

**ANALISIS PENGARUH HUMAN CAPITAL  
TERHADAP KINERJA KANTOR  
AKUNTAN PUBLIK  
(Studi Empiris Pada 11 KAP di Semarang)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Di susun oleh :

**IZZUDIN ABDUSSALAM  
NIM. C2C605199**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2011**

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Izzudin Abdussalam

Nomor Induk Mahasiswa : C2C605199

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH HUMAN CAPITAL  
TERHADAP KINERJA KAP (Studi Empiris  
Pada 11 KAP di Semarang)**

Dosen Pembimbing : Herry Laksito, SE., M. Adv., Acc., Ak.

Semarang, Januari 2011

Dosen Pembimbing,

(Herry Laksito, SE., M. Adv., Acc., Ak.)  
NIP. 19690506 199903 1002

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, IZZUDIN ABDUSSALAM, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: ANALISIS PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA KAP (Studi Empiris Pada 11 KAP di Semarang), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan /atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil dari tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Januari 2011  
Yang membuat pernyataan,

(IZZUDIN ABDUSSALAM)

NIM : C2C605199

## **ABSTRACT**

This research aimed to establish whether that individual capability and the organizational climate is jointly influence on firm performance. The analysis was based on respondents answers obtained through the 53 questionnaires distributed in Semarang. Of the 53 questionnaires, the number questionnaires used in this study as much as 41 questionnaires. To futher this research are expected to provide recommendations to the Auditor in matters relating to *individual capability* and *the organizational climate*.

Research was conducted with a quantitative analysis method were the Auditors with population sample in the city of Semarang. The test method is : The first phase, to test the non-response refraction. The second stage, perform descriptive statistics. The third stage, to test the quality of data, namely validity and reliability test, heteroscedasticity, and test multikolinearitas. The fith stage, perform hypothesis testing using a multiple linier regression.

The Results of this research are as follows: Individual Capability and Organizational Climate has a positive influence on the performance of auditors.

*Keywords : Individual Capability, Organizational Climate, Performance Auditors.*

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah bahwa *individual capability* dan *the organizational climate* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perusahaan. Analisisnya berdasarkan pada jawaban responden yang diperoleh melalui 53 kuesioner yang di distribusikan di Semarang. Dari 53 kuesioner tersebut, jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian sebanyak 41 kuesioner. Untuk selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada KAP dalam hal yang berhubungan dengan *individual capability* dan *the organizational climate*.

Penelitian ini di lakukan dengan metode analisis kuantitatif dengan populasi adalah Kantor Akuntan Publik dengan sample yang ada di kota Semarang. Metode pengujian nya adalah Tahap pertama, melakukan uji non – respon bias. Tahap kedua, melakukan statistik deskriptif. Tahap ketiga, melakukan uji kualitas data, yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Tahap keempat, melakukan asumsi klasik, antara lain uji normalitas, uji heteroskedatisitas, uji multicolinearity. Tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: *Individual Capability* dan *Organizational Climate* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja KAP.

Kata kunci: *Human capital, individual Capability, Organizational Climate, kinerja KAP.*

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto:

*“Bergegaslah, kawan... tuk sambut masa depan  
tetap berpegang tangan, saling berpelukan berikan senyuman tuk sebuah  
perpisahan! kenanglah sahabat... kita untuk slamanya!”*

*“Jangan tertawakan atau meremehkan impian orang. Orang yang tidak punya  
impian adalah miskin”*

### Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada  
Bapak, ibu, saudara, teman, dan orang tersayang

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahNya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ” **Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja KAP (Studi Empiris Pada 11 KAP di Semarang)**” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof Drs. Mohamad Nasir, Msi., Akt., Ph.D., selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Drs. H. Sudarno, M.Si., Ph.D, Akt., selaku ketua jurusan Akuntansi Reguler II Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
3. Herry Laksito, SE., M. Adv., Acc., Ak., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, koreksi dan saran bagi penulis selama proses penyusunan skripsi.
4. Bapak Drs. H. M. Didik Ardiyanto, SE., Msi., Akt. selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan selama menempuh kuliah.

5. Semua dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu pengetahuan pada penulis.
6. Bapak dan Ibu tercinta atas segala doa, kasih sayang, kesabaran, dukungan dan semangatnya selama ini.
7. Septa Arthur Kurnianta, Mba Aic, Faza Amalia, Novita Rahmasari, kakak dan adik-adikku yang telah memberikan motivasi, semangat, dan dorongan dalam menjalani kuliah dan menyelesaikan skripsi.
8. *My angel savior*, Siti Qomariah, terima kasih atas cinta, kesabaran, & dukungannya selama ini. *When you fall, make sure to save my breath.*
9. Teman-teman CUT OFF 05 div. Akuntansi & Manajemen, Bos Hericko, Dyaz, Om Adit, Himawan, Ronald, Sodom, Ulik, Prabu, Tukang, Bontos, Ulil, Yudha, Samuel, Enrico, Ferdian, Ocing, Poltak, Dimas, Jamali, Fera, Alip, Ajenk. Terima kasih sahabat atas persahabatan indah dan kegilaan yang kalian berikan selama ini. Tanpa kalian akan terasa hampa kampus tercinta kita, i luv u all my brothers and Sisters. Semoga dilain kesempatan kita bisa mengangkat gelas bersama lagi, Amin.
10. Teman-teman HABENK 07, Barkah, Bli Ketut, Ega, Tito, Jati, Arif, Budi, Denny, Bli Yosmara, Manda, Atria, Mey-mey, Tyas, Oom Senang. Terima kasih teman, teruskanlah rezim yang telah Cut Off bangun dalam kerajaan Ekonomi.
11. Teman-teman seperjuangan, kelas A Akuntansi Ekstensi 2005, yang tak mungkin kusebutkan satu per satu. Terima kasih teman-teman atas semua



cerita, tawa dan persahabatan selama berjuang bersama di bangku kuliah di kampus tercinta.

12. Teman-teman KKN desa Kenteng, Ari, Bram, Angga, Bayu, Udin, Zulkha, Ruth, Icha, Pipit, Nunung, Handoyo, Atuz, Ando. Terima kasih atas kerjasamanya saat KKN.
13. The Master yang telah memberikan bimbingan tambahan, Alif, Ajeng, Yudha, Eko, Mbak Wati.
14. Teman-teman angkatan 2003-2008 yang telah berbagi ilmu selama masa perkuliahan.
15. Teman-Teman StieKubank, Udinus dan Kopetzz. Terimakasih atas kegilaan kalian baik untuk sharing kerjaan dan pengalaman kalian.
16. Semua pihak yang telah memberikan bantuan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas seluruh amal budi baik dengan RidloNya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis hanya berharap semoga skripsi ini bermanfaat.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Semarang, Januari 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iii
ABSTRACT .....	iv
ABSTRAK .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	6
2.1 Pengendalian Manajemen .....	6
2.2 Akuntansi Dan Hubungannya Dengan Manajemen .....	9
2.3 Fungsi-Fungsi Dasar Controllershship .....	10
2.4 Kinerja .....	12
2.5 Human Capital .....	15
2.6 Komponen-Komponen Human Capital .....	17
2.7 Individual Capability Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan KAP.....	18
2.8 The Organizational Climate Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan KAP.....	20
2.9 Individual Capability dan The Organizational Climate Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan KAP .....	22
2.10 Kerangka Pikir .....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Populasi Dan Prosedur Penentuan Sampel .....	26
3.3 Jenis Dan Sumber Data .....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	29
3.5 Metode Analisis .....	30

3.5.1 Uji Non-Respon Bias.....	30
3.5.2 Statistik Deskriptif .....	31
3.5.3 Uji Kualitas Data .....	31
3.5.4 Uji Asumsi Klasik .....	32
3.5.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1 Gambaran Umum Responden .....	35
4.2 Analisis Deskriptif .....	35
4.3 Pengujian Kualitas Data .....	37
4.3.1 Uji Validitas .....	37
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	39
4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	40
4.3.3.1 Normalitas .....	40
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas .....	41
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	42
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	44
4.4.1 Model Persamaan Regresi .....	44
4.4.2 Pengujian Hipotesis .....	45
4.4.3 Uji Model Regresi (Goodness of Fit) .....	46
4.5 Pembahasan .....	48
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>51</b>
5.1 Kesimpulan .....	51
5.2 Keterbatasan .....	51
5.3 Saran Dan Implikasi Penelitian .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>53</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>55</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Daftar KAP Di Semarang .....	27
Tabel 4.1	Penyebaran Kuesioner .....	35
Tabel 4.2	Analisis Statistik Deskriptif .....	36
Tabel 4.3	Uji Validitas .....	38
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas .....	40
Tabel 4.5	Multikolinearitas .....	42
Tabel 4.6	Uji Regresi Berganda .....	44
Tabel 4.7	Hasil Uji F .....	46

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada lingkungan bisnis dewasa ini, telah terjadi perubahan pandangan mengenai berbagai sumber daya yang bersifat strategik bagi perusahaan. Perubahan tersebut yaitu dari dominasi sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*) ke arah dominasi aktiva tidak terwujud (*intangibile asset*). Apabila beberapa KAP tersebut mengacu pada perkembangan yang ada, yaitu manajemen yang berbasis pada pengetahuan, maka perusahaan-perusahaan di Indonesia akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh KAP.

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya perusahaan yang sangat strategik didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan karena bernilai langka, sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya yang lain. Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, *human capital* merupakan inti dari suatu perusahaan.

Perusahaan terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya.

Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat mendorong daya saing perusahaan, namun sayang sekali di banyak perusahaan sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit dari aset usahanya yang berisi pengetahuan dan ketrampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari pesaingnya.

Menurut Mayo (2000), sumber daya manusia atau *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* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Namun, yang akan dibahas lebih mendalam oleh penelitian ini hanya komponen *individual capability* dan *organizational climate*. *Individual capability* terkait dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi untuk berkembang, dan apa yang seorang individu bawa ke dalam pekerjaan dari bagian lain hidup mereka. Sedangkan *organizational climate* merupakan budaya organisasi,

terutama kebebasan seorang individu untuk berinovasi, keterbukaan, fleksibilitas dan penghargaan terhadap individu lain.

Kinerja yang berasal dari kata “kerja” merupakan aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Derajat kompetisi perusahaan atau kinerja perusahaan dicerminkan melalui kinerja individu-individu dalam perusahaan tersebut. Pada akhirnya, penilaian tentang kinerja individu karyawan berperan penting bagi perusahaan untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Sehingga perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Ada beberapa syarat bagi ukuran kinerja yang baik, antara lain : berkaitan dengan tujuan organisasi, seimbang antara jangka panjang dan jangka pendek, mencerminkan aktivitas kunci manajemen memberi efek pada tindakan karyawan, mudah dipahami oleh karyawan, dipergunakan sebagai dasar evaluasi kinerja dan penentuan balas jasa, rasional, obyektif dan dapat diukur, serta dipergunakan secara konsisten dan teratur.

Salah satu perusahaan jasa yang membutuhkan pengelolaan *human capital* adalah Kantor Akuntan Publik. Kantor Akuntan Publik merupakan suatu organisasi yang menyediakan berbagai layanan jasa berupa layanan akuntansi, audit, konsultasi manajemen dan jasa attestasi lainnya, sehingga Kantor Akuntan Publik melibatkan sumber daya manusia dalam jumlah banyak dalam proses bisnisnya. Selain itu, dengan banyaknya layanan jasa yang disediakan tersebut maka Kantor Akuntan Publik berkewajiban memberikan pelayanan yang profesional dengan cara menyediakan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih. Tenaga kerja yang terdidik dan

terlatih merupakan bentuk komponen *individual capability* dari *human capital* perusahaan. Sementara kondisi perusahaan (*the organizational climate*) baik formal maupun informal dalam lingkungan kerja juga menentukan dan mendukung kinerja dari *human capital*. Oleh karena itu, pemilihan Kantor Akuntan Publik sebagai obyek penelitian adalah sangat tepat untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *individual capability* dan *the organizational climate* terhadap kinerja Auditor.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *individual capability* yang merupakan salah satu komponen *human capital* berpengaruh terhadap kinerja KAP.
2. Apakah *the organizational climate* yang merupakan salah satu komponen *human capital* berpengaruh terhadap kinerja KAP.
3. Apakah *individual capability* dan *the organizational climate* yang merupakan komponen *human capital* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja KAP.



### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Membuktikan bahwa *individual capability* yang salah satu komponen *human capital* berpengaruh terhadap kinerja KAP.
2. Membuktikan bahwa *the organizational climate* yang salah satu komponen *human capital* berpengaruh terhadap kinerja KAP.
3. Membuktikan bahwa *individual capability* dan *the organizational climate* yang merupakan komponen *human capital* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja KAP.

### 1.4. Kegunaan Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan manfaat terutama bagi :

1. Kantor Akuntan Publik di Semarang, agar dapat menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kinerja KAP, khususnya yang berhubungan dengan *individual capability* dan *the organizational climate*.
2. Bahan masukan atau referensi bagi pihak – pihak yang berkepentingan terhadap masalah penelitian yaitu kinerja KAP, khususnya yang berhubungan dengan *individual capability* dan *the organizational climate*.

## **BAB II**

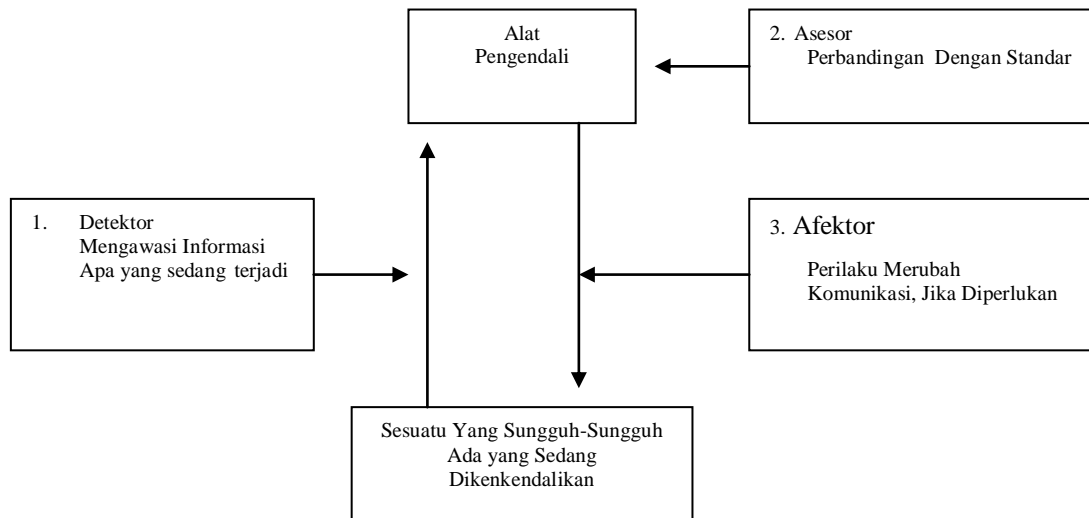
### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengendalian Manajemen**

Sistem pengendalian paling sedikit mempunyai 4 elemen, yaitu : (Anthony, 1995 :3)

1. *Detektor*, yaitu alat ukur yang mengidentifikasi apa sebenarnya yang terjadi dalam proses yang sedang dikontrol.
2. *Asesor/* penilai/ penaksir, yaitu alat untuk menentukan signifikansi terhadap apa yang sedang terjadi. Biasanya signifikansi dinilai dengan membandingkan informasi pada apa yang sebenarnya sedang terjadi dari beberapa standar/ pengharapan terhadap apa yang seharusnya sedang terjadi.
3. *Afektor*, yaitu alat yang merubah perilaku jika asesor menunjukkan keperluan untuk melakukan yang demikian. Alat ini disebut juga “*feedback*” (umpan balik).
4. Jaringan komunikasi, yaitu memindahkan informasi antara detektor dan asesor dan antara asesor dan afektor.

**Gambar 2.1**  
**Sistem Pengendalian Manajemen**



Sebuah organisasi terdiri dari sekelompok orang yang bekerja bersama-sama. organisasi mempunyai tujuan yaitu ingin mencapai hasil tertentu. Dalam organisasi bisnis, memperoleh keuntungan yang memuaskan adalah tujuan yang penting. Pemimpin organisasi adalah manajemennya. Ada susunan manajer, dengan CEO (*Chief Executive Officer*) yang berada di atas dan unit usaha, departemen, bagian dan manajer lain di bawah CEO. Tergantung dari ukuran dan kekomplekan organisasi, ada beberapa lapisan dalam hirarki. Kecuali CEO, masing-masing manajer, baik manajer atas maupun bawah.

CEO (atau dalam beberapa organisasi, tim manajer atas) memutuskan strategi yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika perusahaan dikelola dalam unit usaha, manajer unit usaha membuat strategi untuk unit. Proses pengendalian

manajemen adalah proses yang digunakan manajer untuk meyakinkan anggota organisasi menerapkan strategi ini.

Menurut Anthony (1995 :5) proses pengendali manajemen meliputi:

1. Standar tidak “*preset*”. Ini adalah hasil dari proses perencanaan yang disadari.

Dalam proses ini manajemen memutuskan apa yang seharusnya dilakukan organisasi dan bagian dari proses pengendalian adalah perbandingan dari penyelesaian yang sebenarnya dengan rencana ini. Proses pengendalian manajemen melibatkan perencanaan. Dalam berbagai situasi, perencanaan dan pengendalian bisa dipandang dari 2 kegiatan yang terpisah. Pengendalian manajemen melibatkan perencanaan dan pengendalian.

2. Pengendalian manajemen tidak otomatis.

Beberapa detektor (misalnya instrumen untuk mendeteksi apa yang sedang terjadi dalam organisasi) adalah berhubungan dengan mesin, tetapi informasi penting sering dideteksi melalui mata manajer, telinga dan indra yang lain. Meskipun ada cara rutin membandingkan laporan tertentu terhadap apa yang sebenarnya terjadi mengenai beberapa standard apa yang seharusnya terjadi. Manajer sendiri harus menilai apakah perbedaan antara kinerja standard dan sebenarnya cukup signifikan untuk menjamin tindakan, dan jika iya apa tindakan yang diambil. Tindakan yang diambil untuk merubah perilaku organisasi termasuk manusia supaya menghasilkan perubahan, manajer harus berinteraksi dengan orang lain.

3. Pengendalian manajemen memerlukan koordinasi antar individu. Sebuah organisasi terdiri dari banyak bagian yang terpisah dan pengendalian manajemen

harus meyakinkan bahwa kerja bagian-bagian ini harmonis antara satu dengan yang lain.

4. Hubungan antara kebutuhan untuk tindakan yang diawasi dan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai tindakan yang diharapkan tidak jelas. Dalam fungsi asesor, manajer mungkin memutuskan bahwa “biaya terlalu tinggi”, tetapi tidak ada kemudahan atau tindakan otomatis atau serentetan tindakan yang dijamin menurunkan biaya. Sistem pengendalian manajemen adalah kotak hitam. Kita tidak bisa tahu apa tindakan yang diambil manajer pada saat perbedaan signifikansi antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja yang sebenarnya dinilai jika tidak tindakan yang lain akan merespon sinyal manajer.
5. Pengendalian dalam organisasi banyak pengendalian diri yaitu organisasi beraksi dengan cara mereka sendiri tidak karena mereka mendapat perintah khusus dari atasannya,

## **2.2 Akuntansi Dan Hubungannya Dengan Manajemen**

Fungsi informasi akuntansi keuangan merupakan suatu metode yang teratur untuk memperoleh dan menyediakan data keuangan yang diperlukan oleh masing-masing manajer untuk mengambil keputusan perusahaan yang menjadi tanggungjawab para manajer itu. Data tersebut disediakan secara berkala dan dalam bentuk sedemikian rupa, sehingga dapat membantu para manajer memahami dan dapat mendorong mereka untuk mengambil tindakan yang perlu. (Heckert, 2001:9)

Seharusnya jelas bahwa fungsi informasi akuntansi keuangan adalah penting sekali bagi proses manajemen, dan bahwa suatu metode yang ekonomis dan teratur dan bukan suatu metode yang sembrono-penting untuk memperoleh data yang diperlukan dalam usaha mencapai laba yang diinginkan perusahaan. Juga, seharusnya sangat jelas, bahwa eselon perusahaan yang lebih tinggi perlu memahami dan mengevaluasi informasi dengan ruang-lingkup yang luas, disertai frekuensi yang sering dan agak cepat, agar dapat mengambil kesimpulan yang sehat dan bijaksana. Pimpinan seharusnya tidak terlalu dilimpahi dengan data historis dalam jumlah yang sangat besar, tetapi yang sebenarnya tidak mempunyai arti dan hanya sedikit kegunaannya dalam proses perencanaan, pengorganisasian, atau pengukuran serta dalam pengambilan keputusan yang diperlukan. Sistem akuntansi dan keuangan harus dibangun sesuai dengan kebutuhan para pemakainya, dan bukan sesuai dengan wujud komputer dan cita-cita dari seorang spesialis sistem yang penuh dengan angan-angan.

### **2.3 Fungsi-Fungsi Dasar Controllershship**

Terdapat banyak definisi yang luas mengenai fungsi controllershship yang telah berkembang dari tahun ke tahun. Suatu tinjauan terhadap berbagai definisi itu menunjukkan, bahwa tanggungjawab dan kegiatan fungsional pada sarannya dapat dikategorikan sebagai berikut : (Heckret, 2001:12)

1. Perencanaan (*planning*). Menetapkan dan memelihara suatu rencana yang terintegrasi sejalan dengan sasaran dan tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang, menganalisa, merevisi (bila perlu), mengkomunikasikan

kepada semua tingkat manajemen serta menggunakan sistem-sistem dan prosedur-prosedur yang cocok.

2. Pengendalian (*control*). Mengembangkan dan merevisi norma-norma (standards) yang memuaskan sebagai ukuran pelaksanaan, dan menyediakan pedoman serta bantuan kepada para anggota manajemen yang lain dalam menjamin adanya penyesuaian hasil pelaksanaan yang sebenarnya terhadap norma standard.
3. Pelaporan (*reporting*). Menyusun, menganalisa dan menginterpretasikan hasil-hasil keuangan untuk digunakan oleh manajemen dalam proses pengambilan keputusan, mengevaluasi data dalam hubungannya dengan tujuan perusahaan dan tujuan satuan organisasinya, menyiapkan dan menyampaikan berkas-berkas laporan ekstern yang diperlukan untuk memenuhi permintaan instansi pemerintah, para pemegang saham, institusi keuangan, para pelanggan dan masyarakat umum.
4. Akuntansi (*accounting*). Mendisain, menetapkan dan memelihara sistem akuntansi keuangan dan biaya pada semua jenjang perusahaan, termasuk untuk perusahaan secara menyeluruh, per divisi, per pabrik, dan per satuan, untuk dapat mencatat secara wajar semua transaksi keuangan dalam pembukuan agar sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang sehat, disertai dengan pengendalian intern (*intern control*) yang memadai.
5. Tanggungjawab Utama Lainnya. Mengelola dan mengawasi fungsi-fungsi misalnya fungsi perpajakan, termasuk saling berhadapan dengan inspeksi pajak, memelihara hubungan yang sesuai dengan auditor intern dan ekstern, mengadakan dan menata program-program asuransi, mengembangkan dan

memelihara sistem dan prosedur, mengemangkan program penyimpanan catatan, mengawasi fungsi kebendaharaan yang telah dilipahkan, membentuk program mengenai hubungan dengan para investor dan dengan masyarakat umum, serta mengarahkan fungsi-fungsi yang telah dilimpahkan.

Jelaslah bahwa apabila keadaan memerlukan, bisa saja terjadi penyimpangan dari fungsi-fungsi dasar sebagaimana yang diuraikan di atas. Perlu ditekankan, bahwa controller tidak boleh dilimpahi dengan fungsi-fungsi yang bersifat operasional, sehingga dapat melemahkan dan mengurangi efektivitas usahanya dalam bidang perencanaan dan pengendalian finansial.

#### **2.4 Kinerja**

(Horngren et al. 1996:300) menyebutkan beberapa syarat bagi ukuran kinerja yang baik, antara lain : berkaitan dengan tujuan organisasi, seimbang antara jangka panjang dan jangka pendek, mencerminkan aktivitas kunci manajemen memberi efek pada tindakan karyawan, mudah dipahami oleh karyawan, dipergunakan sebagai dasar evaluasi kinerja dan penentuan balas jasa, rasional, obyektif dan dapat diukur, serta dipergunakan secara konsisten dan teratur.

Sistem pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi para pemakainya apabila hasilnya dapat menyediakan umpan balik yang bisa membantu anggota organisasi dalam usaha untuk melakukan perbaikan kinerja lebih lanjut. (Honggren and Foster 1991:7) berpendapat, sistem pengukuran kinerja memiliki peran lain selain berperan



dalam pengendalian dan memberikan umpan balik pada proses perencanaan dan pengambilan keputusan, yaitu :

1. Memberikan kemudahan para manajer dalam mengawasi jalannya bisnis mereka dan mengetahui aspek-aspek bisnis yang mungkin membutuhkan bantuan.
2. Peranan kedua sistem pengukuran kinerja adalah suatu alat komunikasi.
3. peranan ketiga adalah bahwa sistem pengukuran kinerja sebagai dasar sistem penghargaan perusahaan.

Menurut (Honggren and Datar 1994:890) pengukuran kinerja secara garis besar berdasarkan kriteria dan informasi yang dihasilkan, dapat dibagi menjadi dua yaitu pengukuran kinerja keuangan (*financial performance measures*) dan pengukuran kinerja non keuangan (*nonfinancial performance*). Kedua jenis pengukuran kinerja tersebut masing-masing mempunyai pendekatan yang berbeda dalam menjelaskan tentang kinerja suatu perusahaan atau organisasi.

Pengukuran kinerja keuangan biasanya menjabarkan tentang kinerja dari semua produk dan aktivitas jasa yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dalam satuan mata uang. Dasar yang digunakan adalah kinerja masa lalu sehingga pencapaian kinerja dan keunggulan bersaing yang diharapkan sangat sulit. Jadi, fokus dari pengukuran adalah hasil akhir yang telah dicapai oleh perusahaan sebagai dampak dari keputusan yang telah dirumuskan oleh manajemen perusahaan. Contoh alat ukur pada *financial performance measures*, yaitu : *contribution margin, income before tax, percentage of profit to sales, direct business unit profit, ROI, residual income, dan net income*.

Pengukuran kinerja non keuangan mempunyai pendekatan lain dalam mengevaluasi kinerja perusahaan. Pengukuran ini biasanya berhubungan dengan pengukuran fisik. Informasi yang digunakan seringkali dikumpulkan bersamaan dengan data informasi bagi pengukuran kinerja keuangan. Alat ukur pada *non financial performance measures* yaitu : *price, quality, lead time, productivity, customer complain, customer satisfaction, dan customer respon time.*

Kinerja manajerial adalah kinerja para individu dalam kegiatan manajerial. Kinerja personel meliputi delapan dimensi yaitu :

1. Perencanaan, dalam arti kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan/ pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur dan pemrograman.
2. Investigasi, yaitu kemampuan mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan dan analisis pekerjaan.
3. Penkoordinasian, yaitu kemampuan melakukan tukar menukar informasi dengan orang lain di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, dan hubungan dengan manajer lain.
4. Evaluasi, yaitu kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.

5. Pengawasan (*supervisi*), yaitu kemampuan untuk mengarahkan , memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja kepada bawahan, memberikan tugas pekerjaan.
6. Pengaturan staff (*staffing*), yaitu kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja di bagian anda, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan mutasi pegawai.
7. Negosiasi, yaitu kemampuan dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjual, tawar menawar secara kelompok.
8. Perwakilan (*representatif*), yaitu kemampuan dalam menghadiri pertemuan-pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum perusahaan.

## **2.5 Human Capital**

*Intellectual capital* merupakan aset tidak berwujud (*intangible asset*) yang dimiliki oleh perusahaan, dan merupakan salah satu *aset* terbesar yang dimiliki oleh perusahaan. *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 sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun diluar perusahaan (Steward 1997 dalam Totanan 2004).

*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 ketrampilan 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 dalam Rachmawati et al. 2004)

*Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan 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 dalam Rachmawati dan wulani 2004)

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 Steward et al (1998) dalam Sawarjuwonop dan Kadir (2003) mengatakan bahwa *human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual,

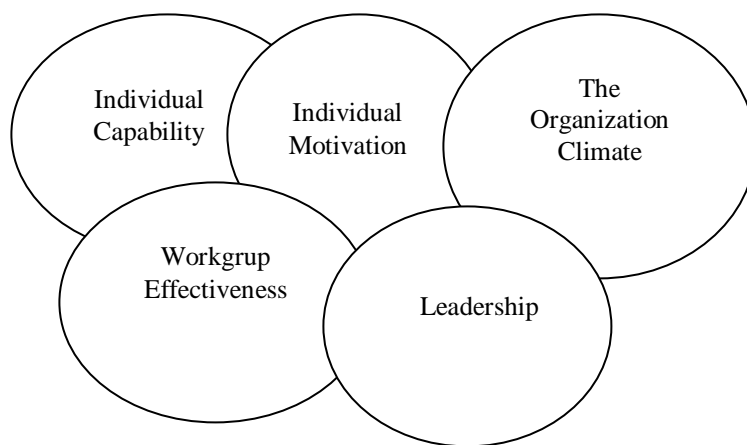
sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunkan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawanya.

Fitz-Enz (2000) dalam Setyanto (2004) 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, 3) motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

## **2.6 Komponen-Komponen *Human Capital***

Mayo (2000) sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effeectiveness*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan, kelima komponen tersebut meliputi: 1) *Individual capability. Knowledge/ skillexperince/ network; ability to achieve result, potensial for grwoth; 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 the 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.* Dan 5) *Workgroup Effectiveness. Supportiveness, mutual respect, sharing in common goals and value.*



Gambar 2.2

Komponen-Komponen *Human Capital*

### **2.7 Individual Capability Berpengaruh terhadap Kinerja KAP.**

Menurut Mayo (2000) *individual capability* meliputi lima kriteria, yaitu: 1) *Personal capabilities*, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya, 2) *Profesional and technical know-how*, yaitu 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, 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 Dharma (2004) *human capital* merupakan akumulasi kapabilitas, kapasitas dan peluang yang dimiliki anggota organisasi. Kapabilitas adalah kemampuan anggota organisasi untuk melakukan sesuatu baik yang bersifat kapasitas maupun peluang guna meraih tujuan yang diinginkan. Kapasitas lebih tertuju pada apa yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi, sedangkan peluang lebih pada pilihan yang tersedia bagi anggota organisasi untuk mendapatkan penghargaan-penghargaan personal termasuk gaji, bonus dan sebagainya akibat dari penggunaan kapasitasnya, sehingga kapabilitas diformulasikan sebagai kapasitas x peluang.

Apa yang dapat dihasilkan oleh manusia sesungguhnya tidak terlepas dari modal yang dimilikinya seperti pengetahuan, keahlian dan berbagai nilai lainnya yang memungkinkan Bergeraknya modal finansial dan fisik. Modal-modal tersebut merupakan modal manusia (*human capital*) yang harus terus dikreasikan demi terciptanya inovasi.

Sedangkan kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja auditor baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja

organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok (Mangkunegara 2005 dalam Trisnaningsih 2007).

Kinerja Kantor Akuntan Publik yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor adalah Akuntan Publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum (Mulyadi 1998 dalam Trisnaningsih 2007). Berdasarkan telaah teori di atas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : *Individual capability* berpengaruh terhadap kinerja KAP.

## **2.8 The Organizational Climate Berpengaruh terhadap Kinerja KAP.**

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Budaya akan tampak melalui sosialisasi karyawan baru, ketidakserasian sub budaya, dan perilaku *top management* (Kreitner dan Kinicki 2005), Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu terhadap perusahaan lain (Trisnaningsih, 2007).

Menurut Gibson et al. dalam Trisnaningsih (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif.



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 perusahaan, 4) adanya dukungan dari perusahaan berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi para karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya, 5) adanya *transfer knowledge* dari para senior ke junior, saling berbagi pengalaman dalam bekerja.

Markus dan Santoso (2006), mengatakan suasana kerja yang kondusif akan mendorong Auditor untuk memberikan kontribusi performa yang maksimum pada perusahaan. Auditor yang merasa puas terhadap kantor tempat dia bekerja, kemungkinan besar akan memilih terus bekerja di tempat tersebut walaupun muncul peluang tawaran pekerjaan di tempat lain. Bila Auditor sudah mempunyai keterikatan yang kuat dengan perusahaan, maka akan terlihat dalam perilaku sehari-harinya dimana ia terdorong untuk melakukan sesuatu demi perkembangan perusahaan.

Sedangkan Kinerja KAP merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu. Penilaian dilakukan sebagai acuan bagi para Auditor agar dapat memotivasi dirinya untuk memberikan kontribusi yang lebih baik lagi bagi KAP, selain itu sebagai penilaian prestasi kerja Auditor yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Trisnaningsih (2007) juga menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja tersebut dapat diukur melalui pengukuran tertentu dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Berdasarkan telaah literature di atas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2** : *The organizational climate* berpengaruh terhadap kinerja KAP.

### **2.9 Individual Capability dan The Organizational Climate Berpengaruh terhadap Kinerja KAP.**

Chen dan Lin (2003) dalam Setyanto (2004) menyatakan bahwa pengeluaran perusahaan sehubungan dengan sumber daya manusianya harus dipandang sebagai investasi dalam *human capital*. Pandangan organisasi bahwa pengelolaan artinya investasi dalam sumber daya manusia (*human capital*) dipandang bukan sebagai biaya-biaya saat ini (*current expenses*) yang ditanggung perusahaan, melainkan sebagai investasi pada aset yang memiliki nilai di masa depan serta pada nilai yang telah diciptakan. Implikasinya adalah bila kondisi perusahaan mengalami kelesuan / penurunan, *cost* yang terkait sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai biaya yang pertama kali harus dilakukan oleh organisasi adalah mengubah *mindset*, dari *managing expense* ke *creation of value* karena *human capital* telah

menginvestasikan pengetahuan dan keahliannya pada perusahaan, dimana pasar menilainya dengan melihat aktivitas perusahaan, dan tercermin dari *value added* yang dihasilkan.

*Human capital* dipandang sebagai elemen strategik perusahaan karena pengelolaan dan kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi yang besar bagi penciptaan keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Kemampuan mengelola sumber daya manusia sebagai aset yang penting bagi keberhasilan perusahaan seperti keahlian, pengetahuan, kemampuan dan perilaku tertentu dari manusia diperlukan untuk mencapai keunggulan bersaing, karena pada intinya manusialah yang akan mengimplementasikan strategi perusahaan.

Kunci keunggulan aset manusia menurut Setyanto (2004) juga bersumber dari keunikan nilainya, karena nilai *human capital* tidak akan mengalami depresiasi, justru nilainya akan mengalami apresiasi apabila selalu dikembangkan dan diperlakukan dengan cepat. Berdasarkan telaah teori di atas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>** : *Individual capability* dan *the organizational climate* berpengaruh terhadap kinerja KAP.

## 2.10. Kerangka Pikir

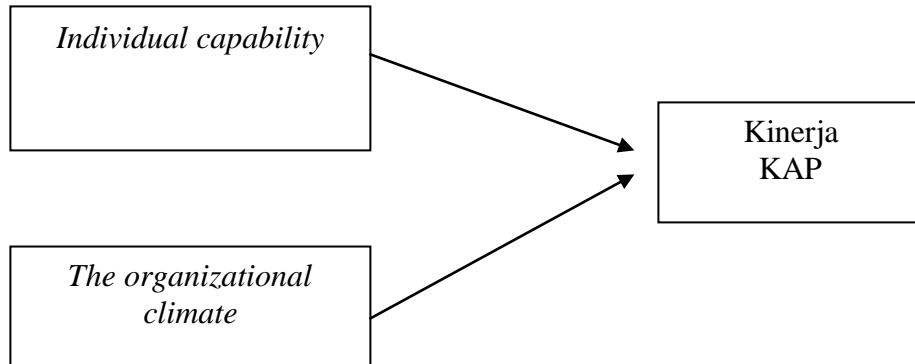
Pengetahuan merupakan sumber daya perusahaan yang sangat strategik didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan karena bernilai, langka, sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya yang lain. Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, *human capital* merupakan inti dari suatu perusahaan. Perusahaan terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya.

Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat mendorong daya saing KAP, namun sayang sekali di banyak KAP sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit dari aset usahanya yang berisi pengetahuan dan ketrampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari pesaingnya.

Menurut Mayo (2000), sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability, the organizational climate*. Masing-

masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah :



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pikir**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah analisis *explanatory research* atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Metode ini berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti pengaruh variabel yang diajukan dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan, dimana uraian hasil penelitiannya mengandung penjelasan deskriptif. Walau demikian, fokus penelitiannya tetap pada pengaruh antara variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Singarimbun dan Effendi, 1995: 3). Dan jenis penelitian analisis deskriptif ini digunakan untuk menganalisis *individual capability, the organizational climate* terhadap kinerja perusahaan KAP.

#### **3.2 Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel**

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Menurut Widayat (2004 : 93), populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang merupakan wilayah (dimana) penelitian tersebut akan digeneralisasi. Dalam penelitian ini populasi sasaran yang dimaksud adalah auditor. Alasan dipilih auditor tersebut, karena mereka berkepentingan terhadap profesi akuntan publik dan telah

berpengalaman dalam pekerjaan audit. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor pada KAP wilayah Semarang yang diambil Directory Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik.

**Tabel 3.1**  
**Daftar Kantor Akuntan Publik**  
**Di Kota Semarang**

	<b>NAMA KAP</b>	<b>Jumlah Auditor</b>
1	KAP. Bayudi Watu & Rekan	15
2	KAP. Benny Gunawan	8
3	KAP. Darsono & Budi Cahyo	8
4	KAP. Hadori & Rekan	5
5	KAP. Hananta Budianto & Rekan	13
6	KAP. Loenard, Mulia & Richard	8
7	KAP. Soekamto	9
8	KAP. Sugeng Pamudji	10
9	KAP. Suhartati	10
10	KAP. Tahrir Hidayat	20
11	KAP. Yulianti, SE, BAP	9
	<b>Total</b>	115

Sumber : [www.google.co.id](http://www.google.co.id), tahun 2010

Sampel menurut Djarwanto dan Pangestu Subagyo (2004:108) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Penelitian ini akan mengambil sampel dengan rumus Slovin untuk populasi yang diketahui. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Djarwanto, 2004:154) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Dalam penelitian ini

N = 115

e = 10 %

$$n = \frac{115}{1 + 115 \times 0,1^2} = 53 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan di atas sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 53 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik atau metode *random sampling*. Sampel dipilih dari elemen populasi secara acak, dimana setiap anggota populasi mempunyai hak yang sama untuk dijadikan sampel.

### 3.3 Jenis dan sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang



atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian atau responden (Indriantoro dan Supomo, 1999:145).

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Indriantoro dan Supomo, 1999:146).

Data primer dalam penelitian ini di peroleh dari hasil kuesioner tentang pengaruh *individual capability, the organizational climate* terhadap kinerja KAP.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini data diperoleh dengan mengirimkan kuesioner kepada auditor yang bekerja pada KAP. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada obyek penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini, penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk pengumpulan data. Hasil kuesioner akan diterjemahkan dalam bentuk angka-angka, tabel, analisa statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian. Tujuan dari pengumpulan data dengan kuesioner adalah untuk mendapatkan data yang akurat dan efektif. Dalam memberikan jawaban, responden tidak diminta menyebutkan identitas diri, sehingga diharapkan responden dapat dengan bebas mengemukakan pendapatnya tanpa harus muncul kekhawatiran bahwa jawaban yang disampaikan tersebut dapat mempengaruhi kredibilitasnya dengan adanya pencantuman nama tersebut.

### 3.5 Metode Analisis

Pada penelitian ini ada beberapa tahap analisis data, yaitu : Tahap pertama, melakukan uji non – respon bias. Tahap kedua, melakukan statistik deskriptif. Tahap ketiga, melakukan uji kualitas data, yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Tahap keempat, melakukan asumsi klasik, antara lain uji normalitas, uji heteroskedatisitas, uji multicolinearity. Tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda. Secara lengkap metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.5.1 Uji Non-Respon Bias

Untuk memperoleh perbandingan perbedaan rata-rata jawaban respon yang tepat waktu dan yang telah dilakukan uji non-respon bias. Uji *non-respon* bias dilakukan dengan cara membandingkan karakteristik responden yang berpartisipasi dengan karakteristik respon yang tidak berpartisipasi. Karena data mengenai *non-respon* subyek tidak tersedia, responden yang mengembalikan setelah tanggal yang ditentukan dalam surat pengantar, yaitu lebih dari 3 minggu dianggap sebagai responden yang tidak menjawab (*late respon*) dan yang mengembalikan awal atau tepat waktu, yaitu kurang dari 3 minggu dianggap sebagai responden yang menjawab (Supomo dan Indriantoro, 1999:86).

### 3.5.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum dan minimum dari variabel penelitian, yaitu *individual capability*, *the organizational climate* terhadap kinerja KAP.

### 3.5.3 Uji Kualitas Data

#### Uji validitas

Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya (memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut). Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan analisis faktor uji, dimaksudkan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklasifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai  $r$  untuk masing-masing pertanyaan positif dan nilainya lebih besar dari  $r$  table (Santoso, 2001). Pengujian instrumen penelitian dari segi validitasnya diperoleh bahwa hasil instrument penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besar dari 0.3 (Masrum dalam Sugiono, 2002 : 106). Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran terhadap konsistensi, apabila dilakukannya pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika nilai (ronbach Alpha  $> 0.60$  untuk setiap kuesioner masing-masing variabel (Nunally, 1969 dalam Ghozali, 2002). Pengujian reliabilitas penelitian dilakukan dengan bantuan program SPSS.

#### **3.5.4 Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Asumsi kenormalitasan diperiksa dengan menggunakan pemeriksaan plot probabilitas normal. Jika asumsi kenormalan dipenuhi maka harga-harga residual akan didistribusikan secara random dan terkumpul di sekitar garis lurus yang melalui titik nol atau penyebaran plot akan berada disepanjang garis  $45^{\circ}$ , maka terjadi normalitas dan sebaliknya (Ghozali, 2005:112).

##### **Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homokedastisitas dan jika berbeda Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Cara untuk mendeteksinya adalah dengan cara melihat grafik plot antara nilai, prediksi variabel terikat ( $Z\text{-PRED}$ ) dengan residualnya ( $SRESID$ ). Deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar  $SRESID$  dan  $ZPRED$  dimana sumbu  $Y$  adalah  $Y$  yang telah diprediksi dan sumbu  $X$  adalah residual ( $Y \text{ pred} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah distudentized (Ghozali, 2005:107).

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit)
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu  $Y$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **Uji Non-Kolinieritas Ganda (Multicollinearity)**

Multikolinieritas menyatakan hubungan antara sesama variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Santoso (2000 : 206) menyatakan bahwa deteksi adanya multikolinieritas dibagi menjadi 2 yaitu : (a) besaran VIF (Variabel Inflation Faktor) dan Tolerance. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari Value Inflation Faktor (VIF). Pedoman suatu model regresi bebas multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai nilai Tolerance mendekati 1, serta (b) besaran korelasi antar variabel independen. Pedoman suatu model regresi bebas multikolinieritas adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5).

### 3.5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Alat pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Untuk itu diformulasikan model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y = Kinerja perusahaan

a = Nilai Intersep (konstan)

$b_1, \dots, b_2$  = Koefisien arah regresi

$X_1$  = *Individual capability*

$X_2$  = *The organizational climate*

e = error

Untuk menganalisis pengaruh variabel *Individual capability*, *The organizational climate*, terhadap kinerja perusahaan (y) digunakan metode statistik dengan tingkat taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  artinya derajat kesalahan sebesar 5%. Kriteria pengujian apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.