

Tesis Berjudul
PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN
KERJA AUDITOR YANG MELAKUKAN AUDIT KHUSUS : Studi
Empiris Pada Kantor Perwakilan BPKP

TESIS

Diajukan kepada Pengelola Program Studi Magister Akuntansi

Universitas Diponegoro

Untuk memenuhi sebagian syarat guna

Memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi



Diajukan oleh :

Nama : BUDIMAN SLAMET

NIM : C4C 099166

Disetujui oleh Pembimbing :

Ketua : Drs. Sugeng Pamudji, Msi., Akt

Anggota : Drs. Gitoyo, Msi., Akt

Tanggal: 24 Agustus 2002.

Tanggal : 25 Agustus 2002



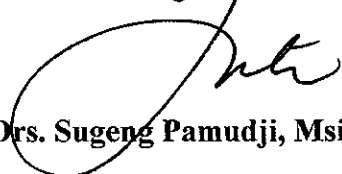
Tesis Berjudul
PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP
KEPUASAN KERJA AUDITOR YANG MELAKUKAN AUDIT KHUSUS : Studi
Empiris Pada Kantor Perwakilan BPKP

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

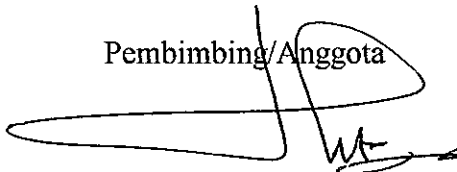
Budiman Slamet

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 29 Agustus 2002
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima


Pembimbing Utama/Ketua



Drs. Sugeng Pamudji, Msi, Ak

Pembimbing/Anggota


Drs. Gitoyo, Msi, Ak

Anggota Tim Penguji


Dr. Imam Ghozali, M.Com, Ak


Drs. Mohamad Nasir, Msi, Ak


Drs. L. Suryanto, MM

Semarang, 29 Agustus 2002

Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Akuntansi
Program




Mohamad Nasir, Msi, Ak



MOTTO :

Demi masa, bahwa sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. kecuali orang-orang yang beriman dan beramal soleh.

Dipersembahkan untuk :

Isteriku tercinta Ratna serta anak-anaku ;

Sari, Nadia, Tria

RINGKASAN

BPKP adalah suatu Lembaga Pemerintah Non Departemen yang mempunyai fungsi diantaranya melaksanakan tugas audit investigasi yang berindikasikan Tindak Pidana Korupsi (TPK). Supervisor di lingkungan BPKP harus mengetahui sampai seberapa jauh yang bersangkutan telah membina auditor dibawahnya agar bekerja lebih baik dan profesional, mengingat tantangan yang cukup berat untuk mengungkapkan fakta dan kejadian penyimpangan di Auditee.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh Tindakan Supervisi (yang terdiri ; aspek kepemimpinan & mentoring, aspek kondisi kerja, aspek penugasan) terhadap tingkat kepuasan kerja auditor yang melaksanakan audit investigasi pada Kantor Perwakilan BPKP di seluruh Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan BPKP baik di Pusat maupun di Perwakilan dalam rangka meningkatkan pelaksanaan audit investigasi.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini dirancang sebagai studi empiris dan merupakan *cross sectional study*, yaitu studi yang dilakukan terhadap obyek tertentu (auditor yang melakukan audit khusus) pada waktu tertentu. Data penelitian ini dikumpulkan dengan 2(dua) cara; yaitu melalui surat dan survei langsung ke responden sehingga terkumpul sejumlah 118 jawaban yang layak diuji dari 23 Kantor Perwakilan BPKP di seluruh Indonesia. Teknik Analisa Regresi Berganda digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis dan menganalisa data.

Hasil penelitian menunjukkan data bahwa tiga element dari tindakan supervisi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja auditor yang melakukan audit investigasi. Aspek tindakan supervisi berupa Variabel Penugasan yang paling besar pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja auditor. Kemudian disusul dengan Variabel Kepemimpinan & Mentoring dan Variabel Kondisi Kerja. Dari simpulan hasil penelitian ini memberi peluang kepada mereka yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut, antara lain dengan menambah variabel promosi, variabel *turn over*, dan variabel pendapatan.

Kata Kunci : Auditor yang melaksanakan audit Investigasi, Elemen Tindakan Supervisi (Kepemimpinan & Mentoring, Kondisi Kerja. Penugasan) , dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The Finance and Development Controlling Board (BPKP) as one of Non Department Governmental Institution which has function to perform special / investigation audit on Financial Corruption (TPK). Supervisor of BPKP has to know how well he has managed his subordinates to work better and professionally. This is related to tough challenge to uncover facts and occurrence in auditee.

The objective of this study is aimed at gaining empirical evidence the affect of supervisory action (consisting of : leadership & mentoring aspect, working condition aspect, assignment aspect) toward auditor's job satisfaction level who perform special audit or investigation audit at BPKP Representative Office throughout Indonesia.

The Research is expected to provide input to Head Office or Branch BPKP's Chairmen in augmenting investigation audit performance.

Methodology applied in the research is empirical and cross sectional study, namely study applied to certain object (auditor performing investigation audit) and time. Data were collected by two ways : by mail and direct survey to respondents. One hundred and eighteen responses 23 BPKP's Representative Office throughout Indonesia being worth examining had been collected. Multiple regression technique was used to confirm theoretical model and to analyze the data.

Result of the study shows that three major elements of supervisory action (leadership and mentoring, working conditions, and assignments) positively and significantly affected auditor's job satisfaction who performance special or investigation audit. Assignment variable of supervisory action was variable giving the most significant affection to auditor's job satisfaction level. Leadership and mentoring variable came to second place and working condition variable to third place.

The conclusion of this research may provide opportunity to those who want to make research deeper, for example by adding other variables like promotion, turn over and income.

Keywords : Auditor who perform special/ investigation audit, Element of Supervisory Action (leadership and mentoring, working condition, assignment) , Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya serta ridloNya saya dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Magister Akuntansi – Universitas Diponegoro Semarang.

Ucapan terimakasih saya sampaikan kepada Bapak Drs. Mohamad Nasir, Msi dan juga Bapak Dr.Imam Ghozali, M.Com, Akt. masing-masing selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Magister Akuntansi UNDIP Semarang sekaligus telah bersedia menguji tesis ini. Demikian pula kepada Bapak Drs.L. Suryanto, MM. yang telah bersedia untuk menguji tesis ini. Tidak lupa pula kepada Bapak/Ibu dosen yang telah membimbing penulis untuk menyelesaikan pendidikan di program ini.

Secara khusus saya sampaikan banyak terima kasih kepada Bapak Drs. Sugeng Pamudji, Msi.,Akt , Bapak Drs.Gitoyo, Msi.,Akt, serta Ibu Dra.J. Maria Kondoatie Mec., karena atas bimbingan dan batuan beliau selama ini tesis ini dapat terselesaikan.

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada Bapak Drs. Moh.Chatim Baidaie selaku Sekretaris Utama Kepala BPKP yang telah memberikan ijin belajar sehingga memungkinkan penulis untuk menempuh pendidikan lanjutan ini. Demikian pula kepada Bapak Drs. Agus Setiasena selaku Deputy Kepala BPKP Bidang Investigasi yang ikut memberikan dorongan agar penulis segera menyelesaikan tesis ini.

Tidak lupa kepada Kepala Perwakilan BPKP Propinsi Kalimantan Timur Bapak Drs. Maman Setiaman P., MPA juga saya sampaikan terimakasih atas bantuan dan

kesempatan yang diberikan sehingga survei maupun penyusunan tesis dapat berjalan dengan lancar.

Selanjutnya saya ucapkan terimakasih kepada Ibunda Hj. Sofiatul Muchayah, Ibu Mertua Siti Mardiyah, dan Bapak Mertua RS. Soeseno, BBA yang selalu memberikan dorongan dan do'a demi keberhasilan anak-anaknya. Demikian pula kepada istriku tercinta Ratna Suharti dan anak-anakku tersayang; Sari, Nia dan Tria yang telah banyak saya ambil waktunya untuk keberhasilan pendidikan saya.

Semoga semua kebaikannya merupakan ibadah yang mendapat balasan dari Allah SWT dan akhirnya mudah-mudahan tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Penulis,

Budiman Slamet

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	IV
RINGKASAN.....	V
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Terminologi.....	7
1.6. Sistematika Penulisan Tesis.....	9
BAB II METODE PENELITIAN	
2.1. Tindakan Supervisi.....	12
2.2. Kepuasan Kerja.....	17
2.3. Penelitian Sebelumnya.....	23
2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	26

	2.5. Perumusan Hipotesis.....	25
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1. Jenis dan Sumber Data.....	30
	3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	30
	3.3. Metode Pengumpulan Data.....	32
	3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	33
	3.5. Teknik Analisis.....	36
	3.6. Pengujian Hipotesis.....	40
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Gambaran Umum Responden.....	43
	4.2. Proses Pengujian dan Analisis Data.....	49
	4.3. Analisis Data.....	56
	4.4. Uji Hipotesis.....	62
BAB V	KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN	
	5.1. Pendahuluan.....	71
	5.2. Kesimpulan atas setiap Hipotesis.....	71
	5.3. Kesimpulan atas Masalah Penelitian.....	75
	5.4. Implikasi Teoritis.....	76
	5.5. Implikasi Manajerial.....	80
	5.6. Limitasi/Keterbatasan Hasil Penelitian.....	82
	5.7. Implikasi Penelitian Mendatang.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

			Halaman
1.	Tabel 1.1.	Kualifikasi Supervisi Audit Investigasi.....	4
2.	Tabel 1.2.	Bentuk Penghargaan Agar Audit Investigasi Menarik...	5
3.	Tabel 2.1.	Rangkuman Hasil Penelitian Sebelumnya.....	23
4.	Tabel 3.1.	Variabel Independen dan Variabel Dependen	35
5.	Tabel 4.1.	Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner.....	44
6.	Tabel 4.2.	Unit Kerja Responden Bekerja	45
7.	Tabel 4.3.	Lama Bekerja Responden Penelitian	46
8.	Tabel 4.4.	Pangkat Golongan Responden	46
9.	Tabel 4.5.	Jabatan Terakhir Responden	47
10.	Tabel 4.6.	SK PAK Terakhir Para Responden	48
11.	Tabel 4.7.	Sertifikat Peran Responden	48
12.	Tabel 4.8.	Tingkat Pendidikan Responden	49
13.	Tabel 4.9.	Hasil Pengujian <i>Non Respon Bias</i>	50
14.	Tabel 4.10.	Ringkasan Hasil Perhitungan Realibilitas dan Validitas	52
15.	Tabel 4.11.	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	53
16.	Tabel 4.12.	Statistik Deskriptif Rata-rata Variabel Indicator.....	55
17.	Tabel 4.13.	Hasil Pengujian Normalitas Data Kolmogorov-Smirnov	57
18.	Tabel 4.14.	Nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance...	60
19.	Tabel 4.15.	Hasil T-tes Uji Park	62
20.	Tabel 4.16.	Hasil Uji F Test	64
21.	Tabel 4.17.	Hasil Perhitungan R Square	65

22	Tabel 4.18	Ringkasan Hasil Regresi.....	66
23	Tabel 4.19.	Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	70

DAFTAR GAMBAR

Halaman

1. Gambar	2.1.	Model Penelitian	23
2. Gambar	4.1.	Hasil Pengujian Normalitas Data.....	57
3. Gambar	4.2.	Grafik <i>Scatterplot</i>	61

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Lampiran 1 Kuesioner.....	87
2. Lampiran 2 Asal Kantor Responden.....	92
3. Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	94
4. Lampiran 4 Hasil Uji <i>Non Response Bias</i>	101
5. Lampiran 5 Hasil Uji Realibilitas dan Validitas Data.....	104
6. Lampiran 6 Hasil Regresi Berganda.....	108
7. Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	113
8. Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas Data.....	117
9. Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup.....	120

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Fungsi organisasi dilakukan mulai dari tindakan perencanaan, pelaksanaan hingga pengendalian. Pemerintah sebagai wujud organisasi yang besar sudah semestinya melakukan fungsi- fungsi tersebut dalam rangka pertanggungjawaban kepada rakyatnya. Fungsi pemerintah dalam bidang pengawasan pada saat ini diamanatkan kepada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen, Badan Pengawas Daerah, di samping berbagai lembaga pengawasan lainnya.

Landasan dasar Tugas Pokok dan Fungsi BPKP secara resmi diatur dalam Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 31 Tahun 1983, yang kemudian diperbaharui dengan Keppres 166 Tahun 2000 dan Keppres 62 Tahun 2001. Tugas pokok BPKP antara lain mempersiapkan perumusan kebijakan pengawasan, menyelenggarakan pengawasan umum atas penguasaan dan pengurusan keuangan dan menyelenggarakan pengawasan pembangunan. Sedangkan fungsi yang dilakukan diantaranya melakukan audit investigasi terhadap kasus-kasus yang diindikasikan mengandung unsur penyimpangan yang merugikan pemerintah .

Korupsi berasal dari suatu kata dalam bahasa Inggris, yaitu *corrupt* yang dalam Kamus Webster diartikan sebagai perubahan kondisi dari yang baik menjadi tidak baik. Istilah ini dapat pula dinyatakan sebagai suatu perbuatan yang tidak jujur atau penyelewengan yang dilakukan karena adanya suatu pemberian.

Dalam prakteknya di Indonesia, korupsi telah menjadi penyakit yang sangat parah. Tidak saja dari dalam negeri, berbagai lembaga atau organisasi di luar negeri baik swasta maupun pemerintah berpendapat bahwa fenomena korupsi di Indonesia sudah sangat parah. Hal ini ditunjukkan dengan berbagai hasil survei atau penelitian yang mereka lakukan dan dibandingkan dengan kondisi di berbagai negara lainnya.. Hasil penelitian tersebut, ternyata menempatkan Indonesia pada peringkat bawah atau tergolong pada negara dengan tingkat korupsi yang sangat parah.

Dari kenyataan dan berbagai pendapat di atas, dapat disampaikan suatu fenomena permasalahan yang kiranya perlu dicarikan solusinya, yaitu mengapa fenomena korupsi di Indonesia menjadi semakin parah dan bagaimana upaya-upaya yang harus dilakukan untuk menanggulangnya.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut di atas, merupakan suatu kewajiban bagi BPKP sebagai salah satu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dalam bidang keuangan dan pembangunan, untuk memberikan penilaian tersendiri. Penilaian yang mendasarkan pada hasil-hasil pelaksanaan tugasnya selama ini. Penilaian mengenai korupsi dapat meliputi pengungkapan fakta tentang korupsi, sebab-sebab yang mendasarinya, serta faktor-faktor lainnya berupa memotivasi Pemeriksa (Auditor) yang melakukan audit investigasi agar bekerja sepenuh hati, sehingga memberikan nilai kepuasan kerja tersendiri. Dengan demikian secara langsung maupun tidak langsung menunjang pelaksanaan kegiatan BPKP dalam rangka menanggulangi kasus-kasus Tindak Pidana Khusus (TPK).

Dalam *Blue Print* BPKP yang telah disosialisasikan pada tahun 1999, ada 3 (tiga) Key Performance Factors Kantor Perwakilan BPKP di daerah dan merupakan parameter keberhasilan suatu Kantor Perwakilan BPKP , yaitu :

- a. Membantu pemerintah dalam percepatan pemberantasan KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme),
- b. Optimalisasi Penerimaan Negara dan Optimalisasi Penerimaan Daerah (OPN/OPD), dan
- c. Asistensi dan Evaluasi AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) serta asistensi penyusunan standar dan SAKD (Sistem Akuntansi Keuangan Daerah).

Sebagai lembaga internal audit pemerintah yang menghasilkan berbagai produk pengawasan seperti *General Audit*(= *Financial Audit*), Audit Operasional dan Audit Investigasi/ Khusus serta mempunyai sumber daya manusia yang berstatus sebagai tenaga fungsional auditor lebih dari 4.000 personil, tentunya sarat dengan permasalahan yang kompleks. BPKP seringkali menghadapi berbagai masalah diantaranya adalah tuntutan untuk selalu mengedepankan sikap profesionalisme bagi para auditornya, standar penilaian kinerja yang tidak sepenuhnya memperhitungkan keahlian audit serta kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang selalu diciptakan oleh institusi untuk meminimalkan keinginan untuk pindah para auditornya.

Beeler et.al (1997), mengkatagorikan auditor menjadi dua sektor, yaitu ; *public auditor* (auditor independen dan auditor intern) dan *government auditor*. Dalam hasil studinya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh *government auditor* berada pada level yang lebih rendah dibandingkan dengan *public auditor* (auditor independen maupun auditor intern), meskipun perbedaannya tidak begitu signifikan (*slight difference*).

Studi yang dilakukan oleh Patten (1995) maupun Myrna Nurahma dan Nur Indriantoro (1999) , mengenai penilaian kepuasan kerja yang ada di Kantor Akuntan Publik (KAP). Kepuasan kerja akuntan pemula di KAP dipengaruhi oleh sikap supervisor mereka dalam aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, aspek penugasan.

Tidak terdapat perbedaan signifikan pelaksanaan ketiga aspek utama supervisi terhadap akuntan pemula, baik di KAP besar maupun KAP kecil.

Hasil penelitian dari Pusat Penelitian Pengembangan dan Pengawasan (Puslitbangwas) BPKP Tahun Anggaran 1996- 1997 mengenai “Hambatan dalam Pelaksanaan Audit Kasus ”, memberikan pendapat mengenai kualifikasi sebagian Kasi Khusus/ Pengendali Teknis/ Supervisor yang ada di Kantor Perwakilan BPKP di daerah, yaitu :

TABEL 1.1.

KUALIFIKASI SUPERVISI AUDIT INVESTIGASI

URAIAN	RESPONDEN		
	Kaper	Kabidwas	Jumlah
Berkualifikasi sebagai Kasi Khusus	7	41	48
Tidak memiliki kualifikasi Kasi Khusus	5	9	14
Memiliki minat terhadap Audit Khusus	6	24	30
Tidak berminat terhadap Audit Khusus	4	7	11
JUMLAH	22	81	103

Sumber : Puslitbangwas BPKP 1996-1997

Dari hasil wawancara pada bulan Juli sampai dengan Oktober 1998 umumnya responden berpendapat bahwa *sebagian Kasi Khusus tidak berkualifikasi sebagai Kasi Khusus ditinjau dari segi minat maupun kemampuan teknisnya*. Menurut pengamatan Tim peneliti Pulitbangwas BPKP, beberapa Kasi

Khusus kurang berkualifikasi dan beberapa di antara yang diwawancarai lebih tertarik untuk melakukan audit rutin/ reguler (Non Khusus/ Non Investigasi).

Demikian pula dari penelitian yang dilakukan oleh Puslitbangwas BPKP Tahun Anggaran 1998- 1999 mengenai " Penyebab Rendahnya Pelaksanaan Audit Khusus Yang Berasal Dari Pengembangan Audit Rutin", salah satu penyebabnya adalah *Kurangnya Minat dari Tim Pemeriksa*. Adapun bila ditelusuri lebih jauh mengapa auditor tidak berminat, pada umumnya berpendapat karena kurangnya dukungan dari atasan mereka. Dukungan yang diinginkan tersebut baik berupa; sarana, perlindungan, maupun penghargaan .

Dari 279 jawaban responden yang masuk dan dapat dianalisa, sebanyak 240 responden menyatakan perlu adanya penghargaan, dan sisanya 39 responden menyatakan tidak perlu adanya penghargaan.

Dari 240 responden yang menyatakan perlu diperoleh jawaban mengenai bentuk imbalan atau penghargaan agar audit investigasi/ khusus menjadi menarik, seperti terlihat dalam Tabel 1.2. berikut :

TABEL 1.2.

BENTUK PENGHARGAAN AGAR AUDIT INVESTIGASI MENARIK

No.	URAIAN	Jumlah
1.	Non Materi (piagam/ angka kredit/ promosi)	130
2.	Keduanya (Materi dan non materi)	116
3.	Materi (honor/ tunjangan/ komisi)	16
4.	Biaya Operasional/ SPPD	7
5.	Dukungan atasan	5
6.	Pendidikan Lanjutan	3

Sumber : Puslitbangwas BPKP 1998-1999

Dalam tabel di atas setiap responden diperkenankan memilih lebih dari satu pilihan.

Atas dasar mana, peneliti ingin mengembangkan hasil penelitian tersebut, sekaligus “mengawinkan” dengan replikasi hasil penelitian yang dilakukan oleh Myrna Nurahma dan Nur Indriantoro (1998) serta hasil penelitian Patten (1995).

Penelitian ini untuk mendapatkan bukti empiris mengenai Tindakan Supervisi (para Pengendali Teknis) terhadap tingkat kepuasan kerja auditor yang melakukan audit investigasi pada Kantor Perwakilan BPKP. Dengan memotivasi para auditor dibawahnya agar memperoleh kepuasan kerja, hal itu sangat diperlukan mengingat penugasan audit investigasi atas kasus penyimpangan yang berindikasikan Tindak Pidana Khusus (TPK) sifatnya menantang dan sulit pembuktiannya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah yang diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

- 1). Apakah Tindakan Supervisi yang meliputi; aspek Kepemimpinan dan Mentoring, aspek Kondisi Kerja, aspek Penugasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Auditor yang melakukan audit investigasi di Kantor Perwakilan BPKP.
- 2). Apakah Tindakan Supervisi yang meliputi; aspek Kepemimpinan dan Mentoring, aspek Kondisi Kerja, aspek Penugasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Auditor yang melakukan audit investigasi di Kantor Perwakilan BPKP.

1.3. Tujuan Penelitian.

Memperhatikan uraian pada latar belakang dan sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan bukti empiris pengaruh tindakan supervisi (yang terdiri aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja serta aspek penugasan) dengan tingkat kepuasan kerja para auditor yang melakukan audit investigasi di Kantor Perwakilan BPKP.

1.4. Manfaat Penelitian.

Memberikan masukan kepada Pimpinan BPKP baik di Pusat maupun di Perwakilan guna menentukan kebijakan serta meningkatkan pelaksanaan Audit Investigasi, serta memberikan masukan kepada para Supervisor (Pengendali Tehnis) dalam rangka memperbaiki kinerjanya guna mengendalikan tim audit investigasi secara lebih profesional.

1.5. Terminologi

1). Audit investigasi/ audit khusus

adalah pemeriksaan yang sesuai dengan Keppres No. 31 Tahun 1983 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, pasal 3 huruf n, yaitu audit terhadap kasus-kasus tidak lancarnya pelaksanaan pembangunan dan pemeriksaan terhadap kasus-kasus yang berindikasikan adanya kerugian Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, BUMN, BUMD dan Badan Usaha Lainnya.

2). Tindak Pidana Khusus

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, yang kemudian diperbaharui dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, sebenarnya tidak mencatumkan definisi korupsi secara langsung. Tetapi rumusan definisi korupsi dapat diinterpretasikan dari beberapa pasal dalam Undang-Undang RI Nomor 31 Tahun 1971 rumusan perbuatan – perbuatan yang dapat dihukum karena tindak pidana korupsi, yaitu :

Pasal 1 ayat (1) butir a :

“Barang siapa dengan melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain, atau suatu Badan, yang secara langsung tidak langsung merugikan keuangan negara dan atau perekonomian negara, atau diketahui atau diketahuai atau patut disangka olehnya bahwa perbuatan tersebut merugikan keuangan negara atau perekonomian negara”.

Pasal 1 ayat (1) butir b:

“Barang siapa dengan tujuan menguntungkan diri sendiri atau orang lain atau suatu Badan, menyalahgunakan kewenangan, kesempatan atau sarana yang ada padanya karena jabatan atau kedudukan, yang secara langsung dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara”.

3). Auditor

Adalah petugas pemeriksa (auditor) pada Kantor Perwakilan BPKP, yang sering dan pernah menerima penugasan audit investigasi atas kasus

yang berindikasikan TPK. Mengingat setiap kasus TPK mempunyai karakteristik tersendiri dan tidak setiap tenaga auditor BPKP mampu dan dapat melaksanakan penugasan ini, maka bila seorang auditor BPKP menerima penugasan audit investigasi dianggap sebagaimana seorang akuntan pemula yang baru bekerja di Kantor Akuntan Publik paling lama 3 tahun. Hal ini untuk menyamakan persepsi dengan hasil penelitian AECC yang merekomendasikan tindakan supervisi terhadap akuntan pemula.

4). Supervisor.

adalah para Pengendali Teknis (dahulu Kepala Seksi Khusus) yang membantu pelaksanaan Bidang Investigasi pada Kantor Perwakilan BPKP di daerah.

1.6. Sistematika Penulisan Tesis

Sistematika penulisan dalam penyusunan tesis ini terdiri dari 5 bab, dengan uraian masing-masing bab secara ringkas sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan, terdiri dari 6 (enam) sub bab, meliputi uraian tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, terminologi dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

Dalam latar belakang dikemukakan hal-hal yang mendorong untuk dilakukan penelitian terhadap tingkat kepuasan kerja para auditor yang melakukan audit investigasi/ audit khusus di Kantor Perwakilan BPKP.

Rumusan masalah merupakan penegasan permasalahan sehubungan dengan pengukuran atau analisis pengaruh positif dan signifikan aspek-aspek Tindakan

Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor yang melakukan audit investigasi di Kantor Perwakilan BPKP.

Tujuan penelitian menyatakan keinginan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja auditor yang melakukan audit khusus/ audit investigasi di Kantor Perwakilan BPKP.

Manfaat penelitian menyatakan harapan terhadap hasil yang diperoleh dari analisis pengaruh positif dan signifikan aspek-aspek Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor yang melakukan audit investigasi di Kantor Perwakilan BPKP.

Terminologi merupakan penjelasan istilah tertentu yang lazim dipergunakan dalam rangka audit terhadap Tindak Pidana Korupsi.

Bab I ini diakhiri dengan sistematika penulisan tesis yang menjelaskan secara ringkas isi masing-masing bab.

Bab II memuat uraian tentang telaah pustaka, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis. Telaah pustaka atau tinjauan pustaka menguraikan landasan teori yang akan digunakan sebagai acuan dalam pembahasan-pembahasan selanjutnya. Bab II ini juga menguraikan tentang penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan tema penelitian yang dilakukan. Selanjutnya bab ini menguraikan tentang kerangka pemikiran teoritis atau pemahaman tentang konsep hipotesis dari penelitian ini yang didasarkan dari telaah pustaka.

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang disusun, selanjutnya diturunkan hipotesis, yaitu suatu dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya.

Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor yang melakukan audit investigasi di Kantor Perwakilan BPKP.

Tujuan penelitian menyatakan keinginan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja auditor yang melakukan audit khusus/ audit investigasi di Kantor Perwakilan BPKP.

Manfaat penelitian menyatakan harapan terhadap hasil yang diperoleh dari analisis pengaruh positif dan signifikan aspek-aspek Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor yang melakukan audit investigasi di Kantor Perwakilan BPKP.

Terminologi merupakan penjelasan istilah tertentu yang lazim dipergunakan dalam rangka audit terhadap Tindak Pidana Korupsi.

Bab I ini diakhiri dengan sistematika penulisan tesis yang menjelaskan secara ringkas isi masing-masing bab.

Bab II memuat uraian tentang telaah pustaka, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis. Telaah pustaka atau tinjauan pustaka menguraikan landasan teori yang akan digunakan sebagai acuan dalam pembahasan-pembahasan selanjutnya. Bab II ini juga menguraikan tentang penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan tema penelitian yang dilakukan. Selanjutnya bab ini menguraikan tentang kerangka pemikiran teoritis atau pemahaman tentang konsep hipotesis dari penelitian ini yang didasarkan dari telaah pustaka.

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang disusun, selanjutnya diturunkan hipotesis, yaitu suatu dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya.

BAB II

TELAAH TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Tindakan Supervisi

A. Pengertian Supervisi

Dari beberapa tulisan/ buku – buku referensi menyebutkan pengertian Supervisi, diantaranya adalah :

Parker et.al (1989) mengatakan bahwa kebutuhan yang paling penting bagi akuntan yang berkaitan dengan kerja adalah evaluasi secara *fair* (adil) terhadap dirinya. Kemudian kebutuhan lainnya yang penting adalah supervisi yang kompeten dan *fair*.

Hasil studi Kozlowski dan Doherty (1989) yang dikutip dari studi O'Driscoll dan Beehr (1994) menunjukkan bahwa supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya atau iklim organisasi. Dengan kata lain, supervisor mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku bawahannya.

Studi yang dilakukan Carcello et.al (1991) membandingkan harapan mahasiswa akuntansi dan pengalaman akuntan pemula di KAP (Kantor Akuntan Publik). Hasil studi ini mendapatkan bukti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan mahasiswa dengan pengalaman akuntan pemula. Kesenjangan terbesar terjadi pada area pengembangan, pelatihan dan supervisi. Mahasiswa mengharapkan *feedback* yang konstruktif dan tepat waktu terhadap kinerja mereka, sedangkan pengalaman akuntan di dunia kerja menunjukkan hal yang sebaliknya. Kesenjangan terjadi dalam hal ketersediaan waktu yang cukup untuk menyelesaikan penugasan, supervisor yang kompeten untuk menjawab

setiap pertanyaan, pelatihan yang memadai, penentuan staf yang sesuai dengan penugasannya serta perlakuan yang profesional. Pada masing-masing hal tersebut, harapan mahasiswa lebih tinggi daripada pengalaman yang dialaminya sebagai akuntan pemula di KAP.

Comstock (1994) supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Seiring dengan perjalanan waktu, supervisi dikatakan sebagai proses yang dinamis. Pada awalnya supervisi bersifat kaku atau otoriter. Bilamana seorang tidak bekerja sebagaimana yang diperintahkan, maka ia akan dihukum. Pada masa sekarang, supervisi diwarnai dengan gaya manajemen partisipatif.

Dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), supervisi merupakan hal yang penting. Supervisi mencakup pengarahan usaha asisten yang terkait dalam pencapaian tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai (SPAP, 1997, P.311.6). Unsur supervisi adalah memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam bekerja dan mereview pekerjaan yang dilaksanakan. Luasnya supervisi yang memadai bagi suatu keadaan tergantung atas banyak faktor, termasuk kompleksitas masalah dan kualifikasi orang yang melaksanakan suatu pekerjaan. Para asisten (auditor pemula) harus diberitahu tanggungjawab mereka dan tujuan prosedur yang mereka laksanakan. Mereka diberitahu hal-hal yang kemungkinan berpengaruh terhadap sifat, luas dan prosedur yang akan dilaksanakan. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh asisten (auditor pemula) harus direview untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut telah dilaksanakan secara memadai dan hasilnya apakah sesuai dengan kesimpulan yang disajikan.

Dari ketiga uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa supervisi dalam pelaksanaan audit merupakan unsur yang penting untuk keberhasilan tujuan suatu audit, lebih lebih atas suatu penugasan audit yang sifatnya menantang.

B. Tindakan Supervisi

Pendapat mengenai perlunya Tindakan Supervisi dalam suatu kegiatan audit, antara lain :

Dirsmith dan Covalevski (1985) mengemukakan mentorship memegang peran utama dalam sosialisasi akuntan pemula di kantor akuntan publik.

Kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan pada perilaku karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan. Demikian juga dengan iklim partisipatif yang diciptakan oleh supervisor dapat memiliki pengaruh substansial terhadap kepuasan kerja daripada melakukan partisipasi dalam suatu keputusan spesifik (Miller & Monge, 1986), karena mereka merasa mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasannya. Luthans (1995).

Mengutip dari studi Iyer (1998), Fogarty (1992) mengemukakan bahwa tugas mentor adalah menyediakan informasi dan memberikan saran serta dorongan kepada bawahannya.

Studi Dirsmith et.al. (1997) menunjukkan bahwa mentoring terdifusi ke seluruh bagian kantor akuntan publik meski hanya sejumlah profesional yang berpartisipasi dalam hubungan mentoring.

Studi yang dilakukan oleh Myrna dan Nur Indriantoro (1998) pada sejumlah KAP di Jakarta menunjukkan bahwa kepuasan kerja akuntan pemula yang bekerja sebagai independen auditor dipengaruhi oleh tindakan supervisi.

Selanjutnya studi ini juga membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam pelaksanaan tindakan supervisi terhadap akuntan pemula di KAP besar dan KAP kecil.

Telaah studi AECC (*Accounting Education Change Commission*) sebagai badan yang dibentuk untuk menangani pendidikan akuntansi dalam upaya mempertahankan profesi akuntan sebagai pilihan karir yang menarik di Amerika Serikat, menerbitkan *Issue Statement No.4* yang ditujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja akuntan pemula. Salah satu isi dari *Issue Statement No.4* adalah *of AECC Recommendations Early Work Experience* yang mendorong pemberdayaan akuntan pemula di KAP melalui tindakan supervisi yang tepat akan menumbuhkan *intrinsic motivation*, sehingga kepuasan kerja akuntan pemula meningkat, yang berisi saran-saran antara lain :

1. Supervisor hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan dan mentoring yang kuat.

Rincian aktivitas yang disarankan *AECC* adalah :

- 1) Supervisor sering memberikan *feedback* yang jujur , terbuka dan interaktif kepada akuntan pemula dibawah supervisinya.
- 2) Supervisor memperhatikan pesan-pesan tak 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 datang dan memperdulikan minat serta rencana akuntan pemula.

- 4) Supervisor dituntut mampu menjadi panutan sebagai profesional di bidangnya, mampu menumbuhkan kebanggaan akan profesi dan mampu menunjukkan kepada klien dan masyarakat akan peran penting profesi yang digelutinya tersebut.
2. Supervisor hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan.

Rincian aktivitas yang disarankan *AECC* adalah :

- 1) Menumbuhkan sikap mental pada akuntan pemula untuk bekerja dengan benar sejak awal dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal itu terjadi. Hal tersebut bisa dilaksanakan dengan menjelaskan suatu penugasan kepada akuntan pemula secara gamblang, mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit sehingga bisa terselesaikan dengan baik, menampung semua keluhan akan hambatan yang dihadapi termasuk diantaranya hambatan budgeter, dan menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan serta senantiasa mengawasi akuntan pemula sampai penugasan selesai.
 - 2) Mendistribusikan tugas dan beban secara adil dan sesuai dengan tingkat kemampuan akuntan pemula.
 - 3) Meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Supervisor hendaknya memberikan penugasan yang menantang dan menstimulir terselesaikannya suatu tugas.

Rincian aktivitas yang disarankan *AECC* adalah :

- 1) Supervisor mendelegasikan tanggung jawab sesuai kemampuan dan kesiapan auditor pemula.

- 2) Memaksimalkan kesempatan auditor pemula untuk menggunakan kemampuan verbal, baik lisan maupun tulisan, berfikir kritis dan menggunakan teknik analitis serta membantu auditor pemula untuk meningkatkan kemampuan tersebut.

2.2. Kepuasan Kerja

Dari beberapa tulisan/ buku-buku referensi disebutkan pengertian Kepuasan Kerja, antara lain :

Studi tentang kepuasan kerja akuntan yang dilakukan Albrect et.al. (1981), Gaertner dan Ruhe (1981) dan Sanders (1995) menunjukkan bahwa partner memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi daripada akuntan pemula, akuntan senior maupun manajer.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang turut mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja , Riggio (1990).

Studi O'Driscoll dan Beehr (1994) pada dua organisasi akuntan di Amerika Serikat dan Selandia Baru menunjukkan bahwa perilaku supervisor merupakan determinan penting dari kepuasan kerja karyawan . Faktor organisasional seperti kebingungan karyawan akan peran dan unsur ketidakpastian turut mempengaruhi hubungan perilaku supervisor dengan kepuasan kerja. Supervisor yang berorientasi pada pekerjaan, ikut menentukan tujuan yang akan dicapai, membantu memecahkan masalah, menyediakan dukungan sosial dan material serta memberikan *feedback* atas kinerja bawahan, dan akan membantu mengurangi kebingungan peran dan ketidak pastian yang dialami bawahan sehingga kepuasan kerja bawahan akan meningkat.

Hasil studi O'Driscoll et al. (1994) yang menunjukkan bahwa stress karena peran dan ketidak pastian dalam konteks pekerjaan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan ketegangan, mengurangi komitmen ke organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah.

Studi yang dilakukan oleh Basset (1994) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan dengan kedudukan yang tinggi merasa lebih puas karena memiliki otonomi yang lebih tinggi, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggungjawab yang kecil. Hal itu biasa terjadi pada karyawan level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya.

Dalam studinya, Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki 3 dimensi. *Pertama*, kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat dirasakan. *Kedua*, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Sebagai contohnya, apabila anggota suatu organisasi merasa merasa bekerja lebih berat dari lainnya dalam suatu organisasi, maka yang bersangkutan merasa memperoleh penghargaan yang lebih sedikit dari pada yang mereka harapkan, sehingga akan bersikap negatif terhadap kerja, atasan maupun sesama rekan kerjanya. Namun apabila yang bersangkutan diperlakukan dengan baik dan adil serta usaha yang mereka curahkan dihargai dengan baik dan adil, maka yang bersangkutan akan bersikap positif terhadap kerja dan merasa lingkungan kerjanya telah memberikan kepuasan kerja. *Ketiga*,

kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Luthans (1995) dalam bukunya menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima dimensi kerja atau disebut *kondisi kerja*, yaitu ; pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan kerjasama

Robbins (1996) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai derajat manfaat suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Selain itu, kepuasan kerja cenderung dinilai sebagai suatu sikap, bukan sebagai suatu perilaku. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menampilkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang kurang atau tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menunjukkan sikap yang sebaliknya. Sikap positif dapat berupa rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, produktivitas karyawan yang tinggi, dan rendahnya *turnover* yang terjadi. Sedangkan sikap negatif dapat berupa tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, rendahnya produktivitas karyawan dan tingginya *turnover* karyawan. Sebagai variabel independen yang mempengaruhi ketiga faktor tersebut di atas, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam hal demikian, kepuasan kerja bertindak sebagai variabel dependen. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan itu sendiri (suatu tantangan atau bukan), *reward* yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, serta kolega yang mendukung (Robbins, 1996).

Locke dan Luithans (1998) memberikan definisi kepuasan kerja yang lebih komprehensif, yaitu sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan

atau positif yang diakibatkan oleh persetujuan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Studi yang dilakukan Patten, D.M. (1995) mendapatkan bukti bahwa kepuasan kerja akuntan pemula di kantor akuntan publik dipengaruhi oleh sikap supervisor mereka dalam aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, aspek penugasan.

Kepuasan kerja menurut Smith dkk (1969) dipengaruhi enam aspek :

- a. Menarik tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja seperti diungkapkan oleh Jane (1986) dalam Luthans (1995) bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan kerja yang paling penting yang diungkapkan oleh banyak penelitian adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, kerja yang tidak membosankan dan pekerjaan yang memberikan status. Kemudian Robbins (1996) mengungkapkan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik ungkapan ini membuat pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang tidak menantang menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang sangat menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Karyawan umumnya akan merasa senang dan puas pada kondisi yang beban tantangannya sedang (Katzel, Thomson & Guzzo, 1992).
- b. Jumlah kompensasi yang diterima pekerja. Tingkat upah merupakan faktor multi dimensi yang signifikan tetapi kompleks dalam kepuasan

kerja (Judge, 1993). Dengan upah yang diterima orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang dalam organisasi tempat kerjanya. Karyawan banyak yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Bila sistem upah diberlakukan secara adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Perlu diketahui bahwa upah yang besar bukanlah merupakan kunci kepuasan, yang lebih penting adalah persepsi keadilan (Lowler III, 1973). Ini terbukti banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi yang diinginkan (misal, dekat dengan keluarganya).

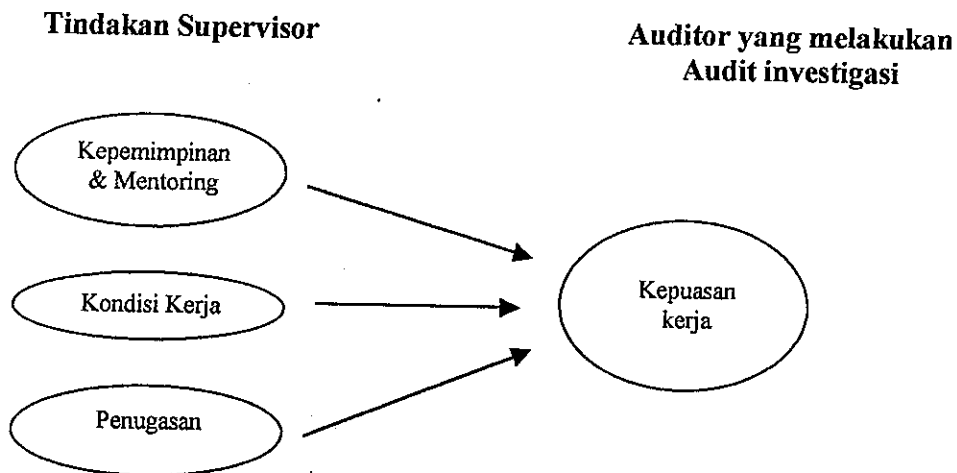
- c. Kesempatan untuk promosi jabatan memiliki efek terhadap kepuasan kerja (Luthans, 1995). Hal ini dikarenakan promosi menggunakan sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan yang beragam (misal : promosi berdasarkan tingkat senioritas atau promosi berdasarkan pada tingkat kinerja). Kebijakan promosi yang adil terhadap semua karyawan dapat memberi dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya (Witt & Nye, 1992).
- d. Kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan pada perilaku karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan. Demikian juga dengan iklim partisipatif yang

diciptakan oleh supervisor dapat memiliki pengaruh substansial terhadap kepuasan kerja ketimbang melakukan partisipasi dalam suatu keputusan spesifik (Miller & Monge, 1986), karena mereka merasa mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasannya.

- e. Dukungan rekan sekerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan, karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung, dapat merupakan sumber kepuasan bagi karyawan secara individual (Luthans, 1995; Robbins, 1996).
- f. Kondisi tempat kerja merupakan faktor lain yang memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik dalam kondisi kerja yang baik, bersih dan menarik. Sebaliknya dalam kondisi kerja yang kurang baik, berisik dan kotor, karyawan akan merasa ada hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan telaah pustaka pada uraian sebelumnya, maka akan dikemukakan model penelitian yang berfungsi sebagai acuan pola pikir dan merupakan landasan atau kerangka konseptual dalam penelitian ini. Model penelitian yang dimaksud digambarkan sebagai berikut :

GAMBAR 2.1.
MODEL PENELITIAN



2.3. Penelitian Sebelumnya

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai tingkat kepuasan kerja akuntan pemula dapat dilihat pada daftar berikut :

TABEL 2.1.

RANGKUMAN HASIL PENELITIAN SEBELUMNYA

1.	Albrect & Brown (1981)	<p>Kepuasan kerja akuntan pemula lebih rendah dibandingkan manajer atau partner dan kepuasan kerja tertinggi dialami oleh partner</p> <p>Penyebab akuntan pemula kurang puas adalah mereka kurang menerima <i>feedback</i>, kemampuannya tidak optimal dimanfaatkan, supervisi yang tidak memadai, sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi , dan pujian yang kurang /jarang dikemukakan oleh atasannya</p>
2.	Gaertner & Ruhe (1981)	<p>1) Akuntan pemula mengalami tingkat stress dan ketegangan lebih tinggi daripada manajer atau partner.</p> <p>2) Tingkat kepuasan kerja akuntan yang bekerja di KAP menengah (50-200 staf) merasa lebih puas dari pada</p>

		yang bekerja di KAP kecil (< 50 staf) atau yang bekerja di KAP besar (>200 staf).
3.	Dean et.al. (1988)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kelompok staf akuntan pemula yang bekerja di KAP (eksternal auditor) maupun yang bekerja di perusahaan (internal auditor) mengalami penurunan kepuasan kerja. 2) Staf akuntan pemula di KAP mengalami penurunan kepuasan kerja yang lebih besar daripada rekannya yang bekerja di perusahaan. 3) Staf akuntan pemula mengalami penurunan kepuasan kerja di semua faktor ; supervisi, <i>job security</i> dan <i>personal growth</i>.
4.	Sander et.al. (1995)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Akuntan yang bekerja di KAP Nasional (besar) mempunyai tingkat stress yang lebih tinggi, artinya kepuasan kerja lebih rendah daripada akuntan yang bekerja di KAP lokal 2) Tingkat stress dan kepuasan kerja akuntan yang bekerja di KAP regional (menengah) berada di antara akuntan yang bekerja di KAP Besar maupun KAP Lokal (kecil).
5.	Patten,DM (1995)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kepuasan kerja akuntan pemula di KAP berkorelasi positif/ dipengaruhi oleh sikap supervisor mereka dalam aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan. 2) Tidak terdapat perbedaan signifikan pelaksanaan ketiga aspek utama supervisi terhadap akuntan pemula, baik di KAP besar maupun KAP kecil.
6.	Myrna Nurahma & Nur Indriantoro (1998)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aspek kepemimpinan & mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja akuntan pemula. Berarti, semakin baik pelaksanaan tindakan supervisi sebagaimana disarankan <i>AECC</i>, maka tingkat kepuasan kerja akuntan pemula akan semakin tinggi. 2) Kepuasan kerja akuntan pemula rata-rata pada tingkat cukup puas. Tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja akuntan pemula, baik yang berkerja di KAP besar maupun KAP kecil.

Permasalahan yang diteliti oleh Mirna Nurahma dan Nur Indriantoro (tahun 1998) adalah persepsi akuntan pemula di Indonesia terhadap tindakan supervisi yang mereka terima dan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Tujuan studi yang dilakukan oleh Mirna Nurahma dan Nur Indriantoro (tahun 1998) adalah menguji hubungan antara tiga aspek utama dari tindakan supervisi sebagaimana yang disarankan AICCA dalam *Issues Statement No.4*, dengan kepuasan kerja akuntan pemula di KAP (Kantor Akuntan Publik) dan membuktikan apakah terdapat perbedaan pelaksanaan tindakan supervisi terhadap akuntan pemula di KAP kecil dan di KAP besar.

Penelitian terdahulu, respondennya adalah *independen auditor* yaitu para akuntan pemula yang bekerja di KAP. Tidak ada satupun dari studi mereka yang respondennya adalah *government auditor*. Demikian pula auditor yang diteliti adalah para akuntan pemula (yang baru bekerja kurang dari 1 tahun) baik di KAP maupun di perusahaan.

Demikian pula kalau dalam penelitian-penelitian sebelumnya tingkat kepuasan kerja *public auditor* di KAP Besar dan KAP Kecil dilakukan pengujian apakah terdapat perbedaan, maka dalam penelitian ini *government auditor* di Kantor Perwakilan BPKP Tipe A (tenaga auditor lebih dari 300 orang) maupun Kantor Perwakilan BPKP Tipe B (tenaga auditornya sampai dengan 150 orang) tidak kami lakukan pengujian apakah terdapat perbedaan. Hal ini karena sesuai Keppres 103 Tahun 2001 dan peraturan pelaksanaannya, semua Kantor Perwakilan BPKP di seluruh Indonesia sama Tipe/tingkatnya.

Kemudian sifat penugasannya yang menantang dan beresiko tidak begitu diperhatikan/ ditekankan dalam penelitian- penelitian terdahulu.

Bertitik tolak dari beberapa hal di atas, penulis mencoba melakukan penelitian kepuasan kerja di lingkungan *governmental auditor*. Khususnya pada penugasan audit investigasi atas permasalahan yang diduga terdapat indikasi Tindak Pidana Korupsi, dengan mengacu pada penelitian yang dilakukan Paten DM (1995) , serta Myrna Nurahma dan Nur Indriantoro (1998).

2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sebelum menurunkan hipotesis, terlebih dahulu akan dikemukakan uraian singkat timbulnya ide menurunkan hipotesis, yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan laporan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puslitbangwas BPKP Tahun Anggaran 1996/1997 mengenai “Hambatan dalam Pelaksanaan Audit Kasus” para responden yang terdiri dari Pejabat Eselon II dan Eselon III berpendapat bahwa, *sebagian Kasi Khusus (Supervisi) tidak berkualifikasi sebagai Kasi Khusus ditinjau dari segi minat maupun kemampuan teknisnya*. Hal mana tentunya sangat memprihatinkan sekali , bagaimana BPKP dapat meningkatkan pelaksanaan audit investigasi baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya, kalau kualifikasi maupun minat sebagian supervisinya demikian.

Selanjutnya pada saat Puslitbangwas BPKP melakukan penelitian serupa di Tahun Anggaran 1998/1999 mengenai “Penyebab Rendahnya Pelaksanaan Audit Khusus Yang Berasal Dari Pengembangan Audit Rutin”, ternyata salah satu penyebabnya adalah *Kurangnya Minat dari Tim Pemeriksa/Auditor BPKP*. Yang kemudian setelah ditelusuri lebih lanjut mengapa auditor kurang berminat, pada umumnya berpendapat karena kurangnya dukungan dari atasan mereka.

Dukungan yang diinginkan baik berupa; sarana, perlindungan maupun penghargaan.

Dari kedua penelitian Puslitbangwas BPKP di atas, secara teoritis ada tindakan supervisi yang kurang menggugah tim auditor untuk melakukan audit investigasi. Atau dengan kata lain, adanya kecenderungan tindakan supervisi kurang memuaskan bagi para auditor yang melaksanakan tugas yang sifatnya menantang misalnya dalam rangka audit investigasi dengan indikasi TPK, baik aspek kepemimpinan & mentoring, aspek kondisi kerja maupun aspek penugasan.

Bertitik tolak dari beberapa hal di atas, dan mengacu pada penelitian yang dilakukan Paten DM (1995) , serta Myrna Nurahma dan Nur Indriantoro (1998) penulis mencoba melakukan penelitian kepuasan kerja di lingkungan *governmental auditor* dengan menurunkan hipotesa dibawah ini.

2.5. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian-penelitian terdahulu tersebut di atas dan untuk memperoleh/ mendapatkan bukti empiris bahwa apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap ketiga aspek tindakan supervisor, yaitu ; aspek *kepemimpinan & mentoring*, aspek *kondisi kerja* dan *aspek penugasan* , maka dilakukan dengan sampel 230 orang auditor yang pernah dan sering melakukan audit investigasi pada 23 Perwakilan BPKP di seluruh Indonesia, kemudian penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H 1** : Aspek kepemimpinan dan mentoring dari tindakan supervisi di Kantor Perwakilan BPKP mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja Auditor yang melakukan audit khusus.

- H 2 :** Aspek kondisi kerja dari tindakan supervisi di Kantor Perwakilan BPKP mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja Auditor yang melakukan audit khusus.
- H 3 :** Aspek penugasan dari tindakan supervisi di Kantor Perwakilan BPKP mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja Auditor yang melakukan audit khusus.
- H 4 :** Aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, serta aspek penugasan dari tindakan supervisi di Kantor Perwakilan BPKP secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja Auditor yang melakukan audit khusus.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu baik pada pemilihan sample dan jenis data yang digunakan.

Kalau dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh *Patén, D.M.* (1995) maupun Myrna Nurahma & Nur Indriantoro (1999) menggunakan sampel auditor pada Kantor Akuntan Publik, maka pada penelitian ini digunakan sampel *government auditor* pada Kantor Perwakilan BPKP di daerah.

Lokasi sampel dalam penelitian yang dilakukan Myrna Nurahma & Nur Indriantoro (1998) hanya terbatas pada auditor di DKI Jakarta, yaitu pada 5 (lima) KAP besar yang berafiliasi dengan KAP asing serta pada 52 (limapuluh dua) KAP kecil . Sedangkan pada penelitian ini, lokasi sampel tersebar di seluruh Indonesia , yaitu pada 23 (duapuluhtiga) Kantor Perwakilan BPKP di daerah.

Demikian pula kalau dalam penelitian-penelitian sebelumnya tingkat kepuasan kerja *public auditor* di KAP Besar dan KAP Kecil dilakukan pengujian apakah terdapat perbedaan, maka dalam penelitian ini *government auditor* di Kantor Perwakilan BPKP Tipe A (tenaga auditor lebih dari 300 orang) maupun Kantor Perwakilan BPKP Tipe B (tenaga auditornya sampai dengan 150 orang) tidak kami lakukan pengujian apakah terdapat perbedaan. Hal ini karena sesuai Keppres 103 Tahun 2001 dan

peraturan pelaksanaannya, semua Kantor Perwakilan BPKP di seluruh Indonesia sama Tipe/tingkatnya.

3.1. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Data primer yang dianalisis dalam penelitian ini berasal dari 23 Kantor Perwakilan BPKP yang tersebar pada berbagai daerah di Indonesia. Selain itu juga digunakan data sekunder berupa Laporan Jumlah Auditor per 31 Desember 2000, yang bersumber dari Biro Kepegawaian BPKP Pusat di Jakarta.

Sebenarnya terdapat 25 Kantor Perwakilan BPKP di seluruh Indonesia, namun karena Perwakilan BPKP DKI II baru terbentuk dan Perwakilan BPKP Propinsi Maluku untuk sementara dilikuidasi karena adanya kerusuhan, maka penulis hanya mengambil tempat sampel para auditor yang pernah melakukan audit investigasi pada 23 Kantor Perwakilan BPKP. Nama-nama Kantor Perwakilan BPKP Propinsi dapat dilihat pada Lampiran Nomor 2.

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sample

Dikatakan oleh Emory (1999), bahwa sampel adalah bagian dan seluruh populasi yang dipilih secara hati-hati untuk mewakili populasi tersebut. Sampel yang baik adalah yang valid. Validitas ini tergantung pada tingkat keakuratan (*accuracy*) dan ketelitian dalam penaksiran (*precision of estimate*).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pemeriksa/ auditor pada 23 Kantor Perwakilan tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja, dengan jumlah per 31 Desember 2001 4.066 orang. Ada 5 (lima) jenjang jabatan fungsional auditor, yaitu ; Anggota Tim Terampil, Anggota Tim Ahli, Ketua Tim Ahli, Pengendali Teknis (Supervisor) dan Pengendali Mutu. Kedua jenjang jabatan fungsional terakhir tidak kami jadikan sampel responden karena mereka yang sedang diobservasi tindakannya, apakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap auditor di bawahnya yang melakukan audit investigasi atau tidak. Hal ini untuk lebih memberikan gambaran obyektif dalam penelitian ini.

Teknik pengambilan data disebarkan melalui dengan 2 cara. Cara pertama kuesioner diberikan secara langsung oleh peneliti kepada para responden setelah memperoleh ijin dari masing-masing Kepala Perwakilan (Kaper), dan cara ini diterapkan untuk BPKP Perwakilan Kalimantan Timur dan Jawa Tengah. Sedangkan cara kedua, kuesioner disebarkan melalui jasa pos kilat khusus yang ditujukan kepada kepala perwakilan atau *contact person* auditor yang dikenal peneliti. Amplop yang berisi jawaban kuesioner sekaligus dilengkapi dengan perangko balasan untuk memudahkan pengiriman kembali kepada peneliti. Cara kedua ini diterapkan kepada 21 Kantor Perwakilan BPKP lainnya.

Mengingat tidak seluruh tenaga auditor BPKP pernah melakukan audit investigasi dan kesulitan mencari tenaga auditor yang mau menekuni penugasan ini, maka penulis hanya membagi rata tiap Kantor Perwakilan

BPKP diambil 10 responden, dengan pertimbangan seperempat ($1/4$) bagian tenaga pemeriksa di Perwakilan BPKP atau yang bertugas di Bidang Investigasi adalah yang paling berpeluang dijadikan responden penelitian ini. Kemudian kepada 230 responden dari 23 Kantor Perwakilan BPKP penulis mengirimkan kuesioner melalui pos atau langsung kepada responden.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Studi ini dirancang sebagai studi empiris dan merupakan *cross sectional study*, yaitu studi yang dilakukan terhadap suatu obyek tertentu pada waktu tertentu.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang disebar ke 23 Kantor Perwakilan BPKP di seluruh Indonesia. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut merupakan pertanyaan tertutup dengan jawaban menggunakan skala *Likert*. Ukuran skala terdiri dari 7 poin, mulai dari *sangat tidak setuju* (1) samapai dengan *sangat setuju* (7), untuk mengukur respon para auditor yang melakukan audit khusus terhadap pelaksanaan tindakan supervisi kepada mereka.

Dimensi dari konsep penelitian ini adalah aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi dan aspek penugasan. Ketiga dimensi tindakan supervisi ini dijabarkan lagi dalam sejumlah elemen yang meliputi pilihan, kompetensi, kebermaknaan dan kemajuan.

Untuk melakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, variabel-variabel yang diteliti perlu diukur. Variabel dependen dalam penelitian ini

adalah Kepuasan Kerja., sedangkan variable independen yang diteliti pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah pelaksanaan Tindakan Supervisi dengan elemen-elemennya, yaitu ; aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dikembangkan Patten (1995). Instrumen yang digunakan meliputi; ukuran kepemimpinan dan mentoring, ukuran kondisi kerja dan ukuran penugasan. Instrumen pengukuran variable-variabel penelitian dimuat di Lampiran Nomor 1.

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1. Tindakan Supervisi

Konsep dalam studi ini adalah persepsi tingkat kepuasan kerja auditor pada Kantor Perwakilan BPKP yang sering/ pernah melakukan audit investigasi terhadap pelaksanaan tindakan supervisi berupa ; aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, serta aspek penugasan.

Supaya dapat diukur, konsep tindakan supervisi (Pengendali Teknis) diterjemahkan ke sejumlah dimensi yang merupakan aspek-aspek dari tindakan supervisi menurut *AECC Recommendation for Supervisors of Early Work Experience*. Dimensi dari konsep penelitian ini adalah aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi dan aspek penugasan. Ketiga variabel tindakan supervisi ini dijabarkan lagi dalam sejumlah dimensi/elemen yang meliputi pilihan, kompetensi, kebermaknaan dan kemajuan. Dua puluh dua (22) pertanyaan dalam kuesioner tersebut berkaitan

dengan persepsi auditor terhadap tindakan supervisi (Pengendali Teknis) yang membantu pelaksanaan tugas Bidang Investigasi Kantor Perwakilan BPKP, khususnya dalam aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah tindakan supervisi.

3.4.2. Kepuasan Kerja

Konsep kepuasan kerja tidak diterjemahkan lebih rinci karena konsep kepuasan kerja sangat luas pengertiannya, sehingga satu (1) pertanyaan langsung tentang kepuasan kerja akan lebih inklusif mengukur keadaan yang sebenarnya dirasakan responden (Robbins, 1992).

Selanjutnya untuk mengukur kepuasan kerja, digunakan *single global rating*. Satu (1) pertanyaan terakhir dalam kuesioner tersebut tentang tingkat kepuasan kerja yang dirasakan responden. Responden diminta untuk menunjukkan tingkat yang mereka yakini sesuai dengan pelaksanaan tindakan supervisi yang mereka terima dan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan di Kantor Perwakilan BPKP tempat mereka bekerja, dengan jawaban menggunakan skala *Likert* 7 poin, mulai dari *sangat tidak puas* (1) sampai dengan *sangat memuaskan* (7),

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dikembangkan Patten (1995). Instrumen yang dikembangkan meliputi ;

ukuran kepemimpinan dan mentoring, ukuran kondisi kerja, ukuran penugasan. Instrumen pengukuran variabel-variabel penelitian untuk lebih rinci dapat dilihat di Lampiran nomor 1 tesis ini, atau secara garis besarnya dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 3.1

VARIABEL INDEPENDEN DAN VARIABEL DEPENDEN

No.	Variabel	Dimensi	Daftar Pertanyaan
1	Kepemimpinan & Mentoring	Feed back atas kinerja secara terbuka	Skala 1 - 7
		Perhatian terhadap keluhan	
		Menanyakan penyebab keluhan	
		Menghargai kinerja yang baik	
		Perhatian terhadap karir	
		Peluang kerja dimasa mendatang	
		Perhatian terhadap minatnya	
		Menjadi panutan	
2	Kondisi Kerja	Petunjuk Penugasan secara rinci	Skala 1 - 7
		Alokasi waktu yang cukup	
		Bersifat terbuka	
		Kaitan penugasan dengan lainnya	
		Mengawasi hingga selesai tugas	
		Adil dalam pemberian tugas	
		Meminimalkan stress	
		3	Penugasan
Kesempatan komunikasi lisan			
Kesempatan komunikasi tertulis			
Kesempatan berfikir kritis			
Teknik analitis			
Membantu pengembangan diri			
4	Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan kerja	Skala 1 - 7

3.5. Teknik Analisis

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan teknik korelasi (Myrna Nurahma dan Nur Indriantoro, 1998), data penelitian ini akan dianalisis dengan teknik regresi berganda (*multiple regression*). Teknik ini dipilih karena banyak digunakan oleh para peneliti di bidang ilmu sosial.

Selanjutnya statistik yang digunakan terdiri atas :

1). Statistik Deskriptif

yaitu untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian

2). Uji Non Response Bias

yaitu untuk menguji apakah karakteristik responden yang mengembalikan jawaban kuesioner dengan yang tidak mengembalikan kuesioner berbeda.

3) Uji Realibilitas dan Validitas Angket

yaitu untuk menguji reliabilitas dan validitas angket dengan koefisien *alpha cronbach*.

Setelah menjelaskan pengukuran dan pengidentifikasikan variabel penelitian, langkah selanjutnya adalah perumusan model yang akan digunakan dalam analisis. Dalam menjelaskan hubungan antara *variable independent* dan *variable dependent*, digunakan model regresi berganda yang dapat dinyatakan dengan fungsi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = *Kepuasan kerja*

X_1 = *Kepemimpinan dan mentoring*

X_2 = *Kondisi kerja*

X_3 = *Penugasan*

b_0 = *intercept*

b_1, b_2, b_3 , = koefisien regresi X_1, X_2, X_3

e = variabel pengganggu

4) Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji ini adalah untuk menguji apakah didalam sebuah model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Data distribusi normal dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (berupa titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dalam penelitian ini juga menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji ketepatan distribusi suatu variabel dengan distribusi teoritis tertentu. Alasan menggunakan analisa uji Kolmogorov-Smirnov dikarenakan menurut Singgih Santoso (1999) uji Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk uji keselarasan data (*Goodness of Fit test Chi-Square*) untuk data yang

minimal berskala ordinal, padahal data yang diolah dalam penelitian ini bersifat ordinal sehingga dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam pengujian normalitas data (uji keselarasan data). Pengujian ini menggunakan hipotesis :

$H_0 : F(x) = F_0(x)$, dimana $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal.

Kriteria yang digunakan berdasarkan probabilitas :

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Selain harus memenuhi uji asumsi klasik berupa; otokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Demikian juga untuk menghindari penyimpangan ekonometrika terhadap model regresi yang digunakan dilakukan pengujian BLUE (*Best Linear Unbias Estimated*).

Perlu dikemukakan di sini, penulis tidak melakukan uji asumsi klasik berupa uji autokorelasi karena data penelitian yang dianalisis tidak bersifat *Time Series Data*. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (tahun sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena *residual* (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada data yang bersifat silang waktu (*cross section*), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena “gangguan” pada observasi yang berbeda berasal dari individu/kelompok yang berbeda. (Imam Ghozali, 2001)

Cara lainnya yang penulis ambil yang dipergunakan untuk mendeteksi dan mengatasi munculnya gejala asumsi klasik adalah:

(1). Mendeteksi gejala multikolinearitas

- a. Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Toleransi.

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolonaritas adalah:

- Mempunyai nilai VIF di sekitar angka kurang dari 5.
- Mempunyai angka TOLERANSI mendekati 0.2.

- b. Besaran korelasi antar variabel independen.

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah:

- Koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multikolinearitas.

Sebagai catatan, bila terjadi Multikolinearitas, bisa dilakukan langkah seperti:

- Mengeluarkan salah satu variabel. Misalnya variabel independen A dan B saling berkolerasi dengan kuat, maka dipilih variabel A atau B yang dikeluarkan dari model regresi.

(2). Mendeteksi adanya Heteroskedastisitas

Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik data yang diolah dengan menggunakan regresi berganda heteroskedastisitas dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Dasar pengambilan keputusan: Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak

ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak mengalami masalah.

Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil uji Park. Suatu persamaan akan mempunyai masalah heterokedastisitas apabila variabel independennya signifikan dengan variabel dependen $\ln U^2$. Artinya variabel independen ditransfer menjadi bentuk \ln . Sedangkan variabel dependennya merupakan residual dari hasil regresi yang ditransfer dalam bentuk kuadrat yang di \ln kan. Dengan kata lain, $\ln U^2$ adalah variabel *residual standardized* yang dikuadratkan kemudian ditransformasikan dalam bentuk \ln .

5) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

(1) Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga, akan digunakan dengan menggunakan uji t, yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji:

$H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen .

$H_1 : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

- Menentukan nilai T hitung dengan rumus:

$$t_h = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Di mana:

b_i = Koefisien Regresi

se (b_i) = Kesalahan standar yang ditaksir

Dengan tingkat signifikansi 5% dan $df = n - k$, diperoleh nilai t_{tabel} .

Kemudian nilai t_{tabel} dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai t tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu dapat ditentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, yaitu dengan kriteria:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 dinyatakan ditolak dan menerima H_1 .
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 dinyatakan diterima dan menolak H_1 .

(2). Pengujian hipotesis ke empat, dilakukan uji secara simultan yaitu dengan menggunakan uji F dengan prosedur sebagai berikut :

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- Menentukan nilai F_{hitung} dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

H_0 adalah hipotesa nol

H_1 adalah hipotesa alternatif

F_h adalah F_{hitung}

R^2 adalah koefisien determinasi

n adalah jumlah observasi

k adalah jumlah variabel

Dengan tingkat signifikansi 5% dan $df = n-k$, diperoleh nilai F_{tabel} . Kemudian nilai F_{tabel} dibandingkan dengan nilai F_{hitung} yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai F tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu dapat ditentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, yaitu dengan kriteria:

- a. Bila nilai $F_h > F_{tabel}$, maka H_0 dinyatakan ditolak dan menerima H_1 .
- b. Bila nilai $F_h < F_{tabel}$, maka H_0 dinyatakan diterima dan menolak H_1 .

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang analisis data. Analisis data yang dipakai dengan menggunakan program statistik SPSS 10. Adapun urutan penyajiannya adalah sebagai berikut : Gambaran umum obyek penelitian/ responden, statistik deskriptif mengenai variabel penelitian, uji reliabilitas dan validitas angket, uji hipotesis.

4.1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para auditor di lingkungan Kantor Perwakilan BPKP yang sering melakukan audit investigasi. Populasi auditor di seluruh Indonesia per 31 Desember 2000 berjumlah 4.066 orang. Pengambilan data dilakukan dengan mengirim 210 kuesioner melalui melalui jasa pos, sedangkan 20 kuesioner langsung diserahkan peneliti kepada auditor yang dikenal sering melakukan audit khusus baik di Perwakilan Jawa Tengah maupun Kalimantan Timur. Kuesioner diterima peneliti mulai tanggal 1 September 2001 dan berakhir pada tanggal 31 Oktober 2001. Dari 230 kuesioner yang dikirim, 118 kuesioner yang kembali sesuai jadwal/ interval waktu di atas, 36 kuesioner terlambat diterima, sedang 76 kuesioner tidak kembali. Dari 118 buah kuesioner yang masuk dan sesuai jadwal yang diterima dari 13 Kantor Perwakilan BPKP inilah yang diproses/ dianalisis.

Ringkasan pengiriman kuesioner dan pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

TABEL 4.1.

RINCIAN PENERIMAAN DAN PENGEMBALIAN KUESIONER

	Jumlah	%
Kuesioner yang dikirim	230	100.00
Kuesioner yang kembali sesuai jadwal	118	51.30
Kuesioner digugurkan/ terlambat diterima	36	15.66
Kuesioner yang tidak kembali	76	33.04
Kuesioner yang dianalisis	118	51.30

Sumber : data yang diolah

Adapun profil dari 118 responden, tersaji dalam data deskriptif. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data tentang ; Unit Kerja Responden, Lama Bekerja Responden, Pangkat/ Golongan Responden, Jabatan Fungsional, Responden, Surat Keputusan Terakhir Mengenai Penetapan Angka Kredit Responden, Sertifikat Peran Yang Dimiliki Responden, Tingkat Pendidikan, Terakhir Responden. Penyajian data deskriptif dalam penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut (Hair, et. al.,1995). Data ini diperlukan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Dalam sub bab ini akan disajikan data deskriptif demografi responden. Data deskriptif pertama adalah unit kerja responden. Data penelitian dapat dilihat pada tabel 4.2.

TABEL 4.2.
UNIT KERJA RESPONDEN BEKERJA

Kantor Perwakilan	Kuesioner yang masuk	Persen
DI Aceh	0	0
Sumatera Utara	10	8.5
Sumatera Barat	9	7.6
Bekulu	6	5.1
Jambi	0	0
Sumatera Selatan	10	8.5
Riau	0	0
Lampung	9	7.6
Bali	0	0
DKI satu	0	0
Jawa Barat	0	0
Yogyakarta	0	0
Jawa Tengah	10	8.5
Jawa Timur	9	7.6
Kalimantan Barat	10	8.5
Kalimantan Selatan	7	5.9
Kalimantan Timur	10	8.5
Sulawesi Selatan	0	0
Sulawesi Tengah	10	8.5
Sulawesi Tenggara	0	0
Sulawesi Utara	8	6.8
Nusa Tenggara Timur	0	0
Irian Jaya	10	8.5

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa terdapat daerah yang tidak terwakili sampelnya seperti daerah Aceh, Jambi, Riau, Bali, DKI, Jawa Barat, Yogyakarta, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Nusa Tenggara Timur. Sebagian besar responden berasal dari Jawa Tengah, Kalimantan Timur, Sulawesi Selatan, Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Sulawesi Tengah dan Irian Jaya, masing-masing 8.5%.

Selanjutnya data deskriptif kedua yaitu tentang lama bekerja responden, yang dapat dilihat dalam tabel 4.3. sebagai berikut :

TABEL 4.3.

LAMA BEKERJA RESPONDEN PENELITIAN

Lama Bekerja	Jumlah	Persen
Kurang dari 5 th	15	12.7
Antara 6 th – 10 th	33	28
Antara 11 th – 15 th	32	27.1
Antara 16 th – 20 th	29	24.6
Di atas 20 th	9	7.6

Sumber : Data yang diolah

Sebagian responden mempunyai lama bekerja antara 6 tahun sampai 10 tahun 28%, kemudian antara 11 tahun sampai 15 tahun sebesar 27%, kemudian disusul antara 16 tahun sampai 20 tahun sebesar 24%.

Selanjutnya data deskriptif ketiga yaitu tentang pangkat/golongan, yang dapat dilihat dalam tabel 4.4. sebagai berikut :

TABEL 4.4.

PANGKAT GOLONGAN RESPONDEN

Pangkat / (Golongan)	Jumlah	Persen
Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	1	0.8
Pengatur (II/c)	9	7.6
Pengatur Tingkat I (II/d)	2	1.7
Penata Muda (III/a)	22	18.6
Penata Muda Tingkat I (III/b)	24	24.2
Penata (III/c)	45	38.7
Penata Tingkat I (III/d)	13	11
Pembina (IV/a)	2	1.7

Sumber : data primer 2001

Dari tabel 4.1.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mempunyai pangkat penata (IIIc) sebesar 38.7%, disusul penata muda tingkat I (IIIb) sebesar 24.2%; kemudian penata muda (IIIa) sebesar 18.6 %.

Selanjutnya data deskriptif keempat yaitu tentang jabatan fungsional terakhir, yang dapat dilihat dalam tabel 4.5. sebagai berikut :

TABEL 4.5.

JABATAN TERAKHIR RESPONDEN

Jabatan Fungsional Responden	Jumlah	Persen
Auditor Terampil Pemula (II/b – II/d)	12	10.2
Auditor Terampil Pratama (III/a – III/b)	20	16.9
Auditor Terampil Muda (III/c – III/d)	9	7.6
Auditor Ahli Pratama (III/a – III/b)	22	18.6
Auditor Ahli Muda (III/c – III/d)	53	44.9
Auditor Ahli Madya (IV/a – IV/c)	2	1.7

Sumber : data primer 2001

Dari tabel 4.1.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mempunyai jabatan fungsional sebagai auditor ahli muda sebesar 44.9%, disusul auditor ahli pratama sebesar 18.6 %, kemudian auditor trampil pratama sebesar 16.9%.

Selanjutnya data deskriptif kelima, yaitu Responden yang mengajukan usulan Surat Keputusan Penetapan Angka Kredit (SK PAK) tahun terakhir, dapat dilihat dalam tabel 4.6. sebagai berikut :

TABEL 4.6.

SK PAK TERAKHIR PARA RESPONDEN

SK PAK Terakhir	Jumlah	Persen
Tahun 1999	15	12.7
Tahun 2000	15	12.7
Tahun 2001	88	75.6

Sumber : data primer 2001

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mempunyai SK PAK terakhir adalah tahun 2001 sebesar 75.6 %, disusul tahun 2000 dan 1999 sebesar 12.7 %.

Selanjutnya data deskriptif keenam yaitu tentang sertifikat peran yang telah dimiliki para responden, yang dapat dilihat dalam tabel 4.7 sebagai berikut :

TABEL 4.7.

SERTIFIKAT PERAN RESPONDEN

Sertifikat Peran	Jumlah	Persen
Anggota Tim Trampil	38	32.2
Anggota Tim Ahli	20	16.9
Ketua Tim Ahli	60	49.8

Sumber : data primer 2001

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden bersertifikat peran sebagai ketua tim ahli sebesar 49.8%, kemudian anggota tim trampil sebesar 32.2%, dan anggota tim ahli sebesar 16.9%.

Data selanjutnya adalah pendidikan responden. Data tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki responden dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

TABEL 4.8.

JUMLAH RESPONDEN MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

Pendidikan	Jumlah	Persen
D3	24	20.3
D4	24	20.3
S1	68	57.6
S2	2	1.7

Sumber : data primer 2001

Dari tabel 4.8. dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 sebesar 57.6%, kemudian disusul D3 dan D4 sebanyak 20.3%. Sedangkan S2 sebanyak 1.7%.

4.2. Proses Pengujian Dan Analisis Data

Tujuan dari analisis data adalah untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini data diambil dengan menggunakan angket, maka sebelum mengambil data perlu pengujian statistik untuk kelayakan angket. Pengujian tersebut berupa uji *reliability* dan uji *validitas* angket. Kemudian setelah angket melewati uji-uji tersebut, baru dilaksanakan analisa data penelitian. Pada bagian ini akan disajikan pengujian pengujian hipotesis.

4.2.1. Uji Non- Response Bias

Tujuan dari uji *non response bias* adalah untuk menguji apakah karakteristik responden yang mengembalikan jawaban kuesioner dengan responden yang tidak mengembalikan kuesioner berbeda. Hal ini akan menjadi

masalah yang serius jika tingkat pengembalian yang rendah. Mengingat keterbatasan informasi mengenai identitas dari responden yang tidak mengembalikan kuesioner maka, dalam pengujian ini responden yang mengembalikan jawaban kuesioner melewati batas yang ditentukan (tanggal 1 Oktober 2001) dianggap mewakili jawaban dari responden yang tidak mengembalikan kuesioner.

Pengujian uji *non-response bias* menggunakan uji beda rata-rata dua sampel yang saling bebas dengan kelompok pertama adalah responden yang mengirimkan jawaban kuesioner sebelum tanggal 1 Oktober 2001 dan kelompok kedua adalah responden yang mengirim jawaban sesudah tanggal 1 Oktober 2001. Jumlah kelompok pertama adalah 56 responden dan kelompok kedua adalah 62 responden. Hasil dari uji beda tersebut dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 4.9.

HASIL PENGUJIAN NON-RESPONSE BIAS

VARIABEL	Z Hitung	P
Kepuasan kerja	-1.100	0.271
Kep. dan mentoring	-0.049	0.961
Kondisi kerja	-1.289	0.200
Penugasan	-1.178	0.239

Sumber : data yang diolah

Dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai *P value*. Jika *P value* lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari responden yang diberikan oleh dua kelompok sampel tidak berbeda. Jika dilihat dari hasil analisis

maka dapat disimpulkan bahwa untuk semua variabel menghasilkan nilai *P value* yang lebih dari 0.05, sehingga kedua kelompok responden adalah sama.

4.2.2. Uji reliabilitas dan Validitas Angket

Langkah pertama sebelum pengambilan data adalah melakukan uji reliabilitas dan validitas angket. Uji reliabilitas angket dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS 10.0 didapat bahwa hasil korelasi Alpha dari *Cronbach* lebih besar dari 0.7 (lihat tabel 4.10) untuk empat variabel penelitian yaitu : kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Karena angket dikatakan reliabel jika mempunyai nilai korelasi Alpha dari *Cronbach* di atas 0.7 (Singgih Santoso, 1999), maka dapat disimpulkan, hasil pengujian angket reliabel.

Uji validitas angket dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keandalan angket. Angket dikatakan valid akan mempunyai arti bahwa angket mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari hasil uji validitas item yang dilakukan dengan program statistik SPSS 10.0 didapat hasil korelasi untuk masing-masing item dengan skor total didapat harga *Correlation Adjusted* seperti pada tabel. Hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0.239 (Singgih Santoso, 1999) terpenuhi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid. Adapun ringkasan hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.10, di bawah ini.

Tabel 4.10.

RINGKASAN HASIL PERHITUNGAN REALIBILITAS DAN VALIDITAS

Variabel	Hasil Perhitungan Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	Variabel Indikator	Hasil Perhitungan Validitas Variabel indikator <i>Correlation Adjusted item-total</i>
Kepemimpinan dan mentoring	0.923	X1	0.7604
		X2	0.7859
		X3	0.8006
		X4	0.8284
		X5	0.5947
		X6	0.7535
		X7	0.7774
		X8	0.6707
		X9	0.5611
Kondisi kerja	0.8881	X10	0.6745
		X11	0.6732
		X12	0.6072
		X13	0.7583
		X14	0.7216
		X15	0.6239
		X16	0.7228
Penugasan	0.8781	X17	0.5474
		X18	0.7615
		X19	0.7438
		X20	0.7611
		X21	0.7821
		X22	0.5880

Sumber : Data yang diolah

4.2.3. Deskriptif Variabel

Untuk memberi gambaran tentang variabel-variabel penelitian, digunakan tabel statistik deskriptif. Adapun isi tabel tersebut adalah kisaran teoritis (skala likert), kisaran sesungguhnya (jawaban responden), rata-rata, dan standar deviasi. Untuk memberi kejelasan tentang statistik deskriptif dapat dilihat tabel 4.11. di bawah ini.

TABEL 4.11.

STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Skala Likert	Jawaban Responden	Rata-rata	Standar Deviasi
Kepuasan kerja	1-7	1-7	4.14	1.56
Kepemimpinan dan mentoring	1-7	1-7	4.50	1.23
Kondisi kerja	1-7	1-7	4.36	1.29
Penugasan	1-7	1-7	4.96	1.14

Sumber : data yang diolah

Berdasar data tabel di atas, untuk variabel kepuasan kerja jawaban responden ada yang sangat tidak puas (Nilai 1) sampai dengan yang sangat memuaskan (Nilai 7), artinya mendekati skala likert (kisaran teoritis). Sedangkan rata-ratanya adalah 4.14 dan standar deviasinya 1.56. Dari hasil ini terlihat bahwa jawaban responden cenderung mempunyai kecenderungan ke arah tinggi. Para variabel kepemimpinan dan mentoring jawaban responden mempunyai kisaran sesungguhnya yang mendekati kisaran teoritisnya. Sedangkan rata-ratanya adalah 4.50 dan standar deviasinya 1.23. Dari hasil ini terlihat bahwa jawaban responden cenderung mempunyai kecenderungan ke arah tinggi. Sedangkan untuk variabel kondisi kerja jawaban responden mempunyai kisaran sesungguhnya yang mendekati kisaran teoritisnya. Sedangkan rata-ratanya adalah 4.36 dan standar deviasinya 1.29. Dari hasil ini terlihat bahwa jawaban responden cenderung mempunyai kecenderungan ke arah tinggi. Dan untuk variabel penugasan jawaban responden mempunyai kisaran sesungguhnya yang mendekati

kisaran teoritisnya. Sedangkan rata-ratanya adalah 4.96 dan standar deviasinya 1.14. Dari hasil ini terlihat bahwa jawaban responen cenderung mempunyai kecenderungan ke arah tinggi. Dari empat variabel penelitian , variabel penugasan mempunyai nilai rata-rata tertinggi.

Sedangkan data deskriptif untuk tiap item pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4.12. di bawah ini.

TABEL 4.12.
STATISTIK DESKRIPTIF RATA-RATA *VARIABLE INDICATOR*

Variabel indikator		Kisaran Teoritis (skala Likert)	Kisaran Sesungguh nya	Rata -rata	Standar Deviasi
Variabel kepemimpinan dan mentoring					
1	Feedback	1-7	1-7	4.33	1.44
2	Perhatian	1-7	1-7	4.58	1.46
3	Ketidakpuasan	1-7	1-7	4.74	1.46
4	Penghargaan	1-7	1-7	4.95	1.42
5	Perlakuan	1-7	1-7	4.37	1.50
6	Peluang	1-7	1-7	4.12	1.50
7	Minat	1-7	1-7	4.39	1.37
8	Panutan	1-7	1-7	4.39	1.46
9	Kebanggaan	1-7	1-7	4.42	1.46
Variabel Kondisi Kerja					
1	Penj penugasan	1-7	1-7	4.47	1.32
2	Alokasi waktu	1-7	1-7	4.22	1.52
3	Terbuka	1-7	1-7	4.65	1.45
4	Rincian tugas	1-7	1-7	4.48	1.46
5	Pengawasan	1-7	1-7	4.48	1.42
6	Keadilan	1-7	1-7	4.31	1.51
7	Penanganan stress	1-7	1-7	4.26	1.53
Variabel penugasan					
1	Delegasi	1-7	1-7	4.80	1.45
2	Kesempatan lisan	1-7	1-7	5.07	1.32
3	Kesempatan tertulis	1-7	1-7	4.64	1.29
4	Berfikir kritis	1-7	1-7	5.20	1.24
5	Tehnik analitis	1-7	1-7	5.14	1.21
6	Peng. kemampuan	1-7	1-7	4.72	1.39
Variabel kepuasan kerja					

Sumber : data yang diolah

4.3. Analisis Data

Dalam analisis data pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Adapun urutan analisis data sebagai berikut:

4.3.1 Pengujian Asumsi Klasik

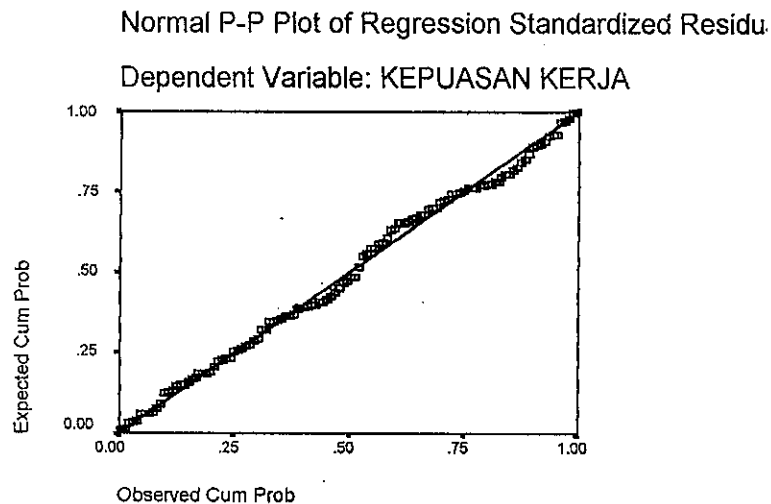
Suatu model dinyatakan baik dan dapat dipakai untuk memprediksi apabila sudah lolos dari serangkaian uji asumsi klasik yang melandasinya. Oleh karena itu sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas.

4.3.1.1. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji secara grafis, yaitu uji normal *P-P plot of Regression Standardized Residual* (Singgih Santoso, 1999). Hasil dari uji normalitas data secara grafis tersebut dapat dilihat pada gambar 4.1. di bawah ini.

GAMBAR 4.1.

HASIL PENGUJIAN NORMALITAS DATA



Dari gambar 4.3.1. tersebut tampak bahwa titik-titik perpaduan antara variabel *observed Cum Prob* dengan *Expected Cum Prob* menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Menurut Singgih (2000), deteksi penyebaran data yang memenuhi asumsi normalitas data adalah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan model regresi layak dipakai sebagai suatu model yang baik, karena memenuhi asumsi normalitas data.

Dalam penelitian ini juga menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk menguji ketepatan distribusi suatu variabel dengan distribusi teoritis tertentu. Alasan menggunakan analisa uji Kolmogorov-Smirnov dikarenakan menurut (Singgih Santoso,1999) dapat digunakan untuk uji keselarasan data (Goodness of Fit) untuk data dalam penelitian ini berskala ordinal.

Pengujian ini menggunakan hipotesis :

$H_0 : F(x) = F_0(x)$, dimana $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal.

Kriteria yang digunakan berdasarkan probabilitas :

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Sebagaimana hasil uji statistik dalam Tabel 4.13. sebagai berikut :

TABEL 4.13.

HASIL PENGUJIAN NORMALITAS DATA KOLMOGOROV-SMIRNOV

VARIABEL	ASYMP.SIG (2-TAILED)
Kepemimpinan dan mentoring	0.584
Kondisi kerja	0.716
Penugasan	0.242
Kepuasan kerja	0.060

Sumber: Data yang diolah

Dari Tabel 4.13. tersebut tampak bahwa pada kolom *asymptotic significance* adalah untuk semua variabel di atas 0.05 hal itu menunjukkan semua variabel probabilitasnya lebih besar dari 0,05. Perlu dikemukakan di sini, untuk variabel kepuasan kerja nilai *asymptotic significance* adalah 0.060 sedikit di atas nilai batas yang diterima (0.05), namun masih di atas nilai batas yang ditetapkan.

Dengan demikian maka H_0 diterima. Artinya distribusi populasi data yang digunakan adalah normal.

4.3.1.2. Uji Multikolinearitas

Sebelum melakukan pengujian hipotesa dengan analisis regresi berganda terlebih dahulu data yang ada, diuji dan dideteksi kemungkinan adanya multikolinearitas. Tujuannya adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. *Tolerance Value*, *Variance Inflation Factor* (VIF), *Condition Index* (CI) dan nilai *Pearson Corelation* dapat digunakan untuk menentukan adanya problem multikolinearitas dalam suatu persamaan regresi. Penelitian ini peneliti menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas. Dari hasil perhitungan output regresi pada kolom VIF untuk variabel *financial leverage*, *liquidity*, *asset size*, *asset growth*, *operating leverage* dan *earning variability* terlihat pada tabel 4.14. Gejala Multikolinearitas akan diidentifikasi dengan memperhatikan VIF, jika lebih besar dari 5 maka variabel tersebut mempunyai tingkat multikolinearitas yang tinggi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain (Hair, 1998 dan Gujarati, 1995).

TABEL 4.14.

Nilai VIF (VARIANCE INFLACTION FACTOR) DAN TOLERANCE

VARIABEL	TOLERANCE	VIF
Kepemimpinan dan mentoring	0.401	2.493
Kondisi kerja	0.431	2.293
Penugasan	0.422	2.371

Sumber : Hasil output regresi

Dilihat dari nilai yang terdapat dalam tabel 4.14. tampak bahwa VIF untuk semua variabel penelitian besarnya kurang dari 5 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yang digunakan tidak ada indikasi terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

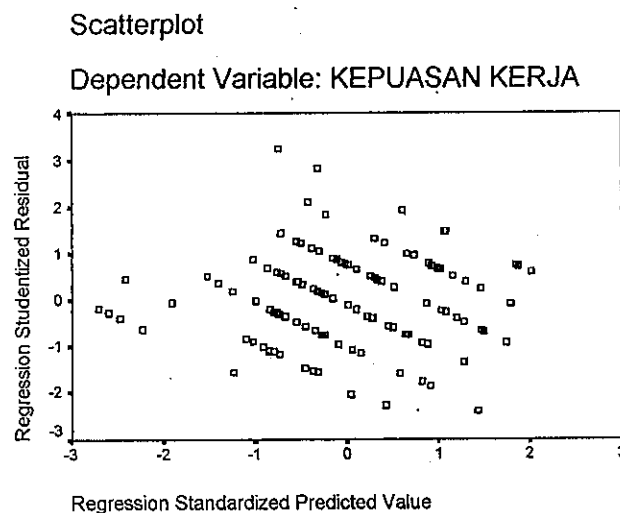
4.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam pengujian adanya heterokedastisitas menggunakan pengujian secara grafis dan dengan menggunakan uji Park. Pada gambar dibawah ini dapat dilihat grafik *scatter plot* yang menunjukkan tidak ada pola tertentu dimana titik-titik (*point-point*) menyebar secara acak dan disekitar angka 0 baik disumbu X maupun sumbu Y. Menurut Singgih Santoso (1999), model tidak mengalami masalah heterokedastisitas jika *Scatterplot Plot Of*

Regression Standardized Predicted Value dengan *Standardized Residual* berada disekitar angka 0. Adapun grafik dari persamaan dapat dilihat pada gambar 4.2. di bawah ini :

GAMBAR 4.2.

GRAFIK *SCATTERPLOT* OF REGRESSION STANDARDIZED PREDICTED VALUE DENGAN STANDARDIZED RESIDUAL



Terlihat bahwa grafik yang dibentuk mempunyai *Scatterplot Plot Of Regression Standardized Predicted Value* dengan *Standardized Residual* berada disekitar angka 0. Dengan demikian persamaan regresi tersebut di atas tidak mengalami masalah heterokedastisitas.

Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil uji Park, seperti tampak dalam tabel 4.15 di bawah ini. Suatu persamaan akan mempunyai masalah heterokedastisitas jika variabel independennya signifikan dengan variabel dependen $\ln U^2$. Dimana $\ln U^2$ adalah variabel *residual standardized* yang dikuadratkan kemudian ditransformasikan dalam bentuk \ln .

TABEL 4.15.

HASIL t-test UJI PARK

VARIABEL	T hitung	Sig.
Ln Kepemimpinan dan mentoring	0.937	0.351
Ln Kondisi kerja	0.113	0.911
Ln Penugasan	0.587	0.558

Sumber : data yang diolah

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Park, dapat disimpulkan bahwa persamaan tidak terdapat heterokedastisitas dikarenakan tidak ada variabel independen yang signifikan dengan variabel independen $\ln U^2$ li.

4.4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan untuk pengujian F-test yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan pengujian t - test bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

4.4.1 Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Prosedur menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- Menentukan nilai F_{hitung} dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

H_0 adalah hipotesa nol

H_1 adalah hipotesa alternatif

F_h adalah F_{hitung}

R^2 adalah koefisien determinasi

n adalah jumlah observasi

k adalah jumlah variabel

Dengan tingkat signifikansi 5% dan $df = n - k$, diperoleh nilai F_{tabel} . Kemudian nilai F_{tabel} dibandingkan dengan nilai F_{hitung} yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai F tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu dapat ditentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, yaitu dengan kriteria:

- a. Bila nilai $F_h > F_{tabel}$, maka H_0 dinyatakan ditolak dan menerima H_1 .

Bila nilai $F_h > F_{tabel}$, maka H_0 dinyatakan diterima dan menolak H_1 .

TABEL 4.16.

HASIL UJI F (*F TEST*)

	HASIL UJI F-TEST
F HITUNG	35.002
SIG	0.000
KETERANGAN	SIGNIFIKAN

Sumber : data yang diolah

Secara keseluruhan variabel-variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja, dengan $\alpha = 5\%$ (Probabilitas Value). Penerimaan hipotesis untuk persamaan penelitian dengan hasil F hitungnya adalah 35.002 dengan P-value sebesar 0,000. Hal ini berarti perubahan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi pada seluruh variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan. Sehingga dapat disimpulkan model ini cukup baik digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan terhadap kepuasan kerja.

4.4.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (Crosssection)

relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamat (Imam Ghozali, 2001).

Hasil regresi variabel kepuasan kerja terhadap variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan seperti yang tampak dalam tabel 4.17. di bawah ini.

TABEL 4.17.
HASIL PERHITUNGAN R SQUARE

HASIL PERHITUNGAN
R SQUARE ADJUSTED
0.466

Sumber : Data yang diolah

Dari hasil perhitungan menghasilkan nilai R-square adujusted sebesar 0.466 yang berarti bahwa 46.6 % variabel dependen yaitu kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan. Sedangkan sisanya 53.4% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

4.4.3 Uji t

Untuk menguji ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel dependen dan independen peneliti menggunakan uji t atau *t test*. Adapun tahap-tahapnya :

1. Menentukan hipotesis :

H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien regresi signifikan

2. Kriteria pengujian :

- Jika t hitung (statistik) $< t$ tabel maka H_0 diterima
- Jika t hitung (statistik) $> t$ tabel maka H_1 ditolak

3. Tingkat signifikansi alpha 5%

$$df = n - 4 = 118 - 4 = 114$$

$$t \text{ tabel } (0,05; 114) = 1.980$$

Hasil perhitungan regresi untuk t hitung dapat dilihat dalam tabel 4.18. di bawah ini :

TABEL 4.18.

RINGKASAN HASIL REGRESI

VARIABEL	KOEFISIEN ESTIMATE	T	Sig.	KETERANGAN
Kepemimpinan dan mentoring	0.045	2.941	0.004	Signifikan
Kondisi kerja	0.040	2.231	0.028	Signifikan
Penugasan	0.053	2.206	0.029	Signifikan
Dependent Variable: Kepuasan kerja				

Sumber : data yang diolah
Signifikan $P / \alpha = 5 \%$

Analisis regresi berganda dengan melihat besarnya koefisien regresi secara parsial dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent yaitu variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh parameter koefisien regresi, t signifikan, dan t hitung seperti pada tabel 4.18.

4.4.3.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis Pertama H_1 : Aspek kepemimpinan dan mentoring berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Parameter estimasi antara variabel kepemimpinan dan mentoring dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai t hitung 2.941. Dapat dilihat bahwa nilai T hitung lebih besar dari t tabel untuk DF sebesar 114 tingkat signifikansi sebesar 5% yaitu 1.980, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari P -value. Dari penelitian ini di dapat P -value sebesar 0.004, karena P -value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_1 diterima.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa aspek supervisi dari pimpinan sangat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan aspek supervisi terdiri dari fungsi kepemimpinan dan mentoring, sehingga dapat disimpulkan aspek kepemimpinan dan mentoring mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini telah dibuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara aspek kepemimpinan dan mentoring terhadap kepuasan kerja diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

4.4.3.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis Kedua H_2 : Aspek kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Parameter estimasi antara variabel kondisi kerja dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai t hitung 2.231. Dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel untuk df sebesar 114 tingkat signifikansi sebesar 5% yaitu 1.980, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari P- *value*. Dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0,028, karena P- *value* kurang dari 0,05, maka hipotesis H_2 diterima.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini telah dibuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

4.4.3.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis Ketiga H_3 : Aspek penugasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Parameter estimasi antara variabel penugasan dengan kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai t hitung 3.205. Dapat dilihat bahwa nilai T hitung lebih besar dari t tabel untuk df sebesar 114 tingkat signifikansi sebesar 5% yaitu 1.980, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_3 diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari P- *value*. Dari penelitian ini di dapat P- *value* sebesar 0,029 karena P- *value* kurang dari 0,05, maka hipotesis H_3 diterima.

Dari hasil temuan oleh peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa aspek pekerjaan itu sendiri yang dapat membuat karyawan mendapat kepuasan kerja. Sedangkan pekerjaan tersebut oleh supervisor berupa penugasan-penugasan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek penugasan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini telah dibuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara aspek penugasan terhadap kepuasan kerja diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

4.4.3.4. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis Keempat H_4 : Aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, aspek penugasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Parameter estimasi antara variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan terhadap kepuasan kerja yang dibentuk menghasilkan nilai F hitung 35.002. Dapat dilihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel untuk df_1 adalah 3 dan df_2 sebesar 114 tingkat signifikansi sebesar 5% yaitu 2.37, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_4 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *P-value*. Dari penelitian ini di dapat *P-value* sebesar 0,000, karena *P-value* kurang dari 0,05, maka hipotesis H_4 diterima. Adapun ringkasan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang sudah dibahas dapat disimpulkan bahwa; aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek

kondisi kerja dan aspek penugasan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja . Hasil dari penelitian ini telah dibuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara; aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti – peneliti terdahulu.

TABEL 4.19.

KESIMPULAN HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis	Bunyi Hipotesis	Hasil Pengujian
H1	Aspek kepemimpinan dan mentoring berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Auditor yang melakukan audit investigasi	Diterima
H2	Aspek kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Auditor yang melakukan audit Investigasi	Diterima
H3	Aspek penugasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Auditor yang melakukan audit investigasi	Diterima
H4	Aspek kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Auditor yang melakukan audit investigasi	Diterima

B A B V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Pendahuluan

Analisis mengenai pengaruh kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan terhadap kepuasan kerja, difokuskan terhadap empat variabel penelitian yaitu kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, penugasan dan kepuasan kerja. Analisis ini dengan menggunakan program SPSS 10. Adapun kesimpulan yang akan diuraikan pada bab ini adalah sebagai berikut :

5.2. Kesimpulan atas Setiap Hipotesis

Pada bagian ini dikemukakan kesimpulan dari empat hipotesis yang telah diuji dengan menggunakan program statistik komputer SPSS 10. Adapun masing-masing kesimpulan dari hipotesis tersebut seperti yang terlihat pada penyajian di bawah ini.

5.2.1. Kesimpulan Hipotesis 1

Hipotesis pertama H1 : Aspek kepemimpinan dan mentoring berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..

Kepuasan kerja menurut Smith dkk (1969) salah satunya adalah kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan pada perilaku karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan. Demikian juga dengan iklim partisipatif yang diciptakan oleh supervisor dapat memiliki pengaruh substansial terhadap kepuasan kerja daripada melakukan partisipasi dalam suatu keputusan spesifik (Miller & Monge, 1986), karena mereka merasa

mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasannya. Luthans (1995) dalam bukunya menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima dimensi kerja, yaitu ; pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan kerjasama. Luthans (1998) menambahkan bahwa kelima dimensi tersebut dengan kondisi kerja. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa aspek supervisi dari pimpinan sangat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan aspek supervisi terdiri dari fungsi kepemimpinan dan mentoring, sehingga dapat disimpulkan aspek kepemimpinan dan mentoring mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini telah dibuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara aspek kepemimpinan dan mentoring terhadap kepuasan kerja diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu.

5.2.2. Kesimpulan Hipotesis 2

Hipotesis kedua H2 : Aspek kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..

Beberapa studi tentang kondisi kerja mengungkapkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak merepotkan (Robbins, 1996). Perusahaan harus dapat menciptakan dan memberikan fasilitas kondisi kerja yang baik agar suaya karyawan dapat bekerja dengan senang dan puas. Kepuasan kerja menurut Smith dkk (1969) salah satunya faktornya adalah dukungan rekan sekerja atau kelompok kerja, karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki efek terhadap

kepuasan kerja. Seperti yang dikatakan Luthans, (1998) dan Robbins (1996) mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung, dapat merupakan sumber kepuasan bagi karyawan secara individual. Kondisi tempat kerja merupakan faktor lain yang memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik dalam kondisi kerja yang baik, bersih dan menarik. Sebaliknya dalam kondisi kerja yang kurang baik, berisik dan kotor, karyawan akan merasa ada hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil studi O'Driscoll et al.(1994) yang menunjukkan bahwa stress karena peran dan ketidakpastian dalam konteks pekerjaan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan ketegangan, mengurangi komitmen ke organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah. Kondisi kerja tidak saja secara fisik semata dan kondisi terhadap rekan kerja, tetapi kondisi kerja yang berhubungan dengan cara pimpinan memberi supervisi mempengaruhi kepuasan kerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini telah dibuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu.

5.2.3. Kesimpulan Hipotesis 3

Hipotesis ketiga H3 : Aspek penugasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut Smith dkk (1969) dipengaruhi oleh menarik tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja seperti diungkapkan oleh Jane(1986) dalam Luthans (1998) bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan kerja yang paling penting yang diungkapkan oleh banyak penelitian adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, kerja yang tidak membosankan dan pekerjaan yang memberikan status. Kemudian Robbins (1996) mengungkapkan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik ungkapan ini membuat pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang tidak menantang menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang sangat menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Karyawan umumnya akan merasa senang dan puas pada pada kondisi yang beban tantangannya sedang (Katzel, Thomson & Guzzo, 1992). Dari hasil temuan oleh peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa aspekpekerjaan itu sendiri yang dapat membuat karyawan mendapat kepuasan kerja. Sedangkan pekerjaan tersebut oleh supervisor berupa penugasan-penugasan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek penugasan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini telah dibuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara aspek penugasan terhadap kepuasan kerja diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu.

5.2.4. Kesimpulan mengenai Hipotesis 4

Hipotesis keempat H4 : Aspek kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang sudah dibahas dapat disimpulkan bahwa; aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja . Hasil dari penelitian ini telah dibuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara; aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu.

5.3 Kesimpulan mengenai masalah penelitian

Hasil analisis disimpulkan, yaitu angket sebagai alat untuk mengambil data telah diuji reliabilitas dan validitasnya dengan hasil yang reliabel dan valid. Pengujian hipotesis dilakukan dengan program SPSS 10, dan dalam pengujian ini disertakan pula dengan pengujian asumsi-asumsi regresi yaitu asumsi normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas dengan hasil dari kesemua uji asumsi tersebut telah terpenuhi.

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan dan mentoring mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
2. Apakah kondisi kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

3. Apakah penugasan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
4. Apakah kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan secara bersama sama mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputasi SPSS 10, dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut :

Dengan diterimanya hipotesis yang menyatakan :

1. Terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dan mentoring dengan kepuasan kerja.
2. Terdapat hubungan yang positif antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja.
3. Terdapat hubungan yang positif antara penugasan dengan kepuasan kerja.
4. Terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan dengan kepuasan kerja.

Dengan diterimanya hipotesis-hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa, dalam penelitian ini terbukti bahwa Tindakan Supervisi yang meliputi variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan mempunyai kausal model terhadap tingkat kepuasan kerja para auditor yang melakukan audit investigasi .

5.4 Implikasi Teoritis

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan peraturan dalam organisasi (Keith, 1981). Kepuasan kerja ini akan nampak dalam sikap karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja, tingkat absensi, keluhan, perputaran karyawan dan masalah personalia lainnya (Handoko,

1996). Kepuasan kerja yang lebih rendah akan mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi. Mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Demikian juga untuk absensi, karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan mereka cenderung lebih sering absen.

Beberapa pendekatan tentang kepuasan kerja dapat diringkas sebagai berikut (Lawler, 1973):

- a. Pendekatan *fulfilment*. Karyawan puas jika sudah merasa mendapatkan apa yang menjadi keinginannya dari berbagai aspek kerja.
- b. Pendekatan *discrepancy*. Karyawan puas jika antara harapan dan kenyataan dari berbagai aspek kerja yang diinginkan sudah sesuai.
- c. Pendekatan keadilan. Karyawan merasa puas jika mereka merasa diperlakukan adil dalam berbagai aspek kerja (setelah melakukan perbandingan antara masukan/keluaran mereka sendiri dengan karyawan lain yang setaraf jenjang atau jenis pekerjaannya).
- d. Pendekatan gabungan antara keadilan dan *discrepancy*.

Kepuasan kerja menurut Smith dkk (1969) salah satunya adalah kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan pada perilaku karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan. Demikian juga dengan iklim partisipatif yang diciptakan oleh supervisor dapat memiliki pengaruh substansial terhadap kepuasan kerja ketimbang melakukan partisipasi dalam suatu keputusan spesifik (Miller & Monge, 1986), karena mereka merasa

mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasannya. Luthans (1995) dalam bukunya menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima dimensi kerja, yaitu ; pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan kerjasama. Luthans (1998) menambahkan bahwa kelima dimensi tersebut dengan kondisi kerja. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa aspek supervisi dari pimpinan sangat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Salah satu aspek supervisi yaitu fungsi kepemimpinan dan mentoring, dalam penelitian ini disimpulkan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Beberapa studi tentang kondisi kerja mengungkapkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak merepotkan (Robbins, 1996). Perusahaan harus dapat menciptakan dan memberikan fasilitas kondisi kerja yang baik agar supaya karyawan dapat bekerja dengan senang. Kepuasan kerja menurut Smith dkk (1969) salah satu faktornya adalah dukungan rekan sekerja atau kelompok kerja, karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Seperti yang dikatakan Luthans, (1998) dan Robbins (1996) mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung, dapat merupakan sumber kepuasan bagi karyawan secara individual. Kondisi tempat kerja merupakan faktor lain yang memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik dalam kondisi kerja yang baik, bersih dan menarik. Sebaliknya dalam kondisi kerja yang kurang baik, berisik dan kotor, karyawan akan merasa ada hambatan dalam melaksanakan pekerjaann. Hasil studi

O'Driscoll et. Al..(1994) yang menunjukkan bahwa stress karena peran dan ketidakpastian dalam konteks pekerjaan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan ketegangan, mengurangi komitmen keorganisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah. Kondisi kerja tidak saja secara fisik semata dan kondisi terhadap rekan kerja, tetapi kondisi kerja yang berhubungan dengan cara pimpinan memberi supervisi mempengaruhi kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut Smith dkk (1969) dipengaruhi oleh menarik tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja seperti diungkapkan oleh Jane(1986) dalam Luthans (1998) bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan kerja yang paling penting yang diungkapkan oleh banyak penelitian adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, kerja yang tidak membosankan dan pekerjaan yang memberikan status. Kemudian Robbins (1996) mengungkapkan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik ungkapan ini membuat pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang tidak menantang menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang sangat menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Karyawan umumnya akan merasa senang dan puas pada pada kondisi yang beban tantangannya sedang (Katzel, Thomson & Guzzo, 1992). Dari hasil temuan oleh peneliti terdahulu

dapat disimpulkan bahwa aspek pekerjaan itu sendiri yang dapat membuat karyawan mendapat kepuasan kerja. Sedangkan pekerjaan tersebut oleh supervisor berupa penugasan-penugasan pekerjaan. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa aspek penugasan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. 5. Implikasi Manajerial.

Penelitian ini berhasil memperoleh bukti empiris bahwa variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja maupun penugasan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis terlihat bahwa variabel penugasan mempunyai pengaruh yang *relatif paling kuat* dibandingkan variabel kepemimpinan dan mentoring dan kondisi kerja. Dari hasil penelitian ini dapat dibuat implikasi manajerial, yaitu apabila kepuasan kerja merupakan tujuan institusi, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas sistem penugasan. Diketahui bahwa variabel aspek penugasan terdiri dari dimensi indikator : penyerahan tanggungjawab, kesempatan komunikasi lisan, kesempatan komunikasi tulis, kesempatan berfikir kritis, kesempatan menggunakan tehnik analitis dan membantu mengembangkan kemampuan berkomunikasi, berfikir kritis, keahlian analitis. Apabila memperhatikan dari rata-rata skor dimensi variabel indikator aspek penugasan terlihat bahwa indikator komunikasi tertulis mempunyai skor terendah, disusul kesempatan berfikir analitis, penyerahan tanggung jawab, kesempatan komunikasi tertulis, kesempatan penggunaan tehnik analitis dan kesempatan berfikir kritis . Dengan skor persepsi yang rendah

diartikan bahwa variabel tersebut masih perlu untuk ditingkatkan agar mendapat skor yang maksimum.

Sedangkan variabel kepemimpinan dan mentoring mempunyai pengaruh terbesar ke dua setelah aspek penugasan. Variabel ini terdiri dari sembilan dimensi indikator. Skor terendah pada indikator perlakuan tentang peluang karier kemudian disusul pemberian *feedback*, perlakuan supervisor, perhatian terhadap minat dan panutan. Dengan skor persepsi yang masih rendah, merupakan peluang untuk meningkatkan persepsi tentang kepemimpinan dan mentoring. Jadi implikasi manajerialnya adalah memberi perlakuan pada skor persepsi yang masih rendah rata-ratanya agar lebih ditingkatkan lagi.

Sedangkan variabel kondisi kerja merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang paling rendah. Variabel ini terdiri dari tujuh dimensi indikator. Dimensi indikator yang mempunyai skor persepsi terendah adalah alokasi waktu, kemudian disusul minimalkan *stress*, kesempatan yang adil, pemberian penjelasan penugasan. Dengan demikian skor persepsi yang terendah dapat dijadikan patokan dalam menyusun perlakuan.

Berdasarkan prioritas perlakuan, maka variabel yang perlu dibenahi untuk mencapai tujuan kepuasan kerja para auditor yang melakukan audit investigasi adalah :

1. Variabel penugasan
2. Variabel Kepemimpinan dan mentoring
3. Variabel Kondisi kerja

Sedangkan apabila mendasarkan masing-masing dimensi indikator pada tiap variabel penelitian, maka tiga skor terendah yang perlu mendapatkan perhatian dan perlu ditingkatkan lagi adalah :

1. Komunikasi tertulis
2. Kesempatan berfikir analitis,
3. Penyerahan tanggung jawab
4. Perlakuan tentang peluang karier
5. Pemberian *feedback*,
6. Perlakuan supervisor
7. Alokasi waktu
8. Meminimalkan stress,
9. Kesempatan yang adil

Dapat disimpulkan dari hasil di atas adalah, untuk meningkatkan kepuasan kerja para auditor yang melakukan audit investigasi sekaligus agar audit investigasi menarik minat para auditor di lingkungan BPKP, maka Pimpinan BPKP baik di Pusat maupun di Perwakilan/ Daerah perlu mendukung ditingkatkannya ke sembilan dimensi indikator dari tiga variabel penelitian.

5.6. Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah keterbatasan variabel model yang hanya terdiri dari 3 aspek ; kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, dan penugasan. Ada kemungkinan penelitian mendatang akan menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik, apabila dilakukan dengan mengembangkan model dengan menambah variabel lain serta dapat juga dilakukan dengan penambahan

sample. Karena dalam penelitian ini jumlah sample yang digunakan terbatas yakni hanya 118 responden. Keterbatasan tersebut dikarenakan keterbatasan jumlah responden yang mengembalikan kuesioner.

5.7. Implikasi Penelitian Yang Akan Datang.

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Disarankan dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh aspek kepemimpinan, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan terhadap kepuasan kerja dimasa mendatang, dapat ditambah variabel non materi (piagam/angka kredit/promosi), variabel materi (honor/ tunjangan/ komisi) dan *turn over*. Karena variabel ini cukup menarik untuk dimasukkan dalam model penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

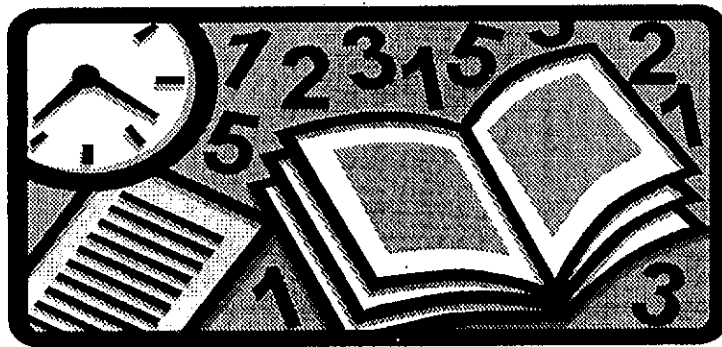
- Albrect, W.S., S.W. Brown & Field, D.R. 1981, "Toward Increased Job Satisfaction of Practicing CPAs". *Journal of Accountancy* (August) : 61-66.
- Basset, G. 1994. "The case against job satisfaction". *Business Horizons* (May).
- BPKP. 1999. *Strategi Pemberantasan Korupsi Nasional*. Jakarta. Indonesia.
- Beeler, Jesse D., James E. Hunton dan Benson Wier. 1997. "Survey Report of Job Satisfaction and Job Involvement Among Governmental and Public Auditors", *The Government Accountant Journal* Vol 45 No 4, hal 26-31.
- Carcello JV., JE. Copeland, JE., Jr Hermanson R.H. & Turner D.H. 1991. "A Public Accounting Career. The Gap between Student Expectations and Accounting Staff Experiences". *Accounting Horizons* (September) : 1-11
- Comstock, Thomas W. 1994. *Fundamental of Supervision*, New York : Delmar Publisher Inc.
- Dennis T. 1999. "Job satisfaction public accountant", Australia CPA, (Oktober)
- Donald R. Cooper & C. William Emory. 1999. *Business Research Methods* (Terjemahan / Alih Bahasa Indonesia), Edisi V, Penerbit Erlangga.
- Fogarty, T.J. 1992. "Organization socialization in accounting firm : a theoretical framework and agenda for future research", *Accounting Organization and Society* (February) : 124-149.
- Gujarati, D. 1995. *Basic Econometrics*, Third Edition. Mc. Graw Hill, New York.
- Hair, J. et.al. 1998. *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition. Prentice Hall.
- Independent Commission Against Corruption. 1996. *Practical Guide To Corruption Prevention*, NSW Public Sector.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 1994. *Standar Profesional Akuntan Publik*, Yogyakarta : STIE - YKPN.
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Iman Syahputra Tunggal & Amin Widjaja Tunggal. 2000. *Audit Kecurangan Dan Akuntansi Forensik*. Harvarindo.

- Iyer, V.M. 1998. "Characteristic of accounting firm alumni who benefit their former firm". *Accounting Horizons* (March) : 18-30.
- Kozlowski, S. & Doherty, M. 1989. "Integration of climate and leadership : Examination of neglected issue", *Journal of Applied Psychology*, 74: 546-553.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*, Mc. Graw Hill, Inc.
- Majalah Akuntansi, Edisi 12-14/Tahun VII/2000.
- Malan R.M., James R.Fountain, Donal S, and Robert L.L. 1984. *Performance Auditing in Local Government*, Government Finance Officers Association, Chicago, Illionis.
- Myrna Nurahma dan Nur Indriantoro. 1998, *Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan Pemula di Kantor Akuntan Publik*, Simposium Nasional Akuntan II dan Rapat Anggota II (IAI Kompartemen Akuntan Pendidik), Malang 24-25 September 1999.
- Nur Indriantoro & Bambang Supomo. 1999. *Metode Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi & Manajemen*, BPFE - Yogyakarta, Edisi I.
- O'Driscoll, M.P., & Beehr, T.A. 1994. " Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates", *Journal of Organizational Behavior*, 15: 141-155.
- Patten, D.M. 1995. "Supervisory action and job satisfaction : An analysis of differences between large and small public accounting firm", *Accounting Horizons* (9 th volume , No.2) (June).
- Puslitbangwas BPKP. 1996-1997. *Hambatan dalam Pelaksanaan Audit Kasus*, (Tidak dipublikasikan).
- Puslitbangwas BPKP. 1999. *Laporan Hasil Penelitian mengenai Penyebab Rendahnya Pelaksanaan Audit Khusus Yang Berasal Pengembangan Audit Rutin* (Tidak dipublikasikan).
- Robert Klitgaard. 1977. *Cleaning Up and Invigorating the Civil Service*, A report prepared for the Operation Evaluation Department, World Bank, Maret.
- Robbins, Stepen P. 1993. *Organizational Behavior*, Prentice Hall.
- Sanders, J.C., Fulles, D.L. & Knoblett, J.K. 1995. "Stress and Stress Management in Public Accounting", *The CPA Journal* (Agustus):46-49.

- Sherman, W.R. & Tymon, W.G. 1997. "Empowering Accountants", *National Public Accountant* (March/April) : 40-43.
- Sihwahjoeni & Gudono. 2000. " Persepsi Akuntan Terhadap Kode Etik Akuntan", *Jurnal Riset Akuntansi*, vol 3 no.1, UGM.
- Singgih Santoso. 1999. *Statistical Product and Service Solutions- Mengolah Data Statistik Secara Profesiona*, Penerbit Elex Media Komputindo.

Kuesioner Penelitian

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI
TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR
YANG MELAKUKAN AUDIT KHUSUS: Studi
Empiris Pada Kantor Perwakilan BPKP



PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2001

UPT-PUSTAK-UNDIP

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR YANG MELAKUKAN AUDIT KHUSUS: Studi Empiris Pada Kantor Perwakilan BPKP

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengevaluasi atas pelaksanaan Tindakan Supervisi yang dilakukan oleh para Pengendali Teknis di Kantor Perwakilan BPKP, dengan maksud untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan atau kendala yang dihadapi Auditor Khusus (Ketua Tim maupun Anggota Tim) di lapangan.

Yang dimaksud Auditor Khusus adalah para pemeriksa (pejabat fungsional auditor) yang pernah melakukan pemeriksaan khusus minimal sekali dalam karir tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan Supervisor adalah para Pengendali Teknis di Perwakilan BPKP yang semula sebagai Kepala Seksi Khusus pada Bidang Pengawasan, namun dengan berlakunya Struktur Organisasi Kantor Perwakilan BPKP yang terbaru (Keppres Nomor 62 Tahun 2001), adalah Pengendali Teknis yang membantu pelaksanaan Bidang Investigasi pada Kantor Perwakilan BPKP.

Sehubungan dengan maksud penelitian tersebut, kami menyampaikan kuesioner kepada Anda sebagai Pejabat Fungsional Auditor yang pernah melakukan Audit Khusus, untuk memperoleh masukan atau pendapat yang menyangkut problematika penelitian ini

Untuk itu, kami mohon kesediaan anda menjawab kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Kuesioner ini terdiri dari 2 (dua) bagian :

- I. Identitas Responden.
- II. Pertanyaan-pertanyaan.

Anda di minta untuk memberikan jawaban secara tertulis pada Isian Identitas Responden dengan tidak perlu menyebutkan namanya guna menjaga obyektivitas penelitian ini. Di samping itu anda juga di minta untuk memberikan atas pertanyaan-pertanyaan yang ada dengan memberikan *tick mark* atau pada tempat yang tersedia.

I. Identitas Responden

1. Unit Kerja (Kantor Perwakilan Propinsi) :
2. Lama bekerja di BPKP : Tahun.
3. Pangkat / Golongan Terakhir / TMT :
4. Jabatan Terakhir / TMT :

5. SK PAK terakhir :
6. Sertifikat Peran Anggota Tim Trampil Anggota Tim Ahli Ketua Tim Ahli
7. Bidang Pengawasan / TMT :
8. Pendidikan Terakhir : D III D.IV S-1 S-2

II. KUESIONER

ASPEK KEPEMIMPINAN DAN MENTORING

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	N/B	AS	S	SS
1.	Supervisor saya sering memberikan feedback atas kinerja saya secara jujur, terbuka dan interaktif.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2.	Supervisor saya memperhatikan keluhan-keluhan saya tentang pekerjaan.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3.	Ketika saya menyampaikan ketidakpuasan, Supervisor saya menanyakan keadaan dan penyebabnya.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4.	Supervisor saya selalu menghargai kinerja yang baik	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5.	Supervisor saya memperlakukan saya sebagai Auditor Khusus yang mempunyai karir jangka panjang di BPKP (Tidak bekerja dalam jangka pendek)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6.	Supervisor saya membantu saya mengenali peluang kerja masa mendatang saya.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7.	Supervisor saya menaruh perhatian terhadap minat dan rencana saya.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8.	Supervisor saya bisa menjadi panutan bagaimana seorang professional seharusnya.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9.	Supervisor saya mampu menunjukkan rasa bangga akan profesi Auditor Khusus dan peran penting profesi ini kepada masyarakat dan negara.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

ASPEK KONDISI KERJA.

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	N/B	AS	S	SS
1.	Supervisor saya menjelaskan suatu penugasan dengan seksama.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2.	Supervisor saya mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3.	Supervisor saya bersikap terbuka terhadap segala hambatan (termasuk hambatan budgeter).	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4.	Supervisor saya menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5.	Supervisor saya senantiasa mengawasi pekerjaan saya sampai selesai.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6.	Supervisor saya cukup adil dalam mendistribusikan kesempatan dan beban pekerjaan kepada semua bawahannya.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7.	Supervisor saya berusaha meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

ASPEK PENUGASAN.

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	N/B	AS	S	SS
1.	Supervisor menyerahkan tanggung jawab kepada saya segera setelah saya mampu menanganinya.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2.	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi lisan.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3.	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi tertulis.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4.	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berfikir kritis.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5.	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk menggunakan tehnik analitis.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6.	Supervisor saya membantu saya mengembangkan kemampuan berkomunikasi, berfikir kritis, dan mengembangkan keahlian analitis saya.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan	STP	TP	KP	N/B	AP	P	SP
1.	Kondisi yang paling sesuai dengan tingkat kepuasan kerja saya adalah?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

STS/ STP : Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Puas

TS/ TP : Tidak Setuju/ Tidak Puas

KS/ KP : Kurang Setuju/ Kurang Puas

N/B : Normal/Biasa

AS/ AP : Agak Setuju/ Agak Puas

S/ P : Setuju/ Puas

SS/ SP : Sangat Setuju/ Sangat Memuaskan.

*Ketelitian & Kebenaran Isian Anda
Membantu Saya Dalam Melakukan Penelitian ini.
Terima kasih...*

DAFTAR ASAL RESPONDEN

No	Perwakilan BPKP Propinsi Alamat	Jumlah Respon den	Jawaban			
			Sah	Terlam bat	Tak Kem bali	Total
1.	Sumatera Utara Jl Jend.Gatot Subroto Km 5,5 Medan	10	10			10
2.	Sumatera Barat Jl Rasuna Said No.69 Padang-28126	10	9		1	10
3.	D.I. Aceh Jl Tgk Panglima Nyak Makam Banda Aceh-23118	10		10		10
4.	Riau Jl Pepaya No.77 Pekanbaru-28126	10			10	10
5.	Bengkulu Jl Pembangunan No.14 Bengkulu-384224 Kotak Pos 98	10	6		4	10
6.	Jambi Jl HOS Cokroaminoto No.107 Jambi-36129	10			10	10
7.	Sumatera Selatan Jl Bank Raya No.2 Demang Lebar Daun Ilir Barat Palembang-30129	10	10			10
8.	Lampung Jl Basuki Rahmat No.33 Bandar Lampung - 35215	10	9		1	10
9.	DKI Jakarta I Jl Pramuka No.33 Jakarta Timur-13120	10		10		10
10.	Jawa Barat Jl Raya Cibeureum No.50 Bandung-40184	10				
11.	Jawa Tengah Jl Raya Semarang-Kendal Km12 Semarang-50186	10	10			10

12.	D.I. Yogyakarta Jl Parangtritis Km 5,5 Yogyakarta-55187	10			10	10
13.	Jawa Timur Jl Bandara Juanda Surabaya-Kotak Pos 1135	10	9		1	10
14.	Bali Jl Kapten Tantular, Renon Denpasar-80325 Kotak Pos 3054	10		8	2	10
15.	Kalimantan Timur Jl MT Haryono Samarinda-75124	10	10			10
16.	Kalimantan Barat Jl Jenderal A. Yani Pontianak-78124	10	10			10
17.	Kalimantan Selatan Jl. Jend.Gatot Subroto No.3 Banjarmasin-70236	10	7		3	10
18.	Sulawesi Tengah Jl Prof. Mohammad Yamin,SH Palu-94112	10	10			10
19.	Sulawesi Utara Jl Diponegoro I/1 Manado-95112	10	8		2	10
20.	Sulawesi Selatan Jl Urip Sumoharjo Km.4 GKN Makasar-90232	10			10	10
21.	Sulawesi Tenggara Jl Balaikota I Kendari-93111	10			10	10
22.	Nusa Tenggara Timur Jl Palapa No.21A PO BOX 54 Kupang-85111	10		8	2	10
23.	Irian Jaya Pasifik Indah 3 PO BOX 1570 Jayapura-99015	10	10			10
JUMLAH		230	118	36	76	230

Lampiran 3
Rekapitulasi Jawaban Responden

kep kerja
6
5
4
3
6
2
5
6
6
2
3
4
4
5
2
3
5
3
4
4
4
4
4
5
6
3
4
2
4
4
4
5
7
5
5
5
4
4
4
4
4
4
3
4
3
3

9	6	6	6	5	5	5	4	5	5	5	7	6	4	4	3	4	5	2	2	2	6	6	2	3	1	2	2	2	5	3	3	5	7	1	3	5	5	6	6	6	5	5	2	6	5	2	2	2	2	2	3	2	6	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

9
4
4
4
7
4
4
4
1
4
2
1
4
4
2
1
3
7
3
7
7
5
3
7
5

Lampiran 4
Hasil Uji Non Response Bias

TEST NON PARAMETRIK

Npar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

STATUS	N	Mean Rank	Sum of Ranks
KEPEMP. & MONITORING	56	63.14	3536.00
SEBELUM	62	56.21	3485.00
Total	118		
KONDISI KERJA	56	59.34	3323.00
SEBELUM	62	59.65	3698.00
Total	118		
PENUGASAN	56	63.74	3569.50
SEBELUM	62	55.67	3451.50
Total	118		
KEPUASAN KERJA	56	63.34	3547.00
SEBELUM	62	56.03	3474.00
Total	118		

Test Statistics

	KEPEMP. & MONITORING	KONDISI KERJA	PENUGASAN	KEPUASAN KERJA
Mann-Whitney U	1532.000	1727.000	1498.500	1521.000
Wilcoxon W	3485.000	3323.000	3451.500	3474.000
Z	-1.100	-.049	-1.282	-1.178
Asymp. Sig. (2-tailed)	.271	.961	.200	.239

a. Grouping Variable: STATUS

TEST PARAMETRIK

T-Test

Group Statistics

	STATUS	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KEPEMP. & MONITORING	SEBELUM	56	41.98	9.09	1.21
	SESUDAH	62	39.15	12.54	1.59
KONDISI KERJA	SEBELUM	56	30.38	9.25	1.24
	SESUDAH	62	30.66	8.83	1.12
PENGUASAN	SEBELUM	56	30.70	6.18	.83
	SESUDAH	62	28.97	7.39	.94
KEPUASAN KERJA	SEBELUM	56	4.3036	1.1587	.1548
	SESUDAH	62	4.0000	1.8730	.2379

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	F	Sig.	t-test for Equality of Means							
				t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper		
KEPEMP. & MONITORING	Equal variances assumed	3.222	.075	1.394	116	.166	2.84	2.03	-1.19	6.87	
	Equal variances not assumed			1.417	110.964	.159	2.84	2.00	-1.13	6.80	
KONDISI KERJA	Equal variances assumed	.204	.652	-1.772	116	.864	-.29	1.67	-3.58	3.01	
	Equal variances not assumed			-1.71	113.490	.864	-.29	1.67	-3.59	3.02	
PENGUASAN	Equal variances assumed	1.072	.303	1.371	116	.173	1.73	1.26	-.77	4.23	
	Equal variances not assumed			1.383	115.365	.169	1.73	1.25	-.75	4.20	
KEPUASAN KERJA	Equal variances assumed	16.685	.000	1.045	116	.298	.3036	.2904	-2716	.8787	
	Equal variances not assumed			1.070	103.111	.287	.3036	.2898	-2593	.8665	

Hasil Uji Realibilitas dan Validitas Data

Lampiran 5

Reliability ***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

Item	Scale Mean	Variance	Corrected Item-Total Correlation	Alpha If Item Deleted
X1	38.1333	62.7402	.7604	.9082
X2	37.7667	65.6333	.7859	.9073
X3	37.5667	66.6678	.8006	.9074
X4	37.2000	65.6138	.8284	.9053
X5	38.1333	67.8437	.5947	.9189
X6	38.4667	61.1540	.7535	.9094
X7	37.9667	63.9644	.7774	.9070
X8	38.0333	66.1713	.6707	.9141
X9	38.0667	66.8230	.5611	.9224

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0
 Alpha = .9203
 N of Items = 9

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

Item	Scale Mean	Deleted if Item	Scale Variance	Deleted if Item	Corrected Item-Correlation	Alpha Deleted if Item
X10	27.5000	27.5000	29.0862	.6745	.8726	
X11	27.9000	28.4379	.6732	.8728		
X12	27.6000	31.4897	.6072	.8815		
X13	27.8333	26.7614	.7583	.8618		
X14	27.7333	27.4437	.7216	.8667		
X15	27.7333	29.2368	.6239	.8786		
X16	27.7000	27.4586	.7228	.8665		

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0
 Alpha = .8881
 N of Items = 7

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Statistics for SCALE
 Mean 30.2333
 Variance 27.6333
 Std Dev 5.2567
 Variables 6

Item-total Statistics

Item	Scale	Mean	If Item Deleted	Scale	Variance	If Item Deleted	Scale	Corrected	Item-Total	Correlation	Alpha	If Item Deleted
X17	25.2667	19.3057	.5474	19.3057	19.6195	.7615	.8883					
X18	25.0333	19.6195	.7615	19.6195	19.3517	.7438	.8454					
X19	25.4000	19.3517	.7438	19.3517	20.1195	.7611	.8472					
X20	24.8667	20.1195	.7611	20.1195	19.2230	.7821	.8413					
X21	25.1333	19.2230	.7821	19.2230	20.3264	.5880	.8734					
X22	25.4667	20.3264	.5880	20.3264								

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .8781

Lampiran 6
Hasil Regresi Berganda

Frequencies

	Valid		Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	N						
X1	118	0	0	4.33	1.44	1	7
X2	118	0	0	4.58	1.46	1	8
X3	118	0	0	4.74	1.46	1	7
X4	118	0	0	4.95	1.42	1	7
X5	118	0	0	4.37	1.50	1	7
X6	116	2	0	4.13	1.54	1	8
X7	118	0	0	4.39	1.37	1	7
X8	118	0	0	4.39	1.46	1	7
X9	118	0	0	4.42	1.48	1	8
XT1	118	0	0	39.81	11.47	2	63
X1	118	0	0	4.47	1.32	1	7
X2	118	0	0	4.22	1.54	1	7
X3	118	0	0	4.65	1.45	1	7
X4	118	0	0	4.48	1.46	1	7
X5	118	0	0	4.48	1.42	1	7
X6	118	0	0	4.31	1.53	1	8
X7	118	0	0	4.28	1.56	1	8
XT2	118	0	0	30.89	8.67	12	46
X1	118	0	0	4.81	1.46	1	8
X2	118	0	0	5.08	1.32	1	8
X3	118	0	0	4.64	1.29	1	7
X4	118	0	0	5.20	1.24	1	8
X5	118	0	0	5.14	1.21	2	7
V28	118	0	0	29.79	6.87	11	42
XT3	118	0	0	29.64	6.63	11	46
kep kerja	118	0	0	4.14	1.58	1	7

Statistics

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KEPUASAN KERJA	4.1441	1.5759	118
KEPEMP. & MONITORING	40.49	11.08	118
KONDISI KERJA	30.53	9.00	118
PENUGASAN	29.79	6.87	118

Correlations

	KEPUASAN KERJA	KEPEMP. & MONITORING	KONDISI KERJA	PENUGASAN
Pearson Correlation	1.000	.639	.705	.611
	.607	1.000	.705	.686
	.607	.716	1.000	.686
	.611	.639	.705	1.000
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000
	.000	.000	.000	.000
	.000	.000	.000	.000
N	118	118	118	118
	118	118	118	118
	118	118	118	118
	118	118	118	118

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AN, PENUGASAN, KONDISI KERJA, KEPEMP. & MONITORING		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.692 ^a	.479	.466	1.1518	.479	35.002	
							3
							114
							Sig. F Change
							.000

a. Predictors: (Constant), PENUGASAN, KONDISI KERJA, KEPEMP. & MONITORING

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	139.308	3	46.436	35.002	.000 ^a
Residual	151.242	114	1.327		
Total	290.551	117			

a. Predictors: (Constant), PENUGASAN, KONDISI KERJA, KEPEMP. & MONITORING

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1 (Constant)	.453	.482		.940	.349		
KEPEMP. & MONITORING	4.462E-02	.015	.314	2.941	.004	.401	2.493
KONDISI KERJA	4.002E-02	.018	.228	2.231	.028	.435	2.296
PENUGASAN	5.268E-02	.024	.230	2.206	.029	.422	2.371

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

a. Dependent Variable: KEPuasan KERJA

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	KEPEMP. & MONITORING	KONDISI KERJA	PENUGASAN
1	1	3.919	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	4.350E-02	9.492	.73	.06	.20	.00
	3	2.193E-02	13.368	.07	.57	.76	.04
	4	1.557E-02	15.865	.20	.37	.04	.96
Variance Proportions							

Collinearity Diagnostics

a. Dependent Variable: KEPuasan KERJA

Case Number	Std. Residual	KEPUASAN KERJA
117	3.202	7.00

Casewise Diagnostics

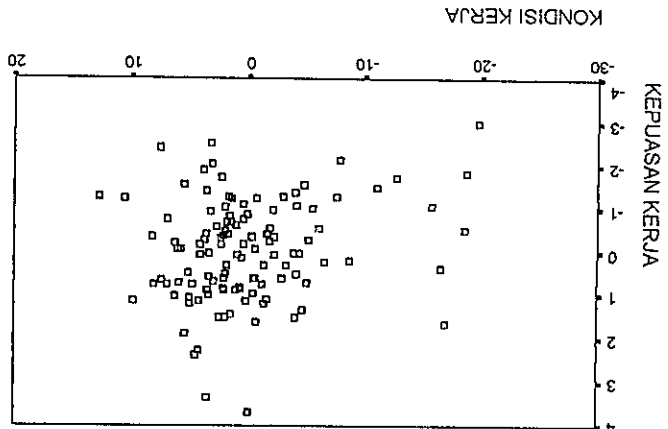
a. Dependent Variable: KEPuasan KERJA

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.1864	6.3309	4.1441	1.0912	118
Std. Predicted Value	-2.711	2.004	.000	1.000	118
Standard Error of Predicted Value	.1092	.4669	.1986	7.463E-02	118
Adjusted Predicted Value	1.2020	6.2989	4.1471	1.0901	118
Residual	-2.7013	3.6877	1.016E-16	1.1370	118
Std. Residual	-2.345	3.202	.000	.987	118
Std. Residual	-2.386	3.238	-.001	1.003	118
Deleted Residual	-2.7966	3.7721	-3.06E-03	1.1754	118
Stud. Deleted Residual	-2.437	3.383	.000	1.015	118
Mahal. Distance	.060	18.237	2.975	3.344	118
Cook's Distance	.000	.133	.009	.018	118
Centered Leverage Value	.001	.156	.025	.029	118

Residuals Statistics

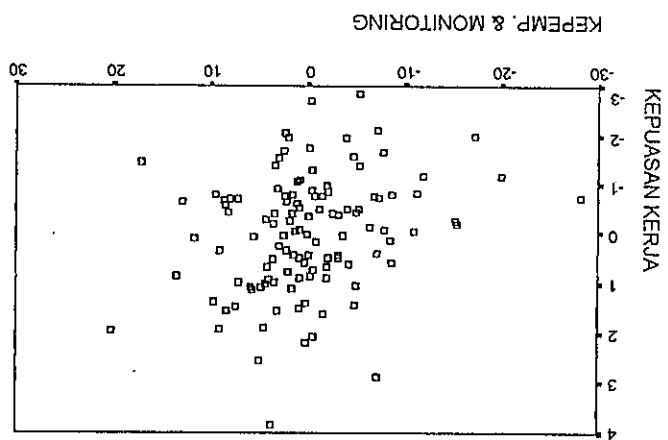
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 7



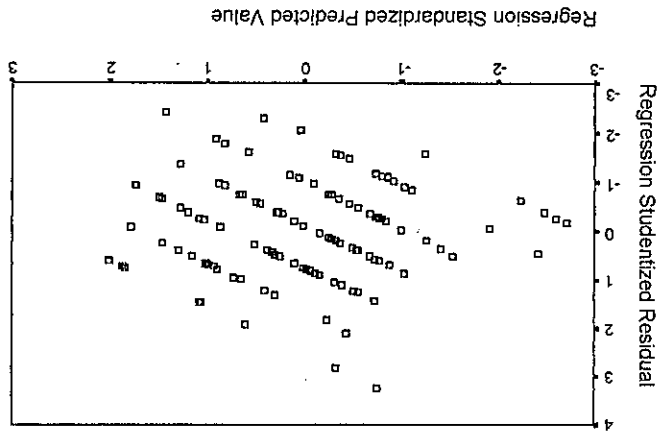
Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Partial Regression Plot



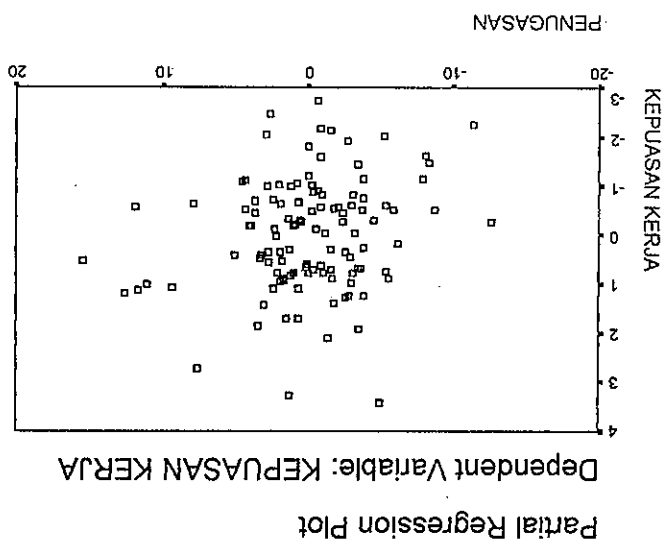
Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Partial Regression Plot



Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Scatterplot



Uji Park

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LN PENUGAS AN, LN KON, KERJA, LN KEPEM&M ONITORIN G		Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: LN U2!

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.200 ^a	.040	.015	1.7306

a. Predictors: (Constant), LN PENUGASAN, LN KON, KERJA, LN KEPEM&MONITORING

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	14.237	3	4.746	1.585	.197 ^a
	Regression				
	Residual	114	2.995		
	Total	117			

a. Predictors: (Constant), LN PENUGASAN, LN KON, KERJA, LN KEPEM&MONITORING
b. Dependent Variable: LN U2!

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	Std. Error	a. Dependent Variable: LN U2!		
					(Constant)	LN KEPEM&MONITORING	LN KON, KERJA LN PENUGASAN
1	-5.327	.614	7.604E-02	.521	.887	.081	.587
	2.052	.656	.014	.887	.081	.587	.587
	-2.596	.937	.113	.911	.351	.011	.911