
PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA AUDITOR

Irene Febryanti Safe Naibobe¹⁾
Ika Wulandari²⁾
Supardi³⁾

^{1,2}Prodi Akuntansi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

³Prodi Akuntansi, STIE Nusa Megar Kencana, Yogyakarta, Indonesia

¹⁾ rinolisna@gmail.com

²⁾ ikawulandari@mercubuana-yogya.ac.id

³⁾ supardistienusa60@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of individual capability, individual motivation, leadership, and the organizational climate as components of human capital on the performance of auditors at the Public Accounting Firm (KAP) in Yogyakarta for the period 2021. The data used are primary data obtained through questionnaires to 30 auditors working at KAP in Yogyakarta. The data analysis method used is multiple linear regression analysis after passing the validity and reliability test. The results of this study are individual capability and individual motivation partially positive and significant effect on auditor performance. Leadership and the organizational climate have no effect on auditor performance. KAP must motivate auditors or their employees, as well as provide opportunities for auditors to develop their potential and skills. This condition will affect the performance of the auditor and have a positive impact on the quality of the KAP.

Keywords: human capability, individual motivation, auditor

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh individual capability, individual motivation, leadership, dan the organizational climate sebagai komponen human capital terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta tahun 2021. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner kepada 30 auditor yang bekerja pada 5 KAP di Yogyakarta. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda setelah melewati uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari penelitian ini adalah *individual capability* dan *individual motivation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. *Leadership* dan *the organizational*

climate tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. KAP harus lebih memotivasi auditor atau karyawannya, serta memberikan kesempatan kepada auditor untuk mengembangkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Kondisi ini akan berpengaruh terhadap kinerja auditor dan berdampak positif terhadap kualitas dari KAP.

Keywords: human capability, individual motivation, auditor

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dibutuhkan oleh perusahaan untuk mendukung kegiatan usahanya. Semakin berkualitas Sumber Daya Manusia (SDM), maka perusahaan/organisasi sebagai wadah peningkatan produktivitas kerja akan semakin maju. Pada dasarnya, hal yang berperan penting dan harus dimiliki untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia akan semakin produktif, jika dilakukan pengelolaan dan pengembangan dengan baik. Hal ini dapat dilakukan untuk meningkatkan kapasitas karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Larasati (2018) berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan individu yang berperan penting sebagai penggerak suatu organisasi. Organisasi dibentuk berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dikelola oleh manusia.

Menurut Mayo (2000) terdapat lima komponen sumber daya manusia atau *human capital* yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Kelima komponen ini berpengaruh untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kemampuan individu (*individual capability*) berpengaruh karena merekalah yang akan bertemu dan berhadapan langsung dengan klien serta memberikan jasa yang dibutuhkan klien. Motivasi (*motivation*) juga berpengaruh karena merupakan suatu energi yang menggerakkan diri setiap karyawan yang lebih terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kurniawan (2018) mengatakan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, maka diperlukan kepemimpinan (*leadership*) untuk mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi disuatu organisasi. Salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin adalah dengan mempelajari gaya kepemimpinannya. Karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam usahanya mengubah perilaku bawahan. *The organizational climate* memberikan suatu dinamika kehidupan dalam organisasi yang sangat mempengaruhi kinerja auditor. Bila tercipta budaya yang buruk maka tentu berpengaruh buruk terhadap kinerja auditor. Namun jika sebaliknya, maka akan berpengaruh baik

bagi kinerja auditor. *Workgroup effectiveness* berperan penting karena jika dalam suatu tim terdapat keefektifan maka tujuan bersama akan terpenuhi.

Salah satu perusahaan jasa yang memerlukan pengelolaan *human capital* yang baik adalah Kantor Akuntan Publik, salah satunya untuk menciptakan kinerja auditor yang lebih berkualitas. Persaingan antar perusahaan tidak hanya memperlihatkan laba yang tinggi saja tetapi juga kewajaran pada laporan keuangannya. Usaha yang biasa dilakukan sebuah perusahaan adalah dengan melakukan pemeriksaan laporan keuangan oleh pihak yang independen, yaitu akuntan publik. Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan suatu perusahaan bahkan di kalangan masyarakat, dimana fungsinya sebagai pihak yang menilai atas kewajaran laporan keuangan suatu perusahaan. Seorang akuntan publik memberikan penilaian apakah sebuah laporan keuangan telah disajikan sesuai kriteria-kriteria yang telah ditentukan, untuk itu diperlukan auditor yang profesional agar opini audit dapat diandalkan.

Beberapa kasus yang berkaitan dengan kinerja auditor dalam menjalankan tanggungjawabnya sempat menurunkan kepercayaan masyarakat. Pada tahun 2019 Kementerian Keuangan (Kemenkeu) memberikan sanksi pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan, dan Akuntan Publik Kasner Sirumapea yang merupakan auditor dari laporan keuangan tahun 2018 dari PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk (GIAA). Kemenkeu tim Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) menetapkan sanksi berupa pembekuan izin selama 12 bulan kepada Kasner Sirumapea yang berlaku sejak 27 Juli 2019. Hal ini dikarenakan adanya dugaan audit yang tidak sesuai dengan standar akuntansi. Dari kasus tersebut, diperlukan peningkatan kualitas kinerja auditor agar kualitas hasil auditnya juga maksimal. Cara ini dapat mematahkan *statement* buruk dari banyak pihak yang mempertanyakan kinerja dan tanggungjawab seorang auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Katili et. al (2017) mengungkap bahwa kecakapan profesional dan pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Nugraha et. al (2018) menemukan bahwa secara parsial *individual capability* dan *individual motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan *the organizational climate* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian Kurniawati et.al (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sanjaya et. al (2021) mengungkap bahwa *the organizational climate* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et. al (2018) mengungkap bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Monique & Nasution (2020) mengungkap bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Atas dasar ketidak konsistenan hasil penelitian dan fenomena yang terjadi, maka diperlukan penelitian mengenai

pengaruh *human capital* terhadap kinerja auditor.

LANDASAN TEORI

Human Capital

Human Capital merupakan pengelompokan tiga elemen kunci yaitu kecakapan, sikap, dan kecerdasan intelektual (Afni, 2019). Menurut Divianto (2016) esensi *human capital* adalah kedalaman dari kecerdasan anggota organisasi yang akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Sedangkan Salsabila (2018) menyatakan *human capital* merupakan gabungan dari kompetensi, sikap, dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh masing-masing individu sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan. *Human capital* merupakan aspek pengetahuan, kompetensi, yang menjadikan seorang individu sebagai aset dalam perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Individual Capability (Kemampuan Individu).

Menurut Mayo (2000) sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability* yang terbagi menjadi lima kriteria yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang, kemampuan profesional, pengalaman, jaringan dan koneksi luas, serta kemampuan sikap seseorang. Kemampuan merujuk pada suatu kapasitas dimana seseorang dapat mengerjakan berbagai tugas dan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang pada hakekatnya terdiri dari dua faktor yaitu faktor kemampuan intelektual dan faktor kemampuan fisik. Kemampuan menunjukkan ciri dan karakteristik tanggung jawab pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan mental dan fisik.

Individual Motivation (Motivasi Individu).

Motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi seseorang atau individu untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu (Yenni, 2019). Motivasi atau yang bisa dikatakan sebagai dorongan merupakan suatu gerak dari dalam jiwa dan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku yang berkaitan dengan kerja untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai dan kekuatan perilaku yang berhubungan dengan besarnya usaha seseorang dalam bekerja. *Individual motivation* berhubungan dengan ambisi dan aspirasi yang dapat membantu seseorang dalam menentukan motivasi dan produktivitasnya. Salah satunya adalah dengan memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Leadership (Kepemimpinan).

Menurut Yudiaatmaja (2013) *Leadership* merupakan kemampuan dalam berkomunikasi dan berperilaku untuk mengendalikan, memimpin dan mempengaruhi fikiran seseorang dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan berfungsi untuk mengaktifkan partisipasi para karyawan untuk turut berinisiatif dalam suatu proyek, mengambil keputusan dan memberi tugas kepada para karyawan, serta mencari jalan terbaik dalam mencapai suatu tujuan. . Kepemimpinan menjadi salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

The Organizational Climate (Iklim Organisasi)

Menurut Akula (2013) iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan antar organisasi yang dapat mengubah suasana organisasi menjadi lebih baik serta mampu mempengaruhi pegawai sehingga bersedia bekerja tanpa paksaan. Iklim organisasi merupakan suatu gambaran mengenai suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan saat melakukan aktivitasnya. Setiap organisasi memiliki iklim yang berbeda-beda. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah kepemimpinan dalam organisasi, partisipasi karyawan, dan lingkungan fisik. Iklim organisasi merupakan salah satu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal seperti desain pekerjaan, aplikasi teknologi, kultur organisasi, dan karakteristik karyawan. Lingkungan eksternal meliputi lingkungan sosial dan ekonomi tempat organisasi tersebut berada.

Kinerja Auditor

Menurut Suprihati (2014) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang berupa output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas sesuai keinginan suatu organisasi. Setiap individu dapat menunjukkan kinerja apabila dalam dirinya terdapat tiga faktor yaitu pengetahuan, pengalaman dan kepribadian. Ketiganya saling mendukung untuk membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pengetahuan berhubungan dengan pekerjaan yang mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti sesuai bidangnya. Pengalaman berhubungan dengan pengetahuan dan kemampuan yang didapat seseorang seiring berjalannya waktu. Kepribadian berhubungan dengan kondisi dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya seperti kejujuran dan motivasi terhadap kerja. Kinerja auditor tidak terlepas dari perilaku auditor dalam menjalankan tugasnya. Perilaku auditor dipengaruhi oleh *internal forces* dimana faktor-faktor ini berasal dari dalam diri seseorang seperti kemampuan dan usaha serta *external force* yang merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang seperti kesulitan dalam pekerjaan. Keduanya merupakan dasar terbentuknya perilaku auditor dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat tercapai kinerja auditor itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Yogyakarta. Sampel diambil menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Sampel terdiri dari auditor yang bekerja pada 5 KAP yang ada di Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Variabel Independen dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu *Individual capability*, *Individual motivation*, *Leadership* dan *The Organizational Climate*. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Auditor. Berikut adalah indikator variabel penelitian atas pertanyaan atau kuesioner dimana jawaban disusun berdasarkan skala likert 5 skor :

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Kinerja Auditor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu. 2. Deskripsi pekerjaan. 3. Kualitas. <p>Sumber : Hanafi (2020)</p>
<i>Individual Capability</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan. 2. Kesesuaian bidang pekerjaan dengan potensi diri. <p>Sumber : Afni (2019)</p>
<i>Individual Motivation</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat dalam melakukan pekerjaan. 2. Keinginan menjadi ahli dalam bidang pekerjaan. <p>Sumber: Hanafi (2020); Saputro (2012)</p>
<i>Leadership</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengarahkan pekerjaan yang diberikan kepada rekan kerja. 2. Kemampuan meningkatkan minat, semangat, dan motivasi rekan kerja. <p>Sumber : Hanafi (2022); Saputro (2021)</p>
<i>The Organizational Climate</i>	<p>Lingkungan kerja fisik.</p> <p>Sumber : Sagita (2015)</p>

Uji instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan menggunakan SPSS 22 yaitu analisis regresi linier berganda. Berikut adalah model persamaannya :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Auditor
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X1	= <i>Individual Capital</i>
X2	= <i>Individual Motivation</i>
X3	= <i>Leadership</i>
X4	= <i>The organizational Climate</i>
e	= error

Pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen diuji dengan menggunakan uji t dimana jika nilai sig $\leq 0,05$ berarti terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen, begitu juga sebaliknya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap 30 orang responden yang merupakan karyawan yang bekerja sebagai auditor pada 5 KAP Daerah Yogyakarta. Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan pengalaman bekerja :

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja sebagai auditor

Pengalaman kerja	Banyaknya responden	Presentase (%)
<1	6	20
1-2	7	23,33
2-5	10	33,34
5-10	7	23,33
>10	0	0
Total	30	100

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari gambaran distribusi frekuensi tersebut, terlihat bahwa responden dengan karakteristik pengalaman kerja sebagai auditor di bawah 1 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, 1-2 tahun sebanyak 7 orang atau 23,33%, 2-5 tahun sebanyak 10 orang atau 33,34%, 5-10 tahun sebanyak 7 orang atau 23,33%, dan diatas 10 tahun sebanyak 0.

Berikut adalah hasil Uji Validitas dan Reliabilitas :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Pearson Corelation</i>	Signifikan	Keterangan
X1.1	,842	,000	Valid

X1.2	,948	,000	Valid
X1.3	,901	,000	Valid
X1.4	,896	,000	Valid
X1.5	,556	,001	Valid
X1.6	,789	,000	Valid
X1.7	,825	,000	Valid
X2.1	,731	,000	Valid
X2.2	,630	,000	Valid
X2.3	,679	,000	Valid
X2.4	,715	,000	Valid
X2.5	,675	,000	Valid
X2.6	,776	,000	Valid
X2.7	,681	,000	Valid
X2.8	,757	,000	Valid
X3.1	,675	,000	Valid
X3.2	,798	,000	Valid
X3.3	,778	,000	Valid
X3.4	,720	,000	Valid
X3.5	,748	,000	Valid
X3.6	,657	,000	Valid
X3.7	,811	,000	Valid
X4.1	,755	,000	Valid
X4.2	,795	,000	Valid
X4.3	,738	,000	Valid
X4.4	,808	,000	Valid
X4.5	,856	,000	Valid
X4.6	,665	,000	Valid
X4.7	,796	,000	Valid
Y1.1	,821	,000	Valid
Y1.2	,915	,000	Valid
Y1.3	,831	,000	Valid
Y1.4	,928	,000	Valid
Y1.5	,496	,005	Valid
Y1.6	,496	,005	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dengan bantuan *program SPSS 22 for Windows* diperoleh angka signifikan semua item pertanyaan dibawah 0,05 yang berarti bahwa semua item yang digunakan oleh peneliti dinyatakan valid.

Berikut adalah hasil Uji Reliabilitas:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Dimensi	Koefisien <i>Alpha</i>	Status
X1	,021	Reliabel dapat diterima
X2	,854	Reliabel dapat diterima
X3	,853	Reliabel dapat diterima
X4	,881	Reliabel dapat diterima

Y	,887	Reliabel dapat diterima
---	------	-------------------------

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas dengan bantuan *program SPSS 22 for Windows*, menunjukkan angka koefisien *Cronbach's Alpha* dari seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner termasuk dalam kategori reliabel. Hal ini dibuktikan dengan koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Sedangkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,390	3,878		1,132	,268
IC	,315	,120	,421	2,629	,014
IM	,402	,169	,514	2,382	,025
L	-,062	,145	-,077	-,430	,671
OC	-,003	,107	-,003	-,025	,980

a. Dependent Variabel: KINERJA AUDITOR

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan model persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Auditor} = 4,390 + 0,315\text{IC} + 0,402\text{IM} - 0,062\text{L} - 0,003\text{OC} + e$$

Keterangan

IC = *Individual Capability*

IM = *Individual Motivation*

L = *Leadership*

OC = *The Organizational Climate*

Keterangan :

- Nilai konstanta sebesar 4,390 bernilai positif, dapat diartikan bahwa apabila *individual capability* (X1), *individual motivation* (X2), *leadership* (X3), dan *the organizational climate* (X4) tetap atau konstan maka kinerja auditor (Y) sebesar 4,390.
- Nilai koefisien regresi *individual capability* bernilai positif sebesar 0,315, artinya apabila variabel *individual capability* meningkat sebesar satu satuan maka variabel kinerja auditor akan mengalami peningkatan sebesar 0,315.
- Nilai koefisien regresi *individual motivation* bernilai positif sebesar 0,402, artinya apabila variabel *individual motivation* meningkat sebesar satu satuan maka variabel kinerja auditor akan mengalami peningkatan sebesar 0,402.

- d. Nilai koefisien regresi *leadership* bernilai negatif sebesar $- 0,062$. Hal ini berarti jika variabel *leadership* meningkat maka akan menurunkan tingkat kinerja auditor, namun sebaliknya jika variabel *leadership* menurun maka akan meningkatkan tingkat kinerja auditor.
- e. Nilai koefisien regresi *the organizational climate* (X4) bernilai negatif sebesar $- 0,003$. Hal ini berarti jika variabel *the organizational climate* meningkat maka akan menurunkan tingkat kinerja auditor, namun sebaliknya jika variabel *the organizational climate* menurun maka akan meningkatkan tingkat kinerja auditor.

Hasil uji t diperoleh dengan membandingkan antara nilai sig dengan 0,05 dan diperoleh hasil :

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Individual Capability</i>	0,014	Terdapat pengaruh antara individual capability dan kinerja auditor
<i>Individual Motivation</i>	0,025	Terdapat pengaruh antara individual motivation terhadap kinerja auditor
<i>Leadership</i>	0,671	Tidak terdapat pengaruh antara leadership dan kinerja auditor
<i>The organizational climate</i>	0,980	Tidak terdapat pengaruh antara the organizational climate terhadap kinerja auditor

Pembahasan

Pengaruh *Individual Capability* Terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa *individual capability* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin baik *individual capability* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor. Hal ini dikarenakan auditor memiliki kemampuan untuk menggunakan teknologi modern dalam proses pelaksanaan tugas kerja. Auditor juga memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan, sehingga dapat mempercepat dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan. *Individual capability* merupakan suatu bakat yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu tugas dan tanggung jawab. Semakin dikembangkan kemampuan yang dimiliki maka dapat meningkatkan kualitas diri dan dapat mendukung karier yang lebih baik. Kemampuan yang terus diasah dapat mempengaruhi kinerja auditor, dan kinerja auditor yang baik akan mempengaruhi kualitas Kantor Akuntan Publik (KAP). Hasil penelitian ini didukung oleh Nugraha, et.al (2018) mengemukakan bahwa kemampuan individu dapat menjadi keuntungan positif bagi suatu instansi

atau perusahaan. Semakin baik kemampuan yang dimiliki seseorang, maka semakin cepat juga seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh *Individual Motivation* Terhadap Kinerja Auditor.

Penelitian ini membuktikan bahwa *individual motivation* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi *individual motivation* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan tugasnya, auditor tertarik untuk melakukan tugas-tugas yang menantang. Auditor memiliki kepuasan apabila dapat menyelesaikan tugas yang sulit, merasa bangga apabila prestasi kerja yang baik dihargai dan mendapatkan pengakuan di tempat kerja. Auditor juga akan lebih termotivasi ketika diberikan tanggung jawab untuk melakukan suatu pekerjaan yang sulit. *Individual motivation* merupakan suatu gerak dari dalam jiwa dan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi bisa berupa perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungannya dengan organisasi. Semakin tinggi motivasi seorang auditor maka energi yang dihasilkan juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh Nugraha et.al (2018) yang mengemukakan bahwa *individual motivation* semakin baik *human capital* di dalam perusahaan memotivasi dalam memotivasi seseorang akan berdampak baik dan meningkat untuk kinerja perusahaan.

Pengaruh *Leadership* Terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kepemimpinan seseorang tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja seorang auditor karena kualitas kinerja auditor merupakan tanggung jawab individual berdasarkan etika dan profesionalisme yang telah menjadi suatu pedoman sebagai seorang auditor. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Monique & Nasution (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh *The Organizational Climate* Terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *the organizational* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan bagaimanapun keadaan, situasi maupun kondisi dari suatu Kantor Akuntan Publik tidak akan memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja seorang auditor, seorang auditor tetap bekerja dengan profesional dan fokus terhadap pekerjaannya tanpa melihat kondisi lingkungan dari kantor tersebut. Kualitas kinerja auditor merupakan tanggung

jawab setiap individual. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nugraha et.al (2018) yang menyatakan bahwa *the organizational climate* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual capability* dan *individual motivation* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti semakin baik/tinggi *individual capability* dan *individual motivation* akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor. Sedangkan *leadership* dan *the organizational climate* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Bagi perusahaan agar memperhatikan dan meningkatkan upaya untuk mengembangkan kapasitas, kemampuan dan keterampilan karyawannya serta mampu memberikan motivasi yang positif bagi karyawan. Kondisi ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni, N. (2019) Pengaruh Hubungan Human Capital Dan Relational Capital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Thesis*. Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Akula, R. L. Koti. & Sreenivas Talluri. 2013. Impact of Organisational Climate on Job Satisfaction of Doctors in Hospitals of Andhra Pradesh, India. *International Journal of Social Science & Management*, 3 (3), h: 76-80
- Divianto. (2016). Pengaruh Faktor-Faktor Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey Pada Perusahaan Swasta Di Palembang). *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, Edisi IV*, 87-88.
- Hanafi (2020). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Syariah Medan. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Hidayat, P., Pituringsih, E., & Martiningsih, R. S. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi NTB. *Jurnal Magister Manajemen Unram Vol*, 7(4).
- Katili, Meity, Grace Nangoi, and Hendrik Gamaliel. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Dan Kabupaten Kota Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.2.
- Kurniawan, Andre Rahmat. (2018). Pengaruh Karakteristik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi* 6.1.

- Kurniawati, H., Wulandari, I., & Utomo, R. B. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates. *JRAMB Vol 6 (2)*, 81 - 89.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mayo, A., 2000. The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital, *Personal Review*, Vol.29,No.4,pp.521-533.
- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 171-182.
- Nugraha, Prayedi Cahya, Heru Susilo, Edlyn Khurotul Aini. 2018. Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Advertising dan Periklanan Malang). *Thesis*. Universitas Brawijaya.
- Sagita, Dien Angraeni. (2015). *Kompetensi, Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai*. Universitas Riau.
- Salsabila, Syarifah. (2018). Pengaruh Human Capital, Customer Capital Dan Technological Capital Terhadap Kinerja Bisnis (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Jalan Setia Budi Medan). *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Sanjaya, A. K. W., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Perwakilan Bpkp Provinsi Sumatera Selatan. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmpro)*, 2(2), 249-262.
- Saputro, A. (2012). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6), 202-208.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paadigma Vol 12 (1)*, 93 -112.
- Yenni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Metanata Vol 2 (2)*, 27 - 41.
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan : Konsep dan Karakternya. *Media Komunikasi FIS Vol 12 (2)*, 29 - 38.