan di sekitar individu tersebut. Dengan memahami bagaimana peristiwa tersebut dapat terjadi. Teori atribusi mengungkapkan bahwa ada kelakuan yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik seseorang, oleh karena itu dengan mengamati perilaku individu orang yang mengamati tersebut dapat mengetahui sikap dan karakteristik seseorang di amati tersebut dan bisa memprediksi perilaku individu saat mengangai situasi.

Pada dasarnya teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan secara internal atau eksternal (Purnaditya & Rohman, 2015). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar, seperti ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi atau lingkungan seperti adanya pengaruh sosial dari orang lain.

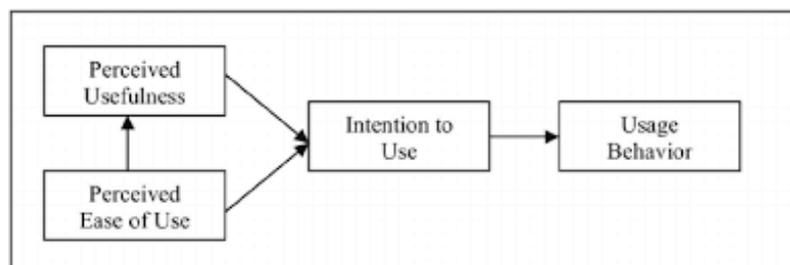
Teori ini juga menunjukkan bahwa kinerja yang diharapkan di masa mendatang disebabkan oleh penyebab kesuksesan maupun kegagalan pada pelaksanaan tugas sebelumnya. Teori ini digunakan untuk menilai atribusi perilaku pemeriksa pajak dalam kaitannya dengan sifat kepribadiannya dalam hal ini *locus of control, emotional stability, self esteem dan self efficacy*.

2.1.2 TAM (*Technology Acceptance Model*)

Technology Acceptance Model yang selanjutnya disebut TAM salah satu teori adaptasi dari TRA (*Theory of Reasoned Action*) yang sebelumnya telah diperkenalkan oleh Ajzen dan Fishbein pada tahun 1980 dan diusulkan oleh Davis pada tahun 1989. TAM menjelaskan suatu hubungan sebab akibat antara suatu

keyakinan (manfaat suatu sistem informasi dan kemudahan penggunaannya) serta perilaku, keperluan dan pengguna suatu sistem informasi. TAM bertujuan untuk menjelaskan dan memperkirakan penerimaan pengguna terhadap suatu sistem informasi. TAM menggunakan TRA karena digunakan sebagai dasar untuk mengetahui hubungan antar persepsi kegunaan dan persepsi kemudahan terhadap minat pengguna TI (Teknologi Informasi). TAM adalah sebuah teori yang menjelaskan persepsi pengguna teknologi. Persepsi pengguna tersebut akan memiliki pengaruh terhadap minat penggunaan TI tersebut.

Selain itu, adopsi TI telah mendapat banyak perhatian mengingat meningkatnya persaingan dan pertukaran informasi yang cepat. Keterlibatan teknologi akan mempengaruhi prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas, (Lai, 2017; Ho *et al.*, (2019) ; Taherdoost, 2018). Hal ini juga didukung oleh pernyataan Aboelmaged (2010) yang mengatakan bahwa modifikasi TAM adalah model penelitian yang tepat untuk menjelaskan determinan minat individu menggunakan teknologi informasi. Berikut merupakan model TAM yang diperkenalkan oleh Davis (1989).



Sumber : (Davis 1989).

Gambar 2.1 Model *Technology Acceptance Model* TAM

TAM seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2.1, merupakan adaptasi dari TRA dan secara eksplisit disesuaikan untuk memodelkan penerimaan pengguna terhadap Sistem Informasi (SI) dengan memberikan klarifikasi tentang pembuatan penerimaan komputer yang biasanya juga dilengkapi untuk mengklarifikasi perilaku pengguna pada berbagai tujuan akhir. TAM telah terbukti menjadi model

yang berguna dalam membantu memahami bahwa pengguna akan menerima teknologi yang berguna bagi mereka dengan memberikan manfaat khusus untuk meningkatkan kinerja mereka, (Amadu *et al.*, 2018; Dumpit & Fernandez, 2017).

Melalui TAM, asumsinya pada saat pengguna akan menggunakan sistem informasi yang baru maka ada 2 (dua) faktor yang memengaruhinya, yaitu:

1. Persepsi Kemudahan Penggunaan (*Ease of Use Perceived*)

Jika diaplikasikan untuk sistem informasi perpustakaan, maka maksudnya pengguna meyakini kalau sistem informasi perpustakaan tersebut mudah dalam penggunaannya sehingga tidak memerlukan usaha keras dan akan terbebas dari kesulitan. Hal ini mencakup kemudahan penggunaan sistem informasi sesuai dengan keinginan penggunanya. Hasil penelitian Davis (1989) menunjukkan jika persepsi kemudahan dapat menjelaskan alasan pengguna untuk menggunakan sistem dan dapat menjelaskan kalau sistem yang baru dapat diterima oleh pengguna.

2. Persepsi Kebermanfaatan (*Usefulness Perceived*)

Hal ini dimaksudkan bahwa pengguna percaya bahwa dengan menggunakan sistem informasi perpustakaan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini menggambarkan manfaat sistem dari penggunanya yang berkaitan dengan berbagai aspek. Jadi dalam persepsi kebermanfaatan ini membentuk suatu kepercayaan untuk pengambilan keputusan apakah jadi menggunakan sistem informasi atau tidak. Asumsinya jika pengguna mempercayai kalau sistem tersebut berguna maka tentu akan menggunakannya, tetapi sebaliknya jika tidak percaya kalau berguna maka jawabannya pasti tidak akan menggunakannya.

Indikator *Technology Acceptance Model* (TAM) menurut Davis, 1989 dapat dilihat pada gambar 2.2 berikut:

PERSEPSI KEBERMANFAATAN	PERSEPSI KEMUDAHAN
<p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempercepat Pekerjaan 2. Meningkatkan kinerja 3. Meningkatkan Produktivitas 4. Efektifitas 5. Mempermudah Pekerjaan 6. Bermanfaat 	<p>Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mudah dipelajari 2. Dapat dikontrol 3. Jelas dan dapat dipahami 4. Fleksibel 5. Mudah untuk menjadi mahir 6. Mudah digunakan

Sumber: Davis, 1989.

Gambar 2.2 Indikator *Technology Acceptance Model* (TAM)

Dalam memprediksi niat perilaku untuk mengadopsi teknologi, TAM telah banyak digunakan dalam berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi dan manajemen karena fleksibilitas, ketahanan, dan kekuatan penjelas (Agrebi & Jallais, 2015; Gangwar *et al.*, 2015; Shiau & Chau, 2016). TAM telah diperkenalkan oleh Davis (1989) pada tesis doktornya yang didasarkan pada konsep dari TRA Lai (2017). TAM telah menjadi sangat populer dan telah dikutip di sebagian besar penelitian yang berhubungan dengan penerimaan pengguna terhadap teknologi (Agrebi & Jallais, 2015; Gangwar *et al.*, 2015; (Shiau & Chau, 2016). Dengan menggunakan TAM membantu peneliti dan praktisi untuk menentukan mengapa teknologi atau sistem tertentu dapat diterima atau ditolak dan dapat mengambil langkah-langkah penjelasan yang sesuai selain memberikan prediksi terutama untuk implementasi sistem baru (Lai, 2017). Dalam model TAM, niat pengguna untuk menggunakan aplikasi akan dijelaskan dan diprediksi oleh persepsinya tentang kegunaan teknologi dan kesederhanaannya Awa *et al.* (2015).

2.1.3 Kinerja Pemeriksa

Moeheriono (2012) kinerja atau kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan, tujuan, visi, dan misi tujuan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi.

Robbins (2006) menyebutkan Indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada enam indikator, yakni :

a. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordinasi dengan hasil keluaran serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas.

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, teknologi, uang dan tenaga) yang dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

Kemandirian memastikan bahwa karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi-fungsi kerjanya.

f. Komitmen kerja

Komitmen Kerja Suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Ilyas & Wicaksono (2015) pemeriksa pajak adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak atau tenaga ahli yang ditunjuk oleh Direktur Jenderal Pajak, yang diberi tugas, berwenang, dan bertanggung jawab untuk melaksanakan Pemeriksaan. Pemeriksaan pajak sebagai kegiatan untuk mencari, mengumpulkan, mengelola data dan atau keterangan lainnya untuk menguji kepatuhan kewajiban dan untuk pelaksanaan peraturan perundang-undangan perpajakan (Mardiasmo, 2011). Direktorat Jenderal Pajak Nomor SE/11/PJ/2017) Tentang Rencana, Strategi dan Pengukuran Kinerja Pemeriksaan.

Mardiasmo (2011) menjelaskan bahwa pemeriksaan adalah: “Serangkaian kegiatan untuk mengumpulkan, mengumpulkan, mengelola data dan atau keterangan lainnya untuk menguji kepatuhan kewajiban perpajakan dan tujuan lain dalam melaksanakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan perpajakan”.

2.1.3.1 Kewajiban dan Kewenangan Pemeriksa Pajak

Dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.03/2013 Pasal 11 tentang Kewajiban Pemeriksa Pajak, menyatakan bahwa pelaksanaan pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dengan jenis Pemeriksaan Lapangan pemeriksa pajak wajib.

1. Menyampaikan Surat Pemberitahuan Pemeriksaan Lapangan kepada Wajib Pajak dalam hal pemeriksaan dilakukan dengan jenis Pemeriksaan Lapangan.
2. Memperlihatkan tanda pengenal pemeriksaan pajak kepada Wajib Pajak pada waktu melakukan pemeriksaan.
3. Memperlihatkan surat yang berisi perubahan tim pemeriksa pajak kepada Wajib Pajak apabila susunan keanggotaan tim pemeriksa pajak mengalami perubahan.
4. Melakukan pertemuan kepada Wajib Pajak dalam rangka memberikan penjelasan mengenai :
 - a. Alasan dan tujuan pemeriksaan.
 - b. Hak dan kewajiban Wajib Pajak selama dan setelah pelaksanaan pemeriksaan.
 - c. Hak Wajib Pajak mengajukan permohonan untuk dilakukan pembahasan dengan tim quality assurance pemeriksaan dalam hal

- terdapat hasil pemeriksaan dengan Wajib Pajak pada saat pembahasan akhir hasil pemeriksaan; dan
- d. Kewajiban dari Wajib Pajak untuk memenuhi permintaan peminjaman buku, catatan, dan atau dokumen yang menjadi dasar pembukuan atau pencatatan, dan dokumen lainnya oleh pemeriksa.
 5. Menuangkan hasil pertemuan sebagaimana dimaksud pada huruf d dalam berita acara pertemuan dengan Wajib Pajak.
 6. Menyampaikan Surat Pemberitahuan Hasil Pemeriksaan (SPHP) kepada Wajib Pajak.
 7. Memberikan hak untuk hadir kepada Wajib Pajak dalam rangka membahas hasil akhir pemeriksaan pada waktu yang telah ditentukan.
 8. Menyampaikan kuisisioner pemeriksaan kepada Wajib Pajak.
 9. Melakukan pembinaan kepada Wajib Pajak dalam memenuhi kewajiban perpajakannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan dengan menyampaikan saran secara tertulis.
 10. Mengembalikan buku, catatan, dan atau dokumen yang menjadi dasar pembukuan atas pencatatan, dan dokumen lainnya yang dipinjam dari Wajib Pajak; dan
 11. Merahasiakan kepada pihak lain yang tidak berhak atas segala sesuatu yang diketahui atau diberitahukan kepadanya oleh Wajib Pajak dalam rangka pemeriksaan.

Dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.03/2013 Pasal 12 tentang Kewajiban Pemeriksa Pajak, menyatakan bahwa pelaksanaan pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dengan jenis Pemeriksaan Lapangan, pemeriksa pajak berwenang:

1. Melihat dan atau meminjam buku atau catatan, dokumen yang menjadi dasarnya pembukuan atau pencatatan, dan dokumen lain yang berhubungan dengan penghasilan yang diperoleh, kegiatan usaha, pekerjaan bebas, atau objek yang terutang pajak.
2. Mengakses dan/atau mengunduh data yang dikelola secara elektronik.
3. Memasuki dan memeriksa tempat atau ruangan, barang bergerak dan/atau tidak bergerak yang diduga atau patut diduga digunakan untuk menyimpan buku atau catatan, dokumen yang menjadi dasar pembukuan atau pencatatan, dokumen lain, uang, dan/atau barang yang dapat memberi petunjuk tentang penghasilan yang diperoleh, kegiatan usaha, pekerjaan bebas, atau objek yang terutang pajak serta meminjamkannya kepada pemeriksaan pajak.
4. Meminta kepada Wajib Pajak untuk memberikan bantuan guna kelancaran pemeriksaan, antara lain berupa :
 - a. Menyediakan tenaga dan/atau peralatan atas biaya Wajib Pajak apabila dalam mengakses data yang dikelola secara elektronik memerlukan peralatan dan/atau keahlian khusus.
 - b. Memberikan kesempatan kepada pemeriksa pajak untuk membuka barang bergerak dan/atau tidak bergerak; dan /atau
 - c. Menyediakan ruangan khusus tempat dilakukannya Pemeriksaan Lapangan dalam hal jumlah buku, cacatan, dan dokumen sangat banyak sehingga sulit untuk dibawa ke kantor Direktorat Jenderal Pajak.

5. Melakukan penyegelan tempat atau ruangan tertentu serta barang bergerak dan atau tidak bergerak.
6. Memberikan keterangan lisan dan/atau tertulis kepada Wajib Pajak, dan;
7. Meminta keterangan dan bukti yang diperlukan pihak ketiga yang mempunyai hubungan dengan Wajib Pajak yang diperiksa melalui kepala unit pemeriksaan.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.03/2013 tentang Pemeriksaan Kantor, bahwa dalam pelaksanaan pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dengan jenis pemeriksaan Kantor, pemeriksa pajak berwenang:

1. Memanggil Wajib Pajak untuk datang menghadiri pemeriksaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Melihat dan/atau meminjam buku atau catatan, dokumen yang menjadi dasarnya pembukuan atau pencatatan, dan dokumen lain termasuk data yang dikelola secara elektronik, yang berhubungan dengan penghasilan yang diperoleh, kegiatan usaha, pekerjaan bebas Wajib Pajak, atau objek yang terutang pajak.
3. Meminta bantuan kepada Wajib Pajak guna kelancaran pemeriksaan.
4. Memberikan keterangan lisan dan/atau tertulis dari Wajib Pajak, dan;
5. Meminta keterangan dan bukti yang diperlukan pihak keTiga yang mempunyai hubungan dengan Wajib Pajak yang diperiksa melalui kepala unit pemeriksaan.

2.1.4 Core Self-Evaluation (CSE)

Individu memiliki pandangan yang berbeda tentang apakah mereka menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri dan apakah mereka menganggap diri mereka mampu dan efektif. Perspektif diri ini adalah konsep evaluasi diri inti. Individu dengan evaluasi diri inti positif yang menyukai diri mereka sendiri menganggap diri mereka efektif, cakap, dan mengendalikan lingkungan mereka. Individu dengan penilaian diri inti negatif cenderung tidak menyukai dirinya sendiri, meragukan kemampuannya, dan menganggap dirinya tidak berdaya terhadap lingkungannya” (Robbins & Judge, 2018).

Core Self-Evaluation adalah model kepribadian individu yang mempengaruhi motivasi dan kinerja seseorang. *Core Self-Evaluation* ini menunjukkan pengaruhnya terhadap perilaku individu di tempat kerja. Individu

dengan evaluasi inti diri yang positif akan berkinerja lebih baik karena mereka menetapkan tujuan yang lebih ambisius, berkomitmen dan bertahan lebih lama untuk mencapai tujuan tersebut. Model kepribadian evaluasi diri inti penting untuk dipelajari karena dapat memahami dan memprediksi sikap dan perilaku kerja seseorang (Judge & Bono, 2001).

Core Self-Evaluation adalah bahwa individu memiliki pandangan yang berbeda tentang apakah mereka menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri dan apakah mereka menganggap diri mereka cakap dan efektif (Robbins & Judge, 2018). Individu dengan *core self-evaluation* yang tinggi akan lebih efektif dalam mengatasi hambatan dengan menggunakan strategi pemecahan masalah yang lebih baik untuk meminimalkan stres. Individu dengan sifat kepribadian ini akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melakukan suatu pekerjaan. Individu-individu ini akan melakukan pekerjaan yang lebih baik karena mereka memiliki kepercayaan diri yang meningkat pada kemampuan mereka. Mereka juga mampu memahami dan memprediksi sikap dan perilaku kerja seseorang (Judge & Bono, 2003). Judge & Bono (2001) menyatakan bahwa *core self-evaluation* terdiri dari empat ciri kepribadian: *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem*, dan *self efficacy*.

Locus of control adalah sejauh mana seseorang dapat mengontrol peristiwa yang terjadi pada dirinya (Robbins & Judge, 2018). Ciri-ciri kepribadian ini terkait dengan berbagai hasil pekerjaan yang penting, termasuk kepuasan kerja dan kinerja (Judge & Bono, 2001). *Locus of control* adalah indikator *core self evaluation* karena individu yang berpikir bahwa mereka memiliki kendali yang lebih kecil atas hidup mereka cenderung memiliki kepercayaan diri yang kurang.

Seseorang dengan *emotional stability* yang rendah akan cenderung memiliki emosi yang tidak stabil dan diliputi oleh perasaan negatif, seperti kecemasan, kesedihan, lekas marah, dan gugup (Pervin & John, 2001). Individu

dengan *emotional stability* yang tinggi adalah individu yang dapat menjaga keseimbangan emosinya. Individu dengan karakteristik ini memiliki suasana hati yang merata, optimisme yang tinggi, keceriaan, ketenangan, bebas dari rasa bersalah, khawatir, atau kesepian (Chaturvedi & Chander, 2010).

Self esteem adalah sejauh mana seseorang melihat dirinya mampu dan layak melakukan suatu pekerjaan (Judge & Bono, 2003). *self esteem* mencakup dua aspek, yaitu penerimaan diri, dan harga diri (Rahmania & Yuniar, 2012). Semakin tinggi *self esteem*, seseorang akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima (Kreitner & Kinicki, 2014). Sangat mudah untuk melihat mengapa *self esteem* mencerminkan *core self evaluation*; individu yang memiliki pandangan yang baik tentang diri mereka sendiri dan kemampuan mereka cenderung menyukai diri mereka sendiri dan menganggap diri mereka berharga. Individu dengan tingkat *self esteem* yang rendah lebih rentan terhadap pengaruh eksternal, menunjukkan bahwa tipe individu ini bergantung pada penerimaan evaluasi positif dari individu lain (Robbins & Judge, 2018).

Self-efficacy dapat digambarkan sebagai keyakinan bahwa seorang individu harus bertindak dengan sukses dan mencapai hasil tertentu. Individu dengan *Self-efficacy* yang tinggi akan rajin melakukan sesuatu, mengurangi keraguan, melakukan aktivitas dan mencari tantangan baru (Wirakusuma & Wirama, 2015).

2.1.5 Locus of Control

2.1.5.1 Pengertian Locus of Control

Locus of control merupakan salah satu konsep kepribadian individu dalam perilaku keorganisasian. Konsep dasar *locus of control* yang diambil dari teori pembelajaran sosial. *Locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah

karena faktor internal atau faktor eksternal. *Locus of control* individu memainkan peran penting di tempat kerja. Telaah bahwa *locus of control* terkait dengan berbagai hasil penting termasuk kepuasan kerja dan prestasi kerja (Judge & Bono, 2001). Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri disebut dengan *locus of control* internal. Sedangkan individu yang tidak percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan *locus of control* eksternal (Robbins, 2001).

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

2.1.5.2 Jenis-jenis *Locus of Control*

Rotter (2004) berdasarkan orientasinya *locus of control* terdiri dari dua bentuk, yaitu sebagai berikut:

a. *Locus of control* internal

Mereka percaya segala sesuatu yang terjadi pada dirinya secara langsung dikontrol dan dipengaruhi oleh kemampuan dirinya sendiri seperti kecakapan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*). *Locus of control* internal yakin bahwa apa yang terjadi atas dirinya (kesuksesan atau kegagalan) adalah disebabkan oleh faktor-faktor dalam dirinya sendiri dan

dengan sifat-sifat kepribadian yang dimilikinya, baik dan buruk adalah tanggung jawab mereka sendiri.

Locus of control internal lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan mereka terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri. Individu yang berorientasi pada *locus of control eksternal*, di kelompokkan dalam dua kategori, yaitu *powerfull others* dan *chance*. Individu dengan orientasi *powerfull others* meyakini bahwa kehidupan mereka ditentukan oleh orang-orang yang lebih berkuasa yang ada di sekitarnya, sedangkan mereka yang berorientasi *chance* meyakini bahwa kehidupan dan kejadian yang dialami sebagian besar ditentukan oleh takdir, nasib, keberuntungan dan kesempatan.

b. *Locus of control* eksternal

Individu percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya baik keberhasilan ataupun kegagalan diakibatkan oleh faktor di luar dirinya seperti nasib, kesempatan, atau kebetulan (*chance*), keberuntungan (*luck*) atau berasal dari kekuatan di luar dirinya (*action of other*). Individu dengan *locus of control* eksternal yang berkeyakinan bahwa peristiwa-peristiwa yang dialaminya merupakan konsekuensi dari hal-hal di luar dirinya, seperti takdir, kesempatan, keberuntungan atau orang lain.

Individu cenderung menjadi malas, karena merasa bahwa usaha apapun yang dilakukan tidak akan menjamin keberhasilan dalam pencapaian hasil yang diharapkan. Keyakinan yang dimiliki mereka yang berorientasi *locus of control* eksternal menyebabkan mereka mengabaikan adanya hubungan antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang dilakukan.

2.1.6 *Emotional Stability*

2.1.6.1 Pengertian *Emotional Stability*

Emotional Stability atau neurotisme adalah salah satu dari lima ciri kepribadian dari teori kepribadian Lima Besar. Chaturvedi & Chander (2010) menyatakan *emotional stability* sering kali menunjukkan tingkat kedewasaan kepribadian (*maturity personality*) seseorang.

Emotional Stability mengacu pada kemampuan seseorang untuk tetap stabil dan seimbang. Di sisi lain, seseorang yang tinggi neurotisme memiliki kecenderungan untuk dengan mudah mengalami emosi negatif. Neurotisme serupa tetapi tidak identik dengan menjadi neurotik dalam pengertian Freudian. Beberapa psikolog lebih suka menyebut neurotisme dengan istilah stabilitas emosional untuk membedakannya dari istilah neurotik dalam tes karir.

Individu yang stabilitas emosinya tinggi stabil dan tenang, Orang yang mendapat skor tinggi dalam stabilitas emosional (rendah dalam *neurotisme*) pada tes karir bereaksi kurang emosional dan kurang mudah marah. Mereka cenderung stabil secara emosional, tenang, dan tidak terus-menerus mengalami perasaan negatif. Fakta bahwa individu-individu ini bebas dari pengalaman perasaan negatif tidak berarti bahwa mereka mengalami banyak perasaan positif. Yang terakhir adalah sifat dari sifat *extraversion*.

Individu yang tinggi dalam *neurotisme* secara emosional reaktif, Orang yang mendapat skor tinggi dalam *neurotisme* sangat reaktif secara emosional. Mereka akan memiliki respons emosional terhadap peristiwa yang tidak akan mempengaruhi kebanyakan orang. Skor tinggi dalam *neurotisme* pada tes kepribadian memiliki peluang lebih besar untuk merasa terancam atau berada dalam suasana hati yang buruk dalam situasi normal. Mereka mungkin merasa sulit untuk berpikir jernih dan mengatasi stres. Ikuti tes kepribadian gratis untuk

mempelajari lebih lanjut tentang kekuatan karir Anda dan untuk menguji kepribadian.

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

Auditor dengan *emotional stability* rendah tidak mampu melakukan pekerjaan dengan efektif jika dibandingkan dengan yang memiliki *emotional stability* tinggi. Individu dengan stabilitas emosi tinggi cenderung bertahan bertahan dalam pekerjaan yang memiliki tekanan kerja tinggi. Hal ini bertolak belakang dengan individu yang memiliki *emotional stability* rendah, karena mereka cenderung untuk menentukan sikap yang negatif ketika suatu penugasan penugasan dalam pekerjaan (Jaffar *et al.* 2011). Oyler (2007) berpendapat bahwa individu dengan *emotional stability* rendah akan berpengaruh negatif pada kinerja dan kepuasan kerja seseorang.

2.1.7 Self Esteem

2.1.7.1 Pengertian Self Esteem

Self esteem merupakan sikap seseorang berdasarkan persepsi tentang bagaimana ia menghargai dan menilai dirinya sendiri secara keseluruhan, yang berupa sikap positif atau negatif terhadap dirinya (Mruk, 2006). Selain itu, Mruk (2006) mengatakan bahwa *self esteem* yaitu sebagai suatu rangkaian sikap individu tentang apa yang dipikirkan mengenai dirinya berdasarkan persepsi perasaan, yaitu suatu perasaan tentang keberhargaan dan kepuasan dirinya.

Perasaan-perasaan harga diri, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan pada diri seseorang dan bagaimana cara orang lain memperlakukan orang yang bersangkutan (Indrawati, 2014). *Self esteem* memiliki ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan dengan *self efficacy*. (Robbins (2001) menyatakan *self esteem* atau penghargaan diri merupakan derajat sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai dirinya. Baumeister *et al.* (2003) berpendapat bahwa individu dengan harga diri yang tinggi adalah individu yang memiliki sifat atraktif, mampu membangun hubungan yang baik, serta mampu memberikan kesan baik tentang dirinya terhadap orang lain. Individu dengan kepribadian ini juga memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam suatu kelompok.

Self esteem secara langsung pada serial untuk sukses. Individu dengan *self esteem* tinggi akan mengambil lebih banyak resiko dalam seleksi pekerjaan dan lebih besar kemungkinannya untuk memilih pekerjaan-pekerjaan yang tidak konvensional daripada individu dengan harga diri rendah. Individu dengan harga diri rendah akan lebih rawan terhadap pengaruh luar. Perilaku individu tersebut akan menyesuaikan diri pada keyakinan dan perilaku dari orang-orang yang mereka hormati. Individu dengan *self esteem* rendah dalam kecenderungan cenderung untuk mempedulikan usaha yang dapat menyenangkan orang lain.

2.1.7.2 Aspek-Aspek *Self Esteem*

Tafarodi & Milne, 2002 terdapat beberapa aspek mengenai *self esteem*, yaitu:

a. Self Competence

Aspek ini merupakan penilaian terhadap diri sendiri yang menganggap dirinya mampu, memiliki potensi, efektif dan dapat dikontrol serta diandalkan. *Self competence* merupakan hasil dari keberhasilan memanipulasi lingkungan fisik maupun sosial yang berhubungan dengan

realisasi pencapaian tujuan. Seorang individu yang memiliki *self competence* yang positif akan cenderung merasa memiliki kemampuan yang baik dan merasa puas dengan kemampuan diri sendiri.

b. Self Liking

Aspek ini merupakan perasaan berharga individu akan dirinya sendiri dalam lingkungan sosial, apakah dirinya merupakan seorang yang baik atau seorang yang buruk. Hal ini mengacu pada penilaian sosial individu dalam menetapkan dirinya sendiri, terlepas dari bagaimana individu tersebut berpikir mengenai orang lain melihat dirinya.

Heatherton dan Polivy mengatakan bahwa terdapat beberapa aspek mengenai *self esteem*, yaitu:

a. Performance Self Esteem

Aspek ini berhubungan dengan kompetensi umum individu meliputi kemampuan intelektual, prestasi akademik, kapasitas diri, percaya diri, *self-efficacy* dan *self-agency*.

b. Social Self Esteem

Aspek ini berhubungan dengan bagaimana seorang individu mempercayai pandangan orang lain menurut mereka. Apabila orang lain terutama masyarakat menghargai mereka maka akan memiliki *social self esteem* yang tinggi. Individu dengan *social self esteem* yang rendah akan merasakan kecemasan ketika berada di publik dan akan sangat khawatir mengenai image mereka dan bagaimana orang lain memandang mereka.

c. Physical Appearance Self Esteem

Aspek ini berhubungan dengan bagaimana individu melihat fisik mereka meliputi *skills*, penampilan menarik, dan *body image*.

2.1.8 Self Efficacy

2.1.8.1 Pengertian Self Efficacy

Bandura (1993) berpendapat bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Individu dengan kepribadian ini mampu menentukan sendiri tujuan yang ingin dicapai dalam suatu pekerjaan kemudian menentukan berapa banyak usaha dan kemampuan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Bandura (1993) juga menyatakan *self efficacy* mengarah pada keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan bahwa tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi tersebut.

Terdapat tiga aspek dari definisi tersebut. Pertama, *self efficacy* merupakan ringkasan atau penilaian yang komprehensif atas persepsi untuk melakukan tugas tertentu. Kedua, *self efficacy* adalah konstruk yang dinamis, ketika ada informasi dan pengalaman baru maka anggapan pada kemampuan yang dimiliki juga akan seketika berubah. Ketiga, *self efficacy* menggambarkan proses yang lebih kompleks dan membangkitkan suatu hal yang berkaitan dengan pembentukan dan pengaturan kinerja yang adaptif pada situasi yang berubah.

Sesuai dengan pendapat Jeanne Ellis Ormrod *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Kemudian Bandura (1994), juga menambahkan bahwa *self-efficacy* memiliki dampak yang penting, bahkan bersifat sebagai motivator utama terhadap keberhasilan seseorang. Orang lebih mungkin mengerjakan aktivitas yang yakin dapat mereka lakukan daripada melakukan pekerjaan yang mereka rasa tidak bisa.

Baron dan Byrne juga mengartikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang

diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Sedangkan efikasi menurut Alwisol ialah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

2.1.8.2 Aspek-aspek *Self Efficacy*

Self efficacy pada tiap diri individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga aspek. Berikut adalah tiga aspek yang dikemukakan oleh Ghufron & Isnawita (2016).

a. Tingkat kesulitan tugas (*level*)

Aspek ini berkaitan dengan tingkatan kesulitan tugas yang harus diselesaikan seseorang, dari tuntutan yang sederhana, moderat, sampai yang membutuhkan performansi maksimal (sulit). Aspek ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

b. Tingkat kekuatan (*strength*)

Aspek ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuannya yang dimiliki. Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung pantang menyerah, ulet dalam meningkatkan usahanya walaupun menghadapi rintangan, dibandingkan dengan individu dengan *self efficacy* rendah. Aspek ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c. Luas bidang tugas (*generality*)

Aspek ini berkaitan dengan sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas. *Self efficacy* individu mungkin hanya terbatas pada bidang tertentu, sementara individu yang lain bisa meliputi beberapa bidang sekaligus.

2.1.8.3 Cara Meningkatkan *Self Efficacy*

Santrock (2012) menyebutkan empat cara meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki, yakni:

- a. Memilih satu tujuan yang diharapkan dapat dicapai di mana tujuan yang dipilih tentu saja yang sifatnya realistis untuk dicapai.
- b. Memisahkan pengalaman masa lalu dengan rencana yang sedang dilakukan. Hal ini penting untuk dilakukan agar pengaruh kegagalan masa lalu tidak tercampur dengan rencana yang sedang dilakukan.
- c. Tetap berusaha mempertahankan prestasi yang baik dengan cara berusaha tetap fokus dengan keberhasilan yang telah dicapai.
- d. Membuat daftar urusan situasi atau kegiatan yang diharapkan dapat diatasi atau dapat dilakukan mulai dari hal yang paling mudah sampai ke hal yang paling sulit. Hal ini penting untuk meningkatkan *self efficacy* secara bertahap dalam pengerjaan hal-hal yang sulit.

2.1.9 Teknologi Informasi

Haag & Keen (1996) teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

TI bergantung pada komputer dan metode canggih lainnya dalam memproses data, diperoleh untuk memproses, menyimpan, dan memulihkan

dengan cepat, dan mengubahnya menjadi informasi yang andal untuk pengambilan keputusan yang tepat waktu.

2.1.9.1 Lingkup Teknologi Informasi

Teknologi Informasi dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian: perangkat lunak (*Software*) dan perangkat keras (*Hardware*). Perangkat keras menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik seperti *memory*, *printer*, dan *keyboard*. Perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan instruksi-instruksi tersebut.

Haag *et al.* (2000) membagi Teknologi Informasi menjadi 6 kelompok, yaitu:

1. Teknologi masukan
2. Teknologi keluaran
3. Teknologi perangkat lunak
4. Teknologi penyimpanan
5. Teknologi telekomunikasi
6. Mesin pemroses

2.1.9.1 Peran Teknologi Informasi

Peranan Teknologi Informasi pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar. Teknologi Informasi telah menjadi fasilitator utama bagi kegiatan-kegiatan bisnis, memberikan andil besar terhadap perubahan-perubahan yang mendasar pada struktur, operasi dan manajemen organisasi. Berkat teknologi ini, berbagai kemudahan dapat dirasakan oleh manusia. Pengambilan uang melalui ATM, transaksi melalui Internet yang dikenal dengan *e-commerce*, transfer uang melalui fasilitas *e-banking* yang dapat dilakukan dari rumah, merupakan contoh penerapan Teknologi Informasi. Secara garis besar, peran Teknologi Informasi sebagai berikut:

1. Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses.

2. Teknologi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

Jogiyanto (2017) menyebutkan konstruk kemudahan penggunaan persepsian (*Perceived ease of use*) ini juga suatu kepercayaan (*belief*) tentang proses pengambilan keputusan. Jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi mudah digunakan maka dia akan menggunakannya. Sebaliknya jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi tidak mudah digunakan maka dia tidak akan menggunakannya. Konstruk kemudahan penggunaan persepsian (*Perceived ease of use*) juga dibetuk dari banyak indikator.

2.2. Tinjauan Empiris

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan salah satu tolak ukur pencapaian bagi seorang individu atau organisasi. Kinerja biasanya dikaitkan dengan sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dianggap sebagai isu penting dalam suatu organisasi, karena kinerja menggambarkan produktivitas seseorang (Cook, 2008).

Menurut Judge & Cable (1997) pada awalnya untuk *core self evaluation* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, namun setelah memperluas literatur dengan memeriksa efek langsung *core self evaluation* berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan, yang merupakan variabel penting dalam bidang perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia. Selain itu dalam penelitian Debicki *et al* (2016) menyatakan bahwa hasil penelitian menemukan *core self evaluation*

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian lain yaitu Song & Chathoth (2013) dan Diep *et al* (2017).

Keempat sifat *core self-evaluations* yaitu *locus of control*, *emotional stability*, *self esteem* dan *self efficacy* ini menunjukkan korelasi substansial satu sama lain (Judge *et al.*, 2003), mereka biasanya dipelajari secara terpisah (Judge & Bono, 2001). Fakta bahwa analisis konfirmatori telah secara konsisten memverifikasi bahwa empat sifat inti memuat faktor umum (Judge *et al.*, 2003) menunjukkan bahwa CSE menunjukkan faktor umum. Menurut Judge & Cable (1997), CSE mempengaruhi interpretasi mereka tentang segala sesuatu yang lain, dan karena luasnya konstruk harus menjadi prediktor yang lebih baik dan konsisten dari keyakinan dan evaluasi lain daripada sifat inti individu mana pun. Memang, hasil laboratorium dan studi lapangan oleh Judge *et al.* (2003) menghasilkan beberapa bukti bahwa faktor CSE sebenarnya merupakan prediktor motivasi dan kinerja yang lebih kuat daripada sifat inti rata-rata.

Hasil penelitian Sanjar Salajegheh *et al* (2015) menyatakan bahwa *core self evaluation* berkorelasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa *core self evaluation* berkorelasi dengan enam komponen kualitas kehidupan kerja termasuk: kepuasan kerja & karir, kondisi kerja, kesejahteraan umum, antarmuka pekerjaan rumah, stres di tempat kerja, dan kontrol di tempat kerja. Dalam analisis regresi, *core self evaluation* ditemukan sebagai prediktor signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dan komponennya, sementara usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja sebagai variabel kontrol, merupakan prediktor yang tidak signifikan.

Beberapa penelitian menyarankan untuk penekanan *locus of control* yang dianggap sebagai komponen penting untuk kinerja pekerjaan (Judge *et al.*, 2003). Menurut sebuah studi oleh Patten (2005), ia menjelaskan bahwa memahami struktur peran auditor internal terhadap variabel kepribadian *locus of control*

mungkin penting terhadap kinerja mereka dan kepuasan dapat menghasilkan wawasan berharga sehubungan dengan upaya rekayasa ulang audit. Selain itu, Hyatt dan Prawitt (2001) juga melaporkan bahwa *locus of control* internal penting terhadap tingkat pengalaman di perusahaan yang lebih tidak terstruktur tetapi tidak di perusahaan yang lebih terstruktur. Penelitian mereka menyarankan bahwa jika lingkungan audit internal terkait erat dengan lingkungan perusahaan audit tidak terstruktur, hubungan kinerja yang serupa akan terjadi di area audit internal.

Emotional stability diyakini berbanding terbalik dengan kinerja pekerjaan (Judge *et al.*, 2003). Sebuah *Emotional stability* tinggi menunjukkan kontrol yang buruk, mengatasi dan generasi ide (Rothmann & Coetzer, 2003) sementara individu dengan *emotional stability* rendah adalah pemain yang lebih baik dalam berbagai situasi di banyak pekerjaan (Hormann & Maschke, 1996). Salgado (1997) meta-analisis dari faktor 'Lima Besar' menunjukkan bahwa *emotional stability* adalah prediktor yang valid untuk semua kriteria kinerja dan untuk berbagai pekerjaan. Barrick *et al.* (2013) menegaskan karyawan *emotional stability* rendah dinilai lebih baik oleh atasan langsung di sepanjang berbagai kriteria pekerjaan. Studi sejak dekade terakhir memvalidasi fakta bahwa dimensi kepribadian *emotional stability* secara statistik merupakan prediktor kinerja pekerjaan yang signifikan (Furnham *et al.*, 1999).

Dalam konteks kinerja pekerjaan yang dinilai supervisor, *emotional stability* menunjukkan hubungan terbalik dengan kinerja pekerjaan (Furnham & Miller, 1997). Seperti yang ditandai oleh para peneliti bahwa *emotional stability* adalah salah satu sifat yang paling gigih dan berbahaya di berbagai karakteristik individu (Barrick *et al.*, 2013). Secara keseluruhan, diharapkan *emotional stability* yang dianggap sebagai 'Tiga Besar' di antara dimensi kepribadian 'Lima Besar', memiliki kekuatan yang lebih besar untuk mempengaruhi kinerja terkait pekerjaan seorang individu.

Self Esteem terkait dengan penilaian rasional diri sendiri dan merupakan elemen paling dasar yang mendasari konsep diri positif (Zeigler-Hill *et al.*, 2013). Temuan empiris menunjukkan hubungan positif secara keseluruhan antara *Self Esteem* dan kinerja pekerjaan (Brown, 2014). Karyawan yang bertahan dengan *Self Esteem* rendah melewati gejala stres bahkan setelah mencapai target sedangkan mereka dengan rasa *Self Esteem* yang lebih baik mengalami relevansi diri yang positif pikiran (Wood *et al.*, 2005). Menyelesaikan secara positif upaya mereka mengarahkan diri mereka sendiri menuju hasil kinerja yang luar biasa dalam upaya masa depan.

Karyawan yang menunjukkan *Self Esteem* yang tinggi mengalami pemikiran motivasi, melakukan upaya ekstra untuk menyeimbangkan kemungkinan harga diri dan membuktikan bahwa mereka bukan pecundang (Crocker & Park, 2004). *Self Esteem* yang tinggi mengurangi efek stres di tempat kerja (Baumeister *et al.*, 2003) sehingga menghasilkan pekerja yang bahagia-produktif yang mengungguli mereka yang tidak bahagia atau stres di tempat kerja (Xanthopoulou *et al.*, 2009).

Hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja telah didukung oleh banyak penelitian. Bandura dan Locke (2003) dengan meyakinkan menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki nilai penting untuk motivasi dan kinerja individu. Selain itu, *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja karena seseorang yang percaya dirinya sangat manjur akan menunjukkan upaya mereka untuk menangani pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang lebih lama dibandingkan dengan orang lain (Tims *et al.*, 2013). Oleh karena itu, seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan dalam waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

BAB III

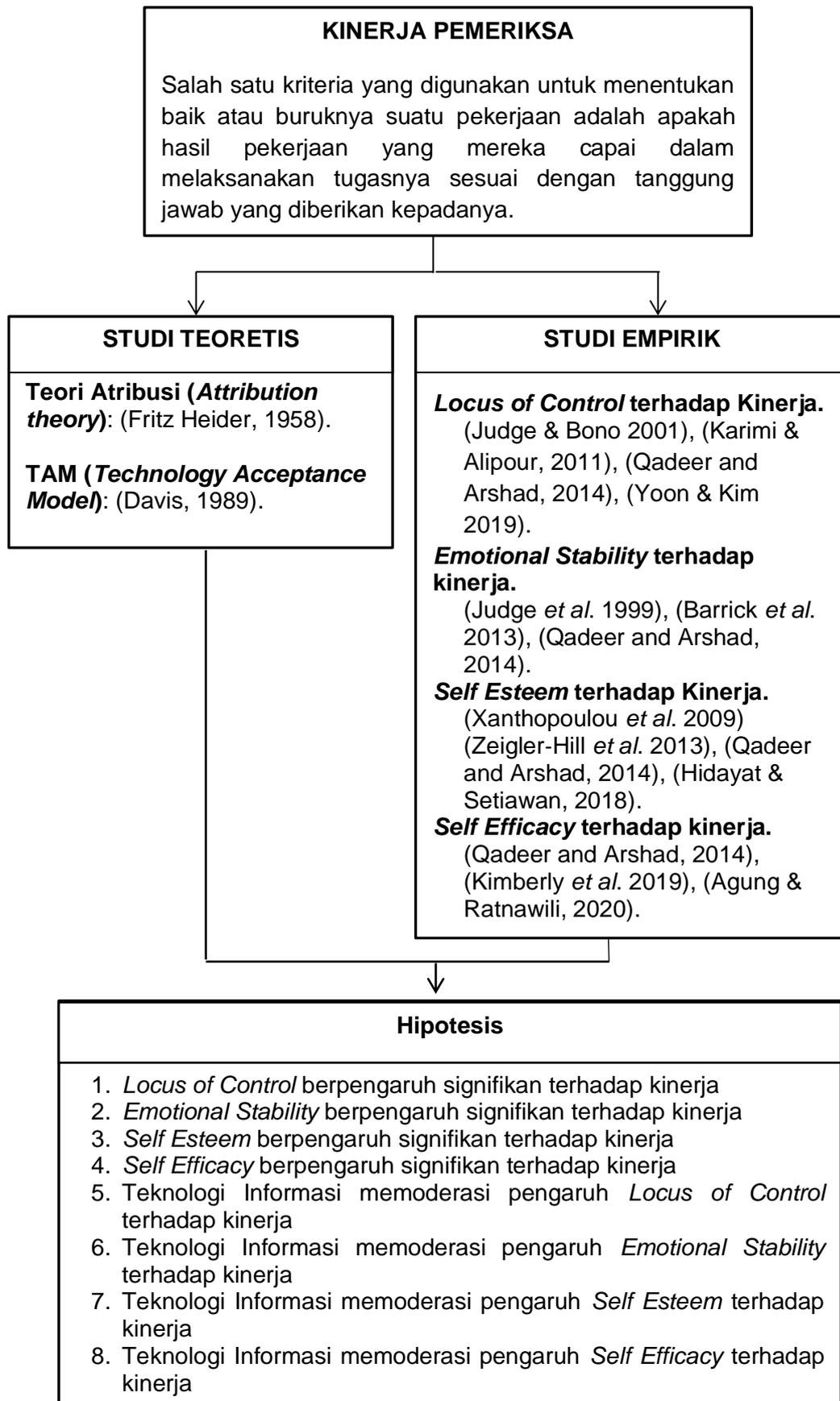
KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka seperti yang dijelaskan sebelumnya, kerangka penelitian menunjukkan landasan konseptual untuk mengeksplorasi dan menguji hubungan antara semua variabel independen dan variabel dependen. Variabel bebasnya adalah *Locus of Control*, *Emotional Stability*, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* dan variabel terikatnya adalah kinerja pemeriksa pajak melalui variabel moderasi teknologi informasi.

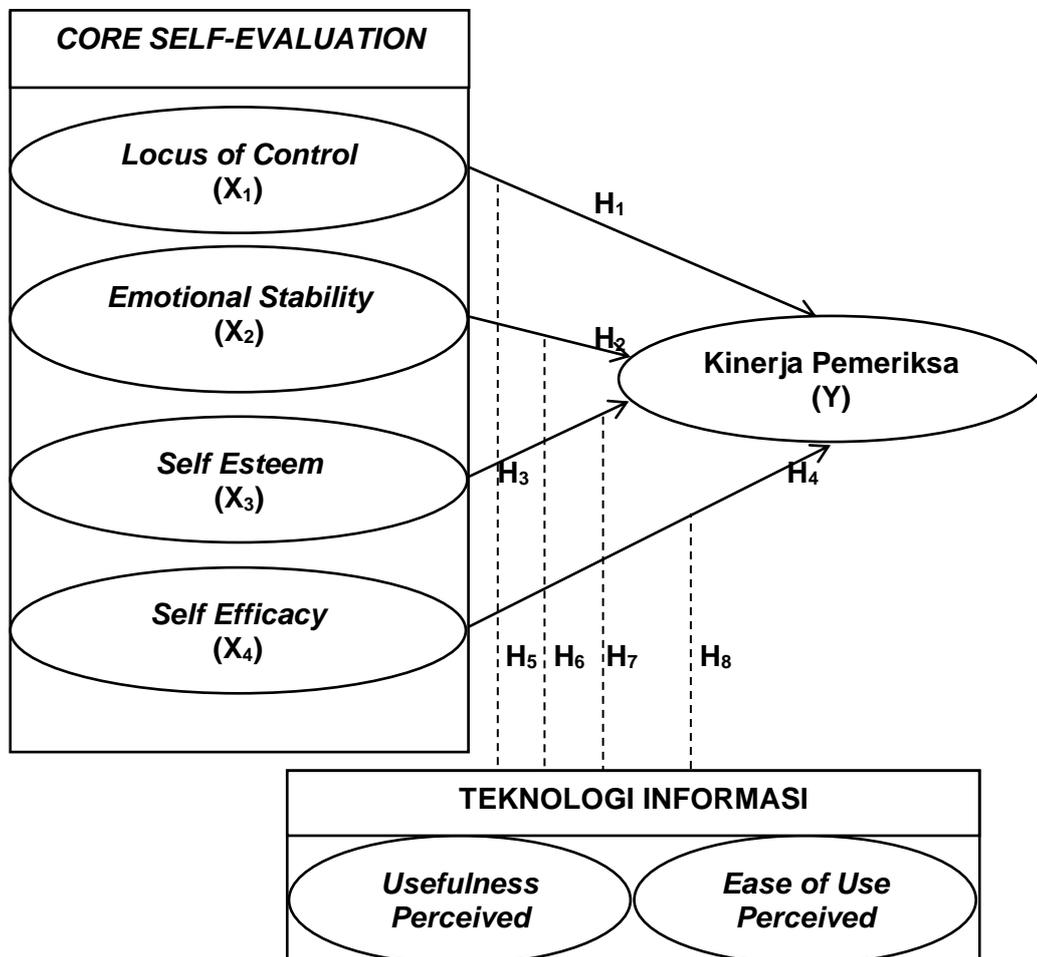
Selanjutnya hubungan antar variabel dalam penelitian ini didasarkan pada teori atribusi dan TAM serta penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan, dan rasionalisasi untuk dapat membentuk model kerangka pemikiran. Pada penelitian ini menempatkan variabel *Locus of control*, *emotional stability*, *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel eksogen, dan kinerja pemeriksa sebagai variabel endogen serta teknologi informasi sebagai variabel pemoderasi. Untuk membangun model hubungan *Locus of control*, *emotional stability*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja Karimi & Alipour (2011), Qadeer and Arshad (2014), Yoon & Kim (2019), Kimberly *et al.*, (2019), dan Agung & Ratnawili (2020).

Berdasarkan rujukan teori, konsep, dan sejumlah hasil penelitian, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 3.1 tentang skema kerangka pemikiran.



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 3.1 maka dapat disusun konsep penelitian yang menjelaskan hubungan variabel-variabel penelitian ini. Hipotesis dikembangkan atas dasar penelitian masalah dan model teoritis dikembangkan. Peneliti ini menguji hubungan antara *Locus of control*, *emotional stability*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pemeriksa, teknologi informasi merupakan moderasi yang mewakili variabel terikat. Berikut adalah gambaran kerangka konseptual yang dibangun didalam penelitian ini (Gambar 3.2).



Gambar 3.2 Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis

3.2.1 *Locus of Control* terhadap Kinerja Pemeriksa

Locus of Control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966). Menurut teori atribusi yang kaitannya dengan *locus of control* menjelaskan tentang perilaku seseorang terhadap peristiwa di sekitarnya dan mengetahui alasan-alasan melakukan perilaku seperti itu. Teori ini dimaksudkan untuk menganalisis keberhasilan dan kegagalan seseorang didasarkan pada faktor internal dan faktor eksternal dalam *locus of control*.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Kreitner & Kinicki (2014) yang mengatakan bahwa hasil yang dicapai oleh *locus of control* internal berasal dari aktivitasnya. Wuryaningsih dan Kuswanti (2013) kinerja individu akan semakin baik dengan adanya *locus of control* pada karyawan. *Locus of control* memainkan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja (Gurendrawati *et al.* 2014). Appiah dan Addai (2014) menyatakan karyawan dengan *internal locus of control* yang tinggi akan memiliki peringkat kinerja kontekstual lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan tingkat *internal locus of control* lebih rendah. Rahayuningsih (2016) menyatakan bahwa semakin kuat *locus of control* maka semakin kuat juga kinerja dari karyawan tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa Individu yang memiliki *locus of control* akan berpendapat bahwa mereka hanya akan bergantung pada diri mereka sendiri. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

H₁: *Locus of control* berpengaruh signifikan pada kinerja pemeriksa.

3.2.2 *Emotional Stability* terhadap Kinerja Pemeriksa

Teori atribusi kaitannya dengan *emotional stability* pada dasarnya menjelaskan perilaku yang disebabkan oleh faktor internal yaitu perilaku yang

diyakini berada di bawah kendali atau berasal dari dalam diri individu itu sendiri. tidak mudah cemas dan tegang maupun frustrasi, Judge & Bono (2001).

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 & Lestari, 2010). Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian Judge *et al.* (2003) serta Judge & Bono (2001) yang menemukan bahwa *emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa Individu dengan kepribadian ini akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih efektif yang secara langsung akan berdampak pada kinerjanya. Kestabilan emosi merupakan salah satu ciri kematangan emosi yang diartikan sebagai kondisi emosi yang stabil (Andryani & Purwanti, 2021). Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

H₂: *Emotional Stability* berpengaruh signifikan pada kinerja pemeriksa.

3.2.3 Self Esteem terhadap Kinerja Pemeriksa

Teori atribusi kaitannya dengan *self esteem* merupakan penjelasan cara-cara manusia menilai orang secara berlainan, bergantung pada makna apa yang dihubungkan ke suatu perilaku tertentu yang dapat disebabkan oleh faktor internal yaitu kepribadian individu. Ketika seseorang percaya bahwa keberhasilan dikarenakan kemampuan internalnya maka orang tersebut dapat merasa bangga atas prestasi yang telah dibuat.

Hubungan antara *self esteem* dengan kinerja, studi awal yang dilakukan oleh Fitch (1970) serta Greenhaus dan Badin (1974) menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki peran penting dalam menentukan kinerja. Studi-studi lain oleh peneliti Engko (2006), Judge dan Bono (2001), serta Sapariyah (2011) memberikan dukungan terhadap studi-studi awal bahwa bahwa *self esteem*

berpengaruh positif terhadap kinerja. Donald *et al*, (2004) juga melakukan penelitian serupa dan menemukan hasil bahwa semakin tinggi *self esteem* seorang karyawan maka akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self esteem* terhadap kinerja karyawan. *Self esteem* yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri (Indrawati, 2014). Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya.

Meta analisis yang dilakukan oleh Judge & Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individual. Berdasarkan hal tersebut, auditor merasa dirinya mampu melakukan suatu pekerjaan serta berani mengambil resiko dalam pekerjaan, maka auditor akan cenderung memberikan kemampuan dan keahliannya yang lebih baik. Jika kemampuan dan keahlian yang diberikan lebih baik, maka secara langsung akan berdampak positif pada kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
H₃: *Self esteem* berpengaruh signifikan pada kinerja pemeriksa pajak.

3.2.4 Self Efficacy terhadap Kinerja Pemeriksa

Self efficacy adalah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. *Self efficacy* berkaitan dengan upaya seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, ketahanan seseorang dalam menghadapi kegagalan, dan inisiatif seseorang untuk menemukan masalah yang efektif (Judge *et al*, 1998). Individu dengan *self efficacy* tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keragu-raguan yang lebih sedikit, dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru (Wood & Bandura, 1989).

Teori atribusi kaitannya dengan *self efficacy* berdasarkan faktor internal seperti kemampuan atau usaha dapat dijelaskan bahwa seseorang yang

mempunyai keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan untuk bertindak, berniat untuk melakukan dan berusaha untuk menyelesaikan tindakannya maka kita akan beranggapan bahwa hal tersebut berhubungan dengan sifatnya sehingga dapat diramalkan tindakan-tindakannya dimasa depan.

Dalam penelitian akuntansi, (Iskandar & Sanusi, 2011) menunjukkan bahwa auditor dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan auditor yang memiliki *self efficacy* yang rendah. Hal ini diperkuat oleh Usmany (2013) dan Nadiroh (2013) hubungan *self efficacy* dan kinerja auditor ditemukan bahwa auditor yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu mengatur aktivitasnya secara lebih baik dan cenderung mengharapkan pencapaian hasil yang maksimal atas tugas-tugas yang dikerjakannya. Penelitian Ardanti & Rahardja (2017) menemukan *Self efficacy* berdampak positif kepada kinerja. Karena, *self efficacy* merupakan keyakinan masing-masing individu dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Namun menurut Sihombing *et al.* (2018) *Self efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan di PT. PLN Area Manado Selatan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

H₄: *Self efficacy* berpengaruh positif pada kinerja pemeriksa.

3.2.5 TI Memoderasi pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pemeriksa

Model Technology Acceptance Model (TAM) merupakan hal yang digunakan pada penerapan konteks teknologi, dimana TAM merupakan sistem informasi yang mampu mempermudah kinerja seseorang atau organisasi, serta meringankan dalam menyelesaikan pekerjaan (Dasgupta, 2002). Konsep TAM dikembangkan oleh Davis (1989) yang memaparkan bahwa teori ini sebagai

landasan untuk mempelajari dan memahami perilaku pemakai dalam menerima dan menggunakan sistem informasi (Handayani, 2007).

Tarek & Basuony (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan produktivitas auditor dalam melaksanakan setiap tahapan tugas audit. Dengan demikian, terdapat hubungan antara penggunaan teknologi informasi dengan kinerja. Moon *et al.* (2014) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi pada organisasi sektor publik akan meningkatkan efisiensi waktu dalam memperoleh informasi, pengambilan keputusan, dan efektivitas kerja. Dalam konteks pekerjaan audit, teknologi informasi berguna dalam mendukung pelaksanaan prosedur audit (Pham *et al.* 2018; Bierstaker *et al.* 2001).

Yoosita (2019) menyatakan Tehnologi Informasi mampu memoderasi pengaruh konflik peran dan *Locus of Control* Internal terhadap Kinerja Karyawan. Kesadaran personal lainnya terhadap manfaat sistem bagi diri seseorang dan kemudahan penggunaannya secara bertahap akan meningkatkan kinerja karyawannya dalam menyelesaikan tugas (Terry, 2009).

H₅: TI memoderasi pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja.

3.2.6 TI Memoderasi Pengaruh *Emotional Stability* terhadap Kinerja Pemeriksa

Model Technology Acceptance Model (TAM) menjelaskan suatu hubungan sebab akibat antara suatu keyakinan (manfaat suatu sistem informasi dan kemudahan penggunaannya) serta perilaku, keperluan dan pengguna suatu sistem informasi, davis (1989).

Chaturvedi & Chander (2010) *emotional stability* sering kali menunjukkan tingkat kedewasaan kepribadian (*maturity personality*) seseorang. Auditor dengan stabilitas emosional rendah tidak mampu melakukan pekerjaan dengan efektif

jika dibandingkan dengan yang memiliki stabilitas emosional tinggi (Jaffar *et al.* 2011). Kestabilan emosi merupakan salah satu ciri kematangan emosi yang diartikan sebagai kondisi emosi yang stabil (Andryani & Purwanti, 2021).

H₆: TI memoderasi pengaruh *Emotional Stability* terhadap kinerja pemeriksa.

3.2.7 TI Memoderasi Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pemeriksa

Penggunaan teknologi informasi erat kaitannya dengan harapan pengguna akan peningkatan kinerja yang dapat membantu pengguna dalam pekerjaannya dan dapat berdampak pada kinerja pekerjaannya (Davis, 1989; Goodhue & Thompson, 1995; Venkatesh *et al.* 2003). Mustapha & Lai (2017) menjelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi dapat mempersingkat waktu kerja dan membuat pekerjaan menjadi lebih efisien.

Self Esteem adalah suatu sikap, komponen evaluative terhadap diri sendiri dan juga penilaian efektif terhadap konsep diri yang didasari atas penerimaan diri dan perasaan berharga yang kemudian berkembang dan diproses sebagai konsekuensi kesadaran atas kemampuan dan timbal balik dari masyarakat luar. *Self Esteem* terdiri dari kepercayaan mengenai kemampuan individu untuk berpikir dan menghadapi tantangan dasar dari kehidupan, serta kepercayaan dirinya untuk bisa bahagia, merasa berjasa dan tentunya berguna bagi masyarakat dan lingkungan.

Core self-evaluation terdapat tiga kemungkinan motif yaitu individu dengan mencari *self-assesment* (untuk mendapatkan pengetahuan yang pasti mengenai dirinya), *self-enhancement* (untuk memperoleh informasi positif mengenai diri sendiri), atau *self-verification* (untuk mengkonfirmasi apa yang telah mereka ketahui. Desmita (2005) dalam karya klasiknya "*The Antecedents of Self Esteem*" mendefinisikan harga diri (*Self Esteem*) sebagai berikut:

“Self Esteem refers to the evaluation that individual makes and customarily maintains with regard to himself: it expresses an attitude of approval or disapproval and indicates the extent to which the individuals believes himself to be capable, significant, successful, and worthy.”

Menurut Luthans (2015) *“Self esteem berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menilai diri dan citra diri”*, sedangkan pendapat lainnya dikemukakan oleh Rosenberg dalam Srisayekti *et al.* (2015) *“self esteem merupakan suatu evaluasi positif ataupun negatif terhadap diri sendiri”*. Dengan kata lain self esteem adalah bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri.

Self esteem dipandang sebagai salah satu aspek penting dalam pembentukan kepribadian seseorang. Manakala seseorang tidak dapat menghargai dirinya sendiri, maka akan sulit baginya untuk dapat menghargai orang-orang di sekitarnya. Jika hal demikian terjadi di dalam tubuh organisasi perusahaan, maka akan sangat menghambat perusahaan untuk bergerak maju dan bersaing dikarenakan adanya penurunan kinerja karyawan sebagai dampak dari kurangnya rasa saling menghargai antar karyawan.

H₇: TI memoderasi pengaruh *Self Esteem* terhadap kinerja pemeriksa.

3.2.8 TI Memoderasi Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pemeriksa

Model Technology Acceptance Model (TAM) merupakan hal yang digunakan pada penerapan konteks teknologi, dimana TAM merupakan sistem informasi yang mampu mempermudah kinerja seseorang atau organisasi, serta meringankan dalam menyelesaikan pekerjaan (Dasgupta, 2002). Konsep TAM dikembangkan oleh Davis (1989) yang memaparkan bahwa teori ini sebagai landasan untuk mempelajari dan memahami perilaku pemakai dalam menerima dan menggunakan sistem informasi (Handayani, 2007). Perluasan konsep TAM diharapkan akan mempermudah dalam memprediksi sikap dan penerimaan seseorang terhadap teknologi dan dapat menyampaikan informasi yang mendasar

mengenai faktor-faktor yang menjadi pendorong sikap individu tersebut (Lee, 2010).

Penelitian Wirjono (2010) menyatakan bahwa keyakinan diri (*self efficacy*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan adanya pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel yang memoderasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif (memperkuat) pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Gonzales & Gidumal (2017) menyatakan bahwa teknologi informasi sangat berperan dalam kinerja dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang mengandalkan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas karyawan.

Rantansari (2019) menyatakan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja. Secara moderasi pemanfaatan teknologi informasi mampu memoderasi *workplace ostracism* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan secara positif (memperkuat). Dengan kata lain kinerja akan meningkat jika individu menggunakan TI dengan percaya diri.

H₈: TI memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pemeriksa.