

Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)

Martina Dwi Puji Astri Ongkorahardjo,
Antonius Susanto,
Dyna Rachmawati

Fakultas Ekonomi, Universitas Widyia Mandala, Surabaya-Indonesia
Email: dynarachmawati2001@yahoo.com

ABSTRAK

Human capital sebagai salah satu komponen utama dari *intellectual capital (intangible asset)* yang dimiliki oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan obyek kantor akuntan publik. Penelitian ini berusaha menguji apakah *individual capability* dan *the organizational climate* yang merupakan komponen dari *human capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan kantor akuntan publik baik secara individual (parsial) maupun secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, *individual capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor akuntan publik. Kedua, *the organizational climate* berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor akuntan publik. Ketiga, *individual capability* dan *the organizational climate* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja kantor akuntan publik. Pengujian juga membuktikan bahwa *individual capability* adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja kantor akuntan publik.

Kata kunci: *Human capital, individual capability, the organizational climate.*

ABSTRACT

Human capital is of the intellectual capital components owned by a company. This study evaluates if individual capability and organizational climate affect business performance partially and simultaneously. We use public accounting firms as our subjects.. Our study shows that individual capability and organizational climate respectively influence performance in public accounting firms. Additionally, these two factors simultaneously affect performance. Overall individual capability shows stronger relationship to performance compared to organizational climate.

Keywords: *Human capital, individual capability, the organizational climate.*

PENDAHULUAN

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 berwujud (*intangible asset*). Apabila perusahaan-perusahaan 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 perusahaan.

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 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 diper-

oleh 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 yang berisi pengetahuan dan ketrampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para 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.

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 layanan akuntansi, audit, konsultasi manajemen dan jasa atestasi lainnya. Kantor Akuntan Publik memiliki peranan penting baik bagi perusahaan maupun klien, karena memberikan jaminan atas kewajaran laporan keuangan mereka serta memberikan jasa sehubungan dengan proses bisnis klien. Oleh karena itu, peranan *human capital* dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan jasa sangat diperlukan khususnya *individual capability* dan *the organizational climate*.

Tenaga kerja yang terdidik dan terlatih (*individual capability*) sangat dibutuhkan, karena merekalah yang akan berhadapan langsung dengan para klien dan memberikan jasa sesuai dengan yang dibutuhkan. Selain itu, kondisi perusahaan (*the organizational climate*) baik formal maupun informal dalam lingkungan kerja juga menentukan dan mendukung kinerja dari *human capital*.

Mengingat pentingnya peranan Kantor Akuntan Publik, maka diperlukan suatu analisis tentang hubungan *human capital* dengan kinerja bisnis kantor akuntan publik yang pada akhirnya akan memberikan suatu gambaran bagi dunia bisnis tentang pentingnya pengelolaan *human capital*.

Pada penelitian ini, akan membahas lebih dalam mengenai *individual capability* dan *the organizational climate* yang merupakan dua dari lima komponen dari *human capital* memiliki peranan yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja perusahaan khususnya pada Kantor Akuntan Publik karena salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang melibatkan banyak sekali sumber daya manusia

yang berkompeten di bidang auditing sehingga menurut peneliti, pemilihan kantor akuntan publik sebagai obyek penelitian adalah sangat tepat untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *individual capability* dan *the organizational climate* yang merupakan komponen dari *human capital* terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: "Apakah *human capital* khususnya *individual capability* dan *the organizational climate* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan di Kantor Akuntan Publik?"

Tujuan penelitian ini adalah: 1) membuktikan bahwa *individual capability* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, 2) membuktikan bahwa *the organizational climate* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, 3) membuktikan bahwa *individual capability* dan *the organizational climate* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perusahaan.

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 juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan (Stewart 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 re-engineering*, 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.

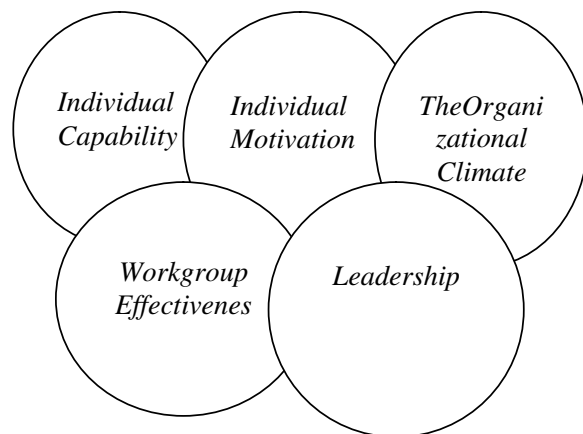
Menurut Stewart et al (1998) dalam Sawarjuno dan Kadir (2003) mengatakan bahwa *human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Fitz-Enz (2000) dalam Setyanto (2004) mendeskripsikan *human capital* sebagai kombinasi dari tiga factor, 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 dan 3) motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan

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 effectiveness*. 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/skill/experience/network; ability to achieve results, potential for growth; and what they bring into work from other parts of their life*, 2) *individual motivation. Aspirations, ambitions and drive; work motivations; productivity*, 3) *leadership. The clarity of vision of top management and their ability to communicate it and behave in a way that is consistent with it.*, 4) *the organizational climate. The culture of the organization, especially in its freedom to innovate, openness, flexibility and*

respect for the individual. dan 5) *Workgroup Effectiveness. Supportiveness, mutual respect, sharing in common goals and values.*



Sumber: Mayo (2000)

Gambar 1. Komponen-komponen *Human Capital*

Individual Capability Berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan 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) *Professional and technical know-how*, yaitu kemampuan untuk bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan transfer *knowledge* dari yang senior ke junior, 3) *Experience*, yaitu seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman, 4) *The network and range of personal contacts*, yaitu seseorang dikatakan berkompeten apabila memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan siapa saja terutama orang-orang yang berhubungan dengan profesinya, 5) *The value and attitudes that influence actions*, yaitu nilai dan sikap akan mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

Menurut 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 pergerakan modal finansial dan fisik. Modal-modal tersebut merupakan modal manusia (*human capital*) yang harus terus dikreasi demi terciptanya inovasi.

Sedangkan kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara 2005 dalam Trisnainingsih 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 suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum (Mulyadi 1998 dalam Trisnainingsih 2007).

Berdasarkan telaah teori di atas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Individual capability* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

***The Organizational Climate* Berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan KAP**

Budaya organisasi adalah satu wujud angapan 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 (Trisnainingsih, 2007).

Menurut Gibson et al. dalam Trisnainingsih (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 men-

ciptakan *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 kepada junior, saling berbagi pengalaman dalam bekerja.

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

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

Trisnainingsih (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, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil 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 perusahaan.

Individual Capability dan The Organizational Climate Berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan 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 *human capital* adalah *cost*, harus ditinggalkan, 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 dipangkas, oleh karena itu langkah utama yang harus dilakukan oleh organisasi adalah mengubah *mindset*, dari *managing expenses* 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 tepat.

Berdasarkan telaah teori di atas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Individual capability* dan *the organizational climate* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa daftar pernyataan dalam bentuk kuesioner yang disadur dari penelitian Mayo (2000); Rachmawati et al. (2004); Agustina (2007).

Kuesioner terdiri dari 38 pernyataan yang masing-masing menggambarkan faktor-faktor kualifikasi apa yang harus dimiliki oleh seorang auditor serta budaya organisasi seperti apa yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan (KAP). Pernyataan ini terbagi dalam 3 bagian yaitu: *individual capability*, *the organizational climate* dan kinerja dari kantor akuntan publik di Indonesia.

Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, yaitu metode pengumpulan data primer dengan cara mengambil sejumlah sampel tertentu dari suatu populasi.

Untuk mendapatkan data yang relevan, digunakan kuesioner yang akan dibagikan pada awal bulan November 2007, yang ditujukan kepada para partner/manager/senior auditor di Kantor Akuntan Publik di Indonesia sebagai responden.

Data yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden, dilakukan melalui pengiriman langsung ke kantor akuntan publik, membagikan kuesioner dengan menghadiri seminar yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) yang diadakan di Universitas Surabaya pada bulan November 2007 serta melalui pengiriman lewat jasa pos.

Populasi adalah wilayah generalisasi tertentu yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2007: 72). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Kantor Akuntan Publik yang ada di Indonesia.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2007:73). Sampel merupakan wakil dari populasi dalam bentuk kecil dan sampel yang diambil tersebut harus betul-betul representatif (mewakili) populasi.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata (pangkat) yang ada di dalam populasi itu, hal ini dilakukan dengan asumsi anggota dari populasi tersebut *homogen* (Sugiyono 2007:74).

Data Kantor Akuntan Publik yang digunakan oleh peneliti sebagai obyek penelitian berasal dari data Direktori Kantor Akuntan Publik tahun 2007 yang diambil oleh peneliti melalui *download* di internet yaitu melalui <http://www.akuntanpublikindonesia.com/iapi/> dan wilayah yang digunakan sebagai obyek penelitian meliputi Surabaya, Malang, Sidoarjo, Jakarta, Bandung, Denpasar, Yogyakarta, Makasar, Palu, Palembang yang diambil secara acak dengan metode *simple random*

sampling, dan tidak dibedakan apakah Kantor Akuntan Publik tersebut adalah Kantor Akuntan Publik lokal, cabang ataupun pusat. Dari 80 Kantor Akuntan Publik yang diambil secara acak, hanya 44 KAP yang bersedia menjadi responden, sedangkan 36 Kantor Akuntan Publik lainnya yang tidak bersedia disebabkan karena responden pindah tempat dan belum dapat diketahui alamat terbaru, kuesioner yang dikirim tidak sampai ke alamat yang dituju, dan karena Kantor Akuntan Publik tersebut tidak bersedia untuk mengisi kuesioner. Adapun data sample responden yang bersedia dan tingkat pengembaliannya sebagai berikut:

Tabel 1. Sampel dan Tingkat Pengembalian

Kuesioner yang dikirim	80 eksemplar
Kuesioner yang tidak dapat diolah	36 eksemplar
Kuesioner yang dapat diolah	44 eksemplar
Tingkat pengembalian kuesioner	$44/80 * 100\% = 55\%$

Sebanyak 80 kuesioner disebar ke 80 Kantor Akuntan Publik dengan tiga cara yaitu melalui pengiriman langsung, melalui jasa pos, dan membagikan kuesioner dengan menghadiri seminar yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) yang diadakan di Universitas Surabaya pada bulan November 2007. Penyebaran dimulai pada bulan November 2007 dan terkumpul pada bulan Februari 2008. Satu Kantor Akuntan Publik mendapat satu kuesioner yang merupakan representasi dari kinerja dan kondisi dari Kantor Akuntan Publik tersebut. Oleh karena itu yang menjadi responden adalah partner/manajer/senior auditor karena mereka dianggap oleh peneliti mengetahui bagaimana kondisi di Kantor Akuntan Publik tersebut secara mendalam. Dari 80 kuesioner yang disebar oleh peneliti, hanya sebanyak 44 kuesioner yang kembali, yang kemudian digunakan serta diolah oleh peneliti dalam penelitian ini. Tingkat pengembalian (*response rate*) dalam penelitian ini adalah sebesar 55% ($44/80 * 100\%$) sebagaimana terlihat dalam tabel 1.

Metode Analisis Data

Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen.

Uji validitas dilakukan dengan menghitung *Pearson Correlation* antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor pernyataan. Hasil yang disyaratkan adalah harus terdapat korelasi yang signifikan antara masing-masing

item indikator dengan total nilai indikator sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing pernyataan adalah valid (Ghozali 2006:47)

Untuk memenuhi syarat validitas adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$). Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 44 dan besarnya derajat bebas ($df = 44 - 2 = 42$) dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,1970. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid (Ghozali 2006:45).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan menggunakan metode uji statistik *cronbach alpha* (α). Nilai alpha yang didapatkan kemudian dibandingkan dengan nilai batas reliabilitas minimum, yaitu 0,6 dan jika nilai uji koefisien reliabilitas diatas 0,6 maka item-item tersebut dapat dipercaya keandalannya (Ghozali 2006:42).

Regresi berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh kemampuan yang dimiliki seorang auditor (*individual capability*) dan budaya kerja organisasi (*the organizational climate*) di KAP terhadap pengaruhnya pada kinerja KAP di Indonesia. Rumus untuk persamaan regresi linier berganda yang mempunyai dua variabel bebas adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja perusahaan KAP di Indonesia

a = Konstanta

X_1 = Variabel *individual capability*

X_2 = Variabel *the organizational climate*

b_1 = Koefisien regresi parsial yang mengukur besaran perubahan variabel terikat Y sehubungan dengan perubahan variabel bebas X_1 dengan asumsi X_2 konstan.

b_2 = Koefisien regresi parsial yang mengukur besaran perubahan variabel terikat Y sehubungan dengan perubahan variabel bebas X_2 dengan asumsi X_1 konstan.

e = Variable pengganggu

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pada penelitian ini, regresi linier sederhana digunakan untuk menjelaskan apakah kemampuan yang dimiliki oleh seorang auditor (*individual capability*) berpengaruh secara signifikan pada kinerja kantor akuntan publik di Indonesia. Dan apakah budaya kerja organisasi (*the organizational climate*) di KAP juga berpengaruh secara signifikan

pada kinerja kantor akuntan publik di Indonesia. Rumus untuk persamaan regresi linier sederhana yang hanya mempunyai satu variabel bebas adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1.X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Hasil berupa adanya pengaruh pada kinerja kantor akuntan publik di Indonesia

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas X_1

X_1 = *Individual capability* atau *the organizational climate*

e = Variabel pengganggu

Uji signifikansi simultan (uji F) dilakukan dengan tujuan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Ghazali (2006:84), tahapan yang dilakukan dalam pengujian hipotesis dengan uji F adalah:

1. Merumuskan hipotesis statistik

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Berarti variabel-variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Berarti variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Menentukan kriteria pengujian

Sig.F < α , H_0 diterima

Sig.F > α , H_0 ditolak

Uji signifikansi individual (uji t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Ghazali (2006:84), uji t dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis statistik

$$H_0 : b_1 = 0$$

Berarti variabel-variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_1 : b_1 \neq 0$$

Berarti variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Menentukan kriteria pengujian

Sig.t < α , H_0 diterima

Sig.t > α , H_0 ditolak

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur keeratan keterkaitan hubungan (asosiasi) antara X_1 dan X_2 (variabel-variabel independen) dengan Y (variabel dependen). Mengukur seberapa erat hubungan antara variabel *individual capability* (X_1) dan *the organizational*

climate (X_2) terhadap kinerja kantor akuntan publik (Y) (Ghozali, 2006:82).

Kegunaan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui sejauh mana besar sumbangan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk mengetahui variabel independen mana yang paling dominan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu, berarti semakin besar nilai koefisien determinasi untuk masing-masing variabel independen, menunjukkan semakin besar pula kemampuannya dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2006:83).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk memenuhi syarat validitas adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n - 2. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 44 dan besarnya derajat bebas (df) = 44 - 2 = 42 dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,1970. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid (Ghozali, 2006:45)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.4 tersebut maka didapatkan hasil semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan valid.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa semua aspek indikator dari variabel *individual capability* (X_1) dan variabel *the organizational climate* (X_2) dan kinerja KAP (Y) dinyatakan valid, sehingga alat ukur kuesioner tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan menggunakan metode uji statistik *cronbach alpha* (α). Nilai alpha yang didapatkan kemudian dibandingkan dengan nilai batas reliabilitas minimum, yaitu 0,6 dan jika nilai uji koefisien reliabilitas diatas 0,6 maka item-item tersebut dapat dipercaya keandalannya (Ghozali, 2006:42).

Seluruh item pada penelitian ini memenuhi persyaratan reliabilitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel *individual capability* sebesar 0,7628, untuk variabel *the organizational climate* sebesar 0,7070 dan untuk variabel kinerja KAP sebesar 0,8009, dimana semua nilainya berada diatas atau lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur berupa kuesioner tersebut sudah reliabel, sehingga kuesioner dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program

SPSS 13.00 for windows maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = -0,284 + 1,113 X_1 + e_i$$

Interpretasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0) = -0,284 menyatakan besarnya variabel kinerja perusahaan yang tidak dipengaruhi oleh variabel *individual capability* (X_1), atau variabel bebas = 0 maka nilai kinerja KAP sebesar -0,284.
2. Nilai koefisien *individual capability* (X_1) sebesar 1,113 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% maka variabel *individual capability* (X_1) akan meningkatkan kinerja KAP sebesar 1,113, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. e_i menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel *individual capability* (X_1) terhadap variabel kinerja KAP (Y).

Hipotesis:

- $H_0 : b_1 = 0$ (Artinya, variabel *individual capability* tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja KAP).
- $H_1 : b_1 \neq 0$ (Artinya, variabel *individual capability* berpengaruh terhadap variabel kinerja KAP).
- $\alpha = 0,05$ dengan df ($n - k - 1$) = $44 - 2 - 1 = 41$ dimana $t_{tabel} = 1,684$
- $t_{hitung} = 7,520$

Berdasarkan output SPSS versi 13.00 diperoleh t_{hitung} sebesar 7,520 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,684 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel *individual capability* mempunyai pengaruh terhadap kinerja KAP.

Tingkat signifikansi koefisien korelasi menunjukkan angka 0,000 (tabel 4.4), oleh karena itu jauh dibawah tingkat signifikansi 0,05, maka korelasi antara *individual capability* dengan kinerja KAP sangat erat, dan besarnya nilai koefisien korelasi tersebut adalah 0,758 (75,8%).

Angka R square adalah 0,574 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi). R square bisa disebut koefisien determinasi, yang berarti 57,4% variabel *individual capability* dapat dijelaskan oleh variabel kinerja KAP. Sedangkan sisanya ($100\% - 57,4\% = 42,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 13.00 for windows maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,805 + 0,795 X_2 + e_i$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0) = 0,805 menyatakan besarnya variabel kinerja perusahaan yang tidak dipengaruhi oleh variabel *the organizational climate* (X_2), atau variabel bebas = 0 maka nilai kinerja KAP sebesar 0,805.
2. Nilai koefisien *the organizational climate* (X_2) sebesar 0,795 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% maka variabel *the organizational climate* (X_2) akan meningkatkan kinerja KAP sebesar 0,795, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. e_i menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel *the organizational climate* (X_2) terhadap variabel kinerja KAP (Y).

Hipotesis:

- $H_0 : b_2 = 0$ (Artinya, variabel *the organizational climate* tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja KAP).
- $H_1 : b_2 \neq 0$ (Artinya, variabel *the organizational climate* berpengaruh terhadap variabel kinerja KAP).
- $\alpha = 0,05$ dengan df ($n - k - 1$) = $44 - 2 - 1 = 41$ dimana $t_{tabel} = 1,684$
- $t_{hitung} = 4,751$

Berdasarkan output SPSS versi 13.00 diperoleh t_{hitung} sebesar 4,751 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,684 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel *the organizational climate* mempunyai pengaruh terhadap kinerja KAP.

Tingkat signifikansi koefisien korelasi menunjukkan angka 0,000 (tabel 4.6), oleh karena itu jauh dibawah tingkat signifikansi 0,05, maka korelasi antara *individual capability* dengan kinerja KAP sangat erat, dan besarnya nilai koefisien korelasi tersebut adalah 0,591 (59,1%).

Angka R square adalah 0,350 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi). R square bisa disebut koefisien determinasi, yang berarti 35% variabel *the organizational climate* dapat dijelas-

kan oleh variabel kinerja KAP. Sedangkan sisanya (100%-35%=65%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 13.00 for windows maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,863 + 0,911 X_1 + 0,333 X_2 + e_i$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0) = -0,863 menyatakan besarnya variabel kinerja perusahaan yang tidak dipengaruhi oleh variabel *individual capability* (X_1), *the organizational climate* (X_2) atau variabel bebas = 0 maka nilai kinerja KAP sebesar -0,863.
2. Nilai koefisien *individual capability* (X_1) sebesar 0,911 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% maka variabel *individual capability* (X_1) akan meningkatkan kinerja KAP sebesar 0,911, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien *the organizational climate* (X_2) sebesar 0,333 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% maka variabel *the organizational climate* (X_2) akan meningkatkan kinerja KAP sebesar 0,333, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. e_i menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

Uji signifikansi simultan (uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari variabel *individual capability* (X_1) dan variabel *the organizational climate* (X_2) berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen (kinerja KAP).

Langkah-langkah pengujian:

1. Hipotesis
 - H_0 : $b_1 = b_2 = 0$ artinya variabel *individual capability* dan variabel *the organizational climate* tidak memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja KAP (Y).
 - H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya variabel *individual capability* dan variabel *the organizational climate* memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja KAP (Y).
2. Besarnya nilai
 - $F_{tabel} = F_{\alpha}$ (df regresi, df residual) = F_{α} (k, n- k - 1)
 - $F_{tabel} = F_{0,05}$ (2, 41) = 3.23
3. Daerah kritis atau daerah penolakan

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

4. $F_{hitung} = 32,951$

5. Kesimpulan

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $32,951 > 3,23$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas (variabel *individual capability* dan variabel *the organizational climate*) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja KAP).

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel *individual capability* dan *the organizational climate*) dengan variabel tak bebas (kinerja KAP), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,785 (78,5%). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *individual capability* dan variabel *the organizational climate* dengan variabel kinerja KAP adalah erat sebesar 78,5%.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Y) yaitu variabel kinerja KAP. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,616$ yang berarti bahwa sebesar 61,6% kinerja KAP dapat dijelaskan oleh variabel *individual capability* dan variabel *the organizational climate*. Sedangkan sisanya (100% - 61,6% = 38,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Individual Capability Berpengaruh terhadap Kinerja KAP

Hasil yang di dapat dari pengujian atas menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Artinya *individual capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja KAP. Semakin tinggi *individual capability* yang dimiliki oleh para karyawan pada KAP tersebut maka semakin tinggi pula kemampuan KAP untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil ini sesuai dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayo (2000); Setyanto (2004); dan Rachmawati dan Wulani (2004). Penelitian dengan menggunakan analisis uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai untuk variabel *individual capability* adalah sebesar 7,520 (lebih besar dari batas 1,684), yang berarti mempunyai pengaruh terhadap kinerja KAP. Selain itu, dari hasil analisis korelasi parsial (r) antara *individual capability* dan kinerja KAP menunjukkan hasil bahwa antara keduanya memiliki hubungan yang erat yaitu sebesar 0,758 (75,8%), dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,574 (57,4%) yang artinya 57,4% variabel *individual capability* dapat dijelaskan oleh variabel kinerja Kantor Akuntan Publik.

Hal ini sesuai dengan karakteristik Kantor Akuntan Publik sebagai perusahaan jasa, dimana tenaga kerja manusia (*human capital*) memegang peranan penting dalam kegiatan usahanya, khususnya dalam pencapaian peningkatan Kantor Akuntan Publik itu sendiri. Dengan keahlian, pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan, maka akan membuat karyawan menjadi lebih mudah beradaptasi dalam perubahan, mau belajar untuk hal-hal yang baru, lebih inovatif dan kreatif, dan dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk meningkatkan kinerja Kantor Akuntan Publik.

The Organizational Climate Berpengaruh terhadap Kinerja KAP

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, walaupun pengaruhnya tidak sebesar pada variabel *individual capability*. Artinya *the organizational climate* berpengaruh terhadap kinerja KAP. Hasil ini sesuai dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayo (2000); Setyanto (2004); serta Rachmawati dan Wulani (2004). *The organizational climate* yang dihasilkan dari pengujian secara parsial (uji t) terhadap kinerja KAP adalah sebesar 4,751 (lebih besar dari batas 1,684), yang berarti mempunyai pengaruh terhadap kinerja KAP. Selain itu, dari hasil analisis korelasi parsial (*r*) antara *the organizational climate* dengan kinerja KAP menunjukkan hasil, dimana diantara keduanya memiliki hubungan yang erat, yaitu sebesar 0,591 (59,1%) dan koefisien determinasi (*r*²) sebesar 0,350 (35%) yang artinya 35% variabel *the organizational climate* dapat dijelaskan oleh variabel kinerja KAP

Hal ini sesuai dengan karakteristik Kantor Akuntan Publik sebagai perusahaan jasa, dimana tenaga kerja manusia (*human capital*) memegang peranan penting dalam kegiatan usahanya, khususnya dalam pencapaian peningkatan kinerja Kantor Akuntan Publik itu sendiri. Selain itu, dengan adanya suasana kerja yang kondusif serta sarana dan prasarana yang memadai maka akan mendorong para karyawan untuk memberikan kontribusi performa yang maksimum pada perusahaan, walaupun pengaruh yang diberikan oleh *the organizational climate* tidak sebesar *individual capability* tapi variabel *the organizational climate* tidak boleh dipandang sebelah mata saja oleh kantor akuntan publik, karena tanpa adanya *the organizational climate* yang baik dan mendukung, maka kinerja kantor akuntan publik juga tidak akan menunjukkan performa yang maksimum karena karyawan akan merasa bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman dan enggan untuk bekerja.

Individual Capability dan The Organizational Climate Secara Bersama-sama Mempengaruhi Kinerja KAP

Hasil pengujian atas hipotesis 3 menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima. *The organizational climate* dan *individual capability* berpengaruh terhadap kinerja Kantor Akuntan Publik secara bersama-sama, semakin tinggi *individual capability* dan *the organizational climate* yang dimiliki oleh Kantor Akuntan Publik maka semakin tinggi pula kinerja Kantor Akuntan Publik. Hasil ini sesuai dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayo (2000); Setyanto (2004); Rachmawati dan Wulani (2004). *Individual capability* dan *the organizational climate* yang dihasilkan dari pengujian secara bersama-sama (uji F) antara variabel *individual capability* dan *the organizational climate* terhadap kinerja Kantor Akuntan Publik yaitu sebesar 32,951 (lebih besar dari batas 3,23). Selain itu, dari hasil analisis koefisien korelasi (*R*) antara variabel *individual capability* dan *the organizational climate* dengan variabel kinerja KAP adalah erat sebesar 78,5% dan koefisien determinasi (*R*²) sebesar 0,616 (61,6%), yang artinya antara variabel *individual capability* dan *the organizational climate* memberikan pengaruh sebesar 61,6% untuk mempengaruhi kinerja KAP secara bersama-sama.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachmawati dan Wulani (2004), menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja daerah, walaupun obyek yang diteliti berbeda tetapi pada intinya memiliki pengertian yang sama bahwa *human capital* tidak akan memberikan nilai tambah yang optimal apabila tidak dikelola dengan baik. Pengelolaan yang baik pada *human capital* khususnya pada pengelolaan faktor-faktor yang mempengaruhi *human capital* (pada penelitian ini yang dimaksudkan adalah pengelolaan yang baik pada *individual capability* dan *the organizational climate* pada perusahaan jasa Kantor Akuntan Publik).

Pengujian secara bersama-sama atas *individual capability* dan *the organizational climate* membuktikan bahwa apabila kedua variabel indikator dari *human capital* tersebut dikelola secara bersamaan dengan baik oleh perusahaan KAP maka akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari KAP.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Dari penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh *human capital* terhadap kinerja perusahaan Kantor Akuntan Publik di

Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) *individual capability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Akuntan Publik, semakin tinggi *individual capability* yang dimiliki oleh para karyawan pada Kantor Akuntan Publik tersebut maka semakin tinggi pula kemampuan Kantor Akuntan Publik untuk meningkatkan kinerjanya, 2). *The organizational climate* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kantor Akuntan Publik, walaupun pengaruhnya tidak sebesar pada variabel *individual capability* yang sangat dominan, meskipun demikian budaya organisasi perlu dan sangat penting untuk ada dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mendorong serta memotivasi para karyawan untuk memberikan kontribusi performa yang maksimum bagi perusahaan, 3) Pengujian secara bersama-sama atas variabel *individual capability* dan *the organizational climate* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja KAP, apabila dikelola secara bersama-sama dengan baik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu komponen dari *human capital* yang digunakan hanya dua dari lima dan obyek penelitian yang terbatas hanya pada kantor akuntan publik sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian dan kesimpulan apabila penelitian dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda dengan menggunakan komponen dari *human capital* yang berbeda pula. Selain itu, 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, S., 2004. Formasi Modal Manusia dan Strategi Inovasi, *Usahawan*, No. 9, Tahun XXXIII, September: 25-30.
- Ghozali, H. I., 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan IV, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2005. *Organizational Behaviour*, 5th ed. Jilid 1, Jakarta: Mc Graw Hill
- Markus, R. dan B. Santoso. 2006. "Employee Opinion Survey", *Human Capital* No.29, Agustus: 36-39.
- Mayo, A., 2000. "The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital", *Personnel Review*, Vol. 29, No. 4. <http://www.emerald-library.com>
- Rachmawati, D., F. Wulani, dan C. E. Susilowati. 2004. "Intellectual Capital dan Kinerja Bisnis: Studi Empiris pada Industri di Indonesia", *Seminar Internasional Management and Research Conference*, Sanur Beach Bali Hotel, FE-Universitas Indonesia, Agustus: 1-21.
- Rachmawati, D., dan F. Wulani. 2004. "Human Capital dan Kinerja Daerah: Studi Kasus di Jawa Timur", *Penelitian APTIK*, April: 1-73.
- Sawarjuwono, T., dan A. P. Kadir. 2003. "Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol.5, No.1, Mei: 35-57.
- Setyanto, R. P., 2004. "Pengukuran *Human Capital*: Peluang bagi Departemen SDM untuk Berperan sebagai Strategic Business Partner", *Usahawan* No.10, Tahun XXXIII, Oktober: 18-22.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Totanan, C., 2004. "Peranan *Intellectual Capital* dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing", *Usahawan*, No. 1, Tahun XXXIII, Januari: 27-31.
- 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>, (03/03/2008)