

Pengaruh *Human Capital* dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Auditor

(Survey pada Usaha Milik Negara di Kota Bandung Non Keuangan)

The Effect Of Capital Human And Leadership Styles On Auditor Performance
(Survey on State Owned Enterprises in Bandung City Non Finance)

¹Sena, ²magnaz, ³edi

^{1,2,3} Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
email: sennaar28@gmail.com

Abstract. Human capital is a person who has his own expertise and character who can provide creative motivation and motivation. A leadership style is where a leader has a way to influence his subordinates. An auditor who has sufficient human capital and has a good leader will produce a quality auditor performance to achieve progress in the State Owned Enterprise. The purpose of the study was to determine the effect of human capital and leadership style on auditor performance. This research was conducted on internal auditors in Non Financial State Owned Enterprises in the city of Bandung with the number of respondents 40 auditors with descriptive methods verification with a survey approach. The analytical tool used is multiple regression analysis. The results of this study are, showing that human capital and leadership styles have a significant positive effect on auditor performance. The findings in this study can be input for companies to be able to increase human capital and implement a good leadership style. Suggestions for researchers are further expected to be able to develop research by adding other variables not discussed in this study, and further researchers should expand the object of research, data sources and use other factors in measuring human capital and leadership style.

Keywords: Human capital, Leadership Style, Auditor Performance

Abstrak. Human capital adalah seorang manusia yang memiliki keahlian dan karakter tersendiri yang mampu memberikan dorongan kreatif dan motivasi. Gaya kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin memiliki cara untuk mempengaruhi bawahannya. Seorang auditor yang memiliki human capital yang cukup dan memiliki seorang pemimpin yang baik maka akan menghasilkan kinerja auditor yang berkualitas guna untuk mencapai kemajuan pada Badan Usaha Milik Negara tersebut. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh human capital dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada auditor internal di Badan Usaha Milik Negara Non Keuangan di Kota Bandung dengan jumlah responden 40 auditor dengan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan survey. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah, menunjukkan bahwa human capital dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Temuan dalam penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan human capital dan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini dan peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas objek penelitian, sumber data dan menggunakan faktor lain dalam mengukur human capital dan gaya kepemimpinan.

Kata Kunci: Human capital, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Auditor

A. Pendahuluan

Badan usaha milik negara (BUMN) merupakan pelaku ekonomi dalam sistem perekonomian secara nasional dan berkontribusi pada perekonomian Indonesia. Badan usaha milik negara (BUMN) memiliki tujuan yakni untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan memenuhi kebutuhan

masyarakat diberbagai sektor. Namun di dalam badan usaha milik negara (BUMN) masih terdapat kurangnya menjalankan fungsional kinerja auditori.

Kinerja auditor hingga saat ini menjadi suatu hal yang fenomena baik di negara berkembang maupun negara maju. Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan

pemeriksaan (examination) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 2002:11).

human capital merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia. Human capital bisa diartikan yakni human adalah manusia sedangkan capital adalah modal, yang dapat diartikan bahwa manusia merupakan suatu modal. Modal yang dimaksudkan adalah nilai tambah (value added) sumber daya manusia. Investasi dalam modal manusia menghasilkan return (pengembalian) dimasa depan bagi perusahaan.

Kinerja auditor juga dapat mempengaruhi faktor eksternal yaitu Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini sangat penting bagi sebuah perusahaan karena gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya atau orang lain sehingga orang tersebut melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Kinerja auditor ini semakin banyak terjadi di perusahaan Indonesia baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Fenomena ini terjadi di salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dalam rapat kerja Komisi XI DPR RI dengan (Menteri Keuangan (Menkeu) Sri Mulyani, 2017) mengatakan bahwa untuk meminta Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) mengaudit anak perusahaan yang merugikan Kementerian Keuangan (Kemenkeu) sudah terlebih dahulu menyurati BPK untuk mengaudit penyebab kerugian enam BUMN yang telah mendapatkan suntikan tidak sia-

sia. Salah satu tujuan utama penyuntikan dana segar melalui PMN kepada BUMN untuk mendongkrak kinerja auditor perusahaan. keenam BUMN itu yakni PT Dok Perkapalan Surabaya (persero), PT Dirgantara Indonesia (persero), PT Perkebunan Nusantara (PYPN persero) III, VII, IX dan X mengantongi kerugiannya tentu mengundang pertanyaan, ada masalah apa dengan perusahaan negara tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh human capital terhadap kinerja auditor?
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor?

B. Landasan Teori

Human capital (X1)

Human capital merupakan faktor yang mempengaruhi seorang pegawai untuk meningkatkan efektifitas pengelolaan sumber daya manusia. Dimensi yang digunakan untuk mengukur human capital adalah individual capability, individual motivation, leadership, the organization climate, workgroup effectiveness, guna untuk menunjang kinerja auditor. Pengukuran menggunakan skala likert 5 poin, semakin tinggi nilai poin, semakin tinggi pula tingkat human capital pada kinerja auditor.

Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa menjalankan tugas dalam mencapai tujuan tertentu. Dimensi gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian yaitu: gaya kepemimpinan transformasional dan gaya

transaksional. Pengukuran menggunakan skala likert 5 poin, semakin tinggi nilai poin, semakin tinggi pula tingkat gaya kepemimpinan seorang auditor.

Kinerja Auditor (Y)

Kinerja auditor merupakan hasil

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis

a) Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a
Persamaan Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.970 | 1.024 | | 2.901 | 0.006 |
| | HC | 0.230 | 0.059 | 0.277 | 3.872 | 0.000 |
| | GK | 0.426 | 0.042 | 0.725 | 10.148 | 0.000 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda untuk data penelitian yang digunakan ini adalah sebagai berikut:

$$KA = 2.970 + 0.230HC + 0.426GK + e$$

Dimana :

KA = kinerja Auditor

HC = *Human capital*

GK = Gaya Kepemimpinan

ϵ = *error*

Dari persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

α =Nilai Konstanta 2.970 memiliki arti apabila variabel human capital dan gaya kepemimpinan bernilai

yang telah dicapai oleh seorang auditor dari kegiatani pemeriksaan secara objektif dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan disajikan secara wajar sesuai dengan prosedur yang berlaku umum. Kinerja auditor dibagi menjadi tiga indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

nol, maka nilai kinerja auditor sebesar 2.970

b1=Nilai koefisien regresi human capital (X1) sebesar 0.230 memiliki arti apabila human capital meningkat sebesar 1 persen dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja auditor meningkat sebesar 0.230 persen.

b2 = Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0.426 memiliki arti apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 persen dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja auditor meningkat sebesar 0.426 persen.

b) Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .982 ^a | 0.965 | 0.963 | 1.247276486195070 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0.982)^2 \times 100\% \\
 &= 96.5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai R=0.965, nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

(R²) sebesar 0.965 menunjukkan bahwa human capital dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh sebesar 96.5% terhadap kinerja auditor. Nilai sisa sebesar 3.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

c) Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1573.552 | 2 | 786.776 | 505.738 | .000 ^b |
| | Residual | 57.561 | 37 | 1.556 | | |
| | Total | 1631.113 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: KA
 b. Predictors: (Constant), GK, HC

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan pada tabel 3 yang merupakan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikan 0.05, hal ini menunjukkan bahwa model dapat digunakan untuk pengujian

antara variabel human capital (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja auditor (Y) yang dapat berpengaruh secara simultan. Dengan demikian model penelitian yang peneliti ajukan dapat dilanjutkan untuk pengujian berikutnya.

d) Uji t

Tabel 4.Hasil Uji t

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| Model 1 | (Constant) | 2.970 | 1.024 | | 2.901 | 0.006 |
| | HC | 0.230 | 0.059 | 0.277 | 3.872 | 0.000 |
| | GK | 0.426 | 0.042 | 0.725 | 10.148 | 0.000 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pengaruh Human capital terhadap Kinerja Auditor

Human capital (X1) berpengaruh terhadap kinerja auditor (Y). Berdasarkan pada tabel 4, dapat diketahui bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel human capital (X1) sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel human capital (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor (Y). Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi peran human capital maka akan membuat kinerja auditori semakin baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja auditor (Y). Berdasarkan pada tabel 4.30 dapat diketahui bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor (Y). Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa semakin baik tingkat gaya kepemimpinan maka akan membuat kinerja auditori baik.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh human capital dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada 5 Badan Usaha Miliki Negara (BUMN) Kota Bandung Non Keuangan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Human capital pada 5 Badan Usaha Milik Negara Kota Bandung telah memiliki peran dengan memadai. Hal ini dilihat dari individual capability, individual motivation, leadership, the organization climate, workgroup yang dilakukan sudah memadai dan dilihat dari hasil tanggapan responden setiap item pernyataan yang diajukan.
2. Gaya Kepemimpinan pada 5 Badan Usaha Milik Negara Kota Bandung telah diterapkan dengan baik. Hal ini dilihat dari karismatik, insprasional, stimulasi intelektual, perhatian individu, contingent reward, active management by exception yang diterapkan sudah baik dan dilihat dari hasil tanggapan responden yang menunjukkan nilai baik pada setiap indikator pernyataan yang diberikan.
3. Kinerja Auditor pada 5 Badan Usaha Milik Negara Kota Bandung memiliki tingkat kinerja auditor yang baik. Hal

tersebuti dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketetapan waktu yang sudah berjalan dengan baik.

4. Human capital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada 5 Badan Usaha Milik Negara Non Keuangan Kota Bandung.
5. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada 5 Badan Usaha Milik Negara Non Keuangan Kota Bandung.

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil kesimpulan maka saran yang akan di berikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Sebaiknya, auditor internal yang berada di 5 Badan Usaha Milik Negara Non Keuangan Kota Bandung harus lebih meningkatkan kualitas kerja yang lebih tinggi, agar jumlah hasil yang diharapkan perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Memberikan pelatihan dan memberikan pengarahan kepada auditor dalam menyelesaikan tugasnya adalah faktor yang penting bagi seorang auditor, maka sebaiknya pemimpin harus meningkatkan faktor tersebut sehingga dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan tidak terpaku pada kedua faktor dalam penelitian ini yaitu human capital dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor, namun dapat menambahkan faktor-faktor lain seperti intellectual capital, kebudayaan organisasi, independensi yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja

auditor.

Sebaiknya, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan populasi yang lebih luas seperti seluruh BUMN di daerah lain agar hasil penelitian ini dapat lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Gaol, Chr.Jimmy L. 2014. A to Z Human capital; manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik dan bisnis. Jakarta: Grasindo
- Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro
- Mulyadi, Kanaka Puradiredja, 1998, Auditing, Edisi ke-5, Jakarta, Salemba Empat
- Northouse, Peter G, 2013. Kepemimpinan teori dan praktik edisi keenam. Jakarta Utara: Indeks
- Nurhayati, Nunung & Diamonalisa. 2018 Statistik Penelitian dengan SPSS. Universitas Islam Bandung.
- Rivai, Prof. Dr. Veithzal, Brigadier Jendral Prof. Dato, Dr. Ahmad Fawzi Mohd. Basri Ella Jauvani Sagala, S. Psi., M.Sc, (2005-456) Performance Appraisal
- Robins, Stephen P, 2015 Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat
- _____ 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Keduabelas, Jilid 1 dan 2. Jakarta. Salemba Empat .
- Safitri, Devi. 2014 Pengaruh Independensi Auditor Dan Gaya Kepmimpinan Terhadap Kinerja

Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, rudy. 2018, Metode Penelitian Teknologi Informasi. Malang: Cv seribu bintang.
- Setyawan, Fajar Hananto. 2007. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gama Di Karanganyar. Jawa Timur.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. Bandung:..Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2016.Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Totanan, C., 2004. "Peranan Intellectual Capital dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing", *Usahawan*, No. 1, Tahun XXXIII, Januari: 27-31.
- Trisnaningsih, S., 2003.Pengaruh Komitmen terhdap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai V ariabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 6.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta. PT. Indeks.