

# **PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA)**

**Yvonne Agustine Sudibyo**

*Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti*

*Email : yvonneags@gmail.com*

## ***Abstract***

*The purpose of this research were to analyze individual capability, individual motivation, leadership factor, organizational climate will influence the public accountants' performances in CPA Firm at DKI Jakarta. Data were collected by distributing questionnaires to external auditors working at CPA Firm and only 127 respondents returned and used in this research. The result of this research showed that individual capability, individual motivation and workgroup effectiveness have no influence on auditor performane, but significant influence from leadership and organizational climate. Future research should consider the experience of auditor in demographic respondent and used sample CPA from other big cities.*

**Keywords:** *Human capital, individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, workgroup effectiveness, auditors' performances.*

## PENDAHULUAN

Dilihat dari kondisi saat ini yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan ialah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas yaitu yang mampu mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber pendukung utama untuk mencapai tujuan utama yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia (*Human Capital*) yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada Kantor Akuntan Publik, auditor adalah seseorang yang harus memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangannya dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi.

Meskipun 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. Sering sekali 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.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu SDM-nya. Menurut Mayo (2000), sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. *Individual capability* sangat dibutuhkan, karena merekalah yang akan berhadapan langsung dengan para klien dan memberikan jasa sesuai dengan yang dibutuhkan.

Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Iklim organisasi yang kondusif juga dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja auditor. Hubungan yang baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan dalam lingkungan kerja akan memberi semangat kerja bagi auditor. Selain itu keberadaan sarana prasarana yang menunjang pelaksanaan kerja juga mutlak diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas. Apabila semua itu tercipta di lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja auditor. Menurut Mayo (2000) iklim organisasi (*the organizational climate*) terdapat faktor-faktor yang menciptakan *human capital*, yaitu: melakukan penilaian atas kinerja baik dalam tim maupun perseorangan, melakukan penilaian terhadap karyawan dalam menghadapi masalah melalui proses pembelajaran dan perbaikan diri, menciptakan inovasi-inovasi baru dan kreativitas individu dinilai yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi perusahaan, adanya dukungan dari perusahaan berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi para karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya, adanya transfer *knowledge* dari para senior kepada junior, saling berbagi pengalaman dalam bekerja.

Selain itu, kepemimpinan (*leadership*) juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Faktor kepemimpinan dari atasan dapat memberikan bimbingan kepada auditor dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Menurut Luthans (2002) dalam Trisnaningsih (2007), Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Keefektifan dari sebuah tim juga sangat berperan penting dalam kinerja auditor. Hubungan yang baik sesama anggota dan mempunyai visi dan tujuan bersama akan membentuk tim yang sangat efektif sehingga dapat menciptakan iklim organisasi yang baik bagi sebuah tim. Menurut Mulcahy dan Crowley (2011), *workgroup effectiveness* merupakan sejauh mana tim berhasil dalam mencapai tugas terkait tujuan bersama yang bisa dicapai melalui kerjasama dan penyatuan pengalaman dan keahlian. Oleh karena itulah tidak heran jika sebuah tim tidak terdapat keefektifan berarti menunjukkan bahwa kinerja dari anggota tim tersebut menurun.

Salah satu perusahaan jasa yang membutuhkan pengelolaan *human capital* yang baik adalah Kantor Akuntan Publik. Kantor Akuntan Publik adalah suatu organisasi yang menyediakan layanan kepada kliennya berupa jasa profesional seperti jasa audit operasional, layanan akuntansi, konsultasi manajemen, audit kepatuhan (*compliance audit*)

dan audit laporan keuangan maka kantor akuntan publik sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang memberikan jaminan atas kewajaran laporan keuangan klien. Oleh karena itu, peranan *human capital* dalam menciptakan kinerja auditor yang baik bagi auditor di Kantor Akuntan Publik sangat diperlukan.

Mengingat pentingnya peranan Kantor Akuntan Publik, maka diperlukan suatu analisis tentang hubungan *human capital* dengan kinerja kantor akuntan publik yang pada akhirnya akan memberikan suatu gambaran bagi dunia bisnis tentang pentingnya pengelolaan *human capital*. Penelitian ini bertujuan untuk peran *human capital* dalam meningkatkan kinerja individu khususnya auditor di kantor Akuntan Publik yang dinilai untuk dijadikan obyek dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk penelitian dengan judul **“Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja mengandung berbagai macam pengertian. Kinerja dapat ditafsirkan sebagai “arti penting suatu pekerjaan: “tingkat keterampilan yang diperlukan; kemajuan dan tingkat penyelesaian” dari suatu pekerjaan (Panggabean, 2002). Menurut Gibson *et al.* (1996) dalam Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab, yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (1998:11) dalam Trisnaningsih (2007) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*eximination*) 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.

### **Tolok Ukur Kinerja**

Ada beberapa syarat tolok ukur kinerja yang baik menurut Bestira (1998) dalam Sunarcaya (2008):

- a. Tolok ukur yang baik haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya. Konsep keandalan pengukuran mempunyai dua komponen; stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira serupa. Konsistensi menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan dengan menggunakan metode yang berbeda atau orang yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira sama.
- b. Tolok ukur yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja anggota organisasi. Jika tolok ukur yang digunakan memberikan hasil identik pada semua orang, maka kriteria tersebut tidak berguna distribusi pengupahan untuk kinerja, merekomendasikan kandidat untuk promosi, ataupun menilai kebutuhan-kebutuhan latihan pengembangan.
- c. Tolok ukur yang baik harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan. Berhubung karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektivitas individu-individu anggota organisasi, kriteria efektivitas yang dipakai harus dapat digunakan semua individu di dalam organisasi. Apabila tidak tepat, maka pembuat tolok ukur harus peka terhadap masukan yang diberikan.
- d. Tolok ukur yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Sangat penting untuk diperhatikan bahwa orang-orang yang kinerjanya sedang diukur merasa bahwa tolok ukur yang digunakan *member* petunjuk yang akurat, dan adil mengenai kinerja mereka.

### **Aspek-aspek Pengukuran Kinerja**

Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini komponen pengukuran kinerja (Trisnaningsih, 2007) yaitu:

- a. Komitmen organisasional (*Organizational Commitment*)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya *et al.*, 1981) dalam Trisnaningsih (2007).

b. Komitmen profesional (*professional commitment*)

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990) dalam Trisnaningsih (2007). Menurut Wibowo (1996) dalam Trisnaningsih (2007) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi.

c. Motivasi (*motivation*)

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995) dalam Trisnaningsih (2007). Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesatuan tujuan.

d. Kesempatan Kerja (*Career Opportunity*)

Kesempatan kerja dimaksudkan sebagai peluang mendapatkan kesetaraan dalam pengembangan karir antara lain promosi dan mendapatkan penugasan serta dalam penetapan gaji dan kenaikan secara berkala.

Trapp *et al.* (1989) dalam Trisnaningsih (2007), dalam penelitiannya mengenai isu tentang kesempatan bagi akuntan publik perempuan menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan signifikan antara akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan.

e. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya

diterima (Robbins, 2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

Gaetner, *et al.* (1987) dalam Trisnaningsih (2007) hasil penelitiannya tentang *turn-over* pegawai kantor akuntan publik lokal dan regional, menunjukkan pegawai wanita kurang puas dibandingkan pegawai laki-laki. Ketidakpuasan ini menyebabkan tingkat *turn-over* pegawai wanita lebih tinggi dibanding pria.

### ***Human Capital***

#### *Pengertian 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 sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun diluar perusahaan Steward (1997) dalam Ongkorahardjo *et al.* (2008).

*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.

#### *Komponen-komponen Human Capital*

Mayo (2000) dalam Ongkorahardjo *et al.* (2008), 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, kelima komponen tersebut meliputi: *Individual capability*, *Individual motivation*, *Leadership*, *The Organizational climate* dan *Workgroup Effectiveness*.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh *Individual Capability* terhadap kinerja auditor.**

Menurut Dharma (2004) dalam Ongkorahardjo *et al.* (2008), *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 auditor dan kinerja organisasi.

Kinerja auditor adalah hasil kerja auditor baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja auditor dan kinerja kelompok Mangkunegara (2005) dalam Trisnaningsih (2007).

Berdasarkan telaah teori literature diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

### **2. Pengaruh *Individual motivation* terhadap kinerja auditor.**

Setiap kegiatan yang dilakukan manusia, dilandasi oleh sebuah motivasi tertentu. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Jika motivasi ini tinggi, maka energi yang dihasilkannya tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah, maka energi yang dihasilkannya rendah pula.

Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya.

Bagi seorang auditor yang bekerja di dalam kantor akuntan publik, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika auditor bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Selain itu akan terbentuk komitmen auditor untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan hingga tercapai. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya (Stonner, 1996:145). Berdasarkan telaah teori literature diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_2$  : *Individual motivation* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

### **3. Pengaruh *Leadership* terhadap kinerja auditor.**

Setiap organisasi terdiri dari banyak orang yang mempunyai beraneka watak dan sifat yang belum tentu sejalan dengan tujuan organisasi. Sedangkan tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya kesamaan visi, misi dan pandangan serta kerjasama semua pegawai yang berada dalam organisasi. Pada saat inilah dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan pegawai agar sejalan dengan tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Stogdil (1996) dalam Sunarcaya (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Sedangkan menurut Robbins (2008), pengertian *leadership* adalah kemampuan untuk memengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas diketahui bahwa kepemimpinan digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui kegiatan mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Jika dikaitkan dengan kinerja, maka ketika pimpinan menetapkan tujuan yang ingin dicapai adalah peningkatan kinerja, maka pimpinan akan menggunakan kepemimpinannya untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku bawahannya agar mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan. Sebagai hasilnya, melalui *leadership*, organisasi akan berhasil mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan telaah teori diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_3$  : *Leadership* yang baik berpengaruh terhadap kinerja auditor.

#### **4. Pengaruh *The organizational climate* terhadap kinerja auditor.**

Housser dan Wisler (1980) dalam Sunarcaya (2008), memberikan definisi *the organizational climate* sebagai “suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam organisasi. Menurut Lane (1995) dalam Sunarcaya (2008), “*the organizational climate* dapat memberikan suatu dinamika kehidupan di dalam organisasi dan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusiannya.”

Berdasarkan pendapat Lane di atas dapat diketahui bahwa *the organizational climate* memberikan pengaruh terhadap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Bila budaya yang tercipta buruk, maka akan berpengaruh buruk terhadap sumber daya manusia. Jika *the organizational climate* yang tercipta baik, maka akan memberikan pengaruh baik pula kepada sumber daya manusia organisasi.

Dalam kaitan dengan kinerja, *the organizational climate* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah *the organizational climate* yang baik. Jika *the organizational climate* buruk, maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa *the organizational climate* yang baik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Lane, 1995) dalam Sunarcaya (2008).

Berdasarkan telaah teori di atas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>** : *The organizational climate* yang baik berpengaruh terhadap kinerja auditor.

#### **5. Pengaruh *Workgroup Effectiveness* terhadap kinerja auditor.**

Setiap anggota dalam sebuah tim mempunyai beraneka ragam watak dan sifat yang belum tentu sejalan dengan tujuan organisasi. Gabungan dari beberapa orang tidak menjamin mereka akan berfungsi secara efektif sebagai sebuah tim atau membuat keputusan yang tepat. Sehingga dalam suatu tim sangat diperlukan kesamaan visi, misi dan pandangan serta kerjasama antara anggota tim, jika hal itu dipenuhi maka tim tersebut akan menjadi efektif.

*Workgroup effectiveness* sangat berperan penting terhadap kinerja auditor karena jika dalam tim tersebut terdapat keefektifan maka tujuan yang akan dicapai akan terpenuhi dengan segera. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulcahy dan Crowley (2011) yang menyatakan “Efektivitas tugas adalah sejauh mana tim ini berhasil dalam mencapai tugas terkait tujuan bersama yang paling mungkin dicapai melalui kerjasama dan penyatuan pengalaman dan keahlian”. Dari pendapat Mulcahy dan Crowley (2011) dapat ditarik suatu

pendapat bahwa *workgroup effectiveness* ini merupakan upaya dalam mempengaruhi kinerja suatu anggota tim maupun tim itu sendiri.

Berdasarkan telaah teori diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>**: *Workgroup effectiveness* yang baik berpengaruh terhadap kinerja auditor.

**6. Individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate dan workgroup effectiveness berpengaruh terhadap kinerja auditor.**

Untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi, dan profesional, yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi perusahaan. Di dalam melaksanakan tugas pokok, tanggungjawab, wewenang dalam bidang kegiatannya, SDM dari level atasan sampai pada karyawan tingkat bawah, memerlukan faktor-faktor pendukung diantaranya kemampuan intelektual, motivasi, kepemimpinan, iklim organisasi, dan tim kerja yang efektif.

Menurut Stonner (1996:145) seorang auditor yang bekerja di dalam kantor akuntan publik, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika auditor bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Selain itu akan terbentuk komitmen auditor untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan hingga tercapai.

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagal nya suatu organisasi dan usaha. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Hal ini didukung oleh Robbins (2008) menyatakan bahwa *leadership* adalah kemampuan untuk memengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik kalau didalamnya tidak ada pemimpin sebagai orang yang bertanggung jawab atas organisasi tersebut, dan pemimpin itu tidak akan maksimal dalam melaksanakan tugasnya tanpa adanya bawahan (karyawan) yang selalu berinteraksi dan membantunya.

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh anggota organisasinya (Vivi dan Rorlen, 2007). Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dalam hubungan karyawan dengan pimpinan, diarahkan terwujudnya kerjasama kerja yang serasi. Dengan demikian iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan

kinerja yang semakin lebih baik pada diri karyawan, dalam hal ini adalah seorang auditor. Hal tersebut akan terjadi apabila masing-masing dalam diri seorang auditor memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan auditor yang lain, juga dengan atasan.

*Workgroup effectiveness* sangat berperan penting terhadap kinerja auditor karena jika dalam tim tersebut terdapat keefektifan maka tujuan yang akan dicapai akan terpenuhi dengan segera. Hal ini juga harus didukung dengan persamaan visi dan tujuan dari setiap auditor di tim tersebut

Berdasarkan telaah teori diatas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>6</sub>** : *Individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate* dan *Workgroup effectiveness* berpengaruh simultan terhadap kinerja auditor.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode *Cross Section* dimana peneliti menggunakan data primer yang informasinya diperoleh dengan menggunakan kuesioner dimana peneliti menggunakan banyak responden yaitu auditor pada kantor akuntan publik di wilayah DKI Jakarta. Unit analisis yang digunakan adalah individu. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis berupa uji kausalitas untuk menganalisis pengaruh *individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate* dan *workgroup effectiveness* terhadap kinerja auditor. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai metode kausalitas. Metode kausalitas adalah suatu metode yang bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel-variabel yang berbeda yang sedang diteliti, dimana pengaruh tersebut bisa berhasil positif atau negatif. Dengan menggunakan metode ini, penulis dapat mengetahui seberapa besar pengaruh *individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate* dan *workgroup effectiveness* terhadap kinerja auditor.

### **Variabel dan Pengukuran**

#### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Kinerja auditor adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2005:67) dalam Ongkorahardjo *et al.* (2008). Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2007) yaitu meliputi Komitmen organisasional (*Organizational Commitment*), Komitmen profesional (*professional commitment*), Motivasi (*motivation*), Kesempatan Kerja (*Career Opportunity*), Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*).

## 2. Variabel Independen

### a. *Individual capability*

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja auditor, maka harus ada pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Variabel *individual capability* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Masfufah (2010) yaitu kemampuan intelektual : kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penelitian induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruangan, dan memori.

### b. *Organizational climate*

*Organizational Climate* adalah suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Iklim organisasi dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif (Gibson *et al.*, 2007). Variabel *the organizational climate* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Mas'ud (2004) (dalam Sunarcaya, 2008) dan Trisnaningsih (2007) yaitu struktur organisasi, tanggung jawab, perhatian, penghargaan, praktek pengambilan keputusan, penyediaan teknologi, konflik.

### c. *Leadership*

*Leadership* adalah cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2007:575). Variabel *leadership* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Mas'ud (2004) dalam (Sunarcaya, 2008)

dan Trisnarningsih (2007) yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas, kewibawaan, kedudukan pemimpin.

**d. *Individual motivation***

Menurut Stoner *et.al* (1996:134) menyatakan bahwa “Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekat tertentu”. Variabel *individual motivation* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Mas’ud (2004) dalam Sunarcaya (2008) yaitu keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab, wewenang dan perkembangan.

**e. *Workgroup effectiveness***

*Workgroup effectiveness* adalah kelompok yang berhasil dan mempunyai tujuan yang sama dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana kelompok tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan Mayo (2000). Sedangkan menurut Mulcahy dan Crowley (2011) tim adalah kelompok orang-orang dengan keterampilan yang saling melengkapi yang berkomitmen untuk tujuan yang sama dan saling menahan diri untuk bertanggung jawab atas prestasi. Idealnya, mereka mengembangkan identitas yang berbeda dan bekerja sama dalam cara yang terkoordinasi dan saling mendukung rekan untuk memenuhi tujuan mereka atau tujuan perusahaan. Efektivitas dari *workgroup* adalah sejauh mana tim ini berhasil dalam mencapai tugas terkait tujuan. Variabel *workgroup effectiveness* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Asian Development Bank (2009) yaitu pengalaman anggota kelompok, membangun tujuan yang jelas, bekerja sama, dan gaya berpikir.

Pengukuran variabel dependen dan independen menggunakan skala likert dengan memilih salah satu dari enam poin. Mulai dari 1 (satu) yang menunjukkan kinerja paling rendah (sangat tidak setuju) sampai 6 (enam) yang menunjukkan kinerja paling tinggi (sangat setuju).

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007) dalam Ongkorahardjo *et al* (2008).

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 DKI Jakarta.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik atau metode *purposive random sampling*. Pengambilan sampel anggota populasi hanya dilakukan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah DKI Jakarta. Pada penelitian ini jumlah populasi tidak diketahui sehingga sampel yang diambil sebanyak 165 auditor agar mewakili populasi secara keseluruhan.

#### **Prosedur Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metoda data primer dengan mengirimkan kuesioner kepada auditor yang bekerja pada KAP. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada auditor 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. Dalam pengumpulan data, DR. Yvonne Augustine, Ak, MM, CMA selaku dosen pembimbing sangat berperan penting dalam penyebaran kuesioner.

**Tabel 1.**  
**Distribusi Kuesioner dan Tingkat Pengambilan Kuesioner**

<b>No.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah (lembar)</b>
1.	Jumlah kuesioner yang dibagikan (a)	165
2.	Jumlah kuesioner yang dikembalikan	137
3.	Jumlah kuesioner dengan data yang tidak lengkap	10
4.	Jumlah kuesioner yang dapat dianalisis (b)	127
	Tingkat Pengembalian Kuesioner yang dapat dianalisis ( $b/a \times 100\%$ )	76,9 %

Dari tabel 1 di atas dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa terdapat 165 lembar kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden. Adapun jumlah kuesioner yang telah dikembalikan kepada peneliti adalah 137 kuesioner, dimana 10 kuesioner diantaranya tidak dapat dianalisis, sehingga jumlah kuesioner yang dapat dianalisis oleh peneliti adalah sebanyak 127 kuesioner. Kuesioner tersebut tidak dapat dianalisis dikarenakan ada beberapa pertanyaan yang tidak dijawab dan beberapa pertanyaan dijawab ganda.

Hal ini dimungkinkan terjadi mengingat keterbatasan waktu responden dalam mengisi kuesioner, adanya pekerjaan lain selain mengisi kuesioner ini, dan mungkin terdapat alasan lain yang tidak dapat dijelaskan.

### **Metoda Analisis Data**

Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari pengguna instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Ghozali, 2006). Metode pengujian validitas yang digunakan adalah *Factor Analysis*. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan mengamati nilai *factor loadings*. Jika *factor loadings* > 0.50 maka item pertanyaan valid dan begitupun sebaliknya.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan menggunakan metode uji statistik *cronbach's alpha*. Jika *cronbach's alpha* > 0,6 maka Data Reliabel. Pengukuran realibilitas *One Shot* atau pengukuran sekali saja digunakan dalam penelitian ini. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Uji regresi berganda dilakukan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (*individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate, dan workgroup effectiveness*) terhadap kinerja auditor.

Untuk itu diformulasikan model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja auditor

a = Nilai Intersep (konstan)

b = Koefisien arah regresi

X<sub>1</sub> = *Individual capability*

X<sub>2</sub> = *Individual motivation*

X<sub>3</sub> = *Leadership*

X<sub>4</sub> = *The organizational climate*

X<sub>5</sub> = *Workgroup effectiveness*

e = error

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F) menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen (Ghozali 2002:44).

Untuk menguji hipotesis ini, digunakan statistik F dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak ( $\alpha = 5\%$ ).

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima ( $\alpha = 5\%$ ).

Uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2002:46).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen

#### a. Uji validitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa empat puluh tujuh butir untuk indikator *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *organizational climate*, *workgroup effectiveness* dan kinerja auditor yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki nilai *factor loading*  $> 0.5$  sehingga dapat dinyatakan butir-butir pertanyaan atau indikator dari masing - masing variabel yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk atau variabel valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Kriteria pengujian dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas, seluruh item pada penelitian ini memenuhi persyaratan reliabilitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel di atas atau lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur berupa

kuesioner tersebut sudah reliabel, sehingga kuesioner dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### c. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menjawab analisis pengaruh *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *organizational climate*, dan *workgroup effectiveness* terhadap kinerja auditor. Analisa regresi meliputi: (1) Pengujian secara parsial atau individu (uji T), (2) Pengujian secara serentak atau simultan (uji F) dan (3) Pengujian *goodness of fit* model (uji koefisien determinasi) yang dilihat dari *Adj. R<sup>2</sup>*.

#### 1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Pengujian ini dapat dilihat dalam tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Regresi secara Parsial**

Hipotesis	Beta	Tstatistik	Signifikan
<i>Individual capability</i> → kinerja auditor	0.152	1.556	0.122
<i>Individual motivation</i> → kinerja auditor	0.021	0.239	0.812
<i>Leadership</i> → kinerja auditor	0.239	2.429	0.017
<i>Organizational climate</i> → kinerja auditor	0.377	3.690	0.000
<i>Workgroup effectiveness</i> → kinerja auditor	-0.143	-1.512	0.133

Berdasarkan tabel 2, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Auditor} = 0.718 + 0.152\textit{individual capability} + 0.021\textit{individual motivation} + 0.239\textit{leadership} + 0.377\textit{organizational climate} - 0.143\textit{workgroup effectiveness} + e$$

**a) Hipotesa 1**

Pada pengujian hipotesa 1, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.152, *t-statistic* sebesar  $1.556 < t\text{-table } 1,980$  dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.122 dengan nilai lebih besar dari 0.05, sehingga keputusannya adalah  $H_{01}$  gagal ditolak ( $H_{a1}$  tidak dapat didukung) sehingga dapat dinyatakan *individual capability* tidak berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

**b) Hipotesa 2**

Pada pengujian hipotesa 2, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.021, *t-statistic* sebesar  $0.239 < t\text{-table } 1,980$  dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.812 dengan nilai lebih besar dari 0.05, sehingga keputusannya adalah  $H_{02}$  gagal ditolak ( $H_{a2}$  tidak dapat didukung) sehingga dapat dinyatakan *individual motivation* tidak berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

**c) Hipotesa 3**

Pada pengujian hipotesa 3, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.239, *t-statistic* sebesar  $2,429 > t\text{-table } 1,980$  dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.017 dengan nilai lebih kecil dari 0.05, sehingga keputusannya adalah  $H_{03}$  ditolak ( $H_{a3}$  dapat didukung) sehingga dapat dinyatakan *leadership* yang baik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Adapun koefisien regresi (beta) 0,239 menunjukkan bahwa pengaruh *leadership* terhadap kinerja auditor adalah positif, yang berarti bahwa kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi (KAP) akan meningkatkan kinerja karyawan (auditor).

**d) Hipotesa 4**

Pada pengujian hipotesa 4, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.377, *t-statistic* sebesar  $3.690 > t\text{-table } 1,980$  dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 dengan nilai lebih kecil dari 0.05, sehingga keputusannya adalah  $H_{04}$  ditolak ( $H_{a4}$  dapat didukung) sehingga dapat dinyatakan iklim organisasi yang baik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Adapun koefisien regresi (beta) 0,377 menunjukkan bahwa pengaruh *the organizational climate* terhadap kinerja

auditor adalah positif, yang berarti bahwa iklim organisasi yang baik dalam suatu organisasi (KAP) akan meningkatkan kinerja karyawan (auditor).

**e) Hipotesa 5**

Pada pengujian hipotesa 5, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar -0.143, *t-statistic* sebesar  $-1.512 < t\text{-table } 1,980$  dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.133 dengan nilai lebih kecil dari 0.05, sehingga keputusannya adalah Maka  $H_{05}$  gagal ditolak ( $H_{a5}$  tidak dapat didukung) sehingga dapat dinyatakan *workgroup effectiveness* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

**2. Uji F (Serentak)**

**Tabel 12**  
**Hasil Pengujian Regresi Secara Serentak (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.024	5	2.805	13.421	.000 <sup>a</sup>
	Residual	25.288	121	.209		
	Total	39.312	126			

a. Predictors: (Constant), *workgroup effectiveness*, individual motivation, leadership, individual capability, organizational climate

b. Dependent Variable: kinerja auditor

**f) Hipotesa 6**

Pada pengujian hipotesa 6 diketahui memiliki nilai  $F_{hitung} 13.421 > F_{tabel} 2.29$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_{06}$  ditolak ( $H_{a6}$  dapat didukung) sehingga dapat dinyatakan *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *organizational climate* dan *workgroup effectiveness* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Melalui pengujian simultan diketahui nilai *adj. R<sup>2</sup>* sebesar 0,330 sehingga dapat disimpulkan kinerja auditor dapat diprediksi dari kombinasi variasi variabel independen *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *organizational climate* dan *workgroup effectiveness* sebesar 33,0%.

### 3) Pengujian *goodness of fit* terhadap kinerja auditor

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel independent terhadap variabel dependennya. Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan melihat besarnya nilai  $R^2$ .

Hasil pengujian model fit ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil pengujian model fit terhadap kinerja auditor**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 <sup>a</sup>	.357	.330	.45716

a. Predictors: (Constant), workgroup effectiveness, individual motivation, leadership, individual capability, organizational climate

Hasil dari pengujian regresi berganda secara keseluruhan menunjukkan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0.330 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh kelima variabel independen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *organizational climate*, dan *workgroup effectiveness* sebesar 33.0% dan sisanya sebesar 67.0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam model.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diatas dapat diketahui bahwa secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dari *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *organizational climate*, dan *workgroup effectiveness* terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan uji F terbukti dengan hasil  $F_{hitung} 13.421 > F_{tabel} 2.29$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_{06}$  ditolak ( $H_{a6}$  dapat didukung).

Namun, setelah diuji secara parsial, diketahui bahwa faktor *leadership* dan *the organizational climate* saja yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan pendapat Stoner *et.al* (1996) yang menyatakan bahwa “gaya

kepemimpinan merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai suatu tujuan”. Demikian dengan pendapat Lane (1995) dalam Sunarcaya (2008) mengatakan bahwa “*the organizational climate* dapat memberikan suatu dinamika kehidupan di dalam organisasi dan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusianya”.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dipahami mengapa *leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini juga dapat disebabkan karena gaya kepemimpinan dalam KAP sebagai faktor yang dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter perusahaan. Ketika pimpinan menetapkan tujuan yang ingin dicapai yaitu peningkatan kinerja seorang auditor, maka pimpinan akan menggunakan kepemimpinannya untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku bawahannya agar mengarah pada peningkatan kinerja di kantor akuntan publik.

Hal tersebut berarti semakin baik cara memimpin seorang pimpinan dimana auditor bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

*The organizational climate* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal tersebut berarti semakin baik iklim organisasi yang diciptakan maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja auditor. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang berfungsi sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Ongkorahardjo *et al* (2008) yang menyatakan bahwa adanya suasana kerja yang kondusif serta sarana dan prasarana yang memadai akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi performa yang maksimum pada perusahaan.

Di lain pihak, *individual capability*, *individual motivation* dan *workgroup effectiveness* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Dari segi *individual capability* menunjukkan terdapat pengaruh positif tetapi tidak 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. Melakukan pekerjaan

secara efisien tidak hanya bergantung pada kemampuan dan keterampilannya tetapi juga dipengaruhi oleh penguasaan prosedur kerja dan *job descriptive* yang jelas. Sebagaimana diketahui *individual capability* yang di tunjukkan dalam penelitian ini hanya faktor kemampuan intelektualnya saja, sedangkan *individual capability* memiliki banyak faktor antara lain: 1) *Personal capabilities*, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya, 2) *Professional 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 (Mayo, 2000).

Selain itu, dari penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa *individual motivation* juga memiliki pengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan *individual motivation* yang tercipta tidak cukup kuat memotivasi auditor untuk mencapai kinerja yang tinggi dan setiap auditor memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap motivasi sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Para pemimpin juga terkadang memotivasi karyawan dengan cara negatif yaitu dengan cara menakuti bawahannya dengan pemotongan gaji atau pemecatan, hal ini berdampak pada psikologis auditor yang membuat mereka *stress* dan tidak dapat bekerja dengan baik. Sedangkan *workgroup effectiveness* juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 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. Faktor salah satu anggota dalam sebuah tim yang memiliki sifat dominan juga akan berdampak buruk terhadap terciptanya *workgroup effectiveness* karena auditor tersebut tidak memberikan peluang bagi auditor lain untuk meningkatkan inovasi dan kemampuan pada diri mereka. Dalam sebuah tim terkadang terdapat konflik antara auditor satu dengan yang lainnya sehingga menyebabkan sebuah tim tersebut tidak terlalu efektif.

## SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Individual capability* secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh positif 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. Melakukan pekerjaan secara efisien tidak hanya bergantung pada kemampuan dan keterampilannya tetapi juga dipengaruhi oleh penguasaan prosedur kerja dan *job descriptive* yang jelas. Faktor yang digunakan dalam penelitian ini hanya faktor kemampuan intelektual. Sedangkan *individual capability* yang dibutuhkan seorang auditor tidak hanya kemampuan intelektual saja.
- b. *Individual motivation* secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan masih belum terbentuknya *individual motivation* yang tercipta tidak cukup kuat memotivasi auditor untuk mencapai kinerja yang tinggi
- c. *Leadership* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan *leadership* yang diterapkan oleh pimpinan Kantor Akuntan Publik sudah sesuai untuk memimpin auditor, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.
- d. *The organizational climate* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan masih sudah terbentuknya *organizational climate* yang kondusif untuk mendukung kinerja auditor, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.
- e. *Workgroup effectiveness* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. 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.

- f. *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.

#### **Keterbatasan**

- a. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuesioner, dimana jawaban yang diberikan merupakan representatif dari kondisi serta kinerja yang ada pada Kantor Akuntan Publik tersebut, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.
- b. Hasil penelitian ini pemilihan sampelnya hanya pada Kantor Akuntan Publik di wilayah DKI Jakarta sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian dan kesimpulan apabila penelitian dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda dengan profesi yang berbeda pula.
- c. Keterbatasan untuk menyebarkan kuesioner kepada jenjang auditor yang lebih tinggi seperti *supervisor*.
- d. Terbatasnya waktu penelitian yang disediakan mengingat peneliti harus memperhitungkan waktu penyelesaian penelitian yang berbentuk skripsi.
- e. Keterbatasan pada penyebaran kuesioner yaitu bahwa beberapa Kantor Akuntan Publik menolak untuk mengisi kuesioner yang diajukan oleh peneliti karena alasan banyaknya auditor yang sedang bertugas di luar dan auditor yang belum mengisi sama sekali kuesioner dalam jangka waktu yang dijanjikan Kantor Akuntan Publik tersebut sehingga peneliti harus menarik kembali kuesioner dan mengganti penyebaran kuesioner di Kantor Akuntan Publik yang lain.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian serupa diharapkan untuk menambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor antara lain komunikasi dan komitmen organisasi. Kedua faktor ini kemungkinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, sebaiknya menambah sampel yang digunakan agar dapat mewakili populasi secara keseluruhan diharapkan dapat memperluas populasi penelitian.

Populasi penelitian tidak hanya diambil dari kantor akuntan publik yang ada pada salah satu propinsi saja, mungkin bisa dikembangkan pada kantor akuntan publik di seluruh Indonesia.

2. Dalam mendapatkan responden sebaiknya peneliti selanjutnya mencari responden yang benar-benar bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih maksimal.
3. Diharapkan peneliti menggunakan *network* atau koneksi yang dikenal di Kantor Akuntan Publik pada saat penyebaran kuesioner agar lebih pasti tingkat pengembaliannya.
4. Peneliti diharapkan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria yang lebih spesifik seperti lebih ditujukan kepada *supervisor* dan senior sehingga hasil dalam penelitian lebih akurat dan berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

Bestira, I. 1998. *Produktivitas Perusahaan*. Bandung: Alumni.

Buku Pedoman Penulisan Skripsi Strata Satu (S1) (2008) Jakarta : Fakultas Ekonomi Trisakti.

Cohen, S. G, dan Bailey. 1997. *What Makes Teams Work : Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite*. University of Southern California. *Journal of Management*, Vol. 23, No.3, pp 239-290.

Directory Ikatan Akuntan Indonesia. 2006. Ikatan akuntan Indonesia, Kompartemen akuntan Pendidik

Gibson, J.L, John M.I, James H. Donnely. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Aksara.

Ghozali, H. I., 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan IV, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, H. I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan IV, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kreitner, R. Angelo, K. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Lane, J. 1995. *The Public Sectors, Concept, Model and Approaches*. London: Sage Publications.
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. McGraw-Hill. Inc., New York.
- Masfufah, S. (2010). *Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PTPG Rajawali I Unit PG. Kribet Baru Bululawang Malang)*. [http://eprints.undip.ac.id/18830/1/RANI\\_MARIAM.pdf](http://eprints.undip.ac.id/18830/1/RANI_MARIAM.pdf). (09/10/2011).
- Mas'ud, F. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mayo, A., 2000. *The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital, Personal Review*, Vol.29, No. 4, pp.521-533
- Muchlas, M. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press
- Mulcahy, S, Crowley, R. 2011. *Effective Teamwork. Constructing Excellent*.
- Ongkorahardjo, M. D. P. A, A. Susanto, dan D. Rachmawati. 2008. *Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol.10, No.1.
- Panggabean, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Sekaran, U. 2006. *Research Methods For Business : A Skill-Building Approach*. Fourth Edition. John Wiley & Sons. Inc. New York.
- Serrat, O. 2009. *Harnessing Creativity and Innovation in the Workplace. Knowledge Solution. Asian Development Bank*.
- Sigit, S. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: FE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stonner, James AF, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert JR. 1996. *Manajemen. Jilid II*. Jakarta: Prehalindo.
- Strees, 1985. *Efektivitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku* (terjemahan). Jakarta: Erlangga.

Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta)

Sunarcaya, P. (2008). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*, <http://pustaka.ut.ac.id/puslata/pdf/40232.pdf>, (21/05/2011).

Trisnaningsih, S., 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*, <http://info.stieperbanas.ac.id/pdf/AMKP/AMKP02.pdf?PHPSESSID=fc514b92d6d893e2bdbbba3f887778c8>, (21/05/2011).

Thoha, M. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.



