PENGARUH SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR JUNIOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK: KOMPLEKSITAS TUGAS SEBAGAI VARIABEL MODERATING

THE INFLUENCE OF SUPERVISION ON JUNIOR AUDITORS' JOB SATISFACTION IN PUBLIC ACCOUNTANT FIRMS: TASK COMPLEXITY AS A MODERATING VARIABEL

RISMA AULIA
8335060308

Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2010

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002 198503 2 001

	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dian Citra Aruna, SE, M.Si NIP. 19760908 199903 2 001	Ketua	.....	23 Juni 2010
2.	Tresna Eka Jaya, SE, M.Akt NIP. 19741105 200604 1 001	Sekretaris	.....	21 Juni 2010
3.	Choirul Anwar, SE, MBA, MAFIS NIP. 19691004 200801 1 010	Penguji Ahli I	.....	23 Juni 2010
4.	Marsellisa Nindito, SE.Akt, M.Acc NIP. 19750630 200501 2 001	Pembimbing I	.....	23 Juni 2010
5.	Adam Zakaria, SE.Ak, M.Si NIP. 19750421 200801 1 011	Pembimbing II	.....	23 Juni 2010

Tanggal Lulus 15 Juni 2010

PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 9 Juni 2010

Risma Aulia
8335060308

ABSTRAK

Risma Aulia, 2010; Pengaruh Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior di Kantor Akuntan Publik: Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Moderating.

Tujuan penelitian ini adalah menguji secara empiris mengenai pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja auditor dan menguji secara empiris pengaruh kompleksitas tugas terhadap kepuasan kerja auditor junior. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer, dengan menyebarkan kuesioner kepada responden berupa pertanyaan yang terkait dengan variabel yang diteliti. Responden penelitian ini ditujukan bagi auditor junior yang bekerja di KAP. Penyebaran kuesioner dilakukan di KAP wilayah Jakarta Pusat. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 55 orang dari 10 KAP, baik KAP besar maupun kecil. Uji dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi moderasi (MRA/ *moderated regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu, terutama yang dilakukan oleh Huda (2000), yaitu keseluruhan aktivitas supervisi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja akuntan junior. Tindakan supervisi berpengaruh lemah terhadap kepuasan kerja yang dirasakan auditor junior, karena faktor yang membentuk kepuasan kerja bukan hanya supervisi. Banyak faktor lain yang menentukan tingkat kepuasan kerja, seperti gaji, kondisi pekerjaan, kelompok kerja, pekerjaan, dan promosi. Berdasarkan hasil penelitian, hubungan supervisi dan kepuasan kerja auditor junior tidak dikuatkan oleh variabel kompleksitas tugas sebagai variabel moderating. Hal ini mungkin terjadi karena tindakan supervisi yang membentuk kepuasan kerja auditor junior bukan hanya diberikan ketika auditor junior mendapatkan tugas yang kompleks.

Kata kunci: supervisi, kompleksitas tugas, kepuasan kerja, auditor junior

ABSTRACT

Risma Aulia, 2010; The Influence of Supervision on Junior Auditors' Job Satisfaction in Public Accountant Firms: Task Complexity as a Moderating Variable.

The purposes of this study are to empirically examine the influence of supervision on junior auditors' job satisfaction and empirically examine the influence of task complexity on junior auditors' job satisfaction. This research used primary data, by distributing questionnaires to the respondents in the form of questions related to the variables studied. Respondents of this study are junior auditors who work in Public Accountant Firms (KAP) in Central Jakarta. Respondents who participated in this study are 55 people from 10 KAP, both large and small. Testing hypothesis on relationship between supervision and junior auditors' job satisfaction used simple regression analysis and for relationship between task complexity and junior auditors' job satisfaction used the moderating regression analysis (MRA). The results showed that the supervision affect job satisfaction junior auditors. The results of this study are consistent with previous research, primarily conducted by Huda (2000), namely the overall supervision of the activities have a significant relationship with job satisfaction of junior accountants. Supervisory action has weak influence on job satisfaction felt by junior auditors. There are others factors that determine job satisfaction beside supervision. Many other factors determine the level of job satisfaction, such as salaries, working conditions, working groups, employment, and promotion. Based on this research, the relationship between supervision and junior auditors' job satisfaction is not moderated by the task complexity. This is occur because supervisions' action that create junior auditors' job satisfaction is not only given when a junior auditor obtain a complex task.

Key words: supervision, task complexity, job satisfaction, junior auditors.

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang pantas peneliti ucapkan selain *Alhamdulillah*, rasa syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena atas nikmatnya-lah peneliti dapat menyelesaikan skrispsi. Pada skripsi ini, peneliti mencoba melakukan penelitian mengenai akuntansi keperilakuan, yang merupakan cabang akuntansi baru, dengan mengangkat judul "Pengaruh Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior di Kantor Akuntan Publik: Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Moderating". Dalam penelitian ini peneliti melakukan studi kepuasan kerja terhadap akuntan publik dengan fokus pada auditor junior.

Ucapan terima kasih tak pula peneliti ucapkan kepada pihak-pihak yang telah membantu selama penyusunan skripsi ini antara lain, yaitu:

1. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan FE UNJ dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi UNJ,
2. M. Yasser Arafat, SE. Akt, MM selaku Ketua Jurusan Akuntansi dan Dian Citra Aruna, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi,
3. Marsellisa Nindito, SE. Akt. M.Acc selaku Dosen Pembimbing I dan Adama Zakaria, SE.Ak, M.Si selaku Dosen Pembimbing II,
4. Bapak dan Ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi UNJ,
5. Ismail Chatib dan Aryta (kedua orang tua), Ika Julyana dan Muthia Sari (saudara), serta keluarga besar Ismail Chatib & Aryta,
6. Rekan-rekan satu perjuangan S1 Akuntansi angkatan 2006,
7. Keluarga besar S1 Akuntansi,

8. Keluarga besar KAP Tanubrata Sutanto & Rekan,
9. Responden yang telah berpatisipasi dalam penelitian ini,
10. Pihak lain yang telah memberikan doa, semangat, bantuan, dan lain-lain, yang tak dapat penulis sebutkan secara rinci.

Peneliti sadar bahwa dalam penulisan skripsi ini tak luput dari kekurangan, untuk itu peneliti mohon maaf atas kekurangan tersebut. Peneliti mengharapkan berbagai masukan yang berkaitan dengan skripsi ini agar ke depannya di penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih baik. Semoga skripsi ini memberikan manfaat, baik secara praktis maupun bagi pengembangan teoritis, serta dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

Tangerang, Juni 2010

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL ……	i
LEMBAR PENGESAHAN ……..……...	iii
PERNYATAAN ORIGINALITAS ……	iv
ABSTRAK ……..	v
KATA PENGANTAR ……	vii
DAFTAR ISI ……...	ix
DAFTAR TABEL ……...	x
DAFTAR GAMBAR ……...……...	xi
DAFTAR LAMPIRAN ……...	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah ……...……..……	1
1.2. Rumusan Masalah …...……...…….....	5
1.3. Tujuan Penelitian ……..……..	6
1.4. Manfaat Penelitian ……..	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka …..……..	7
2.2. *Review* Peneltian Relevan ……...…..…….	24
2.3. Kerangka Pemikiran ……...	26
2.4. Hipotesis …….	27
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian …...……..……...	28
3.2. Metode Penelitian ……..	28
3.3. Variabel Penelitian dan Pengukurannya ……	29
3.4. Metode Penentuan Populasi atau Sampel ……..	32
3.5. Prosedur Pengumpulan Data ……..	33
3.6. Metode Analisis …….	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Unit Analisis/Observasi …..…….……..	38
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan ……....……	40
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan …….....	58
5.2. Saran ……..…….	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	62
RIWAYAT HIDUP	97

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
2.1	Struktur Organisasi KAP …….	15
4.1	Kuesioner ……	39
4.2	Gambaran Demografis Responden ……..	39
4.3	Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Supervisi …….	41
4.4	Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kompleksitas Tugas	42
4.5	Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja …..	42
4.6	Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja Setelah Pertanyaan ke 5 Dihilangkan ……..	43
4.7	Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja Setelah Pertanyaan ke 5 dan 6 Dihilangkan ……	43
4.8	Uji Reliabilitas Variabel Supervisi, Kompleksitas Tugas, dan Kepuasan Kerja ……...	44
4.9	Uji Normalitas dan Uji Outlier ……	45
4.10	Hasil Uji Normalitas Setelah Data Ke 7, 14, 26, 27, 28, 53 Dihilangkan …….	46
4.11	Hasil Uji Normalitas (One Sample Kolmogorov-Smirnov Test) ……	46
4.12	Hasil Uji Multikolinieritas (Pearson Correlation Matrix) …..	47
4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser ……...	48
4.15	Nilai Hitung Durbin Watson ……...	49
4.16	Statistik Deskriptif ……...	51
4.17	Hasil Analisis Regresi …….	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Ringkasan Atansar Audit …….	29
2.2	Kerangka Pemikiran ……..…	30
4.13	Scatterplot …….	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Kuesioner Sebelum Uji Kualitas Data …….	70
2	Uji Coba Instrumen ……..	73
3	Uji Kualitas Data ……..	74
4	Kuesioner Setelah Uji Kualitas Data ……	77
5	Respon Pengiriman Kuesioner …….	80
6	Data Penelitian …….	81
7	Data Penelitian (Setelah Uji Normalitas) …….	83
8	Gambaran Demografis …….	84
9	Uji Asumsi Klasik ……	88
10	Uji Hipotesis …….	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Profesi auditor merupakan profesi yang cukup berkembang saat ini. Seiring dengan bertambahnya kebutuhan perusahaan akan penyajian laporan keuangan kepada publik, jasa audit kini semakin diperlukan. Hal ini ditegaskan dalam peraturan Badan Pengawas Pasar Modal (BAPEPAM) Nomor Kep-36/PM/2003 mengenai kewajiban penyampaian laporan keuangan berkala dan peraturan Bursa Efek Jakarta (BEJ) Nomor Kep-306/BEJ/07-2004 mengenai kewajiban penyampaian informasi.[1] Begitu pula dengan kebutuhan auditor oleh Kantor Akuntan Publik (KAP). Dengan peningkatan permintaan jasa audit, KAP juga membutuhkan tenaga-tenaga ahli.

Dalam struktur organisasi di KAP, auditor dibagi kedalam tingkatan sesuai dengan tanggung jawabnya. Umumnya hirarki auditor dalam penugasan audit di KAP dibagi menjadi empat bagian, yaitu partner, manajer, auditor senior atau auditor *in-charge*, dan auditor junior (*staff assistant*).[2] Pengalaman kerja juga mempengaruhi posisi auditor dalam KAP. Semakin lama pengalaman kerja seorang auditor, maka posisinya akan semakin tinggi.

---

[1] Bursa Efek Jakarta berganti nama menjadi Bursa Efek Indonesia (BEI) efektif per tanggal 30 November 2007 karena penggabungan dengan Bursa Efek Surabaya (BES).

[2] Randal J. Elder, Mark S. Beasley, Alvin A. Arens, Amir Abadi Jusuf. 2009. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach: An Indonesian Adaption*. Singapore: Pearson Education South Asia PTE LTD.

Pegawai baru biasanya memulai sebagai auditor junior atau *assistant*. Untuk naik ke tingkatan yang lebih tinggi auditor junior harus bekerja selama dua atau tiga tahun di tempatnya bekerja. Auditor junior baru disupervisi secara langsung oleh auditor senior.

Beberapa tahun belakangan ini, isu kepuasan kerja mendapat perhatian lebih terutama bagi perusahaan. Pasalnya menurut Gibson (1998), kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kemangkiran (*absence*), tingkat perpindahan (*turnover*), serta kinerja karyawan (*performance*). Tingkat *turnover* karyawan dan absensi kecil, maka relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya, tingkat *turnover* karyawan dan absensi besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang baik.

Hal ini banyak terjadi di KAP, terlihat pada tingginya tingkat *turnover* auditor, terutama auditor junior. Menurut Studi Reed dan Kratchman, kata kunci yang mempengaruhi *turnover* adalah ketidakpuasan pegawai terhadap beberapa aspek pekerjaan. Kepuasan kerja dapat tercapai jika keinginan, harapan, dan kebutuhan individual dapat dipenuhi oleh pekerjaannya.

Kepuasan kerja sendiri memiliki kaitan yang penting dengan kehidupan manusia. Pekerjaan memiliki proporsi yang besar dalam kehidupan seseorang dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja.

Fedman dan Arnold menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja, yaitu gaji dan komponennya, kondisi pekerjaan, kelompok kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan promosi.[3]

Pertama, gaji, memainkan dua peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja, yaitu uang merupakan instrumen penting dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual, seperti makanan dan tempat tinggal dan uang berfungsi simbol pencapaian dan pengakuan. Pegawai sering memandang bahwa gaji merupakan cerminan dari perhatian manajemen terhadap mereka.

Kedua, kondisi pekerjaan, pegawai menyukai kondisi yang menyenangkan karena mendorong timbulnya kenyamanan secara fisik. Kondisi yang menyenangkan mendorong memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien.

Ketiga, supervisi, memiliki kaitan dengan sejauh mana perhatian, bantuan teknis, dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terhadap bawahan. Supervisor yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan, mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, akan memberikan dampak positif terhadap pegawai.

Keempat, kelompok kerja, merupakan sumber kepuasan kerja individual. Hal tersebut berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi satu sama lain. Kelompok kerja merupakan sumber kepuasan yang lebih tinggi jika pegawai memiliki kesamaan nilai dan sikap.

---

[3] [3] Ivan Aries Setiawan, Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan*: *Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, hlm. 159-160.

Kelima, perkerjaan itu sendiri (*the work itself*), berhubungan dengan faktor-faktor intrinsik. *The work itself* berkaitan dengan sejauhmana pekerjaan memberikan individu tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Terakhir, promosi mengacu pada sejauhmana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang organisasi yang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.

Dari keenam aspek tersebut, supervisi, menurut studi Kreiser (1977), memiliki tingkat yang tinggi dari sisi pentingnya atribut kepuasan kerja. Dalam hal *auditing*, supervisi diperlukan sesuai dengan Pernyataan Standar Audit (PSA) No. 5 perihal standar pekerjaan lapangan bahwa pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.

Supervisi memang tidak hanya ditujukan untuk auditor junior, tetapi juga di semua lini antara atasan dengan bawahannya sesuai dengan tingkatan. Supervisi menjadi penting karena porsi kerja lapangan (*field work*) dilakukan oleh staf yang memiliki sedikit pengalaman.

Di sisi lain, tindakan supervisi tidak selalu dilakukan untuk setiap pekerjaan yang dilakukan auditor junior. Hal tersebut bergantung pada tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan. Semakin sulit dan kompleks suatu pekerjaan, maka diperlukan supervisi. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan yang direncanakan. Namun

sebaliknya, ketika pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat kompleksitas yang rendah dan bersifat rutin, maka tindakan supervisi akan minim.

Menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2002: 37), pekerjaan yang terlalu rutin atau terlalu terspesialisasi jarang menawarkan kesempatan untuk pertumbuhan psikologis, penghargaan yang berusaha meningkatkan efektivitas tugas dan kepuasan manusia dengan memberikan jangkauan pekerjaan yang lebih luas bagi prestasi dan penghargaan, memberikan pekerjaan yang lebih menantang dan lebih banyak tanggung jawabnya dengan memberikan kesempatan yang lebih banyak untuk maju dan berkembang.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dengan judul *Pengaruh Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior Di Kantor Akuntan Publik*: *Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Moderating*. Hal tersebut untuk melihat pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior serta hubungan supervisi dan kepuasan kerja auditor junior dimana kompleksitas tugas sebagai variabel moderating.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior?
2. Apakah hubungan antara supervisi dan kepuasan kerja auditor junior dengan kompleksitas tugas sebagai variabel moderating?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji secara empiris mengenai pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior.
2. Menguji secara empiris mengenai hubungan antara supervisi dan kepuasan kerja auditor junior dengan kompleksitas tugas sebagai variabel moderating.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan literatur ilmu akuntansi keperilakuan yaitu dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja serta hubungan antara supervisi dan kepuasan kerja auditor junior dengan kompleksitas tugas sebagai variabel moderating.

Sementara itu bagi praktisi (auditor), hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bahwa selain memberikan gambaran tentang kepuasan kerja, auditor perlu mengetahui hal apa saja yang dapat mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja, terutama bagi auditor junior. Sedangkan untuk para akademisi diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta masukan untuk menambah wawasan tentang hasil penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja untuk dijadikan rujukan hasil penelitian berikutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

A. Pengertian

Menurut Robbins (1996: 26), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Suwarto (1999: 55) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaan seperti upah, gaya penyeliaan, dan rekan sekerja.

George dan Jones (2000: 34), *job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs*.

Sedangkan Locke dalam (dalam Noe, *et al.*, 2003: 430), *job satisfaction is a pleasurable feeling that results from the perception that one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values*.

Job satisfaction is a complex and multifaced concept, which can mean different things to different people. *Job satisfaction usually linked with motivation, but the nature of this relationship is not clear* (Mullins, 2005: 700).

Dari berbagai definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang menggambarkan tentang kecintaan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dapat tercapai ketika harapan pegawai terhadap pekerjaannya terpenuhi.

B. Teori Kepuasan Kerja

Berikut adalah teori-teori kepuasan kerja, yaitu *two-factor theory, value theory, the facet model, discrepancy model*.

1. *Two-factor theory*

Teori dua faktor (*two-factor theory*) merupakan teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang diperoleh dari hasil penelitiannya mengenai kepuasan kerja dan produktivitas terhadap akuntan dan teknisi. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa pegawai memberikan nama tipe kondisi berbeda pada saat perasaan baik dan buruk. Kemudian, Herzberg menyimpulkan bahwa motivasi terdiri dari dua faktor, yaitu *hygiene* dan motivator.

a. *Hygiene factors*

Hygiene factors atau disebut juga faktor lingkungan merupakan faktor yang dihubungkan dengan perasaan negatif atau faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pegawai apabila tidak terpenuhi. Faktor tersebut diilustrasikan ke dalam lima hal, yaitu:

- gaji (*salary*),
- supervisi teknis (*technical supervision*),
- kondisi pekerjaan (*working condition*),

- kebijakan perusahaan dan administrasi (*company policies and administration*), dan
- hubungan interpersonal (*interpersonal relations*).

b. Motivator

Faktor motivator diasosiasikan dengan perasaaan positif. Selain itu, faktor ini bagi pegawai mendorong terwujudnya suatu kepuasan dan dapat mendorong orang untuk bekerja dengan baik. Faktor motivator ini terdiri dari:

- Pengakuan (*recognition*),
- Kemajuan (*advancement*),
- Kemungkinan untuk berkembang (*possibility to growth*),
- Penghargaan (*achievement*), dan
- Pekerjaan itu sendiri (*work itself*).

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep teori nilai (*value theory*) menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul karena hasil dari pekerjaan yang pekerja terima sesuai dengan yang diinginkan. Kunci kepuasan kerja dalam pendekatan ini, yaitu perbedaan antara aspek pekerjaan disatu sisi dan keinginan dari sisi lain. Semakin besar perbedaannya, maka semakin besar ketidakpuasan yang dirasakan. Dalam pendekatan ini pada kepuasan kerja berarti bahwa cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan mencari tahu apa yang diinginkan oleh pekerja dan jika memungkinkan berikan itu pada mereka.

3. Model *Discrepancy* (*Discrepancy Model*)

Model *discrepancy* kepuasan kerja berdasarkan pada ide yang mudah, yaitu untuk menentukan bagaimana orang puas terhadap pekerjaannya, pekerja membandingkan pekerjaannya pada pekerjaan ideal. Pekerjaan ideal merupakan suatu pekerjaan yang diekspektasikan seperti yang seharusnya. Berdasarkan model *discrepancy*, ketika ekspektasi pekerja mengenai pekerjaan ideal tinggi, dan ketika ekspektasi tersebut tidak tercapai, maka pekerja akan mengalami ketidakpuasan. Model *discrepancy* berguna karena dapat digunakan dalam evaluasi. Manajer perlu untuk bertanya pada pekerja seperti apa pekerjaannya yang mereka inginkan. Informasi ini akan membantu manajer membuat perubahaan yang berarti terhadap situasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja bawahan.

C. Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia, karena sebagian besar waktu yang dimiliki digunakan untuk bekerja. Lawler dan Porter (dalam Setiawan dan Ghozali, 2006: 157) menyatakan bahwa terdapat dua alasan mendasar mengapa kepuasan kerja adalah penting dalam organisasi. Dua alasan tersebut, yaitu adanya fakta mengenai korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran dan antara kepuasan kerja dengan *turnover*, terdapat korelasi yang konsisten antara kepuasan kerja dan kinerja.[4] Hal tersebut juga

[4] Setiawan, Ghozali. *op*. *cit*. hlm. 157-158.

dikuatkan dengan pendapat Robbins (1996: 182), dengan juga menambahkan produktivitas sebagai efek dari kepuasan kerja.

D. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Fedman dan Arnold (dalam Setiawan dan Ghozali, 2006: 159) berpendapat bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja, yaitu gaji dan komponennya, kondisi pekerjaan, kelompok kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan promosi.[5]

Menurut Laurie J. Mullins (2002: 701), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:

a. Faktor individu (*individual factors*), termasuk kepribadian, pendidikan dan kualifikasi, kecerdasan dan kemampuan, usia, status perkawinan, orientasi bekerja.
b. Faktor sosial (*social factors*), termasuk hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, organisasi informal.
c. Faktor budaya (*cultural factors*), berdasarkan pada sikap, kepercayaan dan nilai.
d. Faktor organisasi (*organizational factors*), termasuk asal dan ukuran, struktur formal, prosedur dan kebijakan pegawai, hubungan pegawai, asal-muasal pekerjaan, organisasi teknologi dan pekerjaan, supervisi dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, kondisi kerja.

[5] Setiawan, Ghozali. *op*. *cit*. hlm. 159-160.

e. Faktor lingkungan (*environmental factors*), termasuk pengaruh-pengaruh ekonomi, sosial, teknik, dan pemerintahan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Bennett (1997: 116), yaitu:

a. Kinerja

Tingginya kinerja mungkin akan membentuk kepuasan kerja yang tinggi.

b. Usia pegawai

Pegawai yang usianya lebih tua cenderung memiliki harapan yang lebih rendah dalam hal pekerjaan yang ditawarkan biasanya lebih mudah merasa puas.

c. Hubungan interpersonal dengan kelompok kerja

Pegawai yang merasa mereka adalah bagian integral dalam kelompok dan yang mendukung peraturannya, serta objektif, akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dari yang lain.

d. Kualitas supervisi

Gaya kepemimpinan yang diberikan oleh manajer kepada bawahannya dapat berpengaruh besar pada kepuasan kerja. Hal tersebut terlihat kepuasan merupakan yang tertinggi ketika supervisor memberikan gaya kepemimpinan terpusat pada pegawai.

e. Pekerjaan

Pekerjaan yang meliputi kewajiban-kewajiban yang bermacam-macam, menarik, dan menantang lebih disukai untuk membentuk kepuasan kerja.

f. Gaji dan kondisi bekerja

Gaji mewakili nilai pekerjaan pegawai. Kondisi pekerjaan berdampak kenyamanan fisik pegawai ketika menyelesaikan tugas.

g. Status pekerjaan

Pegawai yang bekerja pada posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan rata-rata lebih merasa kepuasan terhadap pekerjaan mereka.

h. Komunikasi dengan perusahaan

Pegawai di perusahaan besar terkadang memiliki kepuasan kerja rendah, karena kesulitan untuk komunikasi interpersonal yang membuat frustasi dan perasaan ketidakmampuan untuk mempengaruhi kejadian yang mempengaruhi kehidupan kerja mereka.

E. Cara Pengungkapan Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan kerja mempengaruhi bermacam-macam perilaku individu. Ada empat cara yang mengindikasikan bahwa pegawai merasa ketidakpuasan kerja, yaitu *exit-voice-loyalty-neglect* (model EVLN).[6]

1. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi, mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.

[6] Stephen P. Robbins. "Perilaku Organisasi (Konsep, Kotroversi, Aplikasi) edisi bahasa Indonesia Jilid I, alih bahasa: Dr. Hadyana Puaatmaka (1996). 184-185.

2. Suara (*Voice*)

Ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, daripada lari dari situasi ketidakpuasan. Mencakup saran perbaikan, membahas masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.

3. Kesetiaan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif menunggu membaiknya kondisi. Hal ini mencakup berbicara, membela organisasi menghadapi kritik luar, dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk "melakukan hal yang tepat".

4. Pengabaian (*Neglect*)

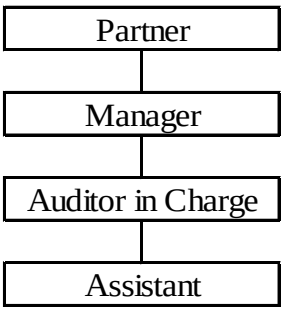
Ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk, termasuk mengurangi usaha dalam bekerja, memberikan hanya sedikit perhatian terhadap kualitas, dan meningkatnya ketidakhadiran dan keterlambatan.

2.1.2 Auditor Junior

Auditor adalah orang yang melaksanakan beberapa aspek audit. Dalam struktur organisasi di KAP, auditor junior berada di bagian bawah (*lower level*). Auditor dibagi kedalam tingkatan sesuai dengan tanggung jawabnya. Umumnya hirarki auditor dalam penugasan audit di KAP dibagi menjadi empat bagian, yaitu *partner*, manajer, auditor senior, dan auditor junior. Pengalaman kerja juga mempengaruhi posisi auditor dalam KAP. Semakin lama pengalaman kerja

seorang auditor, maka posisinya akan semakin tinggi. Berikut struktur organisasi KAP pada umumnya pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Struktur Organisasi KAP



Tanggung jawab auditor junior pada umumnya, yaitu melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja pemeriksaan untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan. Pekerjaan ini biasanya dipegang oleh auditor yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, auditor junior harus belajar secara rinci mengenai pekerjaan audit. Auditor junior biasanya ditugaskan kerja lapangan (*field work*) di tempat klien KAP dan ditugaskan di berbagai kota, sehingga ia dapat memperoleh pengalaman yang banyak dalam menangani berbagai masalah audit. Auditor junior juga disebut dengan asisten junior.

Pekerjaan yang dilaksanakan oleh asisten harus di-*review* (supervisi) untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut telah dilaksanakan secara memadai dan auditor harus menilainya apakah hasilnya sejalan dengan kesimpulan yang disajikan dalam laporan auditor.

2.1.3 Supervisi

Konsep supervisi modern dirumuskan oleh Kimball Wiles sebagai berikut: "*Supervision is assistance in the devolepment of a better teaching learning situation*". Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. Konsep supervisi tidak bisa disamakan dengan inspeksi, inspeksi lebih menekankan kepada kekuasaan dan bersifat otoriter, sedangkan supervisi lebih menekankan kepada persahabatan yang dilandasi oleh pemberian pelayanan dan kerjasama yang lebih baik, karena bersifat demokratis. Istilah supervisi dapat dijelaskan baik menurut asal usul (etimologi), bentuk perkataannya (morfologi), maupun isi yang terkandung dalam perkataan itu (semantik).

1. Etimologi

Istilah supervisi diambil dalam perkataan bahasa Inggris *supervision* artinya pengawasan. Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor.

2. Morfologis

Supervisi dapat dijelaskan menurut bentuk perkataannya. Supervisi terdiri dari dua kata, Super berarti atas, lebih. Visi berarti lihat, tilik, awasi. Seorang supervisor memang mempunyai posisi diatas atau mempunyai kedudukan yang lebih dari orang yang disupervisinya.

3. Semantik

Pada hakikatnya, isi yang terkandung dalam definisi yang rumusannya tentang sesuatu tergantung dari orang yang mendefinisikan.

Menurut Feldman dan Arnold (dalam Setiawan dan Ghozali, 2006: 159), supervisi berkaitan dengan sejauhmana perhatian, bantuan teknis, dan dorongan yang ditunjukan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Supervisor yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan konstribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.[7]

Dalam hal *auditing*, supervisi diperlukan sesuai dengan Pernyataan Standar Audit (PSA) No. 5 perihal standar pekerjaan lapangan bahwa pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya. Supervisi menjadi penting karena porsi kerja lapangan (*field work*) dilakukan oleh staf yang memiliki sedikit pengalaman.

Supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, me-*review* pekerjaan yang dilaksanakan, dan menyelesaikan perbedaan pendapat diantara staf audit kantor akuntan. Luasnya supervisi memadai dalam suatu keadaan tergantung atas banyak faktor, termasuk kompleksitas masalah dan kualifikasi orang yang melaksanakan audit.

---

[7] Ivan Aries Setiawan, Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan*: *Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, hlm. 159.

Para asisten harus diberi tahu tanggung jawab mereka dan tujuan prosedur yang mereka laksanakan. Mereka harus diberitahu hal-hal yang kemungkinan berpengaruh terhadap sifat, lingkup, dan saat prosedur yang harus dilaksanakan, seperti sifat entitas bisnis yang bersangkutan dengan penugasan dan masalah-masalah akuntansi dan audit. Auditor yang bertanggung jawab akhir untuk setiap audit harus mengarahkan asisten untuk mrngemukakan pertanyaan akuntansi dan auditing signifikan yang muncul dalam audit, sehingga auditor dapat menetapkan seberapa signifikan masalah tersebut.

Pekerjaan yang dilaksanakan oleh asisten harus di-*review* untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut telah dilaksanakan secara memadai dan auditor harus menilainya apakah hasilnya sejalan dengan kesimpulan yang disajikan dalam laporan auditor.

The Accounting Education Change Commission (AECC), dalam *issues statement* No. 4 "*Improving the Early Employment Experience of Accountants*", merekomendasikan bagi supervisor pegawai baru, yaitu memberikan kepemimpinan dan mentoring yang kuat terhadap staf, membangun suasana kerja yang mendukung keberhasilan, dan menyediakan penugasan kerja yang menantang dan menarik.[8] Syamsul Hadi (2004) mengemukakan bahwa ketiga rekomendasi tersebut dapat diterjemahkan kedalam tiga aspek pembentuk supervisi, yaitu:

[8] *The Accounting Education Change Commission* (AECC). 1993. *Issues Statement No.4*: Improving *the Early Employment Experience of Accountants*.

a. Aspek kepemimpinan dan mentoring

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Supervisi merupakan seorang pimpinan yang membawahi sejumlah staf yang berfungsi memotivasi dan mengawasi pekerjaan staf bawahannya. Seorang supervisi harus berorientasi pada pekerjaannya dan mempunyai sensitivitas sosial yang memberikan *feedback*, penghargaan, pengakuan keahlian terhadap stafnya.

Mentoring didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan secara intensif antara karyawan senior dengan karyawan junior, serta supervisi sebagai penghubungnya. Mentoring sangat erat hubungannya dengan karir, auditor akan mencapai kemajuan berkarir jika mereka pindah dan berkarir selain di KAP. Supervisi harus menciptakan lingkungan senyaman mungkin untuk meminimalkan *stress* dengan meningkatkan peran konseling, keteladan dari supervisi yang merupakan fungsi psikolososial, sebagai akibat dari perkembangan karir di KAP yang didukung pengetahuan, pelatihan, dan pemberian tugas yang menantang.

AECC menyarankan rincian aktivitas yang berhubungan dengan sikap kepemimpinan dan mentoring, yaitu:

1. Supervisor sering memberikan *feedback* yang jujur, terbuka, dan interaktif kepada akuntan pemula di bawah supervisinya
2. Supervisor memperhatikan pesan-pesan tidak langsung dari akuntan pemula dan jika yang disampaikan adalah ketidakpuasan, secara langsung supervisor menanyakan keadaan dan penyebabnya.

3. Supervisor meningkatkan konseling dan mentoring, misalnya dengan memberikan pujian terhadap kinerja yang baik, memperlakukan akuntan pemula sebagai profesional, membantu akuntan pemula untuk mengenali peluang kerja masa yang akan datang dan memperdulikan minat serta rencana akuntan pemula.
4. Supervisor dituntut mampu menjadi panutan sebagai professional di bidangnya, mampu menumbuhkan kebanggaan akan profesi dan mampu menunjukkan kepada klien dan masyarakat akan peran penting profesi yang digeluti tersebut.

b. Aspek kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kesempatan yang individu rasakan untuk melakukan tugas yang bernilai. Seringkali akuntan pemula mengeluh karena mereka tidak memahami gambaran secara keseluruhan dari penugasan, sehingga supervisi harus meningkatkan mental pada bawahannya untuk bekerja dengan benar pada saat pertama dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal tersebut terjadi. Misalnya dengan menjelaskan suatu penugasan kepada staf secara detail, mengalokasikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik, terbuka terhadap hambatan serta mengawasi sampai penugasan selesai.

AECC menyarankan rincian aktivitas yang berhubungan dengan kondisi kerja, yaitu:

1. Menumbuhkan sikap mental pada akuntan pemula untuk bekerja dengan benar sejak awal dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal tersebut terjadi. Hal tersebut bisa dilaksanakan

dengan menjelaskan suatu penugasan kepada akuntan pemula secara gambling mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit sehingga bisa terselesaikan dengan baik, menampung semua keluhan akan hambatan yang dihadapi termasuk diantaranya hambatan anggaran, dan menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan serta senatiasa mengawasi akuntan pemula sampai penugasan selesai.

2. Mendistribusikan tugas dan beban secara adil dan sesuai dengan tingkatan akuntan pemula.
3. Meminimalkan *stress* yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Aspek penugasan

Penugasan merupakan kesempatan yang dimiliki individu untuk memilih tugas yang berarti bagi akuntan pemula dan melaksanakan tugas dengan cara yang sesuai dengan mereka. Misalnya dengan memberikan kesempatan kepada akuntan pemula dalam menggunakan kemampuan verbal, baik lisan maupun tulisan, berpikir kritis dan memberi kesempatan pada akuntan pemula untuk menyusun dan menyajikan laporan.

AECC menyarankan rincian aktivitas yang berhubungan dengan penugasan, yaitu:

1. Supervisor mendelegasikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan kesiapan akuntan pemula.
2. Memaksimalkan kesempatan akuntan pemula untuk menggunakan kemampuan verbal, baik lisan maupun tulisan, berpikir kritis dan

menggunakan teknik analitis serta membantu akuntan pemula untuk meningkatkan kemampuan tersebut.

2.1.4 Kompleksitas Tugas

Konsep kompleksitas tugas lahir dari kebutuhan dengan membangun kriteria untuk tugas yang berkelanjutan dari yang mudah hingga yang sulit atau kompleks. Pemakaian kata kompleksitas tugas menunjukan pekerjaan yang dilakukan dalam arti pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dan pengalaman dalam penyelesaiannya.

Menurut Siti Jamilah *et.al*. (2007), kompleksitas tugas adalah persepsi individu tentang kesulitan tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan.

Feldman dan Arnold, Pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan faktor-faktor intrinsik, yang berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan memberikan individu tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dalam kesempatan untuk menerima tanggung jawab.[9] Ada tiga hal yang terpenting dalam pekerjaan itu sendiri, yaitu:

1. *Control over work methods and work pace*

Faktor ini berkaitan dengan adanya kewenangan pegawai untuk memutuskan bagaimana pekerjaan harus dilakukan. Konsekuensinya, perencanaan (*planning*) pekerjaan terpisah dari pelaksanaannya (*doing of it*). Langkah-langkah

[9] Setiawan, Ghozali. *op*. *cit*. hlm. 160.

kerja diatur sedemikian rupa, misalnya bagaimana kecepatan operasi seharusnya dilakukan, berapa kali istirahat diperbolehkan, dan sebagainya.

2. *Use of skill and abilities*

Penggunaan keterampilan dan kemampuan yang bernilai memberikan rasa bangga, rasa memiliki kompetensi, dan rasa percaya diri.

3. *Variety*

Spesialisasi tugas, yaitu membagi-bagikan pekerjaan ke dalam operasi yang sangat mendasar, mendorong tiap orang untuk bertanggung jawab (dan menjadi ahli) dalam bidang operasi yang lebih sedikit. Namun, spesialisasi dan pengulangan (*repetitiveness*) merupakan unsur pembentuk ketidakpuasan pegawai. Operasi yang repetitif mendorong kelelahan secara psikologis.

Menurut Wood (dalam Sari, Mardisar, dan Anugrah: 7) kompleksitas tugas digambarkan ke dalam dua aspek, yaitu pertama, komponen kompleksitas, yang berhubungan dengan jumlah informasi yang diproses dan langkah-langkah yang diambil dalam pelaksanaan tugas. Tugas akan menjadi lebih kompleks ketika tingkat informasi dan proses kerja tinggi. Kedua, kompleksitas koordinatif merujuk pada jumlah koordinasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan itu akan menjadi lebih kompleks ketika langkah-langkah pada satu bagian tugas mempunyai ketergantungan yang tinggi pada tahap sebelumnya, ketika beberapa tahap yang berhubungan harus dilakukan semua pada satu waktu, dan ketika alasan sebelumnya atau selanjutnya diperlukan.

Menurut Frederick Herzberg, pekerjaan yang terlalu rutin atau terlalu terspesialisasi jarang menawarkan kesempatan untuk pertumbuhan psikologis, penghargaan yang berusaha meningkatkan efektivitas tugas dan kepuasan manusia dengan memberikan jangkauan pekerjaan yang lebih luas bagi prestasi dan penghargaan, memberikan pekerjaan yang lebih menantang dan lebih banyak tanggung jawabnya dengan memberikan kesempatan yang lebih banyak untuk maju dan berkembang. Metode yang dapat digunakan dalam memperbaiki kondisi pekerjaan yang terlalu terspesifikasi menurut Herzberg dengan perluasan pekerjaan secara horizontal (perluasan pekerjaan) dan secara vertikal (pemerkayaan pekerjaan).

Dalam kasus akuntabilitas, penelitian yang dilakukan oleh Tan dan Kao (1999) menemukan bahwa untuk kompleksitas tugas yang rendah, akuntabilitas tidak akan mengubah kinerja; untuk kompleksitas tugas yang menengah, akuntabilitas yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik ketika auditor mempunyai pengetahuan yang tinggi; dan untuk kompleksitas tugas yang tinggi, akuntabilitas yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik ketika auditor mempunyai keduanya, pengetahuan yang tinggi dan kemampuan menyelesaikan masalah yang tinggi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanusi dan Iskandar (2007) menemukan bahwa untuk kompleksitas tugas yang lebih rendah, usaha yang tinggi akan membuat kualitas pekerjaan auditor akan tinggi. Namun, dalam konteks kompleksitas tugas yang lebih tinggi, usaha yang tinggi tidak akan berpengaruh signifikan dengan perbaikan kualitas kerja.

2.2 *Review* Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah *review* penelitian terdahulu terkait dengan supervisi dan kompleksitas tugas terhadap kepuasan kerja.

Syamsul Hadi (2007) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula". Responden dalam penelitian ini sebanyak 104 orang auditor junior yang bekerja kurang dari tiga tahun. Terdapat tiga aspek yang ditentukan, yaitu kepemimpinan dan mentoring, kondisi pekerjaan, dan kepuasan kerja. Kuesioner yang digunakan merupakan replikasi dari penelitian Patten (1995). Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu kepuasan kerja auditor junior dipengaruhi oleh supervisi yang dilakukan oleh auditor senior. Komponen supervisi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor junior, yaitu kepemimpinan dan mentoring, tetapi dua aspek lainnya, yaitu kondisi pekerjaan dan penugasan audit tidak berpengaruh signifikan. Hadi menyatakan keterbatasan yang dalam penelitiannya, yaitu mengenai obyek penelitiaan yang hanya melibatkan KAP berskala kecil dan KAP berskala sedang yang ada di DIY dan Jawa Tengah, serta penelitian yang tidak membedakan kepuasan kerja menurut besar kecilnya ukuran KAP.

Cecilia Engko dan Gudono (2007) dengan penelitian mengenai "Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor", menguji penagruh kompleksitas tugas dan *locus of control* pada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan, yaitu *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner secara langsung ke

berbagai KAP. Responden yang berpartisipasi sebanyak 90 orang dari 19 KAP di wilayah Surabaya, Semarang, dan Yogyakarta. Pengujian hipotesis menggunakan *two way analysis of variance* (*ANOVA*). Hasilnya menunjukkan bahwa pada kompleksitas tugas yang lebih rendah, gaya kepemimpinan suportif akan meningkatkan kepuasan kerja auditor junior. Keterbatasan yang dialami pada penelitian tersebut, yaitu jumlah sampel yang digunakan relatif kecil, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak.

Sedangkan Nurahma dan Indriantoro (2000) melakukan penelitian "Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan Pemula di Kantor Akuntan Publik". Penelitian dilakukan berdasarkan *Issues Statement No. 4* mengenai *Recommendations for Supervisors of Early Work Experience*. Komisi merekomendasikan tindakan supervisi terhadap akuntan pemula akan memperbaiki kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan survey terhadap 97 orang akuntan pemula dari 57 KAP nasional dan 5 KAP terbesar mengenai persepsi mereka terhadap tindakan supervisi yang diterima selama ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek supervisi (kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, dan penugasan) memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja akuntan pemula. Dengan melakukan uji beda, terlihat perbedaan yang signifikan pada aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja antara KAP kecil dengan KAP 5 terbesar. Akuntan pemula yang bekerja di KAP yang lebih kecil merasakan kondisi kerja yang lebih baik daripada rekannya yang berada di KAP besar.

Studi sejenis juga dilakukan oleh Huda (2000) dengan penelitian "Hubungan antara Tindakan Supervisi dengan Kepuasan Kerja, Sebuah Analisis Perbedaan antara KAP Besar dan Kecil". Dalam penelitian ini, responden yang berpartisipasi sebanyak 89 orang. Hal tersebut dijabarkan dalam temuan antara lain, yaitu dengan melakukan pengujian ANOVA mengindikasikan bahwa keseluruhan aktivitas supervisi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja akuntan junior, akuntan junior pada KAP besar lebih menerima tindakan supervisi ketimbang akuntan junior pada KAP kecil, dan kepuasan kerja akuntan junior pada KAP besar lebih tinggi akuntan junior di KAP kecil.

Murtanto dan Djasmin (2005) dengan penelitian "Analisa Hubungan Tindakan Supervisi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Individual Akuntan Yunior di Kantor Akuntan Publik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", melakukan survei kepada 276 orang akuntan yunior dari 17 KAP kecil dan 6 KAP besar. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel, yaitu *purposive sampling*. Korelasi, *t-test*, dan *SEM techinuques* digunakan dalam mengembangkan model teoritis dan menganalisis data. Penelitian ini menemukan bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring dalam tindakan supervisi yang disarankan AECC berkorelasi positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Sedangkan aspek kondisi kerja dalam tindakan supervisi berkolerasi secara positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Aspek lainnya dalam supervisi, yaitu aspek penugasan, berkorelasi positif dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pemula di KAP.

Carol A. Sales dan Eliahu Levanoni melakukan penelitian dengan judul *Satisfaction and Stress as a Function of Job Orientation, Style of Supervision and the Nature of Task*. Penelitian dilakukan terhadap 226 karyawan dan supervisor dari 10 organisasi yang berbeda dalam 36 kelompok kerja berpartisipasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara intrinsik, karyawana merasakan kepuasan kerja cukup tinggi dibawah supervisi yang umum. Namun, secara ekstrinsik terjadi sebaliknya, dimana merasakan kepuasan kerja cukup tinggi dibawah supervisi yang ketat. Terkait dengan kompleksitas tugas, karyawan merasa lebih puas pada atasan mereka pada semua kasus terkait kecuali di bawah supervisi umum (yang biasa dilakukan) pada tugas yang kompleks.

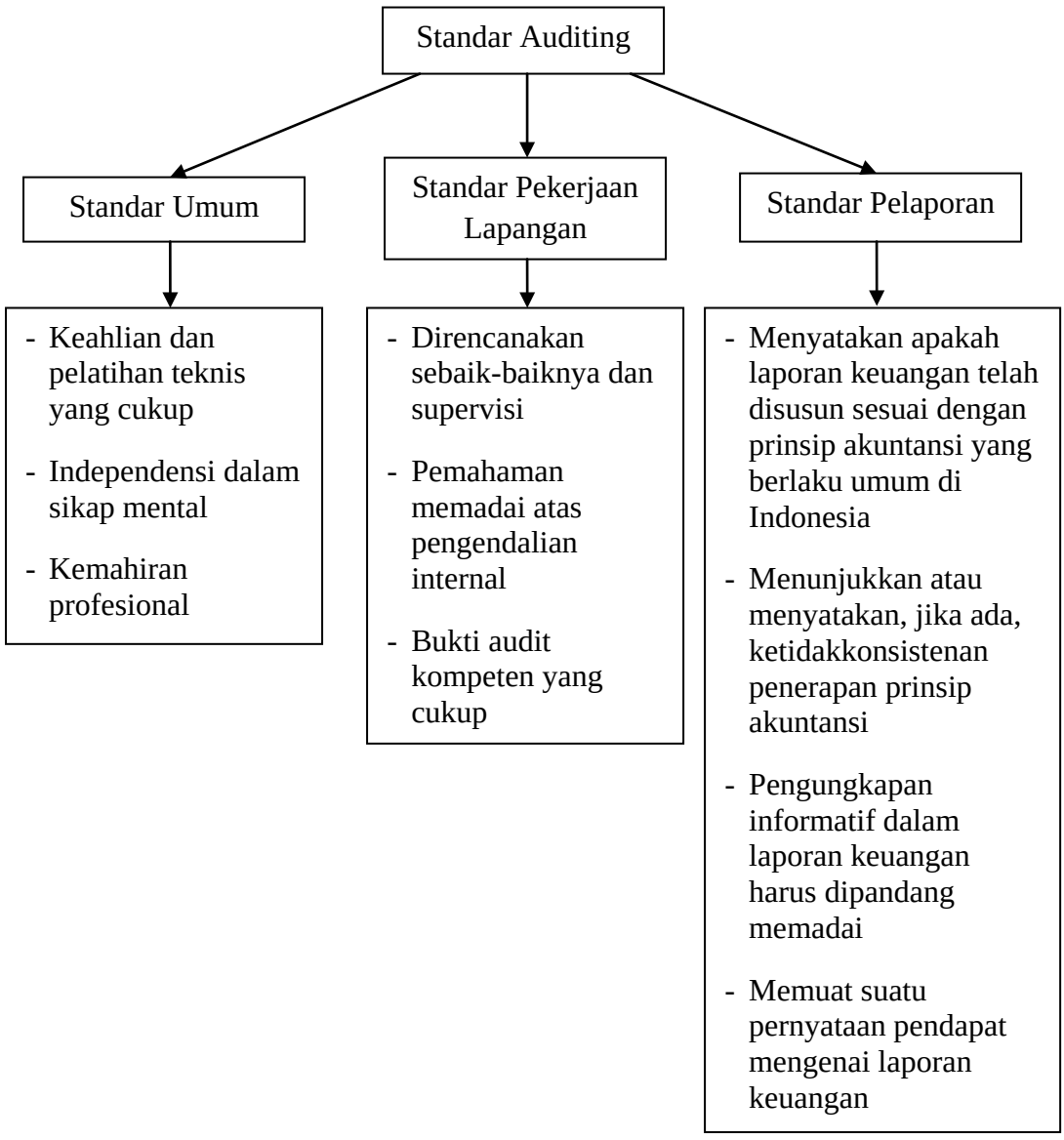
2.3 Kerangka Pemikiran

Supervisi adalah pengarahan yang diberikan kepada asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, me-*review* pekerjaan yang dilaksanakan, dan menyelesaikan perbedaan pendapat diantara staf audit kantor akuntan. Supervisi menjadi penting karena biasanya dalam penugasan audit lapangan dilakukan oleh asistan yang belum memiliki pengalaman, sehingga pekerjaannya harus disupervisi. Hal tersebut terdapat dalam Pernyataan Standar Audit (PSA) No. 5 perihal standar pekerjaan lapangan. Berikut adalah ringkasan standar audit dalam gambar 2.1.

Sedangkan, kepuasan kerja merupakan sikap yang menggambarkan tentang rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja dapat tercapai ketika harapan pegawai terhadap pekerjaannya terpenuhi. Kepuasan kerja memiliki enam elemen yang kemudian dapat dikembangkan sebagai instrumen pengukuran variabel, yaitu gaji dan komponennya, kondisi pekerjaan, kelompok kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan promosi.

Gambar 2.1

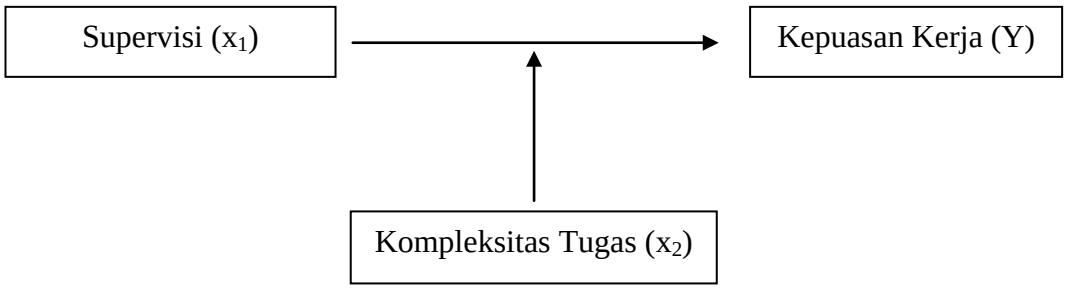
Ringkasan Standar Audit



Penelitian ini mengangkat masalah tentang pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja. Kompleksitas tugas dalam penelitian ini berperan sebagai variabel moderating, dimana kompleksitas tugas memiliki kontribusi terhadap hubungan supervisi dan kepuasan kerja. Restuningdiah dan Indriantoro (2000: 126) berpendapat kompleksitas tugas didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas. Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain. Kompleksitas tugas diduga memiliki pengaruh terhadap tindakan supervisi yang diberikan supervisor, yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kompleksitas tugas akan mempengaruhi tindakan supervisi yang diberikan oleh supervisor. Berikut kerangka pemikiran penelitian ini yang terlihat pada gambar 2.2.

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

H_1: Terdapat pengaruh antara supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior.

H_2: Terdapat hubungan antara supervisi dan kepuasan kerja auditor junior dengan kompleksitas tugas sebagai variabel moderating.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini, objek yang akan diteliti yaitu auditor junior yang bekerja di KAP, baik KAP besar maupun kecil. Auditor junior merupakan auditor yang berada pada tingkatan paling bawah dalam struktur penugasan audit. Auditor junior biasanya memiliki pengalaman kurang dari 3 tahun dalam bidang audit (yang sebelumnya sudah mendapatkan penugasan untuk mengaudit). Tanggung jawab auditor junior pada umumnya, yaitu melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja pemeriksaan untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.

Penelitian dilakukan di KAP yang berada di wilayah DKI Jakarta, dengan batasan penelitian hanya dilakukan di wilayah Jakarta Pusat. Penyebaran kuesioner dilakukan sebanyak dua kali. Pada penyebaran pertama, peneliti akan menguji butir pertanyaan yang diajukan dengan uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas) dan penyebaran kedua, peneliti menyebarkan kuesioner baru dengan telah mengeluarkan butir pertanyaan yang tidak valid dengan responden yang berbeda. Kuesioner tersebut akan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Waktu yang diperlukan untuk melakukan penyebaran kuesioner kurang lebih masing-masing dua minggu. Hal tersebut dilakukan berdasarkan pertimbangan bahwa KAP memiliki respon balas atas kuesioner yang tinggi.

3.2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden berupa pertanyaan yang terkait dengan variabel yang diteliti. Metode tersebut dipilih karena pada variabel yang diteliti merupakan studi keperilakuan yang mengharuskan peneliti menggali data langsung dari responden yang dituju. Masalah dibatasi pada konsep kepuasan kerja yang memfokuskan pada elemen supervisi dan kompleksitas tugas.

Peneliti akan melakukan penyebaran kuesioner sebanyak dua kali. Pada penyebaran pertama, peneliti akan melihat apakah butir pertanyaan dalam kuesioner layak ditanyakan dengan melakukan uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas) atas respon jawaban responden. Jumlah responden yang diharuskan dalam uji kualitas data sekitar 20-30 orang responden. Setelah melakukan uji kualitas data, maka akan terlihat butir pertanyaan mana saja yang valid dana mana yang harus didrop/dihilangkan. Untuk penyebaran kuesioner yang kedua, peneliti menggunakan kuesioner yang sudah diuji pertanyaannya. Hasil jawaban pada kuesioner inilah yang akan digunakan dalam menguji hipotesis.

Selanjutnya, peneliti menggunakan statistik deskriptif untuk melihat gambaran demografis responden. Lalu, peneliti melakukan uji asumsi klasik (uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi) regresi (regresi linier sederhana, regresi linier berganda, dan *moderating regression analysis/MRA*), dan uji hipotesis (uji t dan uji F) terhadap hasil

jawaban responden. Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu hitung *PASW Statistics 18*, yang merupakan versi terbaru dari SPSS.

3.3. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel Supervisi

Definisi Konseptual

Supervisi adalah suatu bentuk perhatian, bantuan teknis, dan dorongan yang ditunjukan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan.

Definisi Operasional

Indikator yang digunakan sesuai dengan AECC, dimana supervisi digambarkan dalam tiga aspek, yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan.

Sub indikator atas aspek kepemimpinan dan mentoring, yaitu berupa:

5. Pemberian *feedback* yang jujur, terbuka, dan interaktif kepada akuntan pemula di bawah supervisinya oleh supervisor.
6. Perhatian terhadap pesan-pesan tidak langsung dari akuntan pemula.
7. Pemberian konseling dan mentoring, misalnya dengan memberikan pujian terhadap kinerja yang baik, memperlakukan akuntan pemula sebagai profesional, membantu akuntan pemula untuk mengenali peluang kerja masa yang akan datang dan memperdulikan minat serta rencana akuntan pemula.
8. Supervisor mampu menjadi panutan sebagai professional di bidangnya, mampu menumbuhkan kebanggaan akan profesi dan mampu menunjukkan

kepada klien dan masyarakat akan peran penting profesi yang digeluti tersebut.

Sedangkan sub indikator dari aspek kondisi kerja sesuai dengan AECC, yaitu:

4. Menumbuhkan sikap mental pada akuntan pemula untuk bekerja dengan benar sejak awal dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal tersebut terjadi. Hal tersebut bisa dilaksanakan dengan menjelaskan suatu penugasan kepada akuntan pemula, mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit sehingga bisa terselesaikan dengan baik, menampung semua keluhan akan hambatan yang dihadapi, termasuk diantaranya hambatan anggaran, dan menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan serta mengawasi akuntan pemula sampai penugasan selesai.
5. Mendistribusikan tugas dan beban secara adil dan sesuai dengan tingkatan akuntan pemula.
6. Meminimalkan *stress* yang berkaitan dengan pekerjaan.

Terakhir aspek penugasan dapat dijabarkan ke dalam sub indikator, yaitu:

3. Pendelegasikan tanggung jawab dari supervisor sesuai dengan kemampuan dan kesiapan akuntan pemula.
4. Memberikan kesempatan akuntan pemula secara maksimal untuk menggunakan kemampuan verbal, baik lisan amupun tulisan, berpikir kritis dan menggunakan teknik analitis serta membantu akuntan pemula untuk meningkatkan kemampuan tersebut.

Untuk pengukuran data menggunakan skala likert 1-4. Peneliti tidak menggunakan skala likert 1-5 agar dapat meminimalisir jawaban yang tidak memiliki kepastian.

Variabel Kompleksitas Tugas

Definisi Konseptual

Kompleksitas tugas dalam perannya sebagai variabel moderating diiinterpretasikan sebagai suatu pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dalam penyelesaiannya.

Definisi Operasional

Indikator digunakan dalam menjabarkan kompleksitas tugas, yaitu mengenai tugas yang dilakukan oleh auditor yang memiliki keterkaitan dengan tugas lain, tingkatan pemahaman, kesabaran, keahlian, dan ketergantungan tugas yang dikerjakan dengan tugas auditor lainnya. Untuk pengukuran data menggunakan skala likert 1-4.

Variabel Kepuasan Kerja

Definisi Konseptual

Kepuasan kerja auditor junior merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Kepuasan kerja berarti suatu sikap yang menggambarkan tentang kecintaannya terhadap pekerjaannya.

Definisi Operasional

Kepuasan kerja memiliki berbagai dimensi yang kemudian dapat dikembangkan menjadi instrumen pengukuran variabel kepuasan kerja, yaitu gaji dan komponennya, kondisi pekerjaan, kelompok kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan promosi (Feldman dan Arnold: 1983). Untuk pengukuran data menggunakan skala likert 1-4.

3.4. Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Populasi dalam penelitian ini, yaitu auditor junior yang bekerja di KAP wilayah DKI Jakarta. Peneliti mengambil populasi terjangkau untuk memfokuskan penelitian. Populasi terjangkau adalah auditor junior yang bekerja di KAP wilayah Jakarta Pusat. Alasan menentukan wilayah Jakarta Pusat sebagai populasi terjangkau karena dalam wilayah ini jumlah KAPnya cukup merepresentasikan ukuran KAP (KAP besar, sedang dan kecil). Jumlah KAP yang berdomisili di wilayah Jakarta Pusat sebanyak 55 buah KAP (dilihat dalam Direktori KAP & AP Jakarta 2009 IAPI).

Sampel diambil secara *purposive sampling*, yaitu auditor junior yang bekerja di KAP besar maupun KAP kecil wilayah Jakarta Pusat. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel, yaitu untuk KAP *bigfour* diwakili oleh 15 orang responden, KAP menengah diwakili 10 orang responden, dan KAP kecil diwakili oleh 5 orang responden.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian kepuasan kerja, peneliti akan menggunakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpukan, diolah, dan digunakan langsung oleh peneliti. Peneliti akan mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yaitu auditor junior. Kuesioner yang akan digunakan peneliti merupakan kuesioner replikasi dari berbagai penelitian sebelumnya, yang sesuai dengan indikator dan sub indikator yang telah peneliti jabarkan sebelumnya.

Kuesioner yang disebarkan berupa pernyataan. Jumlah pernyataan yang harus dijawab responden sebanyak 34 pernyataan dan tentunya dilengkapi dengan data demografis. Untuk supervisi, terdapat 22 pernyataan yang terdiri dari 9 buah pernyataan mengenai aspek kepemimpinan dan mentoring, 7 buah pernyataan mengenai aspek kondisi kerja, dan 6 buah pernyataan aspek penugasan. Kemudian, masing-masing 6 buah pernyataan mengenai kompleksitas tugas dan kepuasan kerja.

3.6. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan berupa statistik parametrik, karena data yang digunakan berbentuk interval (skala likert 1-4). Peneliti melakukan berbagai uji untuk memastikan bahwa data yang kami peroleh dapat digunakan. Uji yang peneliti lakukan, yaitu:

1. Uji kualitas data

    a. Uji validitas

    Uji ini dilakukan untuk melihat validitas instrumen butir pertanyaan dalam kuesioner. Untuk melihat validitas setiap pertanyaan dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari pada r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Jika r tabel lebih kecil dari atau sama dengan r hitung, maka pertanyaan harus didrop/ dihilangkan.

    b. Uji realibilitas

    Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya. Uji Reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan batasan minimal 0.6 (≥ 0.6 dianggap reliabel).

2. Uji asumsi klasik

    a. Uji normalitas data

    Uji ini dilakukan dengan penggunaan statistik parametrik yang mengasumsikan data berdistribusi normal. Pengujian ini akan menggunakan uji K-S (*Kolmogorov-Smirnov*). Pengujian normalitas terpenuhi jika nilai *p-value* > 0.05.

b. Uji multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinieritas yang tinggi akan mengakibatkan ketidaktepatan estimasi, sehingga mengarahkan kesimpulan yang menerima hipotesis nol. Hal ini menyebabkan regresi menjadi tidak signifikan. Untuk melakukan uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Pearson Correlation* pada *Pearson Correlation Matrix* untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas. Jika nilai tersebut kurang dari 0.05, maka terdapat gejala multikolinieritas, dan begitu pula sebaliknya.

c. Uji heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas, *variance residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya harus tetap (homoskedastisitas), tidak boleh berbeda (heteroskedastisitas). Untuk melihat apakah ada problem heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Jika nilai *sig.* yang lebih besar daripada 0.05, maka tidak terdapat problem heteroskedastisitas. Selain itu untuk memastikan hasil uji, peneliti dapat melihat pencaran data pada *scatterplot*. Jika pencaran data tidak menunjukkan suatu pola tertentu, maka tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi serial antara *disturbance errors* (kesalahan-kesalahan penggangu). Untuk mendeteksi autokorelasi, peneliti menggunakan uji Durbin Watson.

Kriteria ada tidaknya autokorelasi, yaitu:

1) $(4-d_L) <$ nilai DW < 4, maka terjadi autokorelasi
2) $0 <$ DW $< d_L$, terdapat autokorelasi
3) $2 <$ DW $< (4-d_U)$, tidak terdapat autokorelasi
4) $d_U <$ DW < 2, tidak terjadi autokorelasi
5) $d_L \leq$ DW $\leq d_U$, *grey area*, keputusan terserah peneliti
6) $4-d_U \leq$ DW $\leq 4-d_L$, *grey area*, keputusan terserah peneliti

3. Uji hipotesis

Analisis regresi sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk melihat hubungan antara variabel. Rumus regresi sederhana:

Hipotesis 1

$Y = a + bx$

Dimana:

Y = kepuasan kerja

a = *intercept*

b = koefisien regresi

x = supervisi

Hipotesis 2

$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3 |x_1*x_2| + e$

Dimana:

Y = kepuasan kerja

a = *intercept*

b_1,b_2, b_3 = koefisien regresi

x_1 = supervisi

x_2 = kompleksitas tugas

$|x_1*x_2|$ = koefisien variabel interaksi supervisi dengan kompleksitas tugas

e = *error*/residu

Uji t dan Uji F

Dalam uji hipotesis, peneliti akan menggunakan uji t dan uji F. Uji t untuk membuktikan hubungan secara parsial. Kriteria yang digunakan dalam uji t, yaitu apabila nilai *p-value t-test* < 0.05, maka hipotesis 0 ditolak. Sedangkan uji F untuk membuktikan hubungan secara simultan (bersama-sama). Kriteria yang digunakan dalam pengujian, yaitu apabila nilai signifikan *value F test* < 0.05, maka hipotesis 0 ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner untuk penelitian ini, yaitu auditor junior yang bekerja di KAP. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada KAP yang berkantor di wilayah Jakarta Pusat. Hal ini dilakukan karena jumlah KAP yang banyak dan tersebar di berbagai wilayah Jakarta. KAP yang berkantor di daerah Jakarta Pusat sebanyak 55 buah menurut direktori KAP & AP 2009 di website IAPI (Ikatan Akuntan Publik Indonesia).

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara langsung dengan menghubungi terlebih dahulu KAP mengenai kesediaan untuk mengisi kuesioner. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa mereka bersedia dan responden yang dituju memang sedang berada di kantor, mengingat banyaknya auditor junior tidak berada ditempat, terutama auditor yang bekerja di KAP kecil. Dari 55 KAP yang ada hanya 11 KAP yang bersedia menjadi responden. Namun, 1 KAP tidak dapat berpartisipasi karena ketidaksediaan waktu dari pihak KAP, sehingga hanya 10 KAP saja yang dapat berpartisipasi.

Setelah itu, peneliti melakukan pengolahan data atas kuesioner yang telah kembali. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 59 buah. Jumlah kuesioner yang belum lengkap terisi, yaitu 4 buah, sehingga jumlah kuesioner yang dapat digunakan sebanyak 55 buah. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.1 mengenai kuesioner.

Tabel 4.1
Kuesioner

Jumlah kuesioner yang dikirim	:	80	buah
Jumlah yang kembali	:	59	buah
Jumlah yang tidak dapat digunakan	:	4	buah
Jumlah yang dapat digunakan	:	55	buah

Dalam penelitian ini, responden yang turut serta merupakan perwakilan dari KAP besar maupun KAP kecil. Karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar merupakan auditor junior yang bekerja 1-2 tahun, belum pernah bekerja di KAP lain, dan memiliki pendidikan terakhir S1. Gambaran demografis responden tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Gambaran Demografis Responden

Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	30.91%
Perempuan	38	69.09%
Lama Bekerja		
< 1 tahun	13	23.64%
1-2 tahun	42	76.36%
Pernah bekerja di KAP lain		
Ya	17	30.91%
Tidak	38	69.09%
Pendidikan Terakhir		
D3	4	7.27%
S1	50	90.91%
S2	1	1.82%
Jumlah Staf di KAP		
< 20 orang	15	27.27%
20-50 orang	11	20.00%
51-100 orang	4	7.27%
> 100 orang	25	45.45%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Auditor junior yang bekerja di KAP memiliki lama bekerja, yaitu kurang dari satu tahun dan satu hingga dua tahun, dengan masing-masing sebanyak 23.64% dan 76.36%. Mayoritas auditor junior belum pernah bekerja di KAP lain, yaitu sebanyak 69.09% dari total keseluruhan dan merupakan sarjana (S1), yaitu sebanyak 90.91%. Hal itu menggambarkan bahwa sebagian besar dari mereka merupakan auditor junior yang telah mendapat penugasan cukup banyak, yang terlihat dari lama bekerja di KAP berkisar 1-2 tahun, sehingga mereka mampu untuk menjawab pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner sesuai dengan yang mereka rasakan.

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner, peneliti sebelumnya telah melakukan uji coba terhadap instrumen pertanyaan untuk melihat pertanyaan mana yang layak kepada 36 orang responden dari 3 KAP. Uji coba akan dilakukan dalam pembahasan mengenai uji kualitas data, yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk melihat validitas instrumen pertanyaan dalam kuesioner. Untuk melihat validitas setiap pertanyaan dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation*

lebih besar dari pada r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid dan begitu pula sebaliknya. Jika r tabel lebih kecil, maka pertanyaan harus dihilangkan.

Dalam variabel supervisi terlihat bahwa r_{hitung} dari Q1-Q22 memiliki nilai yang lebih besar dari pada r_{tabel}. Nilai r_{tabel} didapat dari tabel nilai-nilai r Product-*Moment Pearson*, dengan jumlah sampel sebanyak 36 dan taraf signifikan sebesar 5 %, yaitu sebesar 0.329. Hasilnya menunjukkan bahwa 22 pertanyaan tersebut valid. Hasil uji validitas butir pertanyaan variabel supervisi dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Supervisi

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Q1	0.652	0.329	Valid
Q2	0.727	0.329	Valid
Q3	0.749	0.329	Valid
Q4	0.647	0.329	Valid
Q5	0.492	0.329	Valid
Q6	0.634	0.329	Valid
Q7	0.721	0.329	Valid
Q8	0.716	0.329	Valid
Q9	0.732	0.329	Valid
Q10	0.630	0.329	Valid
Q11	0.695	0.329	Valid
Q12	0.656	0.329	Valid
Q13	0.759	0.329	Valid
Q14	0.518	0.329	Valid
Q15	0.726	0.329	Valid
Q16	0.638	0.329	Valid
Q17	0.481	0.329	Valid
Q18	0.662	0.329	Valid
Q19	0.665	0.329	Valid
Q20	0.687	0.329	Valid
Q21	0.697	0.329	Valid
Q22	0.724	0.329	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Sedangkan variabel kompleksitas tugas menunjukkan bahwa ke enam pertanyaan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} (0.329), sehingga dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas butir pertanyaan variabel kompleksitas tugas dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Uji Validitas Butir Pertanyaan
Variabel Kompleksitas Tugas

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Q1	0.527	0.329	Valid
Q2	0.386	0.329	Valid
Q3	0.610	0.329	Valid
Q4	0.510	0.329	Valid
Q5	0.584	0.329	Valid
Q6	0.340	0.329	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Untuk validitas pertanyaan variabel kepuasan kerja, hasil tabel *Item-Total Statistics* menunjukkan bahwa pertanyaan ke-5 memiliki nilai yang lebih kecil (0.205) dari pada r_{tabel} (0.329), sehingga pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 4.5
Uji Validitas Butir Pertanyaan
Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Q1	0.443	0.329	Valid
Q2	0.545	0.329	Valid
Q3	0.566	0.329	Valid
Q4	0.666	0.329	Valid
Q5	0.205	0.329	Drop
Q6	0.334	0.329	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Hasil ulang dengan menghilangkan pertanyaan ke-5 adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6
Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja Setelah Pertanyaan ke 5 Dihilangkan

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Q1	0.363	0.329	Valid
Q2	0.639	0.329	Valid
Q3	0.617	0.329	Valid
Q4	0.739	0.329	Valid
Q6	0.297	0.329	Drop

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Hasilnya menunjukkan bahwa pertanyaan ke-6 tidak valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* (0.297) lebih kecil dari pada r_{tabel} (0.329). uji validitas harus diulang kembali untuk melihat apakah semua pertanyaan valid setelah beberapa pertanyaan dihilangkan. Pada saat diuji kembali setelah pertanyaan ke-6 dihilangkan, hasilnya menunjukkan bahwa semua pertanyaan mengenai kepuasan kerja sebanyak 4 buah adalah valid (tabel 4.7).

Tabel 4.7
Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja Setelah Pertanyaan ke 5 dan 6 Dihilangkan

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Q1	0.362	0.329	Valid
Q2	0.691	0.329	Valid
Q3	0.618	0.329	Valid
Q4	0.709	0.329	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya. Pada penelitian ini, peneliti menguji reliabilitas pertanyaan dengan metode *Cronbachs' Alpha* dengan batasan minimal 0.6. Jika nilai *Cronbachs' Alpha* lebih besar dari 0.6, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbachs' Alpha* butir pertanyaan variabel supervisi sebesar 0.947, yang berarti 22 butir pertanyaan reliabel. Sedangkan nilai *Cronbachs' Alpha* butir pertanyaan variabel kompleksitas tugas sebesar 0.724, maka semua pertanyaan tersebut dikatakan reliabel. Untuk reliabilitas variabel kepuasan kerja, nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0.777. Nilai tersebut didapat setelah melakukan uji ulang dengan menghilangkan 2 pertanyaan terakhir, yaitu pertanyaan ke-5 dan ke-6, maka empat buah pertanyaan tersebut dikatakan reliabel. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Supervisi, Kompleksitas Tugas, dan Kepuasan Kerja

No.	Variabel	Pertanyaan	*Cronbach's Alpha*	Batas Minimal	Kesimpulan
1	Supervisi	22	0.947	0.600	Reliabel
2	Kompleksitas Tugas	6	0.724	0.600	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	4	0.777	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan dengan penggunaan statistik parametrik yang mengasumsikan data berdistribusi normal. Pengujian ini akan menggunakan uji K-S (*Kolmogorov-Smirnov*), karena penelitian menggunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas terpenuhi jika nilai *p-value* > 0.05. Jika data tidak berdistribusi normal, maka harus dilakukan uji *outlier* agar data normal.

Pada uji normalitas, hanya variabel moderator saja yang berdistribusi normal, dimana *p-value* (0.061) lebih besar dari 0.05. Sedangkan tiga variabel lainnya, yaitu kepuasan kerja, supervisi dan kompleksitas tugas memiliki data yang tidak berdistribusi normal, dimana *p-value* masing-masing (0.000, 0.003 dan 0.000) lebih kecil dari 0.05. Untuk itu, peneliti melakukan uji *outlier* untuk mengetahui penyebabnya dan menghilangkan data tersebut agar data menjadi normal. Hasilnya menyatakan bahwa data *extremes* sebanyak 6 buah data pada variabel yang berbeda. *Stem and leaf plot* digunakan untuk melihat data yang *outlier*. Berikut adalah ringkasan hasil uji normalitas dan uji *outlier* pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Uji Normalitas dan Uji *Outlier*

No.	Variabel	*p-value K-S*	*Outlier (Extremes)*	
			Jumlah	**Keterangan**
1	Kepuasan Kerja	0.000	4	No. 14, 27, 28, 53
2	Supervisi	0.003	5	No. 7, 14, 26, 27, 28
3	Kompleksitas Tugas	0.000	3	No. 14, 26, 27
4	Moderator	0.061	3	No. 14, 26, 27, 28, 53

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Hasil uji normalitas ulang terlihat pada tabel 4.10 dengan membuang 6 buah data. Dari keempat variabel tersebut, terdapat 2 variabel yang memiliki nilai *p-value K-S* dibawah 0.05.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Setelah Data Ke 7, 14, 26, 27, 28, 53

No.	Variabel	*p-value K-S*
1	Kepuasan Kerja	0.001
2	Supervisi	0.178
3	Kompleksitas Tugas	0.000
4	Moderator	0.200

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Untuk itu, peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat yang sama, yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai *asysmtotic significant* uji K-S memiliki nilai lebih besar dari 0.05.

Pada uji K-S ini hasilnya menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki nilai *Asymp. Sig.* (*2-tailed*) yang lebih besar dari 0.05, yaitu masing-masing sebesar 0.583 untuk variabel supervisi, 0.056 untuk variabel kompleksitas tugas, 0.118 untuk variabel kepuasan kerja, dan 0.783 untuk variabel moderator. Hal tersebut menunjukkan bahwa data keempat variabel tersebut mengikuti fungsi distribusi normal (tabel 4.11).

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas (*One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*)

No.	Variabel	*p-value K-S*
1	Kepuasan Kerja	0.118
2	Supervisi	0.583
3	Kompleksitas Tugas	0.056
4	Moderator	0.783

Sumber: Data diolah oleh peneliti

b. Uji Multikolinieritas

Pada uji ini, peneliti menggunakan *Pearson Correlation Matrix* untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas. Jika nilai *Pearson Correlation* kurang dari 0.05, maka terdapat gejala multikolinieritas, dan begitu pula sebaliknya. Hasil uji *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa nilai yang didapatkan lebih besar daripada 0.05. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel 4.12 mengenai hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan uji *Pearson Correlation*.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas (*Pearson Correlation Matrix*)

	Kepuasan Kerja	Supervisi	Kompleksitas Tugas	Moderator
Kepuasan Kerja	1.000	0.441	0.337	0.497
Supervisi	0.441	1.000	0.266	0.794
Kompleksitas Tugas	0.337	0.266	1.000	0.795
Moderator	0.497	0.795	0.794	1.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah ada problem heteroskedastisitas pada residual. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat hasil *scatterplot*. Hasil *scatterplot* terlihat pada gambar 4.13, dimana data tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya problem heteroskedastisitas pada residual.

Selain itu untuk memastikan apakah terdapat masalah heteroskedastisitas, dapat digunakan uji glejser. Hasil uji glejser dapat dilihat pada tabel 4.14.

Hasilnya menunjukkan bahwa nilai *significant* (*sig.*) ketiga variabel yang terlihat pada tabel *coefficient* memiliki nilai yang lebih besar dari pada 0.05. Nilai *sig.* variabel supervisi sebesar 0.920, variabel kompleksitas tugas sebesar 0.924, dan variabel moderator sebesar 0.872, yang berarti bahwa *variance residual* homoskedastisitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

No.	Variabel	*Sig.*
1	Supervisi	0.920
2	Kompleksitas Tugas	0.924
3	Moderator	0.872

Sumber: Data diolah oleh peneliti

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi serial antara *disturbance errors* (kesalahan-kesalahan penggangu). Peneliti menggunakan uji *Durbin Watson* untuk mendeteksi autokorelasi. Nilai d_U sebesar 1.6724 dan d_L sebesar 1.413, yang didapat dari tabel *Durbin Watson* dengan n = 49 dan k = 3, dimana k menunjukkan banyaknya variabel prediktor. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai statistik pada *Durbin Watson* sebesar 1.935. Ini berarti bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat problem autokorelasi karena telah memenuhi kriteria ada tidaknya autokorelasi, yaitu $d_U < DW < 2$ (1.6724 < 1.935 < 2).

3. Uji Regresi

Setelah uji klasik terpenuhi, maka langkah selanjutnya, yaitu melakukan analisis regresi dan menguji hipotesis. Adapun model persamaan regresi linier berganda yang didapat dengan menggunakan alat bantu PASW 18, yaitu:

$$Y = 42.669 – 0.539\ x_1 – 2.187\ x_2 + 0.037\ |x_1 * x_2| + e$$

Secara stasistik persamaan regresi di atas dapat dinyatakan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 42.669, artinya jika supervisi (x_1), kompleksitas tugas (x_2), interaksi x_1-x_2 bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja auditor junior (Y) akan sebesar 42.669.
b. Koefisien regresi variabel supervisi (x_1) menunjukkan nilai negatif, yaitu sebesar -0,539. Hal ini menunjukkan bahwa variabel supervisi (x_1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor junior (Y), artinya semakin tinggi tindakan supervisi (x_1) akan menyebabkan semakin rendah kepuasan kerja auditor junior (Y).
c. Koefisien regresi variabel kompleksitas tugas (x_2) menunjukkan nilai negatif, yaitu sebesar -2.187. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas (x_2) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor junior (Y), yang artinya semakin rendah tingkat kompleksitas tugas (x_2) akan menyebabkan semakin tinggi kepuasan kerja auditor junior (Y).
d. Koefisien variabel interaksi supervisi dengan kompleksitas tugas ($|x_1*x_2|$) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0.037. Hal ini menunjukkan bahwa variabel interaksi supervisi dengan kompleksitas tugas ($|x_1*x_2|$) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor junior (Y). Artinya, jika interaksi antara supervisi dengan kompleksitas tugas mengalami satu satuan kenaikan maka semakin tinggi tingkat supervisi dengan kompleksitas tugas ($|x_1*x_2|$) akan menyebabkan semakin tinggi pula kepuasan kerja auditor junior (Y).

Sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana, peneliti akan melihat terlebih dahulu statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui ukuran pemusatan data (*mean*), ukuran penyebaran data (standar deviasi, minimum, maksimum, dan *range*), dan distribusi data (*skewness* dan *kurtosis*).

Tabel 4.16
Statistik Deskriptif

No.	Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
1	Supervisi	49	50	78	64.347	6.310	-0.176	0.234
2	Kompleksitas Tugas	49	14	21	17.816	1.667	-0.034	0.200
3	Kepuasan Kerja	49	7	15	11.041	1.755	-0.017	0.570
4	Moderator	49	800	1575	1149.163	176.921	0.327	-0.246

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai skewness dan kurtosis dalam statistik deskriptif memiliki nilai yang terletak pada range -2 hingga 2, maka variabel data tersebut akan mengikuti distribusi normal.

Untuk menguji hipotesis 1 (H_1), peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi dilakukan dengan melihat *p-value* dalam tabel Model *Summary*, ANOVA, dan *Coefficient*. Model persamaan regresi dapat dilihat dari koefisien (*Unstandardized Coefficient B*), yaitu:

Y = 3.152 + 0.123 x, atau

Y = 3.152 + 0.123 Supervisi

Dari persamaan regresi diatas dapat dikatakan bahwa:

a. Nilai konstanta sebesar 3.152, artinya jika supervisi (x) bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja auditor junior (Y) akan sebesar 3.152.
b. Koefisien regresi variabel supervisi (x) menunjukkan nilai positif, yaitu sebesar 0.123. Hal ini menunjukkan bahwa variabel supervisi (x) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor junior (Y), artinya semakin tinggi tindakan supervisi (x) akan menyebabkan semakin tinggi kepuasan kerja auditor junior (Y).

Dari tabel Coefficient terlihat bahwa nilai *p-value t statistics* sebesar 0.002, yang memiliki nilai yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa supervisi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja auditor junior, maka hipotesis 1 diterima.

Untuk memvalidasi model regresi ini, perlu melihat hasil tabel ANOVA dimana hasil uji statistik F menunjukkan nilai p-value sebesar 0.002 (< 0.05) dan nilai koefisien determinasi atau *R square* pada tabel Model *Summary* sebesar 0.194 (19.40% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel supervisi, sedangkan 80.60% dipengaruhi oleh variabel lainnya). Pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja berpengaruh lemah.

Sedangkan untuk menguji hipotesis 2 (H_2), model regresi yang digunakan, yaitu regresi linier berganda dan *moderating regression analysis* (MRA). Pengujian dengan menggunakan MRA bertujuan untuk mengetahui apakah kompleksitas tugas merupakan variabel moderating atau tidak atas hubungan supervisi dengan kepuasan kerja auditor junior. Untuk itu peneliti akan membandingkan hasil perhitungan regresi jika kompleksitas tugas berperan

sebagai variabel independen dan kompleksitas tugas berperan sebagai variabel moderating. Hasil perhitungan dengan PASW 18 membentuk model persamaan regresi sebagai berikut.

Pada persamaan pertama, kompleksitas tugas diposisikan sebagai variabel independen. Berikut persamaan regresinya.

$$Y = -0.167 + 0.105\ x_1 + 0.250\ x_2 + e$$

Dimana,

Y = Kepuasan kerja

x_1 = Supervisi

x_2 = Kompleksitas tugas

e = *error*/residual

Nilai *p-value t statistics* pada tabel *coefficient* untuk variabel supervisi sebesar 0.007, yang berarti supervisi berparuh signifikan dalam persamaan ini. Sedangkan *p-value t statistics* variabel kompleksitas tugas sebesar 0.081, yang berarti bahwa variabel kompleksitas tugas dapat dikatakan sebagai variabel independen pada alfa 10%.

Pada persamaan ini, nilai *p-value F test* sebesar 0.001 (< 0.05), maka secara keseluruhan variabel independen (variabel supervisi dan kompleksitas tugas) mempunyai hubungan linier dengan variabel dependen (kepuasan kerja). Secara bersama-sama supervisi dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai *adjusted R square*-nya sebesar 0.214, yang berarti 21.4%

variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel supervisi dan kompleksitas tugas, sedangkan 78.6% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya).

Pada persamaan kedua, kompleksitas tugas diposisikan sebagai variabel moderating. Berikut persamaan regresinya.

$$Y = 42.669 – 0.539\ x_1 – 2.187\ x_2 + 0.037\ |x_1*x_2| + e$$

Dimana,

Y = Kepuasan kerja

x_1 = Supervisi

x_2 = Kompleksitas tugas

$|x_1*x_2|$ = Moderator

e = *error*/residual

Secara parsial, berdasarkan tabel *coefficient* nilai *p-value t statistics* untuk variabel independen masing-masing sebesar 0.249 untuk variabel supervisi, 0.217 untuk variabel kompleksitas tugas, dan 0.168 untuk variabel moderator. Hasil ketiganya menunjukkan bahwa hipotesis nol diterima, dimana nilai t test-nya lebih besar dari pada 0.05. Ini berarti bahwa variabel supervisi, kompleksitas tugas, dan moderator tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior.

Sedangkan nilai *p-value F test* sebesar 0.002 (< 0.05), yang berarti secara keseluruhan variabel independen (supervisi dan kompleksitas tugas) dan variabel moderating berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Nilai *adjusted R square*-nya sebesar 0.230, yang berarti 23% variabel kepuasan kerja

mampu dijelaskan oleh variabel supervisi dan kompleksitas tugas, sedangkan 77% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya).

Dari uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tindakan supervisi yang diberikan pada auditor junior selama bekerja, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Hal ini terjadi karena dalam bekerja, tindakan supervisi perlu dilakukan karena supervisi bukan hanya memeriksa hasil pekerjaan yang dilakukan bawahan, tetapi juga memberikan motivasi, dorongan, contoh, penjelasan terhadap pekerjaan.

Para auditor junior merasa tingginya tindakan supervisi yang diberikan, maka akan membuat diri mereka lebih mengetahui arti dari pekerjaan yang mereka lakukan. Bukan hanya sekedar melakukan suatu pekerjaan tanpa tahu tujuannya. Hal tersebut mengakibatkan tumbuhnya rasa kepedulian pada diri auditor junior terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga kepuasan kerja akan muncul. Hal tersebut dikuatkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Huda (2000) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tindakan supervisi yang dilakukan, maka akan meningkatkan pula tingkat kepuasan kerja auditor.

Pada hipotesis kedua, peneliti menguji hubungan supervisi terhadap kepuasan kerja dengan variabel kompleksitas tugas sebagai variabel moderating. Hasilnya menunjukkan bahwa kompleksitas tugas secara parsial bukan merupakan variabel moderating. Hal ini mungkin saja terjadi karena tindakan supervisi yang diberikan tidak selalu berkaitan dengan tugas yang kompleks. Memang tindakan supervisi akan diberikan porsi lebih ketika tugas yang diberikan rumit dan

kompleks. Namun tindakan supervisi yang diterima tidak hanya berkaitan dengan tugas-tugas.

Namun ketika variabel kompleksitas tugas diuji sebagai variabel independen, hasilnya menunjukkan bahwa kompleksitas tugas akan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pada tingkat signifikan 10%. Dapat disimpulkan bahwa kompleksitas tugas mungkin saja merupakan variabel independen. Penelitian serupa harus dilakukan untuk melihat posisi kompleksitas tugas itu sendiri, apakah sebagai variabel independen atau variabel moderating dalam kaitannya dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner pada lampiran 7 pada halaman 83 terlihat bahwa terdapat pertanyaan-pertanyaan yang direspon secara positif dan negatif. Pertanyaan yang direspon secara positif berarti bahwa sebagian besar dari responden (auditor junior) telah merasa bahwa pernyataan tersebut sudah dilakukan oleh supervisor/auditor senior atau sudah terpenuhi. Sedangkan pertanyaan yang direspon negatif berarti bahwa sebagian besar responden (auditor junior) merasa bahwa pada pernyataan tersebut belum terpenuhi oleh supervisor/auditor senior.

Untuk melihat respon tersebut dapat dilihat pada jawaban responden berdasarkan jumlah nilai jawaban untuk masing-masing pernyataan. Jumlah yang paling tinggi pada pernyataan dianggap sudah terpenuhi. Sedangkan jumlah yang paling rendah pada pernyataan dianggap bagian tersebut belum terpenuhi bagi auditor junior. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 49 orang sesuai dengan jumlah responden yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Pertanyaan

yang diajukan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala 1-4 (skala likert).

Untuk variabel supervisi, respon jawaban dari responden yang paling tinggi adalah pernyataan ke 4, yaitu supervisor saya selalu menghargai kinerja yang baik, dengan total nilai sebesar 154. Artinya, sebagian besar auditor junior yang menjadi responden merasa bahwa supervisornya menghargai kinerja mereka yang baik. Sedangkan, respon jawaban dari responden yang paling rendah adalah pernyataan ke 14, yaitu supervisor saya senantiasa mengawasi pekerjaan saya sampai selesai, dengan total nilai sebesar 139.

Untuk variabel kompleksitas tugas, respon jawaban dari responden yang paling tinggi adalah pernyataan ke 4 dalam variabel kompleksitas tugas/ pertanyaan ke 26 secara keseluruhan, yaitu tingkat kesabaran yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas saya, dengan total nilai sebesar 157. Ini terjadi terkait dengan tugas yang mereka lakukan. Auditor junior dituntut untuk selalu berkomunikasi dengan pihak luar (klien) terkait kebutuhan dalam audit. Kendala yang biasanya dialami auditor junior, yaitu terkait dengan data-data yang seringkali sulit didapatkan. Hal tersebut mengakibatkan usaha yang dilakukan auditor junior harus lebih keras.

Sedangkan, respon jawaban dari responden yang paling rendah adalah pernyataan ke 3 dalam variabel kompleksitas tugas/ pertanyaan ke 25 secara keseluruhan, yaitu tingkat pemahaman struktur tugas yang saya lakukan (struktur tugas adalah bentuk bagian-bagian tugas yang saling berhubungan), dengan total nilai 139. Auditor junior merasa pemahaman terhadap struktur tugas cenderung

rendah. Hal tersebut bergantung pada keterlibatan mereka dalam penugasan. Semakin besar keterlibatan dalam penugasan, maka pemahaman akan struktur tugas akan semakin tinggi.

Untuk variabel kepuasan kerja, respon jawaban dari responden yang paling tinggi adalah pernyataan ke 2 dan 4 dalam variabel kepuasan kerja/ pertanyaan ke 30 dan 32 secara keseluruhan, yaitu “saya puas dengan kondisi pekerjaan saya yang nyaman dan menyenangkan” dan “saya memiliki kesamaan nilai dan sikap dengan rekan kerja dan merasa puas dengan hal ini”, dengan total nilai sebesar 143. Sebagian besar auditor junior merasa bahwa kondisi pekerjaan mereka saat ini nyaman dan menyenangkan. Mereka juga memiliki kesamaan nilai dan sikap dengan rekan kerja, sehingga konflik-konflik antar rekan kerja dapat dikatakan jarang terjadi. Kondisi pekerjaan dan kelompok kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan nyaman, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

Sedangkan, respon jawaban dari responden yang paling rendah adalah pernyataan ke 1 dalam variabel kepuasan kerja/ pertanyaan ke 29 secara keseluruhan, yaitu “selama bekerja sebagai auditor, saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan saya”, dengan total nilai 114. Auditor junior merasa bahwa gaji yang diterima selama bekerja tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mungkin saja terjadi karena harapan yang tinggi, karena profesi auditor merupakan hal yang prestige dan memiliki tanggung jawab yang besar, sehingga biasanya berbanding lurus dengan kompensasi yang diterima. Sudah selayaknya KAP memberikan kompensasi yang sesuai dengan kewajiban yang telah mereka lakukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa:

1. Supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor junior. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu, terutama yang dilakukan oleh Huda (2000), yaitu keseluruhan aktivitas supervisi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja akuntan junior. Tindakan supervisi berpengaruh lemah terhadap kepuasan kerja yang dirasakan auditor junior, karena faktor yang membentuk kepuasan kerja bukan hanya supervisi. Banyak faktor lain yang menentukan tingkat kepuasan kerja, seperti gaji, kondisi pekerjaan, kelompok kerja, pekerjaan, dan promosi.
2. Hubungan supervisi dan kepuasan kerja auditor junior tidak dikuatkan oleh variabel kompleksitas tugas sebagai variabel moderating. Hal ini mungkin terjadi karena tindakan supervisi yang membentuk kepuasan kerja auditor junior bukan hanya diberikan ketika auditor junior mendapatkan tugas yang kompleks. Tindakan supervisi yang diberikan auditor junior memiliki aspek lain, seperti kepemimpinan yang diberikan oleh auditor senior, mentoring baik mengenai pekerjaan atau pun hal yang berkaitan dengan personal auditor junior, dan kondisi pekerjaan yang dihadapi. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian Sales dan Levanoni (1984), dimana mereka menyatakan bahwa

karyawan merasa lebih puas pada atasan mereka pada semua kasus terkait kecuali di bawah supervisi umum (yang biasa dilakukan) pada tugas yang kompleks. Hal tersebut terjadi karena karyawan memerlukan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas yang kompleks sehingga tindakan supervisi atau pengawasan yang diberikan oleh atasan setidaknya akan membantu mereka dalam mengatasi tekanan pekerjaan.

5.2. Saran

1. Bagi KAP

Berdasarkan respon auditor junior, peneliti dapat menyaran kepada pihak KAP, yaitu:

a. Supervisor hendaknya senantiasa mengawasi pekerjaan yang dilakukan auditor junior sampai selesai dalam setiap penugasan.
b. Supervisor hendaknya memberikan pemahaman terhadap struktur tugas ketika suatu tugas memiliki bagian-bagian yang saling berhubungan, sehingga auditor junior tahu tugas mana yang terlebih dahulu yang harus dilakukan.
c. Pihak KAP memberikan kompensasi yang sesuai dengan kewajiban yang telah dilakukan auditor junior, karena sebagian besar merasa bahwa gaji yang diperoleh sebagai tidak sesuai dengan ekspektasi (sebelum menjadi auditor).

2. Bagi Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)

IAI, sebagai organisasi profesi akuntan yang memiliki tujuan salah satunya mempertinggi mutu pekerjaan akuntan, sebaiknya melakukan sosialisasi mengenai adanya pemahaman *audit program* bagi auditor junior kepada pimpinan KAP terkait titik tolak pelaksanaan supervisi yang jelas, karena dengan pemahaman *audit program* yang dimiliki auditor junior akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan auditor junior.

3. Bagi Akademis

Untuk penelitian mendatang diharapkan agar sampel yang digunakan mewakili KAP besar maupun KAP kecil. Dengan itu maka kita dapat melihat apakah terdapat perbedaan antara tingkat kepuasan kerja dan faktor pembentuknya di KAP besar dan KAP kecil. Penelitian di Jakarta cukup representatif, karena sebagian besar KAP berada di Jakarta dan perusahaan-perusahaan baik besar maupun kecil, baik di luar kota atau dalam kota, biasanya menggunakan jasa audit untuk kepentingan pelaporan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

Diah. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal : Motivasi sebagai Variabel Moderating (Penelitian pada Kantor Yayasan Pendidikan Internal Audit Jakarta).*

Elder, Randal J., Mark S. Beasley, Alvin A. Arens, Amir Abadi Jusuf. 2009. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach: An Indonesian Adaption*. Singapore: Pearson Education South Asia PTE LTD.

Engko, Cecilia, Gudono. 2007. *Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor*. JAAI, Vol. 11, No. 2, hlm. 105-124.

George, Jennifer M., Gareth R. Jones. 2000. *Essentials of Managing Organizational Behavior*. United States of America: Prentice-Hall, Inc.

Hadi, Syamsul. 2007. *Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula*. JAAI, Vol. 11 No. 2, hlm. 187-198.

Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Huda, Miftahul. 2000. *Hubungan antara Tindakan Supervisi dengan Kepuasan Kerja: Sebuah Analisis Perbedaan antara KAP Besar dan KAP Kecil*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol. 2, No. 1, hlm. 33-44.

Ikatan Akuntan Indonesia. 2005. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Ikhsan, Arfan. 2008. *Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mullins, Laurie J. 2005. *Management and Organisational Behaviour, seventh edition*. England: Pearson Education Limited.

Murtanto, Melva Djasmin. 2005. *Analisa Hubungan Tindakan Supervisi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Individual Akuntan Yunior di Kantor Akuntan Publik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Binis dan Akuntansi, Vol. 7, No. 1, hlm. 84-109.

Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. 2003. *Human Resource Management*: *Gaining A Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill.

Nur Afri Yuyetta, Etna. 2001. Tesis: *Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Tingkat Upah serta Promosi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Akuntan Publik Yunior di Indonesia*. Program Pasca Sarjana Universitas Gajah Mada.

Nurahma, Myrna, Nur Indriantoro. 2000. *Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan Pemula di Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 3, No. 1, hlm. 102-117.

Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi/Stephen P. Robbins; alih bahasa, Hadyana Pujaatmaka; penyunting, Triyana Iskandarsyah*. Jakarta: Prenhallindo.

Sales, Carol A., Eliahu Levanoni. 1984. *Satisfaction and stress as a function of job orientation, style of supervision and the nature of task*. Engineering Management International, Volume 2, Issue 3.

Setiawan, Ivan A., Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan*: *Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Suwarto, FX. 1999. *Perilaku Keorganisasian*: *Buku Panduan Mahasiswa*. Yogyakarta: Penerbitan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

The Accounting Education Change Commission (AECC). 1993. *Issues Statement No.4: Improving the Early Employment Experience of Accountants*.

Yamin, Sofyan, Heri Kurniawan. 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Sofware SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.

Jakarta, Mei 2010

Saudara/i yang terhormat,

Saya yang mengirim kuesioner ini:

Nama : Risma Aulia
Pekerjaan : Mahasiswa S1 Akuntansi
Universitas Negeri Jakarta
Alamat : Jl. Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp. 021-4721227,

mengharapkan kesediaan Saudara/i untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini yang disusun dalam rangka pelaksanaan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi program Sarjana (S1) Universitas Negeri Jakarta. Adapun judul penelitian yang saya lakukan, yaitu *Pengaruh Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior Di Kantor Akuntan Publik*: *Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Moderating*.

Kerahasian identitas Saudara/i terjamin dalam penelitian ini. Atas kesediaan Saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Risma Aulia
Peneliti

Kuesioner Penelitian

SEBELUM UJI KUALITAS DATA

Diisi oleh: Auditor Junior/Asisten Audit

I. Data Demografis Responden

Isilah pertanyaan berikut pada tempat yang telah disediakan. Berilah tanda silang (X) untuk pertanyaan dengan jawaban pilihan.

1 Nama : ……..

2 Jenis Kelamin : 1) Laki-laki 2) Perempuan

3 Lama Bekerja : 1) < 1 tahun 2) 1-2 tahun

4 Pernah bekerja di KAP lain : 1) Ya 2) Tidak

5 Pendidikan Terakhir : 1) D3 2) S1 3) S2

6 Jumlah Staf di KAP : 1) < 20 orang 2) 20-50 orang 3) 51-100 orang 4) > 100 orang

II. Supervisi

Berikut adalah penyataan seputar superv isi. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang menurut Saudara/i paling menunjukkan kondisi supervisi selama melakukan audit. Angka 1 sampai dengan 4 menunjukkan tingkat persetujuan Saudara/i terhadap pernyataan yang ada.

Angka 1 berarti Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2 berarti Tidak Setuju (TS)
Angka 3 berarti Setuju (S)
Angka 4 berarti Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Supervisi saya sering memberikan *feedback* atas kinerja saya secara jujur, terbuka, dan interaktif.	1	2	3	4
2	Supervisor saya memperhatikan keluhan-keluhan saya tentang pekerjaan.	1	2	3	4
3	Ketika saya menyampaikan ketidakpuasan, Supervisor saya menanyakan keadaan dan penyebabnya.	1	2	3	4
4	Supervisor saya selalu menghargai kinerja yang baik.	1	2	3	4
5	Supervisor saya memperlakukan saya sebagai individu yang mempunyai karir jangka panjang di instansi ini (tidak bekerja dalam jangka pendek).	1	2	3	4
6	Supervisor saya membantu saya mengenali peluang kerja masa yang akan datang.	1	2	3	4
7	Supervisor saya menaruh perhatian terhadap minat dan rencana saya.	1	2	3	4
8	Supervisor saya bisa menjadi panutan bagaimana seorang profesional seharusnya.	1	2	3	4
9	Supervisor saya mampu menunjukkan rasa bangga akan profesi akuntan dan peran penting profesi ini kepada klien dan masyarakat.	1	2	3	4
10	Supervisor saya menjelaskan suatu penugasan dengan seksama.	1	2	3	4
11	Supervisor saya mengalokasi waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit.	1	2	3	4
12	Supervisor saya bersikap terbuka terhadap segala hambatan (termasuk hambatan anggaran).	1	2	3	4

13	Supervisor saya menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan secara keseluruhan.	1	2	3	4
14	Supervisor saya senantiasa mengawasi pekerjaan saya sampai selesai.	1	2	3	4
15	Supervisor saya cukup adil dalam mendistribusikan kesempatan dan beban pekerjaan kepada semua bawahannya.	1	2	3	4
16	Supervisor saya berusaha meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan.	1	2	3	4
17	Supervisor saya menyerahkan tanggung jawab kepada saya segera setelah saya mampu menanganinya.	1	2	3	4
18	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi lisan.	1	2	3	4
19	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi tertulis.	1	2	3	4
20	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berpikir kritis.	1	2	3	4
21	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk menggunakan teknik analitis.	1	2	3	4
22	Supervisor saya membantu saya mengembangkan kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, dan keahlian analitis saya.	1	2	3	4

III. Kompleksitas Tugas

Berikut adalah penyataan seputar kompleksitas tugas. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang menurut Saudara/i paling menunjukkan penugasan selama melakukan audit. Angka 1 sampai dengan 4 menunjukkan tingkat persetujuan Saudara/i terhadap pernyataan yang ada.

Angka 1 berarti Sangat Rendah (SR)
Angka 2 berarti Rendah (R)
Angka 3 berarti Tinggi (T)
Angka 4 berarti Sangat Tinggi (ST)

No.	Pernyataan	SR	R	T	ST
1	Tingkat keterkaitan tugas-tugas audit yang saya lakukan pada satu perusahaan.	1	2	3	4
2	Tingkat ketergantungan penyelesaian antar tugas yang saya lakukan.	1	2	3	4
3	Tingkat pemahaman struktur tugas yang saya lakukan (struktur tugas adalah bentuk dari bagian-bagian tugas yang saling berhubungan).	1	2	3	4
4	Tingkat kesabaran yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas saya.	1	2	3	4
5	Tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas saya.	1	2	3	4
6	Tingkat ketergantungan tugas saya terhadap tugas auditor yunior yang lain.	1	2	3	4

IV. Kepuasan Kerja

Berikut adalah penyataan seputar kepuasan kerja. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang menurut Saudara/i paling menunjukkan tingkat kepuasan kerja selama melakukan audit. Angka 1 sampai dengan 4 menunjukkan tingkat persetujuan Saudara/i terhadap pernyataan yang ada.

Angka 1 berarti Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2 berarti Tidak Setuju (TS)
Angka 3 berarti Setuju (S)
Angka 4 berarti Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Selama bekerja sebagai Auditor, saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan saya.	1	2	3	4
2	Saya puas dengan kondisi pekerjaan saya yang nyaman dan menyenangkan.	1	2	3	4
3	Supervisor saya sangat memahami kepentingan saya dan saya memiliki hubungan personal yang baik dengannya.	1	2	3	4
4	Saya memiliki kesamaan nilai dan sikap dengan rekan kerja dan merasa puas dengan hal ini.	1	2	3	4
5	Saya puas pernah mendapatkan promosi jabatan karena meningkatkan pendapatan dan status sosial saya.	1	2	3	4
6	Saya puas dengan pekerjaan saya yang memberikan tugas-tugas yang menarik.	1	2	3	4

Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Supervisi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	62.36	71.380	.652	.945
Q2	62.53	70.713	.727	.944
Q3	62.44	71.511	.749	.944
Q4	62.28	72.663	.647	.945
Q5	62.33	73.657	.492	.947
Q6	62.44	70.654	.634	.945
Q7	62.75	68.307	.721	.944
Q8	62.36	68.580	.716	.944
Q9	62.39	70.302	.732	.944
Q10	62.44	69.740	.630	.946
Q11	62.64	69.094	.695	.944
Q12	62.53	69.742	.656	.945
Q13	62.44	68.825	.759	.943
Q14	62.53	71.685	.518	.947
Q15	62.64	69.837	.726	.944
Q16	62.89	70.387	.638	.945
Q17	62.42	73.907	.481	.947
Q18	62.39	72.987	.662	.945
Q19	62.47	72.542	.665	.945
Q20	62.36	72.466	.687	.945
Q21	62.36	73.266	.697	.945
Q22	62.33	71.143	.724	.944

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	22

Kompleksitas Tugas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q23	15.19	4.504	.527	.672
Q24	15.28	4.663	.386	.705
Q25	15.25	4.479	.610	.657
Q26	15.17	4.200	.510	.669
Q27	15.14	4.294	.584	.654
Q28	15.78	3.778	.340	.766

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	6

Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q29	14.17	5.229	.443	.677
Q30	13.78	4.578	.545	.642
Q31	13.44	5.225	.566	.645
Q32	13.50	4.829	.666	.610
Q33	13.89	5.816	.205	.754
Q34	13.58	5.907	.334	.706

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	6

Kuesioner Penelitian

Diisi oleh: Auditor Junior/Asisten Audit

SETELAH UJI KUALITAS DATA

I. Data Demografis Responden

Isilah pertanyaan berikut pada tempat yang telah disediakan. Berilah tanda silang (X) untuk pertanyaan dengan jawaban pilihan.

1 Nama : ……..

2 Jenis Kelamin : 1) Laki-laki 2) Perempuan

3 Lama Bekerja : 1) < 1 tahun 2) 1-2 tahun

4 Pernah bekerja di KAP lain : 1) Ya 2) Tidak

5 Pendidikan Terakhir : 1) D3 2) S1 3) S2

6 Jumlah Staf di KAP : 1) < 20 orang 2) 20-50 orang 3) 51-100 orang 4) > 100 orang

II. Supervisi

Berikut adalah penyataan seputar superv isi. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang menurut Saudara/i paling menunjukkan kondisi supervisi selama melakukan audit. Angka 1 sampai dengan 4 menunjukkan tingkat persetujuan Saudara/i terhadap pernyataan yang ada.

Angka 1 berarti Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2 berarti Tidak Setuju (TS)
Angka 3 berarti Setuju (S)
Angka 4 berarti Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Supervisi saya sering memberikan *feedback* atas kinerja saya secara jujur, terbuka, dan interaktif.	1	2	3	4
2	Supervisor saya memperhatikan keluhan-keluhan saya tentang pekerjaan.	1	2	3	4
3	Ketika saya menyampaikan ketidakpuasan, Supervisor saya menanyakan keadaan dan penyebabnya.	1	2	3	4
4	Supervisor saya selalu menghargai kinerja yang baik.	1	2	3	4
5	Supervisor saya memperlakukan saya sebagai individu yang mempunyai karir jangka panjang di instansi ini (tidak bekerja dalam jangka pendek).	1	2	3	4
6	Supervisor saya membantu saya mengenali peluang kerja masa yang akan datang.	1	2	3	4
7	Supervisor saya menaruh perhatian terhadap minat dan rencana saya.	1	2	3	4
8	Supervisor saya bisa menjadi panutan bagaimana seorang profesional seharusnya.	1	2	3	4
9	Supervisor saya mampu menunjukkan rasa bangga akan profesi akuntan dan peran penting profesi ini kepada klien dan masyarakat.	1	2	3	4
10	Supervisor saya menjelaskan suatu penugasan dengan seksama.	1	2	3	4
11	Supervisor saya mengalokasi waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit.	1	2	3	4
12	Supervisor saya bersikap terbuka terhadap segala hambatan (termasuk hambatan anggaran).	1	2	3	4

13	Supervisor saya menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan secara keseluruhan.	1	2	3	4
14	Supervisor saya senantiasa mengawasi pekerjaan saya sampai selesai.	1	2	3	4
15	Supervisor saya cukup adil dalam mendistribusikan kesempatan dan beban pekerjaan kepada semua bawahannya.	1	2	3	4
16	Supervisor saya berusaha meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan.	1	2	3	4
17	Supervisor saya menyerahkan tanggung jawab kepada saya segera setelah saya mampu menanganinya.	1	2	3	4
18	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi lisan.	1	2	3	4
19	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi tertulis.	1	2	3	4
20	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berpikir kritis.	1	2	3	4
21	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk menggunakan teknik analitis.	1	2	3	4
22	Supervisor saya membantu saya mengembangkan kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, dan keahlian analitis saya.	1	2	3	4

III. Kompleksitas Tugas

Berikut adalah penyataan seputar kompleksitas tugas. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang menurut Saudara/i paling menunjukkan penugasan selama melakukan audit. Angka 1 sampai dengan 4 menunjukkan tingkat persetujuan Saudara/i terhadap pernyataan yang ada.

Angka 1 berarti Sangat Rendah (SR)
Angka 2 berarti Rendah (R)
Angka 3 berarti Tinggi (T)
Angka 4 berarti Sangat Tinggi (ST)

No.	Pernyataan	SR	R	T	ST
1	Tingkat keterkaitan tugas-tugas audit yang saya lakukan pada satu perusahaan.	1	2	3	4
2	Tingkat ketergantungan penyelesaian antar tugas yang saya lakukan.	1	2	3	4
3	Tingkat pemahaman struktur tugas yang saya lakukan (struktur tugas adalah bentuk dari bagian-bagian tugas yang saling berhubungan).	1	2	3	4
4	Tingkat kesabaran yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas saya.	1	2	3	4
5	Tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas saya.	1	2	3	4
6	Tingkat ketergantungan tugas saya terhadap tugas auditor yunior yang lain.	1	2	3	4

IV. Kepuasan Kerja

Berikut adalah penyataan seputar kepuasan kerja. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang menurut Saudara/i paling menunjukkan tingkat kepuasan kerja selama melakukan audit. Angka 1 sampai dengan 4 menunjukkan tingkat persetujuan Saudara/i terhadap pernyataan yang ada.

Angka 1 berarti Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2 berarti Tidak Setuju (TS)
Angka 3 berarti Setuju (S)
Angka 4 berarti Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Selama bekerja sebagai Auditor, saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan saya.	1	2	3	4
2	Saya puas dengan kondisi pekerjaan saya yang nyaman dan menyenangkan.	1	2	3	4
3	Supervisor saya sangat memahami kepentingan saya dan saya memiliki hubungan personal yang baik dengannya.	1	2	3	4
4	Saya memiliki kesamaan nilai dan sikap dengan rekan kerja dan merasa puas dengan hal ini.	1	2	3	4

Responden,

Tanda Tangan: …….

RESPON PENGIRIMAN KUESIONER

No.	Nama KAP	Jumlah yang Dikirim	Jumlah yang Diterima	Jumlah yang dapat digunakan	Jumlah yang tidak dapat digunakan
1	KAP Osman Bing Satrio (Deloitte)	15	11	11	0
2	KAP Ahmadi Hadibroto (KPMG)	10	0	0	0
3	KAP Tanubrata Sutanto & Rekan (BDO)	10	10	10	0
4	KAP Drs.Mulyamin Sensi Suryanto (Moores Stephen)	10	10	9	1
5	KAP Sugijadi, Kurdi & Riyono (IEC)	5	5	5	0
6	KAP Jojo Sunarjo, Ruchiat & Arifin	5	4	4	0
7	KAP Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan	5	3	3	0
8	KAP Budiman, Wawan, Pamudji & Rekan	5	3	3	0
9	KAP Drs. Imam Syafei & Rekan	5	5	2	3
10	KAP Drs. Joseph Susilo	5	5	5	0
11	KAP Drs. Irwanto	5	3	3	0
Jumlah		**80**	**59**	**55**	**4**

Gambaran Demografis Responden

Statistics

		JENIS KELAMIN	LAMA BEKERJA	PERNAH BEKERJA DI KAP LAIN	PEND. TERAKHIR	JUMLAH STAF DI KAP
N	Valid	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	30.9	30.9	30.9
	Perempuan	38	69.1	69.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	13	23.6	23.6	23.6
	1-2 tahun	42	76.4	76.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

PERNAH BEKERJA DI KAP LAIN

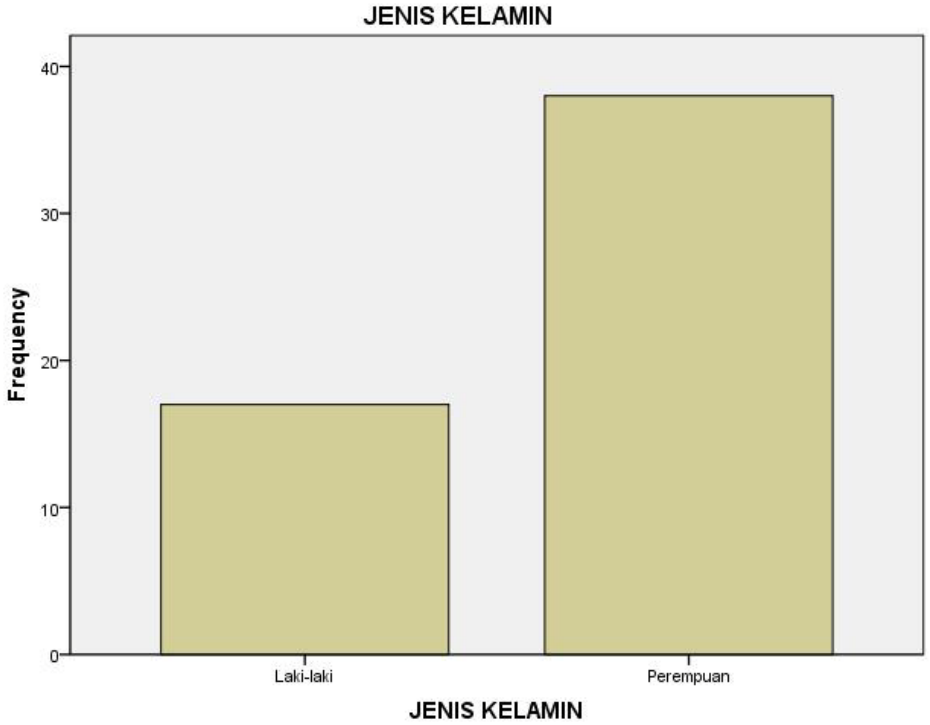
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	17	30.9	30.9	30.9
	Tidak	38	69.1	69.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

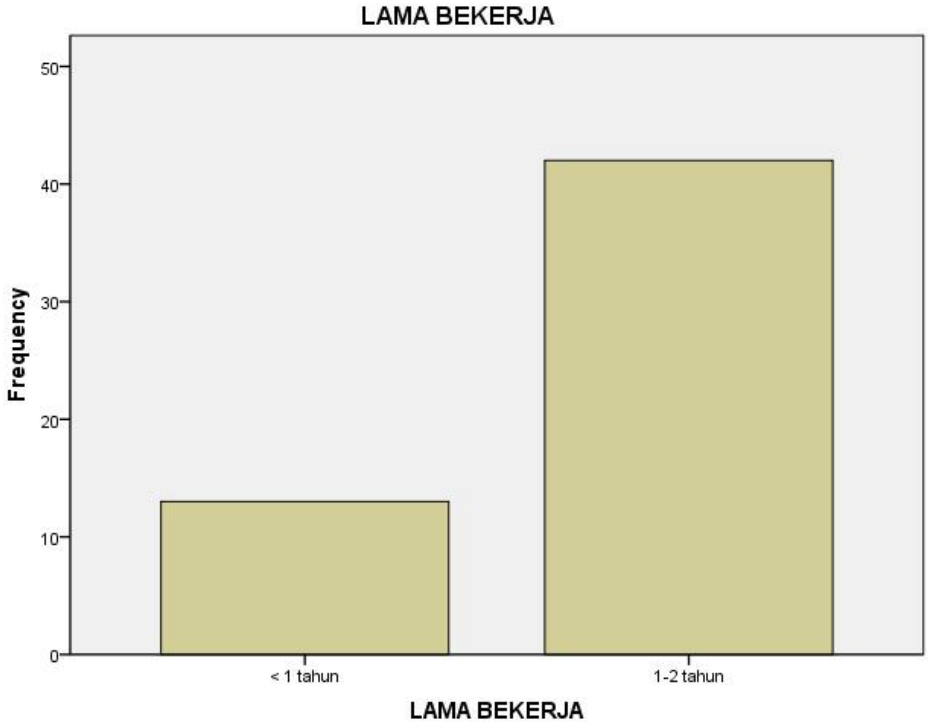
PEND. TERAKHIR

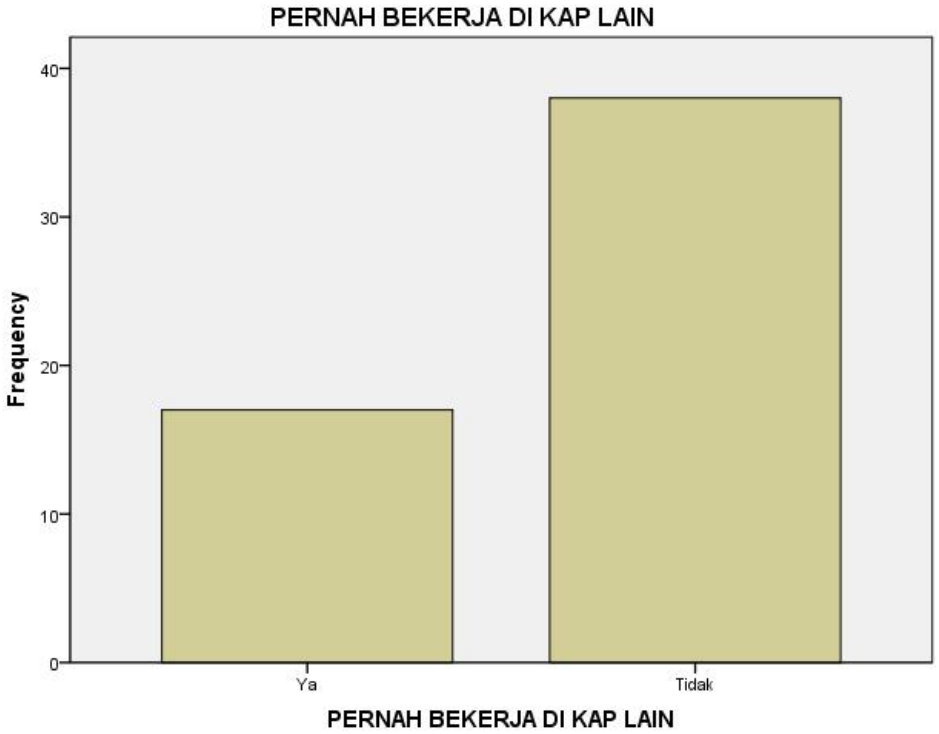
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	4	7.3	7.3	7.3
	S1	50	90.9	90.9	98.2
	S2	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

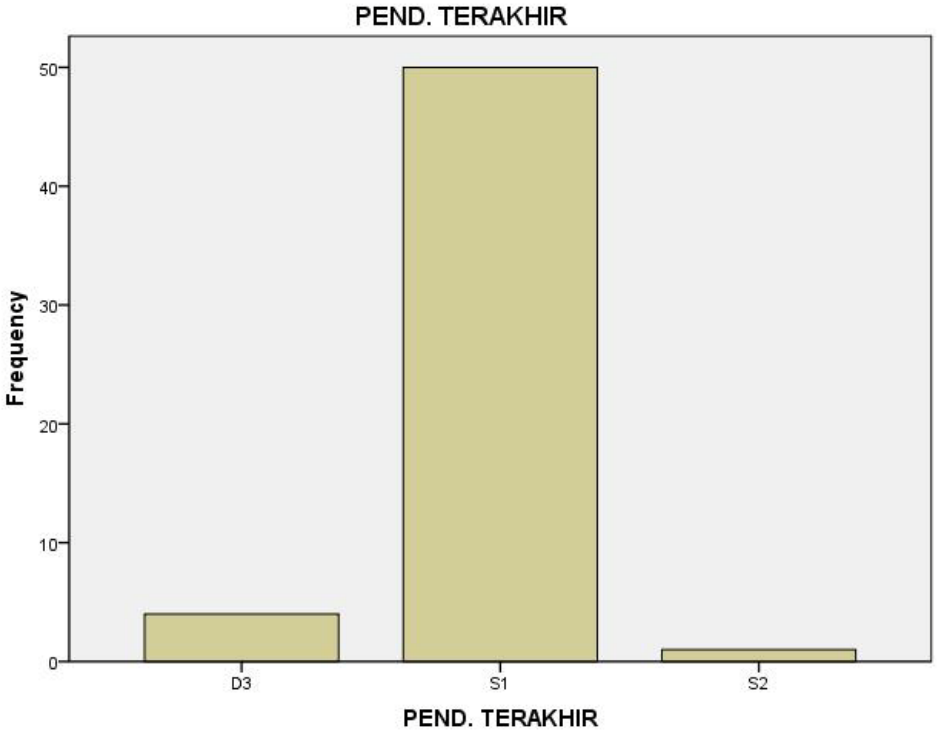
JUMLAH STAF DI KAP

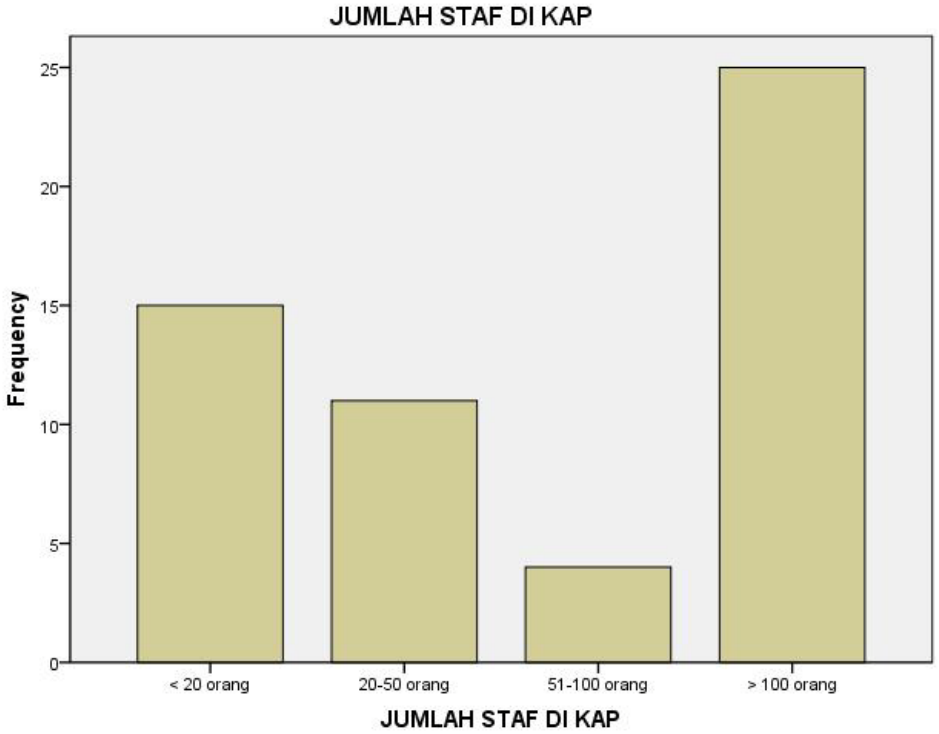
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 orang	15	27.3	27.3	27.3
	20-50 orang	11	20.0	20.0	47.3
	51-100 orang	4	7.3	7.3	54.5
	> 100 orang	25	45.5	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	




LAMA BEKERJA
Frequency
50
40
30
20
10
0
< 1 tahun
1-2 tahun
LAMA BEKERJA


PERNAH BEKERJA DI KAP LAIN
Frequency
40
30
20
10
0
Ya
Tidak
PERNAH BEKERJA DI KAP LAIN


PEND. TERAKHIR
Frequency
50
40
30
20
10
0
D3
S1
S2
PEND. TERAKHIR


JUMLAH STAF DI KAP
Frequency
25
20
15
10
5
0
< 20 orang
20-50 orang
51-100 orang
> 100 orang
JUMLAH STAF DI KAP

Uji Asumsi Klasik

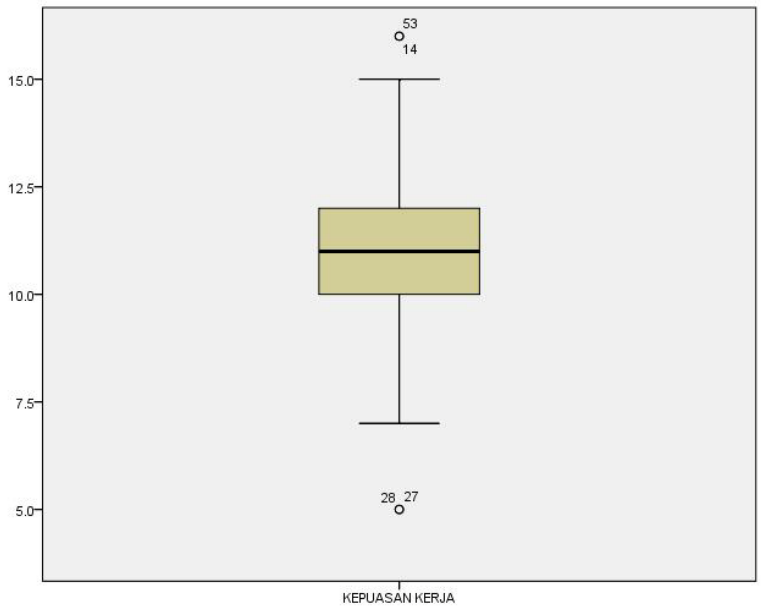
Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPUASAN KERJA	.173	55	.000	.945	55	.014
SUPERVISI	.152	55	.003	.928	55	.003
KOMPLEKSITAS TUGAS	.199	55	.000	.884	55	.000
MODERATOR	.116	55	.061	.949	55	.021

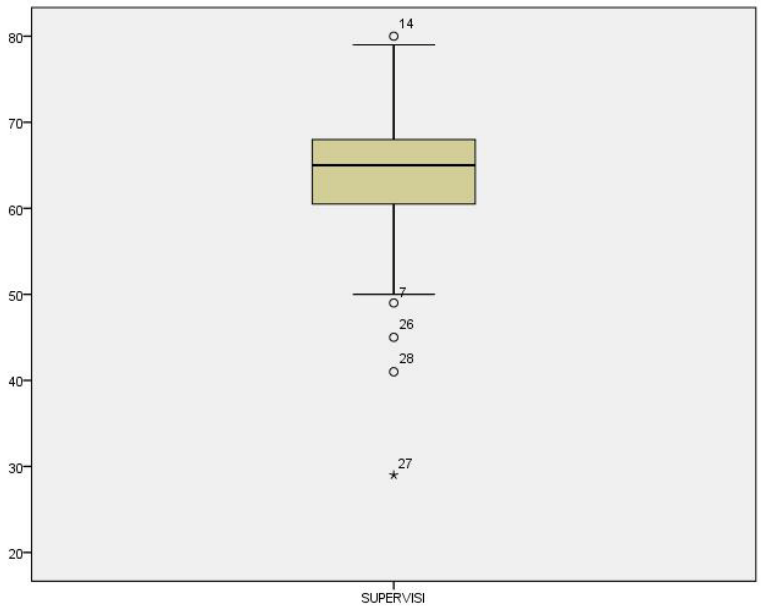
a. Lilliefors Significance Correction

```
KEPUASAN KERJA Stem-and-Leaf Plot

 Frequency    Stem &  Leaf

     2.00 Extremes    (=<5.0)
     2.00         7 .  00
     3.00         8 .  000
     3.00         9 .  000
    11.00        10 .  00000000000
    13.00        11 .  0000000000000
    13.00        12 .  0000000000000
     1.00        13 .  0
     3.00        14 .  000
     2.00        15 .  00
     2.00 Extremes    (>=16.0)

 Stem width:         1
 Each leaf:       1 case(s)
```


53
14
15.0
12.5
10.0
7.5
28
27
5.0
KEPUASAN KERJA

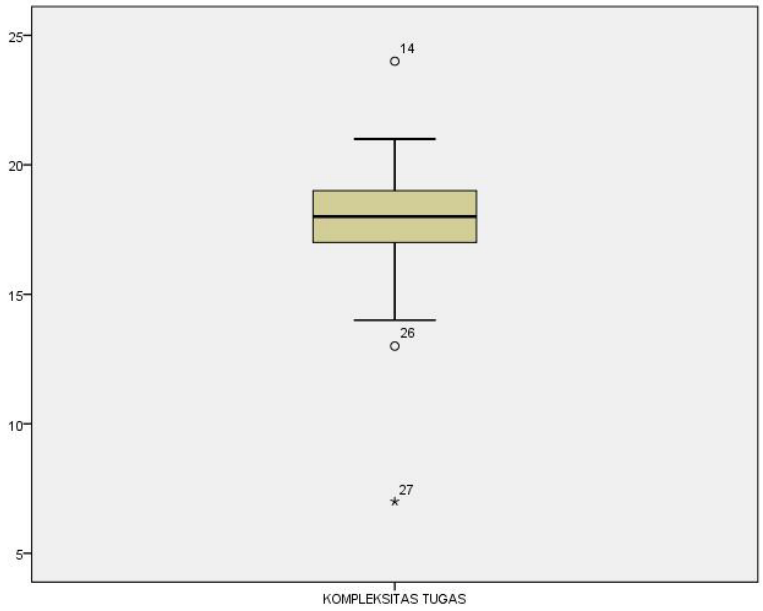
SUPERVISI Stem-and-Leaf Plot

```
 Frequency    Stem &  Leaf

     4.00 Extremes    (=<49)
     3.00        5 .  001
     6.00        5 .  568889
    13.00        6 .  0111122222234
    19.00        6 .  5555556666666788999
     5.00        7 .  22334
     4.00        7 .  5689
     1.00 Extremes    (>=80)

 Stem width:        10
 Each leaf:       1 case(s)
```



KOMPLEKSITAS TUGAS Stem-and-Leaf Plot

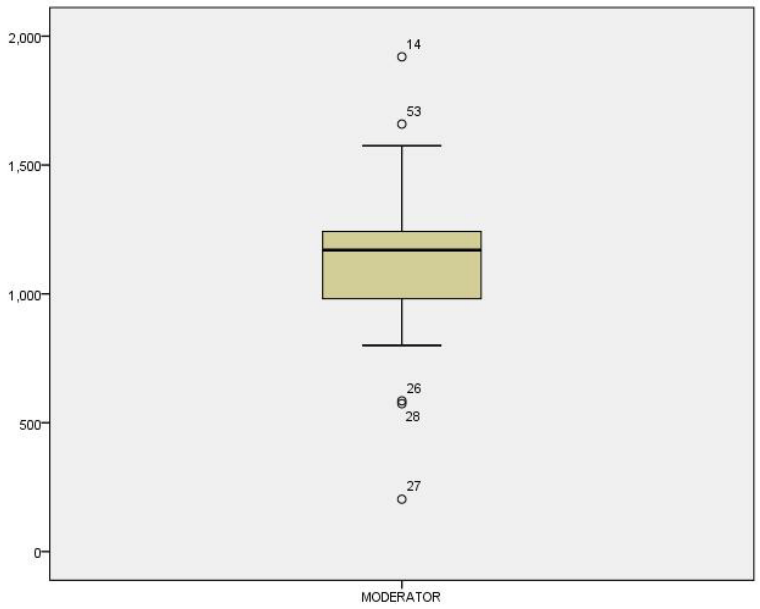
```
 Frequency    Stem &  Leaf

     2.00 Extremes    (=<13.0)
     3.00       14 .  000
     2.00       15 .  00
     4.00       16 .  0000
    12.00       17 .  000000000000
    17.00       18 .  00000000000000000
     5.00       19 .  00000
     4.00       20 .  0000
     5.00       21 .  00000
     1.00 Extremes    (>=24.0)

 Stem width:         1
 Each leaf:       1 case(s)
```



MODERATOR Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
3.00	Extremes	(=<585)
3.00	8 .	068
11.00	9 .	02335577889
7.00	10 .	0035899
11.00	11 .	02577788888
10.00	12 .	2344444567
3.00	13 .	236
3.00	14 .	444
2.00	15 .	37
2.00	Extremes	(>=1659)

Stem width: 100
Each leaf: 1 case(s)



Responden yang harus dikeluarkan, yaitu no. 7, 14, 26, 27, 28, 53.

Setelah responden tersebut dikeluarkan, hasil uji normalitas sebagai berikut.

Tests of Normality

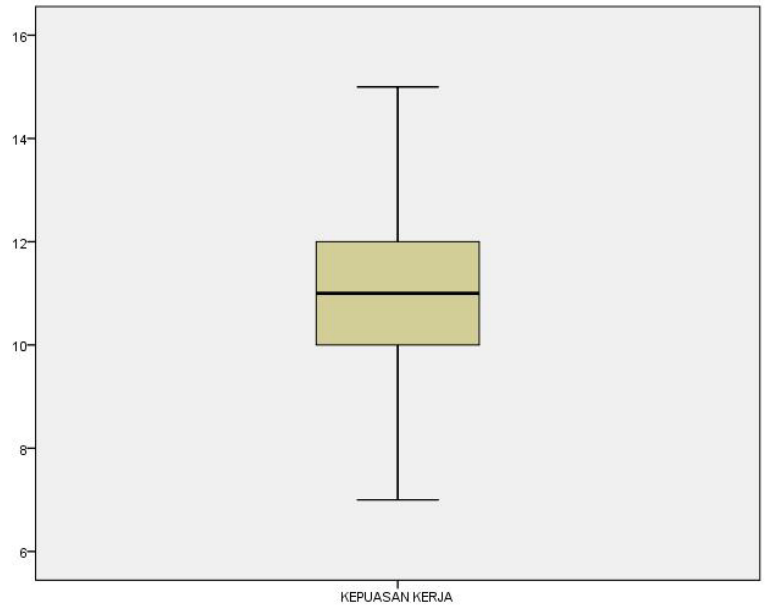
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPUASAN KERJA	.170	49	.001	.945	49	.023
SUPERVISI	.111	49	.178	.974	49	.349
KOMPLEKSITAS TUGAS	.191	49	.000	.942	49	.018
MODERATOR	.094	49	.200*	.974	49	.337

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

KEPUASAN KERJA Stem-and-Leaf Plot

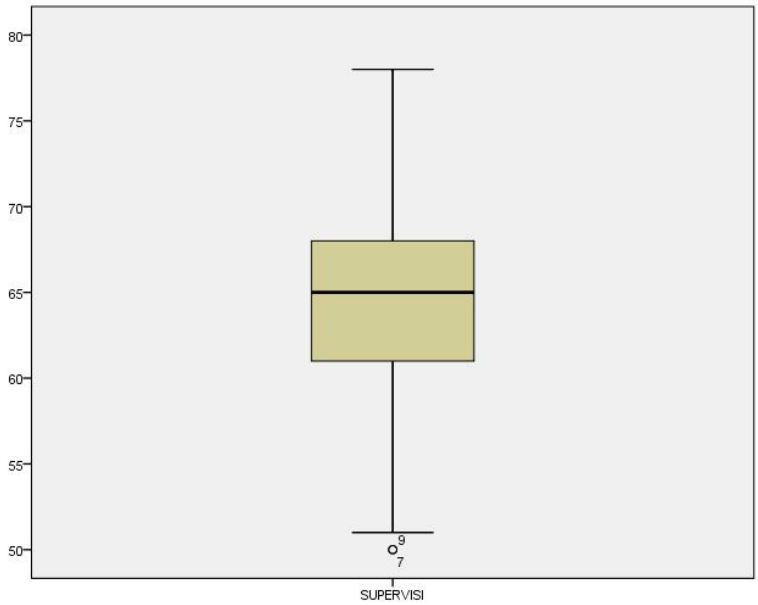
```
 Frequency    Stem &  Leaf

     2.00        7 .  00
     2.00        8 .  00
     3.00        9 .  000
    10.00       10 .  0000000000
    13.00       11 .  0000000000000
    13.00       12 .  0000000000000
     1.00       13 .  0
     3.00       14 .  000
     2.00       15 .  00

 Stem width:         1
 Each leaf:       1 case(s)
```



SUPERVISI Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
2.00	Extremes	(=<50)
1.00	5 .	1
6.00	5 .	568889
13.00	6 .	0111122222234
19.00	6 .	5555556666666788999
5.00	7 .	22334
3.00	7 .	568

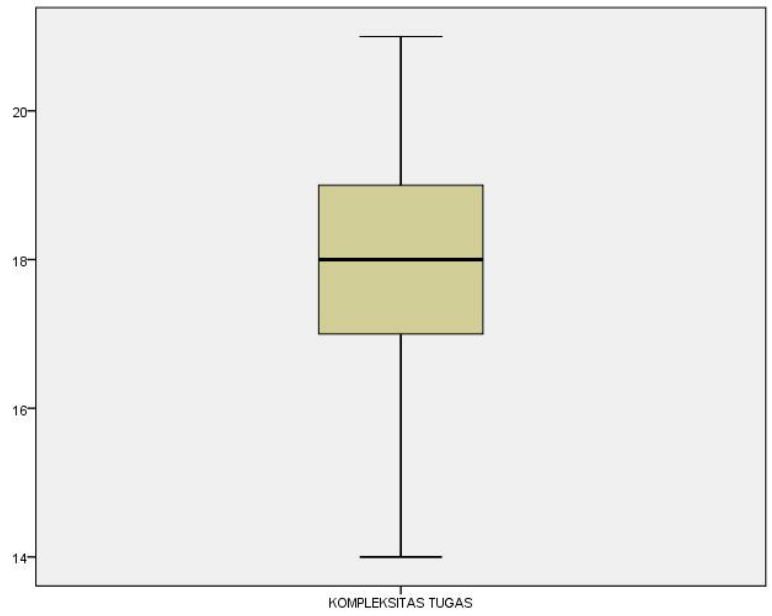
Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)



KOMPLEKSITAS TUGAS Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
2.00	14 .	00
2.00	15 .	00
4.00	16 .	0000
12.00	17 .	000000000000
16.00	18 .	0000000000000000
5.00	19 .	00000
4.00	20 .	0000
4.00	21 .	0000

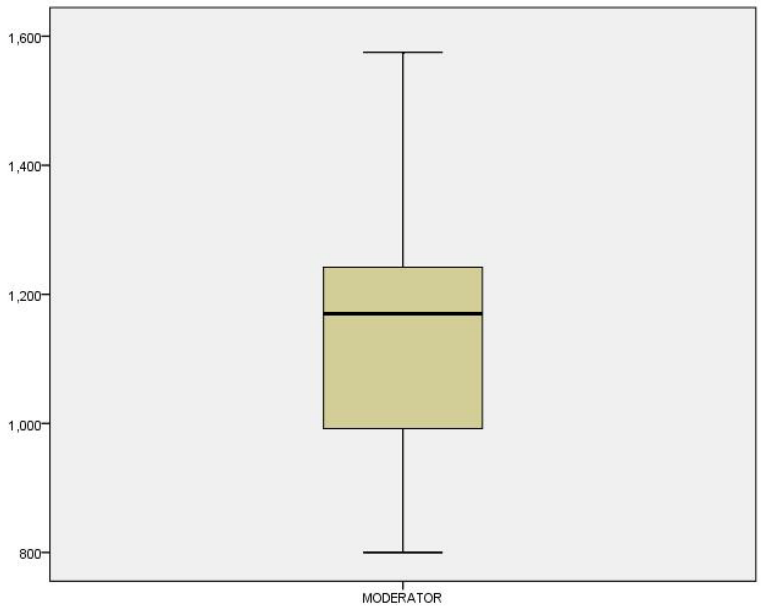
Stem width: 1
Each leaf: 1 case(s)



MODERATOR Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
2.00	8 .	06
11.00	9 .	02335577889
7.00	10 .	0035899
11.00	11 .	02577788888
10.00	12 .	2344444567
3.00	13 .	236
3.00	14 .	444
2.00	15 .	37

Stem width: 100
Each leaf: 1 case(s)

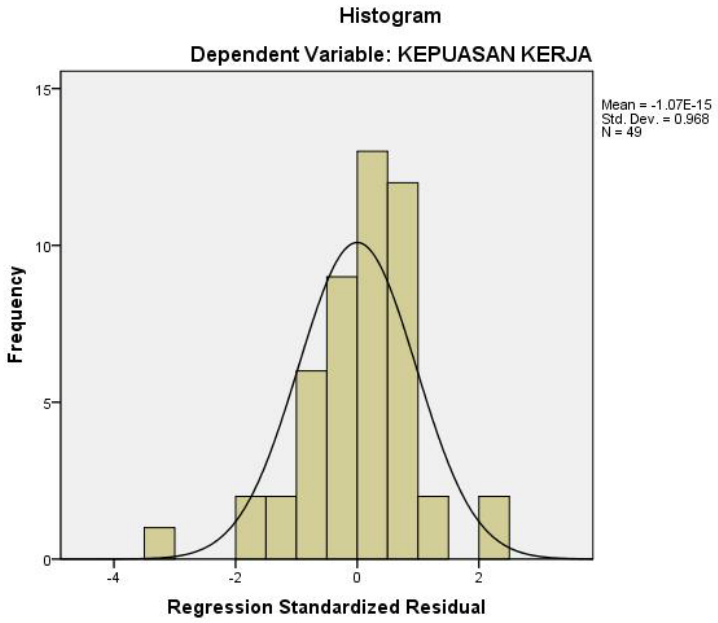


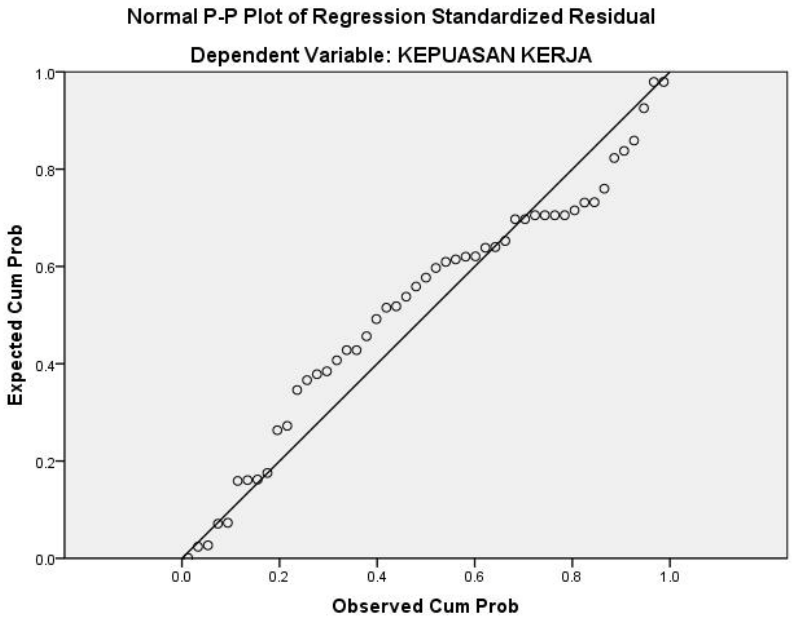
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SUPERVISI	KOMPLEKSITAS TUGAS	KEPUASAN KERJA	Moderator
N		49	49	49	49
Normal Parameters[a,b]	Mean	64.35	17.82	11.04	1149.16
	Std. Deviation	6.310	1.667	1.755	176.921
Most Extreme Differences	Absolute	.111	.191	.170	.094
	Positive	.111	.191	.170	.094
	Negative	-.094	-.149	-.144	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.777	1.336	1.190	.656
Asymp. Sig. (2-tailed)		.583	.056	.118	.783

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.


Histogram
Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
Mean = -1.07E-15
Std. Dev. = 0.968
N = 49
Frequency
Regression Standardized Residual


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob

Uji Multikolinieritas

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.496[a]	.246	.214	1.557	2.074

a. Predictors: (Constant), KOMPLEKSITAS TUGAS, SUPERVISI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.442	2	18.221	7.519	.001[a]
	Residual	111.476	46	2.423		
	Total	147.918	48			

a. Predictors: (Constant), KOMPLEKSITAS TUGAS, SUPERVISI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.167	2.960		-.056	.955
	SUPERVISI	.105	.037	.378	2.845	.007
	KOMPLEKSITAS TUGAS	.250	.140	.237	1.784	.081

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

RIWAYAT HIDUP

RISMA AULIA

Lahir di Jakarta pada tanggal 6 Januari 1990. Peneliti tengah merampungkan studi di Universitas Negeri Jakarta Jurusan Akuntansi. Peneliti telah membuat dan mengajukan penelitian ini sebagai skripsi sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi. Peneliti telah menempuh pendidikan di SMA Negeri 29 Jakarta (2003-2006), SMP Negeri 178 Jakarta (2000-2003), dan SD Negeri 08 Pagi Bintaro (1994-2000).

Peneliti dapat dihubungi di 08988005670 atau melalui email risma.aulia@ymail.com.