

TESIS

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL*
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KOMUNIKASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

***THE EFFECT HUMAN CAPITAL
ON AUDITOR PERFORMANCE WITH COMMUNICATION
AS A MODERATION VARIABLE***

ANDI IQRA PRADIPTA NATSIR



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2018



Optimization Software:
www.balesio.com



Optimization Software:
www.balesio.com

TESIS

PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

disusun dan diajukan oleh

ANDI IQRA PRADIPTA NATSIR
P3400216014

telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis
pada tanggal **26 Desember 2018**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Komisi Penasihat

Ketua

Dr. Hj. Nirwana S.E., Ak., M.Si., CA.
NIP 196511271991032001

Anggota

Dr. Syamsuddin, SE., Ak., M.Si., CA
NIP 196704141994121001

Ketua Program Studi
Magister Sains Akuntansi

Dr. R.A. Damayanti, S.E., Ak., M.Soc., Sc., CA
96703191992032003

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si
NIP 196402051988101001



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Andi Iqra Pradipta Natsir

Nim : P3400216014

Jurusan/Program Studi : Magister Akuntansi

menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul

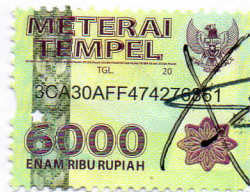
PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis 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 di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar,

Yang membuat pernyataan



Andi Iqra Pradipta Natsir



PRAKATA

Bismillahir Rahmanir Rahim.

Assalaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Auditor dengan Komunikasi sebagai Variabel Moderasi”**. Shalawat dan salam selalu tucurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang telah memberikan pedoman dan suri tauladan yang terbaik hingga akhir jaman.

Dalam menyusun tesis ini Peneliti mengalami banyak hambatan yang menimbulkan kesulitan, namun berkat bantuan, bimbingan, petunjuk, dan dukungan dari berbagai pihak, akhirnya tesis ini dapat terselesaikan. Maka pada kesempatan ini Peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan tak terhingga kepada Dr. Nirwana, SE., M.Si.,Ak.,CA., selaku pembimbing I dan Dr. Syamsuddin,SE.,Ak.,M.Si.,CA., selaku pembimbing II atas segala perhatian dan bimbingan yang diberikan. Beliau dengan keramahan dan ketulusan meluangkan waktunya dalam membimbing sejak awal proposal hingga penulisan tesis ini rampung.

Penghargaan dan terima kasih yang setulusnya Peneliti sampaikan kepada Prof. Dr. Mediaty.,SE.,M.Si,AK.,CA, Dr. Arifuddin, SE.,Ak.,M.Si.,CA., dan Drs. H. Harryanto, Pgd.Acc.,M.Com.,Ph.D., sebagai penguji yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan kepada Peneliti mulai dari proses ujian proposal hingga penulisan tesis. Ungkapan terima kasih yang tulus kepada Bapak Prof. Dr. Anwar Kadir, SE.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Universitas Hasanuddin, Ibu Dr. Ratna Ayu Damayanti, SE.,M.Soc,Sc.,Ak.,CA selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan pelayanan yang baik sejak awal perkuliahan hingga tahap akhir penyelesaian pendidikan.

Ungkapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Inspektorat Kabupaten Barru, Inspektorat Kota Parepare, Inspektorat Kabupaten Pinrang, Inspektorat Kabupaten Enrekang, dan Inspektorat Kabupaten Sidenreng Rappang. Sembah sujud dan terima kasih yang setinggi-tingginya kupersembahkan kepada kedua orang tua tercinta, saudara-saudaraku yang telah banyak memberikan bantuan, dukungan dan doa restu serta nasehat-nasehatnya untuk senantiasa mendekatkan diri kepada Allah SWT dimanapun berada.

Ucapan terima kasih yang sangat dalam dan teristimewa kepada teman-teman seperjuangan mahasiswa akuntansi kelas A Program S2 angkatan 2016 atas bantuan, motivasi, dukungan dan kebersamaannya dalam suka maupun duka selama proses perkuliahan sampai pada akhir studi. Segenap keluarga, sahabat, handai taulan yang tidak dapat Peneliti sebutkan satu persatu, Peneliti berharap dan berdoa semoga amal kebaikan kalian baik langsung maupun tidak langsung diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT. Amin.

Akhir kata, Peneliti sadar bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam tesis ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab Peneliti. Oleh karena itu Peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk lebih menyempurnakan tesis ini.

Makassar, Desember 2018

Peneliti



ABSTRAK

ANDI IQRA PRADIPTA NATSIR. *Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Auditor dengan Komunikasi sebagai Variabel Moderasi* (dibimbing oleh Nirwana dan Syamsuddin).

Penelitian ini bertujuan memnulas pengaruh *human capital* terhadap kinerja auditor dengan komunikasi sebagai variabel moderasi. Penggunaan variabel komunikasi dalam penelitian ini dianggap sebagai komunikasi interpersonal yang bermutu yang akan membawa perubahan pendapat, sikap, dan tindakan tertentu dengan harapan meningkatkan motivasi kerja serta terjadinya peningkatan kinerja auditor.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Pengambilan data menggunakan instrumen kuisisioner. Objek penelitian terdiri atas satu kota dan empat kabupaten, yaitu Kota Parepare, Kabupaten Barru, Kabupaten Sidrap, Kabupaten Pinrang, dan Kabupaten Enrekang. Populasi penelitian sebanyak 125 auditor dan sekaligus dijadikan sampel. Metode penyampelan yang digunakan adalah metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan analisis *moderated regression analysis* (MRA).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kapabilitas individual berpengaruh terhadap kinerja auditor; (2) motivasi individual berpengaruh terhadap kinerja auditor; (3) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor; (4) efektivitas kerja kelompok berpengaruh terhadap kinerja auditor; (5) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor; dan (6) komunikasi memoderasi hubungan *human capital* dan kinerja auditor.

Kata kunci: *human capital*, komunikasi, kinerja auditor



ABSTRACT

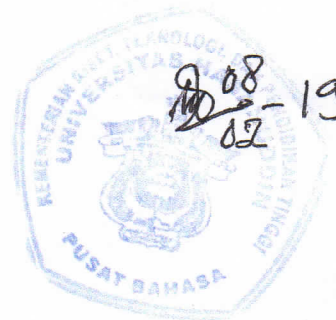
ANDI IQRA PRADIPTA NATSIR. *The Effect of Human Capital on Auditors' Performance with Communication as Moderating Variable* (supervised by Nirwana and Syamsuddin).

The research aimed to provide a review concerning the effect of the *human capital* on the auditors' performance with the communication as the moderating variable. The use of the communication variable which was considered as the qualified interpersonal communication would bring about the changes of the opinions, attitudes, and certain actions with the expectation to improve work motivation and auditors' performance.

The research objects were 1 city and 4 regencies namely: Parepare City, Barru Regency, Sidrap Regency, Pinrang Regency, and Enrekang Regency. Total population was as many as 125 auditors, and samples were selected using census method namely the entire population became the research samples. The research used the *explanatory* quantitative approach. Data were collected using the questionnaire instrument. The data were analysed using the *Moderated Regression Analysis* (MRA).

The research result indicates that: (1) the individual capability affects the auditors' performance, (2) the individual motivation influences the auditors' performance, (3) the organisational climate affects the auditors' performance, (4) the group work effectiveness influences the auditors' performance, (5) the leadership affects the auditors' performance, (6) the communication moderates the relationship between of the Regional Inspectorate.

Key words: *Human capital*, communication, auditors' performance.



Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN..... | iv |
| PRAKATA | v |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 10 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 11 |
| 1.4 Kegunaan dan Manfaat Penelitian..... | 11 |
| 1.4.1 Kegunaan Teoritis | 11 |
| 1.4.2 Kegunaan Praktis | 12 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 12 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 14 |
| 2.1 Tinjauan Teori dan Konsep | 14 |
| 2.1.1 Teori Atribusi | 14 |
| 2.1.2 <i>Human Capital</i> | 15 |
| 2.1.3 Komunikasi | 20 |
| 2.1.4 Kinerja Auditor | 21 |
| 2.2 Tinjauan Empiris | 24 |
| | |
| BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | 27 |
| 3.1 Kerangka Konseptual | 27 |
| 3.2 Hipotesis | 28 |
| 3.2.1 Pengaruh <i>human capital</i> (kapabilitas individual, motivasi individual, iklim organisasi, efektivitas kerja kelompok, dan kepemimpinan) terhadap kinerja auditor | 28 |
| 3.2.2 Pengaruh moderasi komunikasi terhadap <i>human capital</i> (kapabilitas individual, motivasi individual, iklim organisasi, efektivitas kerja kelompok, dan kepemimpinan) dan kinerja auditor | 30 |
| | |
| BAB IV METODE PENELITIAN | 32 |
| 4.1 Rancangan Penelitian | 32 |
| 4.2 Situs dan Waktu Penelitian | 32 |
| 4.3 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel | 32 |
| 4.4 Jenis dan Sumber Data | 33 |
| 4.5 Metode Pengumpulan Data | 33 |



| | | |
|---------|---|----|
| 4.6 | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 34 |
| 4.7 | Instrumen Penelitian | 38 |
| 4.8 | Teknik Analisis Data | 38 |
| 4.8.1 | Uji Validitas..... | 38 |
| 4.8.2 | Uji Realibilitas..... | 38 |
| 4.8.3 | Uji Asumsi Klasik | 39 |
| 4.8.3.1 | Uji Normalitas | 39 |
| 4.8.3.2 | Uji Homogenitas | 40 |
| 4.8.3.3 | Uji Multikolinieritas | 40 |
| 4.8.3.4 | Uji Heteroskedastisitas | 41 |
| 4.8.4 | Metode Analisis Data..... | 41 |
| 4.8.5 | Uji Hipotesis..... | 43 |
| BAB V | HASIL PENELITIAN | 45 |
| 5.1 | Deskripsi Data | 45 |
| 5.1.1 | Karakteristik Responden | 45 |
| 5.1.2 | Analisis Deskriptif Variabel | 47 |
| 5.2 | Uji Validitas | 49 |
| 5.3 | Uji Realibilitas..... | 53 |
| 5.4 | Uji Asumsi Klasik..... | 53 |
| 5.4.1 | Uji Normalitas | 54 |
| 5.4.2 | Uji Homogenitas | 55 |
| 5.4.3 | Uji Heteroskedastisitas..... | 56 |
| 5.4.4 | Uji Multikolinearitas..... | 57 |
| 5.5 | Uji Hipotesis..... | 57 |
| BAB VI | PEMBAHASAN | 65 |
| 6.1 | Pengaruh <i>Human Capital</i> (Kapabilitas Individual, Motivasi Individual, Iklim Organisasi, Efektivitas Kerja Kelompok, dan Kepemimpinan) Terhadap Kinerja Auditor..... | 65 |
| 6.1.1 | Pengaruh Kapabilitas Individu terhadap Kinerja Auditor | 65 |
| 6.1.2 | Pengaruh Motivasi Individu terhadap Kinerja Auditor.. | 67 |
| 6.1.3 | Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Auditor... | 69 |
| 6.1.4 | Pengaruh Efektivitas Kerja Kelompok terhadap Kinerja Auditor | 70 |
| 6.1.5 | Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor | 72 |
| 6.2 | Pengaruh moderasi komunikasi terhadap <i>Human Capital</i> (Kapabilitas Individual, Motivasi Individual, Iklim Organisasi, Efektivitas Kerja Kelompok, dan Kepemimpinan) dan Kinerja Auditor..... | 74 |
| BAB VII | PENUTUP | 77 |
| 7.1 | Kesimpulan | 77 |
| 7.2 | Implikasi | 79 |
| 7.3 | Keterbatasan | 80 |
| 7.4 | Saran | 81 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 82 |
| | | 86 |



DAFTAR TABEL

| Tabel | | Halaman |
|-------|--|---------|
| 4.1 | Operasional Variabel | 37 |
| 5.1 | Tingkat Pengembalian Kuesioner | 45 |
| 5.2 | Karakteristik Responden Penelitian..... | 46 |
| 5.3 | <i>Descriptive Statistic</i> | 47 |
| 5.4 | Uji Validitas Item Pertanyaan Kapabilitas Individu..... | 50 |
| 5.5 | Uji Validitas Item Pertanyaan Motivasi Individu..... | 50 |
| 5.6 | Uji Validitas Item Pertanyaan Iklim Organisasi..... | 51 |
| 5.7 | Uji Validitas Item Pertanyaan Kerja Kelompok..... | 51 |
| 5.8 | Uji Validitas Item Pertanyaan Kepemimpinan..... | 52 |
| 5.9 | Uji Validitas Item Pertanyaan Komunikasi..... | 52 |
| 5.10 | Uji Validitas Item Pertanyaan Kinerja Auditor..... | 52 |
| 5.11 | Hasil Uji Reliabilitas | 53 |
| 5.12 | Hasil Uji Normalitas..... | 54 |
| 5.13 | Hasil Uji Homogenitas..... | 55 |
| 5.14 | Hasil Uji Multikolinearitas..... | 57 |
| 5.15 | Koefisien Determinant Sebelum Dilakukan Interkasi | 58 |
| 5.16 | Koefisien Determinant Setelah Dilakukan Interkasi | 58 |
| 5.17 | Hasil Uji F (Anova) | 59 |
| 5.18 | Hasil Regresi Berganda Sebelum Berinteraksi dengan Variabel Moderasi | 60 |
| 5.19 | Hasil Regresi Berganda Sesudah Berinteraksi dengan Variabel Moderasi | 61 |



DAFTAR GAMBAR

| Gambar | | Halaman |
|--------|---------------------------------|---------|
| 3.1 | Kerangka Konseptual | 27 |
| 5.1 | Kurva Norma <i>P-Plot</i> | 55 |
| 5.2 | <i>Scatterplots</i> | 56 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

| | | |
|---|-------------------------------------|-----|
| 1 | Kuesioner | 86 |
| 2 | Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 91 |
| 3 | Statistik Deskriptif..... | 99 |
| 4 | Uji Asumsi Klasik | 110 |
| 5 | Uji Regresi | 112 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Probabilitas untuk menemukan pelanggaran atas laporan keuangan suatu entitas menurut De Angelo (1981) tergantung pada kemampuan teknis auditor. Sementara probabilitas melaporkan pelanggaran tergantung pada independensi auditor. Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) audit yang dilaksanakan auditor dikatakan berkualitas, jika memenuhi ketentuan atau standar pengauditan. Standar pengauditan mencakup mutu professional, auditor independen, pertimbangan (*judgement*) yang digunakan dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan audit.

Arens and Loebbecke (2003) membagi auditor menjadi tiga jenis berdasarkan tugasnya yaitu auditor pemerintah, auditor intern dan auditor independen. Auditor Pemerintah adalah auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan pada instansi-instansi pemerintah. Di Indonesia, auditor pemerintah dapat dibagi menjadi dua yaitu Auditor Eksternal Pemerintah yang dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Auditor Internal Pemerintah yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektorat.

Inspektorat merupakan instansi pemerintah yang mempunyai fungsi dan tugas pokok sebagai pengawasan. Dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, inspektorat mempunyai beberapa fungsi. Pertama, perencanaan program pengawasan. Kedua, merumuskan kebijakan dan fasilitas. Ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas. Hasil kerja inspektorat harus dapat dimanfaatkan pimpinan, unit-unit dan pengguna lainnya dalam mewujudkan pemerintahan yang baik.



Jika tugas dan fungsi inspektorat berjalan dengan baik, maka penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dalam mewujudkan pemerintahan yang baik akan terlaksana. Namun faktanya, masih ditemukan di beberapa daerah terjadi tingkat penyimpangan dalam pengelolaan keuangan daerah.

Penyimpangan dalam pengelolaan keuangan di beberapa daerah dapat dilihat dari hasil Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK. Pada LHP BPK atas pemeriksaan laporan keuangan Pemerintah Kota Parepare Tahun 2016 ditemukan bahwa masih adanya Pengelolaan Keuangan Daerah yang belum sesuai dengan ketentuan yang ada. Selain itu ditemukan juga masih adanya pengeluaran atas beban anggaran belanja daerah yang belum didukung dengan bukti yang lengkap dan sah serta masih ditemukannya pengelolaan keuangan daerah yang dikelola tidak secara tertib dan tidak taat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku (LHP BPK Tahun 2016).

Hasil pemeriksaan BPK Pada tahun 2016 pada Pemerintah Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan menemukan bahwa bantuan keuangan kepada kelurahan dan desa tahun anggaran 2015 tidak sesuai ketentuan. Temuan pokok lainnya masih berlanjut pada kelebihan pembayaran tiket pesawat perjalanan dinas di sekretariat DPRD dan Sekda Rp 314.268.264. Bantuan hibah pada pemkab 2015 belum sesuai ketentuan. Hal lain yakni nilai penjualan kendaraan dinas pejabat Bupati dan Wakil bupati belum disetorkan ke kas daerah. Temuan lain yaitu keterlambatan penyelesaian 18 pekerjaan di 7 SKPD belum dikenakan nilai Rp 1.777.772.892 dan kekurangan volume di tiga SKPD sejumlah 2489 (LHP BPK Tahun 2016).



Fakta berikutnya menunjukkan di Pemerintah Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Pada Laporan Hasil Pemeriksaan Keuangan Pemerintah Kabupaten Enrekang terdapat catatan laporan realisasi belanja hibah, bantuan sosial dan bantuan keuangan 2017 mendapat penilaian BPK belum sesuai ketentuan. (LHP BPK Tahun 2017).

Pengelolaan keuangan di beberapa daerah Provinsi Sulawesi Selatan secara umum sudah menunjukkan tata kelola keuangan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan opini dari BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang menunjukkan perkembangan semakin meningkat. Pada tahun 2016, LHP BPK menunjukkan 21 daerah WTP, 3 daerah WDP dan hanya 1 daerah yang mendapatkan opini TMP.

Berdasarkan fakta di atas, maka pertanyaan yang muncul, mengapa pengelolaan keuangan di daerah belum sepenuhnya berjalan sesuai regulasi pengelolaan keuangan yang ada?. Mengapa Inspektorat sebagai lembaga pengawas pengelolaan keuangan daerah belum mampu melaksanakan fungsinya dengan baik dalam mencegah penyimpangan-penyimpangan pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah?.

Menurut Mayo (2000) entitas itu terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Entitas dapat mencapai visi misi yang sudah ditetapkan dengan merealisasikan visi dari sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia di sini tidak hanya sebagai mesin melainkan sebagai aset bagi entitas.

Sumber daya manusia (*human capital*) merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai (Dngkorahardjo, 2008). Oleh karena itu, *human capital* jangan hanya aset saja, melainkan produk yang perlu pengembangan dari waktu ke



waktu, agar output yang dihasilkan juga semakin berkembang. (Malhotra;2003 dan Bontis; 2002).

Mayo (2000) menyebutkan bahwa *human capital* itu terdiri atas lima komponen. Kelima komponen tersebut adalah *individual capability, individual motivation, leaderships, the organizational climate, dan workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* entitas yang pada akhirnya menentukan Nilai sebuah entitas. Menurut Stewart *et. al.* (1998) bahwa *human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. *Human capital* akan meningkat jika entitas mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Human capital mencerminkan kemampuan kolektif entitas untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam entitas tersebut. Fitz-Enz (2000) mendeskripsikan *human capital* sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, kemampuan seseorang untuk belajar serta motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan. Menurut Dharma (2004) bahwa *human capital* merupakan akumulasi kapabilitas, kapasitas dan peluang yang dimiliki anggota organisasi.

Penelitian mengenai *human capital* atau kaitannya dengan indikator *human capital* telah beberapa kali dilakukan di Indonesia. Diantaranya, penelitian dari Ongkorahardjo (2008), Simorangkir, dkk (2012), Sudibyo (2014), Supriana (2014). Keempatnya meneliti pengaruh *human capital* terhadap kinerja auditor. Perbedaan penelitian keempat peneliti tersebut adalah pada obyek yang dileliti. Simorangkir, (2012) meneliti pada Badan Pemeriksa Keuangan, sementara Ongkorahardjo (2008), Sudibyo (2014) dan Supriana (2014) meneliti menggunakan sampel pada Kantor Pelayanan Publik.



Hasil penelitian dari Ongkorahardjo (2008), Simorangkir, dkk (2012), Sudibyo (2014), serta Supriana (2014) secara simultan menunjukkan *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau kualitas auditor. Secara parsial, hasil penelitian dari Ongkorahardjo (2008) dan Supriana (2014) menunjukkan kapabilitas individu (*individual capability*) sebagai indikator *human capital* berpengaruh terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP). Hasil ini bertentangan dengan penelitian Sudibyo (2014) yang menemukan bahwa *Individual capability* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan auditor hanya mengikuti prosedur aturan yang ada di KAP tersebut tanpa lebih mendalami pengetahuan dan pekerjaannya sehingga tidak begitu berdampak pada peningkatan kinerja auditor itu sendiri.

Hasil penelitian Sudibyo (2014) menunjukkan *Individual motivation* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan masih belum terbentuknya *individual motivation* dan tidak cukup kuat memotivasi auditor untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian Supriana (2014) dan Lawasi dan Triatmanto (2017), bahwa *Individual motivation* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor atau karyawan.

Leadership secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Menurut Sudibyo (2014), hal ini disebabkan *leadership* yang diterapkan oleh pimpinan Kantor Akuntan Publik sudah sesuai untuk memimpin auditor, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian Sudibyo (2014) sejalan dengan penelitian Trisnaningsih (2007) dan penelitian Supriana (2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dalam KAP sebagai yang dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter entitas. Gaya karakter entitas akan mempengaruhi *output* dari kinerja auditor.



Ongkorahardjo (2008), Sudibyo (2014) dan Supriana (2014) menemukan bahwa *the organizational climate* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan sudah terbentuknya *organizational climate* yang kondusif untuk mendukung kinerja auditor, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian Ongkorahardjo (2008) dan Sudibyo (2014) tidak sejalan dengan penelitian Trisnaningsih (2007). Penelitian Trisnaningsih (2007) menemukan bahwa budaya tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa iklim budaya dapat mempengaruhi kinerja auditor jika auditor tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasinya. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara budaya terhadap kinerja auditor.

Workgroup effectiveness secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor menurut hasil penelitian Sudibyo (2014). Hasil penelitian Lawasi dan Triatmanto (2017) sejalan dengan hasil penelitian Sudibyo (2014). Hal ini disebabkan masih belum terciptanya *workgroup effectiveness* yang mungkin tidak dipengaruhi oleh faktor konteks organisasional, struktur, strategi, dan sistem penghargaan untuk mendukung kinerja auditor, sehingga belum dapat meningkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian Supriana (2014) menemukan baik secara parsial maupun simultan semua faktor *Human Capital* memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja auditor pada kantor KAP di Bandung.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kalbers dan Forgatty (1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap tindakan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan



Kualitas auditor sebagai kemungkinan auditor untuk menemukan pelanggaran atau kesalahan pada sistem akuntansi klien dan melaporkan pelanggaran tersebut. De Angelo (1981) membagi keahlian menjadi 2 bagian yaitu pengetahuan dan pengalaman. Pengetahuan dapat diukur dari tingkat pendidikan seseorang, baik yang formal maupun non formal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang ditempuh sesuai jenjang pendidikan yang diwajibkan, sedangkan pendidikan non formal adalah pendidikan yang biasanya memiliki jangka pendek, seperti kursus atau pelatihan. Selain pengetahuan, pengalaman juga mempengaruhi keahlian seseorang. Dalam Cheng (2009) Hirshleifer percaya bahwa pencapaian pendidikan menjamin kualitas tenaga kerjanya, sementara Stiglitz mempertimbangkan peran dari pendidikan tambahan sebagai metode dalam mengurangi perbedaan antara produktivitas aktual dan prediksi produktivitas.

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Suartana, 2010:181).

Menurut Luthans (2005) bahwa atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Dalam penelitian ini, menggunakan teori atribusi karena peneliti melakukan studi empiris untuk



mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, khususnya pada karakteristik personal auditor itu sendiri.

Kinerja (prestasi kerja) auditor merupakan suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas pekerjaan berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Menurut Ferris (1977) bahwa kinerja auditor merupakan fungsi bersama dari kemampuan (*ability*) auditor dalam melakukan tugas, persepsi auditor terhadap kesesuaian peran yang dilakukan dan motivasi. Hal yang sama, juga disampaikan oleh Kanfer *et.al* (2010) bahwa kepribadian dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja individu dalam bekerja. Spencer & Spencer (1993) juga melihat bahwa kemampuan auditor dalam melakukan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi individu yang dimiliki.

Auditor dalam menjalankan tugasnya di lapangan selain mengikuti prosedur audit yang tertera dalam program audit pihak auditor harus mempunyai skeptis profesional. Standar Profesional Akuntan Publik memberikan batasan tentang skeptis profesional yaitu sikap auditor yang mencakup pikiran selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis terhadap bukti audit (IAI, 2001, SA seksi 230.06). Auditor yang skeptis tidak begitu saja menerima penjelasan dari klien, untuk mendapatkan informasi obyektif harus mengajukan

dan untuk memperoleh alasan, bukti serta konfirmasi mengenai obyek permasalahan, agar dapat mengungkap kecurangan yang terjadi.



Penelitian ini mengacu pada penelitian Sudibyo (2014) terkait pengaruh *human capital* terhadap kinerja auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Sudibyo (2014) selain pada obyek penelitian juga penambahan variabel komunikasi. Sudibyo (2014) meneliti pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta, sementara penelitian ini direncanakan di Inspektorat daerah Barru, Parepare, Pinrang, Sidenreng Rappang dan Enrekang. Kelima daerah ini sering disebut sebagai rumpun daerah *Ajatappareng*.

Penelitian ini mengkaji variabel komunikasi sebagai pemoderasi dari pengaruh *human capital* terhadap kinerja auditor. Secara etimologis atau menurut asal katanya, istilah komunikasi berasal dari bahasa Latin *communication* dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Arti *communis* di sini adalah *sama*, dalam arti kata *sama* makna, yaitu sama makna mengenai suatu hal (Widjaja, 2000: 3). Jadi komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan (Widjaja, 2000).

Menurut Davis dan Newstrom (1989:70), komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Sedangkan menurut Miller dan Steinberg (1975:83), bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses yang berkembang, tidak statis melainkan dinamis akibat pertambahan informasi. Komunikasi interpersonal yang bermutu akan diperoleh umpan balik atau respon verbal dan non verbal yang membawa perubahan pendapat, sikap dan tindakan tertentu dengan harapan meningkatkan motivasi kerja (Kalsum, 2010).

Lawasi dan Triatmanto (2017), menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Proses komunikasi yang saat ini diterapkan telah memberikan dampak positif bagi karyawan, yaitu sikap ke arah yang lebih baik dan juga hubungan antar karyawan,



karyawan dan pimpinan yang semakin membaik pula. Penelitian Louis Forsdale (1981) juga menemukan bahwa komunikasi merupakan suatu proses yang memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Komunikasi merupakan signal yang bisa berupa verbal dan non verbal yang mempunyai aturan tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penelitian ini diberi judul **Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Auditor dengan Komunikasi sebagai variabel moderasi**. Variabel komunikasi interpersonal yang bermutu akan membawa perubahan pendapat, sikap dan tindakan tertentu dengan harapan meningkatkan motivasi kerja serta terjadinya peningkatan kinerja karyawan atau auditor.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah kapabilitas individual berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- 2) Apakah motivasi individual berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- 3) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- 4) Apakah efektivitas kerja kelompok berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- 5) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- 6) Apakah komunikasi memoderasi pengaruh *human capital* (kapabilitas individual, motivasi individual, iklim organisasi, efektivitas kerja kelompok, dan kepemimpinan) terhadap kinerja auditor?.



1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis.

- 1) Pengaruh kapabilitas individual terhadap kinerja auditor.
- 2) Pengaruh motivasi individual terhadap kinerja auditor.
- 3) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja auditor.
- 4) Pengaruh efektivitas kerja kelompok terhadap kinerja auditor.
- 5) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja auditor.
- 6) Pengaruh moderasi komunikasi terhadap hubungan *human capital* (kapabilitas individual, motivasi individual, iklim organisasi, efektivitas kerja kelompok, dan kepemimpinan) dan kinerja auditor.

1.4 Kegunaan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian tentang kinerja auditor dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Selain itu, dapat meningkatkan pemahaman *Human Capital* di sektor pemerintahan, khususnya terhadap peningkatan kinerja auditor internal.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan terkait peningkatan kinerja auditor, khususnya auditor internal.



1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan mengacu pada pedoman penulisan tesis dan disertasi yang dikeluarkan oleh Program Magister dan Doktor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2013). Penelitian ini terdiri dari tujuh bab yang saling berkesinambungan. Bagian pertama yaitu Bab Pendahuluan atau Bab I menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bagian kedua yaitu bab II menjelaskan tinjauan pustaka yang berisi teori, konsep, dan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai kajian pustaka dalam melakukan penelitian.

Bab III yaitu kerangka pemikiran dan hipotesis. Bab ini berisi kerangka pemikiran yang merupakan dasar pembangunan kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara konsep yang diteliti. Bab ini juga menguraikan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara atas pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Bagian keempat adalah bab IV yaitu metodologi. Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang meliputi rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian serta teknik analisis data.

Bagian kelima adalah bab V yaitu hasil penelitian. Bab ini menguraikan deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan metode dan prosedur yang diuraikan dalam bab metodologi penelitian yang terdiri atas

data yang disajikan dengan topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan dan hasil analisis data.



Bagian selanjutnya adalah bab VI pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis data penelitian sebagai dasar dalam menarik kesimpulan.

Bagian terakhir adalah bab VII penutup. Bab ini memaparkan mengenai kesimpulan, implikasi dan tindak lanjut, keterbatasan penelitian, serta saran yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Suartana, 2010:181).

Menurut Luthans (2005) bahwa atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan

na cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap
pasaan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika
lebih merasakan atribut internalnya dari pada atribut eksternalnya. Dalam



penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, khususnya pada karakteristik personal auditor itu sendiri. Pada dasarnya karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu penentu terhadap kualitas audit yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

2.1.2 *Human Capital*

Human capital diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan (Stewart (1997). *Human capital* penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari *brainstorming* melalui riset laboratorium, impian manajemen, *process reengineering*, dan perbaikan atau pengembangan keterampilan pekerja. Selain itu, *human capital* memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen (Mayo, 2000).

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat

menyediakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya



akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi (Malhotra; 2003 dan Bontis; 2002).

Menurut Totanan (2004) sebuah perusahaan akan memiliki kinerja yang berbeda pada pengelolaan orang yang berbeda, artinya manusia yang berbeda dalam mengelola asset yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *tangible* aset yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan.

Menurut Stewart *et. al.* (1998) bahwa *human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif entitas untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam entitas tersebut, dimana akan meningkat jika entitas mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Fitz-Enz (2000) mendeskripsikan *human capital* sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu:

- 1) karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen;
- 2) kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat; serta
- 3) motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

Human Capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat

menyediakan suatu nilai untuk mencapai tujuan (Ongkorahardjo;2008). Oleh karena itu, *human capital* jangan hanya dijadikan aset saja, melainkan produk yang terus menerus mengalami pengembangan dari waktu ke waktu, agar output yang dihasilkan juga



semakin berkembang. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan penerimaan yang bertahan terus menerus di masa akan datang untuk suatu organisasi (Malhotra;2003 dan Bontis;2002).

Mayo (2000) berpendapat bahwa *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *Individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* entitas yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah entitas, kelima komponen tersebut meliputi:

1. *Individual capability. Knowledge/skill/experience/network; ability to achieve results, potential for growth; and what they bring into work from other parts of their life,*
2. *Individual motivation. Aspirations, ambitions and drive; work motivations; productivity,*
3. *Leadership. The clarity of vision of top management and their ability to communicate it and behave in a way that is consistent with it.,*
4. *The organizational climate. The culture of the organization, especially in its freedom to innovate, openness, flexibility and respect for the individual.*
5. *Workgroup Effectiveness. Supportiveness, mutual respect, sharing in common goals and values.*

Mayo (2000) membagi komponen *human capital* atas kapabilitas individual, motivasi individual, iklim organisasi, efektivitas kerja kelompok dan *leadership*.

Kapabilitas individual terbagi menjadi lima kriteria yaitu kemampuan yang dimiliki, kemampuan profesional, pengalaman, jaringan dan koneksi luas, dan sikap seseorang. Sedangkan motivasi individual meliputi aspirasi, ambisi, dan ketertanya akan menentukan motivasi dan produktivitas seseorang. Kemudian



iklim organisasi merupakan nilai yang dimiliki sebuah organisasi yang menggambarkan karakteristik, situasi dan kondisi dari organisasi tersebut.

Menurut Mayo (2000), iklim organisasi adalah faktor yang sangat penting menciptakan *human capital*. Iklim organisasi menurut Steeres (1980) merupakan suatu proses dengan mana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka. Sedangkan Lane (1995) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat memberikan suatu dinamika kehidupan di dalam organisasi dan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusianya. Dengan demikian, iklim organisasi merupakan suasana kerja yang diciptakan oleh tingkah laku dan kebijakan organisasi, dirasakan oleh organisasi dan memberikan makna bagi karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut (Sunarcaya;2008).

Komponen keempat *human capital* adalah efektivitas kerja kelompok terlihat dari kemampuan saling mendukung, hubungan saling menguntungkan, dan pembagian dalam pencapaian tujuan dan nilai yang diinginkan bersama. Organisasi tidak cukup memiliki *human capital* yang berkualitas tinggi tetapi juga bagaimana organisasi itu menjadikan *human capital* yang ada di dalamnya dapat meningkatkan kinerja individu. Pengelolaan yang baik untuk *human capital* menjadi tanggung jawab bagian *human capital*. Untuk mewujudkan pengelolaan yang baik, maka divisi *human capital* harus paham betul mengenai bisnis organisasi dari entitas. Divisi *human capital* harus paham betul filosofi dan tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang dari organisasi tersebut.

Menurut Mayo (2000) *individual capability* meliputi lima kriteria, yaitu: 1)

Personal capabilities, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam diri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya, 2)

Personal and technical know-how, yaitu kemampuan untuk bersikap rasional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk



melakukan transfer *knowledge* dari yang senior ke junior, 3) *Experience*, yaitu seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman, 4) *The network and range of personal contacts*, yaitu seseorang dikatakan berkompeten apabila memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan siapa saja terutama orang-orang yang berhubungan dengan profesinya, 5) *The value and attitudes that influence actions*, yaitu nilai dan sikap akan mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

Menurut Mayo (2000), budaya organisasi adalah faktor yang sangat penting dalam menciptakan *human capital*, faktor-faktor tersebut adalah: 1) melakukan penilaian atas kinerja baik dalam tim maupun perseorangan, 2) melakukan penilaian terhadap karyawan dalam menghadapi masalah melalui proses pembelajaran dan perbaikan diri, 3) menciptakan inovasi-inovasi baru dan kreativitas individu dinilai yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi entitas, 4) adanya dukungan dari entitas berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi parakaryawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya, dan 5) adanya *transfer knowledge* dari para senior kepada junior, saling berbagi pengalaman dalam bekerja.

Markus dan Santoso (2006) mengatakan bahwa suasana kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi performa yang maksimum pada entitas. Karyawan yang merasa puas terhadap entitas tempat dia bekerja, kemungkinan besar akan memilih terus bekerja di tempat tersebut walaupun muncul peluang tawaran pekerjaan di tempat lain. Bila karyawan sudah mempunyai keterikatan yang kuat dengan entitas, maka akan terlihat dalam

sehari-harinya dimana ia terdorong untuk melakukan sesuatu demi
angan entitas.



2.1.3 Komunikasi

Secara etimologis atau menurut asal katanya, istilah komunikasi berasal dari bahasa Latin *communication* dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Arti *communis* di sini adalah *sama*, dalam arti kata *sama* makna, yaitu sama makna mengenai suatu hal (Widjaja, 2000).

Jadi komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan (Widjaja, 2000). Dengan demikian, jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya, maka komunikasi berlangsung. Dengan kata lain, hubungan antar mereka itu komunikatif.

Secara terminologis komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain (Effendy, 2002). Dari pengertian itu jelas bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang, di mana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain. Jadi, yang terlibat dalam komunikasi itu adalah manusia. Karena itu, komunikasi yang dimaksud disini adalah komunikasi manusia atau dalam bahasa asing *human communication*, yang sering kali pula disebut komunikasi sosial atau *social communication*. Komunikasi manusia sebagai singkatan dari komunikasi antar manusia dinamakan komunikasi sosial atau komunikasi kemasyarakatan karena hanya pada manusia-manusia yang bermasyarakat terjadi komunikasi. Masyarakat terbentuk paling sedikit dua orang dengan komunikasi sebagai penjalannya (Effendy, 2002).

Menurut Louis Forsdale (1981) bahwa komunikasi adalah suatu proses memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem

dirikan, dipelihara, dan diubah. Komunikasi merupakan signal yang bisa verbal dan non verbal yang mempunyai aturan tertentu.



Hasil penelitian Fred T.Allen (dalam Pace dan Faules, 2005) menemukan bahwa karyawan yang memiliki informasi yang lebih baik akan menjadi karyawan yang baik pula. Dengan demikian, komunikasi sangat penting bagi organisasi, karena seseorang yang mengendalikan informasi akan mengendalikan kekuatan organisasi. Struktur organisasi ditentukan oleh keefektifan komunikasi. Komunikasi dalam organisasi dapat terjadi dalam bentuk kata-kata yang ditulis atau diucapkan yang dapat menghasilkan perubahan tingkah laku di dalam organisasi. Komunikasi merupakan sarana yang paling sering digunakan dalam organisasi.

2.1.4 Kinerja Auditor

De Angelo (1981) mendefinisikan “*auditor quality as the joint probability for an auditor to discover a breach in the client’s accounting system and report the breach*”. Kualitas auditor sebagai kemungkinan auditor untuk menemukan pelanggaran atau kesalahan pada sistem akuntansi klien dan melaporkan pelanggaran tersebut. Menurut Institute of Internal Audit (IIA), Internal audit adalah aktivitas independen, keyakinan obyektif dan konsultasi yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Audit tersebut membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses pengelolaan risiko, kecukupan pengendalian dan proses tata kelola.

Independensi merupakan poin penting yang harus disorot dalam definisi internal audit. Seorang auditor internal harus memiliki sifat independen dan objektif

melakukan pekerjaannya. Independen disini diartikan sebagai kondisi ri situasi yang dapat mengancam kemampuan aktivitas auditor internal dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara tidak memihak (IIA).



America Institute of Certified Public Accountant (AICPA) dalam Meutia (2004) menyatakan bahwa independensi adalah suatu kemampuan untuk bertindak berdasar integritas dan obyektivitas. Meskipun integritas dan obyektivitas tidak dapat diukur dengan pasti, tetapi keduanya merupakan hal mendasar bagi profesi akuntan publik. Integritas merupakan prinsip moral yang tidak memihak, jujur, memandang, dan mengemukakan fakta yang apa adanya. AICPA juga memberikan prinsip-prinsip berikut sebagai panduan yang berkaitan dengan independensi, yakni:

- 1) Auditor dan entitas tidak boleh bergantung dalam hal keuangan terhadap klien;
- 2) Auditor dan entitas seharusnya tidak terlibat dalam konflik kepentingan yang akan mengganggu obyektivitas mereka berkenaan dengan cara-cara yang mempengaruhi laporan keuangan;
- 3) Auditor dan entitas seharusnya tidak memiliki hubungan dengan klien yang akan mengganggu obyektivitas auditor;

Dalam Sawyer (2005:34) terdapat beberapa indikasi independensi auditor internal, sebagai berikut.

- 1) Independensi dalam Program Audit
 - a. Bebas dari intervensi manajerial atas program audit
 - b. Bebas dari segala intervensi atas prosedur audit
 - c. Bebas dari segala pernyataan untuk penugasan audit selain yang memang disyaratkan untuk sebuah proses audit
- 2) Independensi dalam Verifikasi
 - a. Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva, dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan
 - b. Mendapatkan kerjasama yang aktif dari karyawan manajemen selama verifikasi audit



- c. Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktivitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti
 - d. Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit
- 3) Independensi dalam Pelaporan
- a. Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan
 - b. Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit
 - c. Menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta, opini, dan rekomendasi dalam interpretasi auditor
 - d. Bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta atau opini dalam laporan audit internal.

Berdasarkan pengertian-pengertian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan suatu sikap auditor internal dalam mengungkapkan fakta apa adanya dan berdasarkan bukti-bukti yang ditemukan serta tidak mencampuradukkan urusan pribadi dengan urusan organisasi atau lembaga. Sinambela dkk (2006:136) mendefinisikan kinerja seorang pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Robbins (1989:439) mendefinisikan kinerja sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 dijelaskan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program/ kebijaksanaan sesuai sasaran dan tujuan yang ditetapkan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.



L. Mathis dan Jh. Jackson (2001:83) mengatakan bahwa kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor, yaitu 1) kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan, 2) tingkat usaha, dan 3) dukungan yang diberikan orang tersebut. Menurut Trisnaningsih (2007), indikator kinerja yaitu komitmen organizational, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja.

2.2 Tinjauan Empiris

Sri Trisnaningsih (2007) melakukan penelitian tentang Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemahaman *good governance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor jika auditor tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasinya. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

Martina Dwi Puji Astri Ongkorahardjo (2008) melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen *human capital* yaitu, *individual capability* dan *the organizational climate* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja kantor akuntan publik. Pengujian juga membuktikan bahwa *individual capability* adalah

yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja kantor akuntan penelitian **Ongkorahardjo (2008)** memiliki keterbatasan yaitu komponen



dari human capital yang digunakan hanya dua dari lima dan obyek penelitian hanya pada Kantor Akuntan Publik.

Renica Anggraeny Simorangkir dan Ika Sasti Ferina (2012) melakukan penelitian tentang Hubungan Antara *Human Capital* dan Kualitas Auditor di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen *human capital* yaitu tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, kualifikasi auditor, independen, dan *Continuing Professional Development* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas auditor pada BPK Propinsi Sumatera Selatan.

Pada data simultan, koefisien determinasi adalah sebesar 58,5%, berarti variabel independen secara simultan dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 58,5% dan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti faktor lingkungan, faktor integritas, *reward and punishment*, penghasilan yang menjamin, dan IPTEK.

Yvonne Agustine Sudibyo (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, semua faktor saling memperkuat satu sama lain, sehingga terjadilah sinergi yang menghasilkan peningkatan kinerja auditor.

Secara parsial *individual capability*, *individual motivation* dan *workgroup effectiveness* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan auditor hanya mengikuti prosedur aturan yang ada di KAP tersebut tanpa lebih mendalami pengetahuan dan pekerjaannya, serta belum terbentuknya *individual*

motivation untuk memotivasi auditor untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Leadership dan *the organizational climate* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor.



Saran untuk penelitian selanjutnya, diantaranya, jika ingin melakukan penelitian serupa diharapkan untuk menambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor antara lain komunikasi dan komitmen organisasi. Populasi penelitian untuk selanjutnya tidak hanya diambil dari kantor akuntan publik.

Nono Supriatna (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Auditor pada KAP yang ada di Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *human capital* yang terdiri dari *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness* memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan dengan kinerja auditor. Faktor-faktor yang membentuk *human capital* memberikan kontribusi beragam terhadap kinerja auditor.

Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto (2017) melakukan penelitian pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menemukan bahwa, variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel komunikasi.

