

658.3
SAR
2 c1

**ANALISIS PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP
KEPUASAN KERJA AUDITOR PEMULA : STUDI EMPIRIS
PADA AUDITOR EKSTERNAL DAN AUDITOR INTERNAL
DI INDONESIA**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi**



Diajukan oleh:

Nama : Aris Eddy Sarwono

NIM : C4C099408

Kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2001**

UPT-PUSTAK-UNDIP

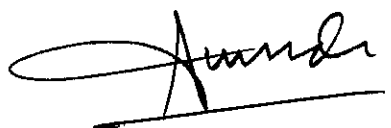
Tesis berjudul

**ANALISIS PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP
KEPUASAN KERJA AUDITOR PEMULA : STUDI EMPIRIS
PADA AUDITOR EKSTERNAL DAN AUDITOR INTERNAL
DI INDONESIA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh
Aris Eddy Sarwono

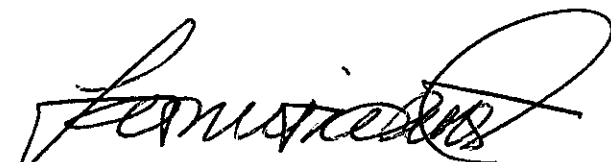
Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji tanggal **15 Nopember 2001**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama/Ketua



Drs. Mudiantono, MSc

Pembimbing/Anggota



Drs. Tarmizi Achmad, MBA, Akt

Semarang 15 Nopember 2001

Universitas Diponegoro

Program Pascasarjana

Program Studi Magister Akuntansi

Ketua Program




Drs. Moh. Nasir, Msi, Akt

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

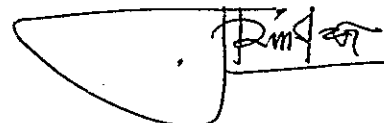
ANALISIS PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR PEMULA : STUDI EMPIRIS PADA AUDITOR EKSTERNAL DAN AUDITOR INTERNAL DI INDONESIA

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

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

Semarang, 15 Nopember 2001

Yang memberi pernyataan,



Aris Eddy Sarwono

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Tiada kata yang lebih tepat selain mengucapkan puji syukur kehadirat Alloh SWT, karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya hingga tesis yang berjudul "ANALISIS PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR PEMULA : STUDI EMPIRIS PADA AUDITOR EKSTERNAL DAN AUDITOR INTERNAL DI INDONESIA", yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat sarjana S-2 pada program Pasca Sarjana UNDIP dapat penulis selesaikan. Penulis menyadari sepenuhnya apa yang bisa penulis tuangkan dalam tesis ini tidak terlepas dari peranan dosen, karyawan dilingkungan program Pasca Sarjana UNDIP, teman-teman dan seluruh keluarga yang turut memberikan memberikan bantuan moril maupun materiil. Untuk semuanya itu penulis tidak akan lupa untuk mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang mendalam. Secara lebih khusus terima kasih dan penghargaan penulis haturkan kepada:

1. Bapak Drs. Mudiantono, MSc., yang telah memberikan bimbingannya hingga terselesainya tesis ini.
2. Bapak Drs. Tarmizi Achmad, MBA, Akt., yang telah memberikan bimbingannya hingga dapat terselesainya tesis ini.
3. Seluruh staf pengajar Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Akuntansi yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama belajar S-2 di UNDIP.
4. Seluruh karyawan di lingkungan Program Pasca Sarjana dan Fakultas Ekonomi UNDIP atas segala keramahan dan pelayanan yang dapat memperlancar selesainya studi ini.
5. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang telah memberikan bimbingan dan arahan untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh keluarga, yang telah memanjatkan doa dan memberikaan motivasi untuk menyelesaikan tesis ini.

7. Teman-teman seperjuangan (Angkatan II / kelas A) yang selalu mendorong dan membantu, khususnya teman-teman dari anak-anak panti (Tegalsari) dan semua teman lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dorongan motivasi yang telah diberikan.

Mudah-mudahan semua yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapatkan balasan dari Alloh SWT. Penulis menyadari tesis ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang memerlukan perbaikan pada penelitian-penelitian selanjutnya. Akhirnya penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi mereka yang berkepentingan.

Wassalam..

Semarang, Nopember 2001

Aris Eddy. S.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	9
2.1. Telaah Pustaka	9
2.2. Penelitian Terdahulu	17
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	19
2.4. Hipotesis	20
BAB III : METODE PENELITIAN	22
3.1. Jenis dan Sumber Data	22
3.2. Populasi dan Tehnik Pengambilan Sampel	23
3.3. Metode Pengumpulan Data	24
3.4. Definisi dan Pengukuran Variabel	25
3.5. Tehnik Analisis	27
3.6. Pengujian Hipotesis	28

BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	34
	4.1. Analisis Deskriptif	34
	4.2. Pengujian <i>Non-Respon</i> Bias	36
	4.3. Pengujian Kualitas Data	38
	4.4. Uji Asumsi Klasik	40
	4.5. Pegujian Hipotesis	44
BAB V	: PENUTUP	53
	5.1. Kesimpulan	53
	5.2. Keterbatasan	55
	5.3. Implikasi Hasil Penelitian	56
	5.4. Saran Penelitian Berikutnya	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1. Penelitian Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja.....	18
TABEL 2. Tingkat Respon	35
TABEL 3. Identitas Responden	36
TABEL 4. Pengujian <i>Non-Respon</i> Bias	37
TABEL 5. Pengujian Reliabilitas	40
TABEL 6. Pengujian Normalitas	42
TABEL 7. Pengujian Multikolinieritas	43
TABEL 8. Rata-rata nilai jawaban	45
TABEL 9 Perbedaan Pelaksanaan Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja	46
TABEL 10 Koefisien Persamaan Regresi	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 1 : Mekanisme Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Elemen Tindakan Supervisi	20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Analisis Data

ANALISIS PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR PEMULA : STUDI EMPIRIS PADA AUDITOR EKSTERNAL DAN AUDITOR INTERNAL DI INDONESIA

Abstract

Accounting Education Change Commission (AECC) menerbitkan *issues statement no 4* yaitu rekomendasi pada supervisor yaitu untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor pemula. Hasil survey dari studi sejumlah 98 auditor pemula terdiri dari 63 dari auditor eksterna dan 35 berasal dari auditor internal.

Tujuan dari studi ini untuk menganalisis 1). Perbedaan antara auditor eksternal dengan auditor internal dalam hubungannya dengan tindakan supervisi dan kepuasan kerja. 2). Pengaruh dari tiga elemen utama dalam tindakan supervisi (aspek kepemimpinan & mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan) auditor pemula terhadap tingkat kepuasan kerja. 3). Perbedaan pengaruh variabel independen dan variabel dependen antara auditor eksternal dengan auditor internal.

Hasil studi menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara auditor eksternal dengan auditor internal dalam hubungannya dengan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pemula. Studi ini juga menunjukkan bahwa tindakan supervisi yang direkomendasikan AECC, yaitu aspek kepemimpinan & mentoring dan aspek penugasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pemula, sedangkan aspek kondisi kerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan kepuasan kerja. Pada uji Chow menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel independen dan variabel dependen tidak berbeda antara auditor eksternal dengan auditor internal.

Kata kunci : Auditor pemula, Tindakan supervisi, Kepemimpinan & mentoring, Kondisi kerja, Penugasan, dan Kepuasan kerja.

**THE ANALYSIS OF SUPERVISORY ACTION INFLUENCE TO
JOB SATISFACTION OF ENTRY LEVEL AUDITOR :
THE EMPIRICAL STUDY ON EXTERNAL
AUDITOR AND INTERNAL AUDITOR
IN INDONESIA**

✓

Abstract

The Accounting Education Change Commission (AECC) issues its Statement no. 4 concerning with actions some recommendation about supervisory of entry level staff to improve job satisfaction. This study reports the result of a survey of 98 entry level accountants from 63 external auditor and 35 internal auditor.

This research aims to analyse: 1) differences between external auditor and internal auditor related to supervisory action and job satisfaction. 2) the influence of three major elements of supervisory action recommended by the AECC (leadership and mentoring, working conditions, and assignments) of entry-level staff to job satisfaction. 3) difference the influence of independent variables and dependent variables between external auditor and internal auditor.

This study finds that there are not significant differences between external auditor and internal auditor related to supervisory action and job satisfaction. This study finds that of supervisory action recommended by the AECC, leadership & mentoring, and assignments are influence with reported job satisfaction, but working condition not influence with job satisfaction. The chow test shows that the influences of independent variables and dependent variables are not significant differences between external auditor and internal auditor.

Keywords : Entry-level accountants, Supervisory action, Leadership and Mentoring, Working conditions, Assignments, and Job satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Riggio, 1990). 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 diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Sebagai contoh, jika anggota organisasi merasa mereka bekerja lebih berat dari anggota lainnya dalam suatu departemen, tetapi mereka merasa memperoleh penghargaan yang lebih sedikit dari pada yang mereka harapkan, mereka mungkin akan bersikap negatif terhadap kerja, atasan dan rekan kerja mereka. Dipihak lain jika mereka merasa diperlakukan dengan baik dan usaha yang telah mereka curahkan dihargai dengan adil, maka mereka akan bersikap positif terhadap kerja. Mereka merasa lingkungan kerja telah memberikan kepuasan kerja. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Studi tentang kepuasan kerja akuntan yang dilakukan oleh Albrecht et.al. (1981), Gaertner dan Ruhe (1981) dan Sanders (1995) menunjukkan bahwa partner memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dari pada akuntan pemula, akuntan senior serta manajer.

Beberapa studi lain yang menguji tindakan supervisi dan kepuasan kerja kerja akuntan pemula juga dilakukan oleh Kozlowski dan Doherty (1989) yang dikutip dari studi O'Driscoll dan Beehr (1994). Studi O'Driscoll dan Beehr (1994) ini dilakukan di dua organisasi akuntansi di Amerika Serikat dan Selandia Baru yang menunjukkan bahwa perilaku supervisor merupakan determinan penting dari kepuasan kerja karyawan. Faktor organisasi seperti kebingungan karyawan akan peran dan unsur ketidakpastian turut mempengaruhi hubungan perilaku supervisor dan 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, akan membantu mengurangi kebingungan peran dan ketidakpastian yang dialami bawahan sehingga kepuasan kerja bawahannya akan meningkat. Hasil studi ini menunjukkan bahwa supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya atau iklim organisasi. Hasil studi O'Driscoll Beehr (1994) didukung oleh hasil studi Hogan dan Martell (1987), Levin dan Stokes (1989) dan O'Driscoll et.al (1992) yang menunjukkan bahwa stress karena peran dan ketidakpastian dalam konteks pekerjaan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah kerja.

Hasil studi yang dilakukan oleh Basset (1995) menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada kedudukan yang tinggi merasa lebih puas karena mereka memiliki otonomi yang besar, 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.

Albrecht dan Brown (1981) dalam studinya juga mengatakan bahwa kepuasan kerja akuntan pemula lebih rendah dibandingkan manajer atau partner dan kepuasan kerja tertinggi dialami oleh partner. Dari hasil studi Gaertner dan Ruhe (1991) tampak bahwa akuntan pemula mengalami tingkat stress dan ketegangan lebih tinggi daripada manajer atau partner. Walaupun tidak dijelaskan secara eksplisit, stress dan ketegangan bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Hal-hal yang menyebabkan kepuasan kerja akuntan pemula lebih rendah adalah mereka merasa kurang dibutuhkan, mereka merasa kurang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, ketidakjelasan peran mereka dalam organisasi, ketidakpastian akan masa depan dan rasa bosan.

Dalam studi lain yang dilakukan oleh Dennis Taylor (1999) menunjukkan bahwa pada posisi jabatan supervisor rata-rata karyawan memiliki kepuasan kerja tertinggi dibandingkan dengan 4 posisi lainnya (staf, staf senior, manajer dan manajer senior), sedangkan karyawan yang berusia 30-39 tahun paling banyak menyatakan merasa puas bekerja dibandingkan usia lainnya. Kepuasan bekerja paling banyak juga dirasakan oleh karyawan yang masa kerjanya antara 3-6 tahun. Studi yang dilakukan Carcello et.al (1991) membandingkan harapan mahasiswa akuntansi dan pengalaman akuntan pemula di kantor akuntan publik. Hasil studi ini mendapatkan bukti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan mahasiswa dengan pengalaman

akuntan pemula dalam sebagian besar item yang diteliti. Kesenjangan terbesar terjadi dalam 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 juga terjadi dalam hal ketersediaan waktu yang cukup untuk menyelesaikan penugasan, supervisor yang kompeten untuk menjawab setiap pertanyaan, pelatihan yang memadai dan penentuan staf yang sesuai dengan suatu penugasan serta perlakuan profesional. Pada masing-masing hal tersebut harapan mahasiswa lebih tinggi dari pada pengalaman yang dialami akuntan pemula.

Studi lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja akuntan pemula adalah studi yang dilakukan oleh Dean et al (1988). Sampel dari studi ini adalah staf akuntan pemula dari salah satu Kantor Akuntan Publik Big 8 dan staf akuntan internal. Hasil studi menunjukkan kedua kelompok staf akuntan tersebut mengalami penurunan kepuasan kerja dan staf akuntan pemula di Kantor Akuntan Publik mengalami penurunan yang lebih besar dari pada rekannya yang bekerja di perusahaan (akuntan internal). Staf akuntan pemula mengalami penurunan kepuasan kerja disemua faktor yang diteliti termasuk *job security*, *supervisi* dan *personal growth*.

Accounting Education Change Commissio (AECC) sebagai badan yang dibentuk untuk menangani pendidikan akuntansi dalam upaya untuk mempertahankan profesi akuntan sebagai pilihan karir yang menarik di Amerika Serikat, menerbitkan Issues Statement No.4 yang ditujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja akuntan pemula. Salah satu isi dari Issues Statement No.4 adalah Accounting Education Change Commission (AECC) *Recommendations for Supervisors of Early Work*

Experience yang mendorong pemberdayaan akuntan pemula melalui tindakan supervisi yang tepat dan bisa menumbuhkan motivasi intrinsik sehingga kepuasan kerja akuntan pemula akan meningkat. Menurut Sherman dan Tymon (1997), akuntan akan bekerja lebih baik jika mereka memiliki motivasi intrinsik karena semangat kerja dibangkitkan oleh tugas yang mereka tangani dan mereka memiliki perasaan positif terhadap tugas tersebut. Terdapat empat elemen pemberdayaan yang memberikan motivasi intrinsik dalam bekerja, yaitu keberadaan kesempatan untuk memilih, pengakuan kompetensi, kebermaknaan dan kemajuan dalam bekerja.

Isi dari Accounting Education Change Commission (AECC) *Recommendations for Supervisor of Early Work Experience* adalah sejumlah rekomendasi AECC kepada supervisor akuntan pemula untuk melaksanakan supervisi dengan tepat khususnya dalam 3 aspek utama tindakan supervisi sebagaimana yang disarankan oleh AECC, yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring (*Leadership and Mentoring*), kondisi kerja (*Working Condition*), dan penugasan (*Assignment*).

Hal ini yang mendorong peneliti untuk melakukan ekstensi terhadap penelitian yang dilakukan oleh Patten (1995) yang meneliti tentang asosiasi tindakan supervisi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya asosiasi positif antara tindakan supervisi dengan kepuasan kerja auditor pemula. Tindakan supervisi yang dimaksud adalah tindakan supervisi yang direkomendasikan oleh Accounting Education Change Commission (AECC).

Dalam studi yang dilakukan oleh Patten (1995), hanya menggunakan penilaian kepuasan kerja yang ada di Kantor Akuntan Publik. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan penilaian yang tidak hanya pada Kantor Akuntan Publik

(Auditor eksternal) saja, melainkan juga pada perusahaan (Auditor Internal) dengan alasan kedua auditor tersebut mempunyai karakteristik yang sama, yaitu sebagai auditor swasta (*public auditor*). Beeler et.al (1997), mengategorikan auditor yang memeriksa keuangan-keuangan Badan Usaha menjadi dua sektor yaitu *public auditor* (auditor eksternal dan auditor internal) dan *Government Auditor*.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di muka, di samping menguji pengaruh antara tindakan supervisi yang direkomendasikan AECC (meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan) terhadap tingkat kepuasan kerja auditor pemula, penelitian ini juga menguji perbedaan pelaksanaan tindakan supervisi dan kepuasan kerja antara auditor independen dengan auditor intern serta menguji perbedaan pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dengan auditor pemula di perusahaan. Masalah yang diteliti, selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. a. Apakah terdapat perbedaan pelaksanaan aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan dalam tindakan supervisi antara auditor pemula di kantor akuntan publik dengan auditor pemula di perusahaan ?
- b. Apakah terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dengan auditor pemula di perusahaan ?
2. Apakah tindakan supervisi yang direkomendasikan AECC (aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja auditor pemula ?

3. Apakah terdapat perbedaan pengaruh tindakan supervisi (meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan) terhadap kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dengan auditor pemula di perusahaan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendapatkan bukti empiris perbedaan pelaksanaan tindakan supervisi (aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan) antara auditor pemula di Kantor Akuntan Publik dengan auditor pemula di perusahaan.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris perbedaan tingkat kepuasan kerja antara auditor pemula di Kantor Akuntan Publik dengan auditor pemula di perusahaan.
3. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh tindakan supervisi auditor pemula yang terdiri dari aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan terhadap tingkat kepuasan kerja auditor pemula.
4. Untuk mendapatkan bukti empiris perbedaan pengaruh tindakan supervisi (meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan) terhadap kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dengan auditor pemula di perusahaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi berupa manfaat sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan akan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh tindakan supervisi yang dilakukan oleh supervisor terhadap kepuasan kerja auditor pemula, pelaksanaan tindakan supervisi dan tingkat kepuasan kerja auditor pemula sebagai auditor independen dan auditor pemula sebagai auditor intern.
2. Penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat bagi para supervisor (di kantor akuntan publik dan perusahaan) dalam hubungannya dengan tindakan supervisi yang mereka lakukan terhadap auditor pemula.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Pustaka

2.1.1. Tindakan supervisi

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. Jika seorang karyawan tidak bekerja seperti yang diperintahkan maka ia akan dihukum. Pada masa sekarang ini, supervisi diwarnai dengan gaya kepemimpinan partisipatif (Comstock , 1994). 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 kedua yang penting adalah supervisi yang kompeten dan *fair*.

Ketika pekerja merasakan bahwa supervisor berlaku adil dan kompeten serta yakin bahwa supervisor mempunyai niat baik dan sepenuh hati maka kepuasan akan cenderung meningkat atau naik. Sebaliknya, ketika pekerja memandang bahwa supervisor berlaku tidak adil, tidak kompeten atau mendorong motivasi pribadi maka kepuasan akan cenderung menurun (Trempe et.al., 1985). Sebagian orang cenderung menyukai pekerjaan yang menantang dengan tetap mampu untuk menangani tingkat kesibukannya tetapi tidak terlalu memberatkan (*overly exhausting*). Dengan kata lain bahwa pekerjaan tersebut timbul pada tingkat kepuasan yang sedang atau *medium* dimana beban pekerjaan tersebut tidak terlalu tinggi yang menyebabkan *stress* ataupun terlalu rendah yang menyebabkan kebosanan. Di samping itu faktor lain yang dapat mempengaruhi adalah variasi atau *variety*. Secara umum, pekerjaan yang

memberikan sekurang-kurangnya beberapa variasi dalam aktivitasnya akan memberikan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding aktivitas yang statis dan penuh dengan pengulangan (Curry et., 1986).

Menurut Baron dan Greenberg (1991), suatu kepemimpinan yang berakhir setidaknya dapat menimbulkan perasaan positif antara pimpinan dan bawahan. Bawahan menerima pengaruh dari pimpinan karena mereka menghargai, karena adanya posisi kewenangan yang formal. Jika seorang pimpinan berlaku efektif, maka secara umum dapat diasumsikan bahwa terdapat peranan yang positif terhadap loyalitas dan komitmen sebagian bawahan yang merupakan bagian keseluruhan gambaran yang ada.

Berdasarkan *House's path-goal theory of leadership* bahwa bawahan akan lebih menyukai seorang pimpinan yang dirasakannya sebagai seseorang yang membantu kemajuannya terhadap berbagai macam tujuan dengan memberikan tindakan aktual untuk penghargaan tertentu (House dan Baetz, 1979). Secara khusus teori ini berisikan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan yang mengungkapkan atau mengklarifikasikan sifat dari tugas dan mengurangi atau menghapus hambatan yang akan meningkatkan persepsi sebagian bawahan yang bekerja keras untuk menuju kinerja terbaik yang menjadi dasar pengakuan dalam pemberian penghargaan. Dalam kondisi tersebut, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja aktual akan dapat ditingkatkan.

Kram (1985) mengungkapkan bahwa mentoring merupakan sebagai suatu nasehat, pengarahan dari pekerja yang lebih senior dan lebih berpengalaman atau hal lain yang dapat meningkatkan pengembangan karier pekerja yunior dan yang belum berpengalaman. (*protégé*). Hunt dan Michael (1993) mengungkapkan bahwa pekerja

yang mempunyai pengalaman mentoring akan mengalami kesuksesan kerja yang lebih besar dan mempunyai kesempatan yang lebih baik untuk dilakukan promosi. Sebagai seorang auditor, walaupun mentoring dalam kantor akuntan publik berhubungan dengan kinerja tugas audit namun hal ini juga dapat digunakan sebagai sarana untuk mengsosialisasikan individu ke dalam profesi (Dirsmith dan Covaleski, 1985).

Terdapat dua karakteristik fungsi mentoring di kantor akuntan publik, pertama: orientasi teknikal dari pelaksanaan akuntan publik dan kedua: proses sosialisasi formal berkelanjutan yang dilakukan oleh kantor akuntan publik besar. Aktivitas pengembangan karir seperti pemberian instruksi pegawai junior mengenai kebijakan kantor, membantu dalam mengatur keberadaan mereka dan memberikan kesempatan promosi terhadap pegawai junior merupakan masalah utama mentoring pada kantor akuntan publik (Roche, 1979; Burke, 1984; Kram, 1985; Kram dan Isabella, 1985; Noe, 1988). Namun pengikut hasil penelitian yang dilakukan oleh Dirsmith dan Covaleski mengabaikan pentingnya fungsi psikologi dalam menciptakan hubungan mentoring. Aktivitas yang berhubungan dengan fungsi psikologi memberikan cara kepada pegawai junior atau *protégé* untuk dapat mengetahui mentor dan untuk meningkatkan kepercayaan diri pegawai junior.

Pengaruh fungsi mentoring dalam struktur kantor akuntan publik menunjukkan bahwa dalam struktur kantor akuntan publik yang lebih tinggi maka akan berpengaruh terhadap tingkat mentoring yang lebih tinggi pula. Di samping itu, pengaruh tingkat mentoring yang lebih tinggi juga akan berpengaruh terhadap konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang lebih rendah, sehingga besar kemungkinan dengan adanya dukungan sosial (*social support*) secara

tidak langsung mempengaruhi perkembangan karir pegawai junior atau belum berpengalaman baik melalui konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang lebih rendah atau stress kerja yang lebih rendah. Fungsi utama seorang supervisor dalam membuat penugasan terhadap bawahan adalah meyakinkan bahwa masing-masing upaya bawahan diarahkan terhadap pekerjaan yang paling penting atau paling ditekankan. Suatu tugas disederhanakan menjadi lingkup kerja untuk masing-masing individu.

Dalam auditing, tindakan supervisi dibahas dalam standar auditing yang merupakan pedoman bagi auditor dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Bagi akuntan publik, tindakan supervisi diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) pada Standar Pekerjaan Lapangan yang pertama, yang bunyinya :

“Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika menggunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya”. Berbeda dengan auditor intern, norma pemeriksaan atau audit bagi satuan kerja audit intern mengacu pada standar pelaksanaan audit intern dan norma-norma lain pemeriksaan yang berlaku seperti *Standar for The Professional Practice of Internal Auditing* (The Institute of Internal Auditor).

Dalam SPAP yang disadur dari Willingham dan Carmichael (1979), supervisi mencakup pengarahannya asisten yang terkait dalam pencapaian tujuan audit dan menentukan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, mereview pekerjaan yang dilaksanakan, dan menyelesaikan perbedaan pendapat di antara staf auditor kantor akuntan. Luasnya

supervisi yang memadahi bagi suatu keadaan tergantung atas banyak faktor, termasuk kompleksitas masalah dan kualifikasi orang yang melaksanakan audit.

Di dalam norma audit intern dijelaskan bahwa auditor yang melakukan audit harus selalu disupervisi. Supervisi terhadap pekerjaan Auditor intern harus dilakukan secara berkesinambungan untuk memastikan adanya kepatuhan terhadap standar audit, kebijaksanaan, prosedur, dan program audit yang disusun. Para auditor pemula pada umumnya sering terjebak pada pekerjaan audit yang tidak material sehingga justru persoalan yang signifikan dan material terabaikan. Oleh karena itu, diperlukan supervisi dari para auditor senior untuk mengarahkan serta menunjukkan bidang mana yang perlu konsentrasi dengan memperhatikan aspek risiko dari transaksinya.

Di Amerika Serikat, Accounting Education Change Commission (AECC) menerbitkan Issues Statement No.4, yang salah satu pembahasannya adalah *AECC Recommendations for Supervisors of Early Work Experience*. Issues Statement No.4 ini merupakan upaya AECC dalam mengatasi kesenjangan antara harapan yang dibawa mahasiswa akuntansi dengan pengalaman kerja akuntan pemula yang dikhawatirkan akan menurunkan kepuasan kerja akuntan pemula dan rendahnya kepuasan kerja tersebut akan menurunkan daya tarik profesi akuntan sebagai profesi pilihan.

Isi dari Accounting Education Change Commission (AECC) *Recommendations for Supervisor of Early Work Experience* adalah sejumlah rekomendasi AECC kepada supervisor akuntan pemula untuk melaksanakan supervisi dengan tepat khususnya dalam 3 aspek utama tindakan supervisi sebagai

mana telah disarankan oleh AECC. Rincian saran-saran pelaksanaan tindakan supervisi tersebut adalah :

1. Supervisor hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan dan mentoring yang kuat. Rincian aktivitas yang disarankan oleh AECC adalah ;
 - Supervisor sering memberikan *feedback* yang jujur, terbuka dan interaktif kepada akuntan pemula dibawah supervisinya.
 - Supervisor memperhatikan pesan-pesan tak langsung dari akuntan pemula dan jika yang disampaikan adalah ketidakpuasan, secara langsung supervisor menanyakan keadaan dan penyebabnya.
 - 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 mempedulikan minat serta rencana akuntan pemula.
 - Supervisor dituntut mampu menjadi panutan sebagai profesional dibidangnya, mampu menumbuhkan kebanggaan akan profesi dan mampu menunjukkan kepada klien dan masyarakat akan peran penting profesi yang digeluti tersebut.
2. Supervisor hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan. Rincian aktivitas yang disarankan AECC adalah :
 - Menumbuhkan sikap mental pada akuntan pemula untuk bekerja dengan benar sejak awal dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal itu terjadi. Hal tersebut dapat dilaksanakan dengan menjelaskan suatu penugasan kepada

akunta 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.

- Mendistribusikan tugas dan beban secara adil dan sesuai dengan tingkat kemampuan akuntan pemula.
 - Meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Supervisor hendaknya memberikan penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesainya tugas. Rincian aktivitas yang disarankan oleh AECC adalah:
- Supervisor mendelegasikan tanggungjawab sesuai dengan kemampuan dan kesiapan akuntan pemula.
 - Memaksimalkan kesempatan akuntan pemula untuk menggunakan kemampuan verbal, baik lisan maupun tulisan, berpikir kritis dan menggunakan tehnik analitis serta membantu akuntan pemula untuk meningkatkan kemampuan tersebut.

2.1.2. Kepuasan kerja

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 perilaku (Robbins, 1993).

Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menampilkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak atau kurang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menampilkan sikap yang sebaliknya. Sikap positif yang dimaksud dapat berupa rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, produktivitas karyawan yang tinggi dan rendahnya tingkat *turnover* yang terjadi, sedangkan sikap negatif berupa tingginya tingkat ketidakhadiran dan *turnover* karyawan dan rendahnya produktivitas. Pada kondisi tersebut, kepuasan kerja berada sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap produktivitas, tingkat ketidakhadiran dan *turnover*.

Di samping sebagai variabel independen yang mempengaruhi ketiga faktor tersebut di atas, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dengan demikian, kepuasan kerja di sini bertindak sebagai variabel dependen. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan itu sendiri (suatu tantangan atau bukan), *reward* yang pantas, kondisi kerja yang suportif dan kolega yang mendukung (Robbins, 1993). Smith, Kendall dan Hulin (1969) dalam Luthans (1998) mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima dimensi kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan kerjasama. Luthans (1998) menambahkan kelima dimensi tersebut dengan kondisi kerja. Locke dalam Luthans (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.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa studi telah dilakukan guna memperoleh bukti adanya suatu hubungan antara aspek tindakan supervisi yang direkomendasikan AECC dengan tingkat kepuasan kerja auditor pemula (Patten 1995 ; Myrna & Nur 1998). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tindakan supervisi yang direkomendasikan oleh AECC dengan tingkat kepuasan kerja auditor pemula.

Berikut ini rincian penelitian yang telah dilakukan untuk menguji variabel yang berkaitan dengan tindakan supervisi (aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan) seperti yang direkomendasikan oleh AECC, kepuasan kerja dan hubungannya.

TABEL 1
PENELITIAN TINDAKAN SUPERVISI

Peneliti	Variabel	Sampel	Hasil
Patten (1995)	Tindakan Supervisi (independen variabel) Kepuasan kerja (dependen variabel)	KAP Besar dan KAP Kecil di Amerika	<ul style="list-style-type: none"> • Tindakan supervisi berhubungan positif dengan kepuasan kerja auditor pemula. • Terdapat Perbedaan tidak signifikan pelaksanaan tindakan supervisi dan kepuasan kerja antara KAP besar dan KAP kecil
Myrna & Nur (1998)	Tindakan Supervisi (independen variabel) Kepuasan kerja (dependen variabel)	KAP Besar dan KAP Kecil di Indonesia (DKI)	<ul style="list-style-type: none"> • Konsisten dengan hasil penelitian Patten (1995).
Dean et.al (1988)	Kepuasan kerja.(DV) Keamanan kerja, supervisi, kesempatan karier.	KAP dan Perusahaan di Amerika	Terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja auditor di KAP dengan di perusahaan.

Sumber : data primer diolah, 2001

Hubungan antara tindakan supervisi yang direkomendasikan oleh AECC dengan kepuasan kerja yang telah diuji oleh beberapa peneliti (Patten, 1995 ; Myrna & Nur, 1998) menunjukkan hasil yang konsisten, yaitu terdapat hubungan yang positif antara tindakan supervisi yang direkomendasikan oleh AECC dengan kepuasan kerja auditor pemula. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka pada penelitian ini menguji pengaruh tindakan supervisi yang direkomendasikan AECC dengan kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dan di perusahaan dengan alasan karena kedua auditor tersebut mempunyai karakteristik yang sama yaitu

sebagai *public auditor* (Beeler et.al ; 1997). Di samping menguji pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pemula , pada penelitian ini juga menguji perbedaan pelaksanaan tindakan supervisi auditor pemula di kantor akuntan publik dengan di perusahaan, menguji perbedaan tingkat kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dengan di perusahaan, serta menguji perbedaan pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dengan di perusahaan.

Sampai saat ini belum ada riset di Indonesia yang membandingkan antara kepuasan kerja auditor pemula di lingkungan Kantor Akuntan Publik dengan auditor pemula di lingkungan perusahaan. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh Dean et al. (1988) yang meneliti tentang perubahan persepsi individu terhadap item-item yang berkaitan dengan pekerjaan sejak hari pertama bekerja sampai dengan akhir tahun pertama dengan sampel staf akuntan pemula dari salah satu Kantor Akuntan Publik Big 8 dan staf akuntan internal. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa kedua kelompok staf akuntan tersebut mengalami penurunan kepuasan kerja dan staf akuntan pemula di Kantor Akuntan Publik mengalami penurunan yang lebih besar dari pada rekannya yang bekerja di perusahaan (akuntan internal). Staf akuntan pemula mengalami penurunan kepuasan kerja disemua faktor yang diteliti termasuk *job security, supervisi* dan *personal growth*.

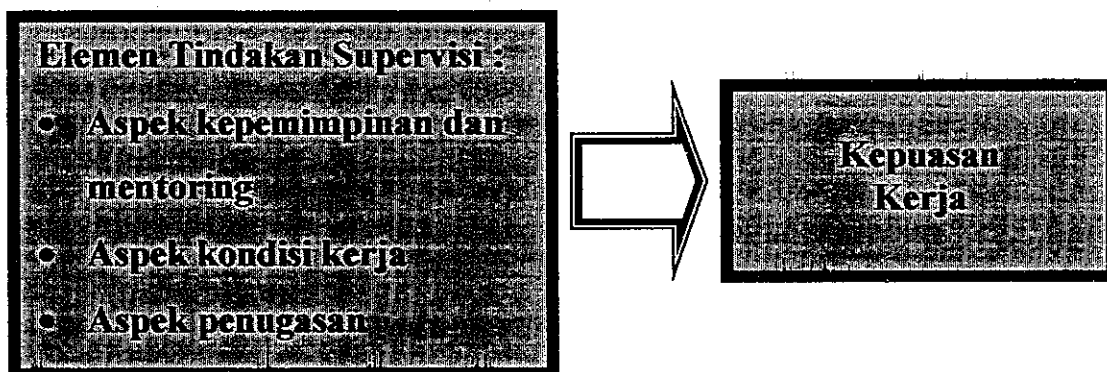
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan temuan-temuan penelitian yang menguji hubungan antara tindakan supervisi dengan tingkat kepuasan kerja auditor pemula, maka hubungan

diantara kedua variabel tersebut selanjutnya dapat dijelaskan dalam model penelitian (gambar 1) sebagai berikut :

GAMBAR 1

MEKANISME HUBUNGAN ANTARA ELEMEN TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA



Kepuasan kerja dalam model tersebut merupakan variabel dependen yang mempunyai pengaruh positif dengan tindakan supervisi (aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek penugasan, dan aspek lingkungan kerja). Selanjutnya sesuai dengan model di atas akan dilakukan uji beda untuk pelaksanaan tindakan supervisi antara auditor eksternal dengan auditor internal, uji beda tingkat kepuasan kerja antara auditor eksternal dengan auditor internal, serta uji beda pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pemula antara auditor eksternal (kantor akuntan publik) dengan auditor internal (perusahaan).

2.4. Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. a. Terdapat perbedaan pelaksanaan aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan dalam tindakan supervisi antara auditor pemula di kantor akuntan publik (auditor eksternal) dengan auditor pemula di perusahaan (auditor internal).
- b. Terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik (auditor eksterna) dengan auditor pemula di perusahaan (auditor internal).
2. Tindakan supervisi yang direkomendasikan AECC (meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja auditor pemula.
3. Terdapat perbedaan pengaruh tindakan supervisi (meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan) terhadap kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik (auditor eksternal) dengan auditor pemula di perusahaan (auditor internal).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan peneliti dengan metode kuisioner yang dikirimkan ke kantor akuntan publik (auditor eksternal) dan perusahaan (auditor internal). Subyek yang menjadi target dalam penelitian ini adalah auditor pemula di lingkungan kantor akuntan publik dan perusahaan yang ada di Indonesia dengan alasan kedua auditor tersebut mewakili keberadaannya sebagai auditor swasta (*public auditor*) yang bekerja di kantor akuntan publik dan perusahaan, yaitu sebagai pihak yang menerima arahan supervisi dari supervisornya yang terkait dalam pencapaian tujuan audit. Penelitian ini tidak membedakan antara kantor akuntan publik besar dengan kantor akuntan publik kecil, karena berdasarkan penelitian Patten (1995) dan penelitian Myrna & Nur (1998) menunjukkan hasil yang konsisten, yaitu tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kantor akuntan publik besar dengan kantor akuntan publik kecil dalam hal tindakan supervisi yang direkomendasikan AECC dengan kepuasan kerja auditor pemula. Nama Kantor Akuntan Publik yang auditornya dijadikan subyek dalam penelitian diperoleh dari Directory IAI – KAP tahun 1999 – 2000, sedangkan nama perusahaan yang auditornya dijadikan subyek dalam penelitian ini diperoleh dari *Standard Trade & Industry Directory Of Indonesia* volume 1 tahun 1998.

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah seluruh elemen yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Emory, 1995,200). Besarnya populasi yang akan digunakan dalam suatu penelitian tergantung pada jangkauan kesimpulan yang akan dibuat. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pemula di Indonesia.

Dikatakan oleh Emory dan Cooper (1995) bahwa sampel adalah bagian dari 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*). Sampel dalam penelitian ini adalah auditor pemula di kantor akuntan publik dan perusahaan dengan masa kerja tidak lebih dari tiga tahun, dengan alasan untuk karyawan-karyawan baru yang memulai karirnya sebagai auditor pemula akan bertugas pada setiap jenjang kerja selama 2 - 3 tahun sebelum mencapai kedudukan sebagai rekan (Arens & Loebbecke ; 14).

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirim kuisisioner melalui pos kepada responden. Penentuan besarnya jumlah kuisisioner yang dikirim, karena peneliti tidak mengetahui secara pasti jumlah populasi yang akan diteliti maka akan menggunakan pertimbangan jumlah data yang diperlukan dalam penelitian ini (*judgment sampling*). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat diketahui bahwa *Respon Rate* di Indonesia tergolong rendah yaitu antara 15% - 20%, oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti mengirim kuisisioner sebanyak 600 kuisisioner dengan jangka waktu antara pengiriman sampai dengan penerimaan kembali selama 2 bulan.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data diperoleh dengan mengirimkan kuisisioner terdiri dari 22 pertanyaan yang berkaitan dengan persepsi auditor pemula terhadap pelaksanaan supervisi oleh supervisor kepada auditor pemula (Kantor Akuntan Publik dan Perusahaan) melalui *mail-survey* khususnya dalam aspek kepemimpinan dan mentoring (*leadership & mentoring*), aspek kondisi kerja (*working condition*) dan aspek penugasan (*challenging and stimulating working assignments*). Bagian akhir dalam kuisisioner menanyakan tentang tingkat kepuasan kerja responden dengan menggunakan daftar pertanyaan sebanyak 20 buah yang diambil dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ).

Masalah *non respon* bias akan semakin serius apabila tingkat pengembalian (*respon rate*) sangat rendah. Untuk mengatasi masalah ini peneliti melakukan uji non-respon bias yang dilakukan dengan cara membandingkan karakteristik responden yang berpartisipasi dengan karakteristik responden yang tidak berpartisipasi. Karena data mengenai non-response subyek tidak tersedia (data sekunder tidak tersedia), maka responden yang mengembalikan setelah tanggal yang ditentukan dalam surat pengantar (*late response*) dianggap sebagai responden yang tidak menjawab. Dalam penelitian ini untuk menguji non respon bias menggunakan uji t (*t-test*) dengan alasan terdapat dua sampel bebas dimana observasi antara variabel yang satu dengan yang lain bersifat tidak terikat atau bebas. Hasil pengujian dengan t-test ini akan menunjukkan apakah terdapat perbedaan diantara kedua kelompok responden tersebut.

Skala yang digunakan adalah skala likert 5 point, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5) digunakan dalam kuisisioner ini untuk mengukur respon para auditor independen dan auditor intern terhadap pelaksanaan tindakan

supervisi kepada mereka, sedangkan untuk pengukuran kepuasan kerja dimulai dari sangat tidak puas (1) hingga sangat puas (5).

3.4. Definisi dan Pengukuran Variabel

Auditor eksternal adalah Akuntan Publik yang melaksanakan penugasan audit atas laporan keuangan historis, menyediakan jasa audit atas dasar standar auditing yang tercantum dalam SPAP, sedangkan auditor internal adalah auditor yang bekerja di suatu perusahaan untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai auditor pemula, seorang auditor harus belajar secara rinci mengenai pekerjaannya; membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan. Studi ini ingin mengetahui persepsi auditor pemula sebagai auditor eksternal dan auditor internal terhadap pelaksanaan tindakan supervisi yang mereka terima dan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan, dan ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan pelaksanaan tindakan supervisi auditor pemula di kantor akuntan publik dengan auditor pemula di perusahaan serta mencari bukti apakah terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja dalam hubungannya dengan supervisi diantara akuntan pemula yang bekerja di kantor akuntan publik dan perusahaan.

Konsep tindakan supervisi yang digunakan dalam penelitian ini di terjemahkan ke sejumlah dimensi yang merupakan aspek-aspek dari tindakan supervisi menurut *Accounting Aducation Change Commission Statement No.4 (AECC) Recommendations for Supervisors of Early Work Experience* yang meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan ke dalam sejumlah elemen yang meliputi pilihan, kompetensi, kebermaknaan dan

kemajuan, sedangkan konsep kepuasan kerja akan dijabarkan dalam berbagai faktor, diantaranya adalah ; penggunaan kemampuan (*ability utilization*), pencapaian (*achievement*), aktifitas (*activity*), kemajuan (*advancement*), wewenang (*authority*), kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya (*company policies and practices*), kompensasi (*compensation*), kerjasama (*coworkers*), kreativitas (*creativity*), independensi (*independence*), nilai-nilai moral (*moral values*), pengakuan (*recognition*), tanggungjawab (*responsibility*), keamanan (*security*), pelayanan sosial (*social status*), supervisi hubungan kemanusiaan (*supervision human relation*), supervisi teknis (*supervision technical*), variasi (*variety*) dan kondisi kerja (*working condition*).

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, yaitu merupakan variabel dependen, sedangkan variabel independen yang diharapkan akan berhubungan dengan kepuasan kerja adalah : aspek kepemimpinan dan mentoring (X1), aspek kondisi kerja (X2) dan aspek penugasan (X3) dalam tindakan supervisi.

Dalam penelitian ini, digunakan instrumen berupa kuisisioner yang dikembangkan oleh Patten (1995) karena memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi. Instrumen yang digunakan tersebut meliputi ; ukuran kepemimpinan dan mentoring, ukuran kondisi kerja dan ukuran penugasan (Tindakan Supervisi), sedangkan variabel tingkat kepuasan kerja diukur dengan menggunakan alat ukur *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Instrumen ini dipilih karena dengan pengukuran ini menghasilkan *Convergent Validity* yang tinggi, memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memprediksi kepuasan kerja dibandingkan dengan pengukuran

yang lainnya, dan lebih komprehensif mengukur segi-segi spesifik dari kepuasan kerja (Scarpello & Chambell ; 1983, Harrison ; 1993, dan Dunham ; 1977). Di Indonesia instrument ini telah digunakan dalam penelitian yaitu pada penelitian Nur Indriantoro dan Myrna (tahun 1998).

3.5. Tehnik Analisis

Data penelitian dianalisis dengan alat statistik yang terdiri atas :

3.5.1. Statistik deskriptif.

Data diperoleh dari kuisisioner yang kembali. Data yang diperoleh pertama-tama akan disortir berdasarkan kualifikasi yang ditentukan, kemudian dihitung *response rate*-nya. Penyortiran data dilakukan dengan kualifikasi sebagai berikut ; pertama, kuisisioner diisi oleh orang yang tepat dan kedua, setiap item pertanyaan diisi dengan lengkap. Kemudian data tersebut dianalisis secara deskriptif.

3.5.2. Uji validitas.

Untuk mengetahui bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam variabel-variabel *valid* atau validitas konstruk, maka dilakukan analisis faktor (Kerlinger, 1964; dan Chenhall dan Moris, 1986). Variabel-variabel juga diharapkan memiliki nilai MSA di atas 50, sehingga data-data yang dikumpulkan tersebut dapat dikatakan tepat untuk faktor analisis, dan juga mengindikasikan *construct validity* dari masing-masing variabel (Kaiser dan Rice, 1974). Selain itu nilai *eigenvalue*-nya harus lebih besar dari 1 dan masing-masing butir-butir pertanyaan dari setiap variabel diharapkan memiliki *factor loading* lebih besar dari 0,40 (Riyanto, 1997).

Sebagai dukungan pengujian validitas, peneliti akan melakukan pengujian tambahan, yaitu pengujian homogenitas. Untuk masing-masing instrument, score masing-masing pertanyaan akan dikorelasikan dengan score total pertanyaan. Hal ini sejalan dengan yang dilakukan Ghizelli, Campbell dan Zedeck (1981) dalam Nazarudin (1998) yang menyatakan jika pertanyaan-pertanyaan tersebut digunakan untuk mengukur satu variabel, maka score pertanyaan-pertanyaan tersebut akan berkorelasi positif dengan total score pertanyaan, dan lebih tinggi dari interkorelasi antar pertanyaan, kondisi ini akan menunjukkan muatan kevalidan (*content validity*) dari instrument tersebut.

3.5.3. Uji reliabilitas.

Suatu ukuran dikatakan andal jika memberikan hasil yang konsisten. Selain itu, instrumen juga dikatakan andal jika terdapat hubungan antar item yang ada dalam instrumen dan item-item yang ada dalam kuisisioner. Reliabilitas instrumen menunjukkan hubungan antar item yang ada dalam instrumen dan apakah item-item yang ada dalam kuisisioner menanyakan sesuatu yang sama. Ukuran reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach's coefficient alpha*.

3.6. **Pengujian Hipotesis.**

Untuk kepentingan pengujian hipotesis, maka dilakukan tiga tahap pengujian, yaitu uji beda, uji regresi, dan uji beda lagi. Uji regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh tindakan supervisi yang direkomendasikan oleh AECC (aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan) dengan kepuasan kerja, sedangkan uji beda digunakan untuk membandingkan pelaksanaan tindakan supervisi dan kepuasan kerja antara auditor pemula di kantor akuntan publik dengan di

perusahaan, serta membedakan perbedaan pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dengan auditor pemula di perusahaan.

Sebelum melakukan ketiga pengujian hipotesis tersebut, diperlukan uji normalitas data agar hasil yang diperoleh tidak bias. Pengujian ini juga untuk menentukan alat statistik yang akan dipakai (parametrik atau non-parametrik).

3.6.1. *Uji Beda*

Uji beda (T) bertujuan untuk membandingkan dua atau lebih *mean* suatu variabel. Dengan kata lain, uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah mean suatu variabel pada satu kelompok berbeda dengan kelompok yang lain. Penggunaan alat uji ini dipakai apabila normalitas data dapat dipenuhi, dan untuk data yang tidak normal, maka uji beda akan dilakukan dengan menggunakan uji non-parametrik (*Mann-Whitney U*).

Pada penelitian ini, uji beda dilakukan untuk hipotesis pertama, yaitu: untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pelaksanaan aspek tindakan supervisi auditor pemula di kantor akuntan publik dengan auditor pemula di perusahaan dan untuk membandingkan tingkat kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dengan auditor pemula di perusahaan.

3.6.2. *Uji regresi*

Uji Regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen (Y) terhadap variabel independen (X). Variabel independen dalam penelitian ini adalah aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan. Ketiga

variabel tersebut dianalisis terhadap variabel dependen (kepuasan kerja, Y). Teknik analisis yang tepat untuk model tersebut adalah model statistik analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Adapun rumus analisis regresi berganda yang digunakan dapat dilihat pada persamaan 3.1 berikut ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots (3.1)$$

Dimana,

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = *Slope*

X1 = Aspek kepemimpinan dan mentoring

X2 = Aspek kondisi kerja

X3 = Aspek penugasan

Untuk menggunakan analisis regresi berganda, harus memenuhi beberapa asumsi klasik yang mendasari model regresi tersebut. Uji pelanggaran asumsi klasik tersebut meliputi: uji normalitas, uji multikolonieritas, uji otokorelasi dan uji heteroskedastisitas (Gujarati; 1988).

3.6.3. Uji asumsi klasik

3.6.3.1. Uji multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal, artinya variabel bebas

yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Pengujian multikolinieritas dalam hal ini dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel bebas dan perhitungan nilai tolerance serta VIF (Imam Ghazali, 2001).

3.6.3.2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson (DW-test).

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan uji Park (Imam Ghazali, 2001). Penentuan terjadinya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi secara statistik variabel bebas untuk mempengaruhi variabel terikat.

3.6.3.4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah

tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirkov*. Tujuannya adalah sebagai penentu alat uji berikutnya. Hasil pengujian ini diketahui melalui tingkat signifikansi yang diperoleh. Dengan *confidence interval* yang ditentukan sebesar 95%, maka hasil menunjukkan nilai yang signifikan (di bawah 0,05), maka data tersebut dikatakan tidak normal.

3.6.4. *Chow test*

Uji Chow ini bertujuan untuk menguji apakah pada dua kelompok yang berbeda (auditor eksternal dan auditor internal) terdapat stabilitas struktural pada persamaan regresi yang dianalisis, yaitu apakah kepuasan kerja auditor pemula dan tindakan supervisi yang mempengaruhinya berbeda atau tidak antara auditor eksternal dengan auditor internal.

Adapun tahap dalam Chow test adalah:

1. Membagi dalam dua kelompok, yaitu auditor pemula di kantor akuntan publik dan auditor pemula di perusahaan. Untuk tiap-tiap kelompok dihitung nilai koefisien regresinya dan nilai estimasi *residual sum of squares* (RSS). Nilai RSS kelompok I disebut S1 dan nilai RSS kelompok II disebut S2. Nilai S1 dan S2 kemudian dijumlahkan, diberi notasi S3.
2. Menentukan nilai koefisien regresi kepuasan kerja dengan variabel yang mempengaruhinya untuk seluruh kelompok (auditor pemula kantor akuntan publik dan auditor pemula perusahaan atau menggabungkan seluruh kelompok), dan

mengestimasi nilai *residual sum of squares* (RSS). Nilai RSS untuk keseluruhan kelompok ini diberi notasi S_4 .

3. Menentukan nilai *residual sum of squares* total (S_5) = $S_4 - S_3$
4. Menghitung nilai F dengan rumus:

$$\frac{S_5/k}{S_3/(n_1 + n_2 - 2k)}$$

$$S_5 = S_4 - S_3$$

S_1 = *Residual sum of square* koefisien regresi auditor pemula kantor akuntan publik.

S_2 = *Residual sum of square* koefisien regresi auditor pemula perusahaan.

n_1 = Jumlah untuk auditor pemula di kantor akuntan publik.

n_2 = Jumlah untuk auditor pemula di perusahaan.

k = Jumlah variabel independen untuk setiap persamaan regresi.

5. Menentukan kriteria penyimpulan.

Apabila nilai F hitung > dari nilai F tabel (signifikansi α 5%), maka disimpulkan bahwa nilai kepuasan kerja dan tindakan supervisi (aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan) yang mempengaruhinya berbeda antara di kantor akuntan publik dengan di perusahaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bagian ini akan dijelaskan bagaimana data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

4.1. Analisis Deskriptif

Kuesioner yang telah diisi dikirimkan kembali melalui kantor pos maupun secara langsung ke alamat peneliti. Karena lama pengedaran kuesioner dibatasi dalam waktu satu bulan, maka batas akhir penerimaan kuesioner adalah tanggal 31 Agustus 2001. Dari 600 kuesioner yang telah dikirimkan dengan rincian 300 kuesioner dikirimkan ke kantor akuntan publik (auditor eksternal) dan 300 kuesioner dikirimkan ke perusahaan (auditor internal).

Dari jumlah sebaran yang ada, kuesioner yang diisi dan dikembalikan baik dari kantor pos maupun diterima langsung dari kantor akuntan publik dan perusahaan sebanyak 122 buah dengan tingkat respon sebesar 20,33%. Setelah dilakukan pengeditan data dan persiapan untuk pengolahan, sebanyak 24 kuesioner diputuskan untuk tidak dapat digunakan dalam analisis selanjutnya karena lama kerja responden yang bekerja di kantor akuntan publik maupun yang bekerja di perusahaan lebih dari tiga tahun dan sebagian lagi pengisiannya tidak lengkap. Jumlah observasi dalam penelitian ini sebanyak 63 buah dari kantor akuntan publik dan 35 buah dari perusahaan. Tingkat respon akhir sebesar 16,33% dan tingkat respon tersebut dianggap cukup, mengingat tingkat respon rata-rata penelitian di

Indonesia berkisar antara 10-20%. Gambaran mengenai proses penyebaran dan penerimaan kuesioner adalah sebagai berikut:

TABEL 2
TINGKAT RESPON

Kuesioner yang dikirim	600 buah
Kembali karena pindah alamat	10 buah
Total pengiriman	590 buah
Kuesioner yang diterima	122 buah
Persentase	20,33 persen
Kuesioner yang valid	98 buah
Persentase akhir	16,33 persen

Sumber : data primer diolah, 2001

Dari jumlah tersebut, secara deskriptif responden dapat diidentifikasi sebagai berikut:

TABEL 3
IDENTITAS RESPONDEN

Deskriptif	Identifikasi	Jumlah (orang)	total (orang)	%
Jenis kelamin	Pria	64	98	63,3%
	wanita	34		34,7%
Lama kerja	kurang 1 tahun	26	98	26,5%
	Sampai 2 tahun	28		28,6%
	Sampai 3 tahun	44		44,9%
Pendidikan	D3	26	98	26,5%
	S1	71		22,4%
	S2	1		1,1 %
Status- sertifikasi	Lulus UNA	16	98	16,3%
	Belum lulus UNA	82		83,7%
Bidang kerja	> 80% audit	66	98	67,3%
	> 20% non audit	32		32,7%

Sumber : data primer diolah, 2001

4.2. Pengujian *Non-Respon Bias*

Pengujian *non respon bias* dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah karakteristik jawaban yang diberikan oleh responden yang membalas kuesioner dengan responden yang tidak membalas kuesioner (*non-response*) berbeda.

Mengingat adanya keterbatasan informasi yang diperoleh peneliti terhadap identitas individu responden yang tidak mengirimkan jawaban, maka dalam pengujian ini responden yang mengembalikan jawabannya melewati waktu yang ditentukan dianggap mewakili jawaban dari responden yang *non response*.

Pengujian *non response bias* dilakukan dengan mengelompokkan jawaban yang diterima ke dalam dua kelompok yaitu (1) kelompok awal (*early response*); adalah kuesioner yang diterima oleh peneliti sejak awal hingga satu minggu setelah batas pengembalian yaitu sebanyak 73 kuesioner, dan (2) kelompok akhir (*late response*); adalah kelompok yang kuesionernya diterima antara satu minggu setelah tanggal batas pengembalian yaitu sebanyak 25 kuesioner. Hasil menunjukkan bahwa rata-rata jawaban yang diberikan oleh kedua kelompok tersebut tidak terdapat perbedaan. Berikut adalah rincian pengujian *non respon bias*:

TABEL 4

PENGUJIAN NON RESPON BIAS

Variabel	Sebelum (N=73)		Sesudah (N=25)		t- value	p
	Rata- Rata	DS	Rata- Rata	DS		
Leadership & mentoring	34.4932	4.4601	36.7600	5.0107	-0,01	0,52
Kondisi kerja	25.6575	3.8738	25.1200	4.1263	0,57	0,57
Penugasan	22.3562	3.3182	23.6000	3.2404	-1,65	0,11
Kepuasan kerja	69.2740	9.3960	71.9600	9.5546	-1,22	0,23

Sumber : data primer diolah, 2001

4.3. Pengujian Kualitas Data

4.3.1. Uji kesahihan (Validity Test)

Uji kesahihan atau validity test bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tepat mengukur apa yang ingin diukur atau tidak. Validitas ini akan ditunjukkan oleh suatu indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur benar-benar menunjukkan apa yang diukur. Hasil dari analisis faktor pada *component matrix* menunjukkan bahwa untuk butir-butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dan mentoring masuk ke faktor besar yaitu berkisar antara 0.642 – 0.789, dari hasil analisis faktor jelas bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut valid menjadi indikator variabel kepemimpinan dan mentoring. Untuk hasil dari analisis faktor variabel kondisi kerja pada *component matrix* menunjukkan bahwa untuk butir-butir pertanyaan pada variabel kondisi kerja masuk ke faktor besar yaitu berkisar antara 0.543-0.797, dari hasil analisis faktor jelas bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut valid menjadi indikator variabel kondisi kerja. Variabel penugasan pada *component matrix* menunjukkan bahwa untuk butir-butir pertanyaan masuk ke faktor besar yaitu berkisar antara 0.625-0.869, dari hasil analisis faktor jelas bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut valid menjadi indikator variabel penugasan. Sedangkan hasil analisis faktor pada *component matrix* menunjukkan bahwa untuk butir-butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja masuk ke faktor besar yaitu berkisar antara 0.515-0.784, dari hasil analisis faktor jelas bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut valid menjadi indikator variabel kepuasan kerja.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara score masing-masing butir pertanyaan dengan total score yang menggunakan *coeficient correlation person*. Berdasarkan uji validitas butir-butir pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini, setiap butir berkorelasi positif terhadap skor total dengan signifikansi pada level 0,05 dan 0,01. Koefisien korelasi antar butir-butir pertanyaan yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan dan mentoring dengan skor total berkisar antara 0,617-0,814. Koefisien antar butir pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan aspek kondisi kerja berkisar antara 0,569-0,776. Koefisien antar butir-butir pertanyaan yang berkaitan dengan aspek penugasan berkisar antara 0,646-0,857. Dan koefisien antar butir pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan aspek kepuasan kerja berkisar antara 0,523-0,757.

4.3.2. Uji keandalan (Reliability Test)

Dari kedua puluh dua butir pertanyaan yang berkaitan dengan tindakan supervisi dan dua puluh pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang valid tersebut kemudian diuji dengan uji konsistensi internal dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Konsistensi internal dari butir-butir pertanyaan yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan dan mentoring dalam penelitian ini ditunjukkan dengan koefisien *cronbach alpha* 0,7729. Uji reliabilitas dari butir-butir pertanyaan yang berkaitan dengan aspek kondisi kerja menunjukkan angka koefisien konsistensi internal instrumen ini sebesar 0,7678. Konsistensi internal dari butir-butir

pertanyaan yang berkaitan dengan aspek penugasan ditunjukkan oleh koefisien *cronbach alpha* sebesar 0,7839. Sedangkan konsistensi internal dari butir-butir pertanyaan yang berkaitan dengan aspek kepuasan kerja ditunjukkan oleh koefisien *cronbach alpha* sebesar 0,7451. Secara rinci hasil pengujian reliabilitas ini ditunjukkan dengan nilai *cronbach alpha* pada setiap variabel dengan rincian sebagai berikut:

TABEL 5
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

<i>Aspek leadership & mentoring</i>	0,7729
<i>Aspek working condition</i>	0,7678
<i>Aspek assignment</i>	0,7839
<i>Aspek job satisfaction</i>	0,7451

Sumber : data primer diolah, 2001

Nilai yang ditunjukkan pada tabel 5 di atas tersebut, ternyata lebih besar dari pada nilai yang disyaratkan Nunnally (1978) yaitu sebesar 0,60 untuk dapat dikatakan reliabel (andal).

4.4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan regresi terhadap ketiga variabel yang meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, uji heteroskedastisitas, uji otokorelasi, dan uji multikorelasi.

4.4.1. Uji normalitas

Sebelum melakukan pengujian terhadap hubungan variabel independen terhadap variabel dependen, maka peneliti melakukan uji normalitas sebaran terhadap data yang diuji (dalam hal ini semua variabel independen yang digunakan dalam analisis). Hal ini dilakukan karena adanya asumsi yang digunakan bahwa data yang digunakan dalam statistik regresi berganda merupakan data yang mempunyai sebaran normal atau berdistribusi normal.

Dalam pengujian normalitas ini, peneliti menggunakan alat uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel yang dianalisis menggambarkan hasil di atas signifikansi, misalnya untuk variabel kepemimpinan dan mentoring menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,150; variabel kondisi kerja menunjukkan tingkat signifikansi 0,059; variabel penugasan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,058; dan variabel kepuasan kerja menunjukkan tingkat signifikansi pada 0,837. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal. Secara rinci hasil uji normalitas ditunjukkan dengan rincian sebagai berikut:

TABEL 6

PENGUJIAN NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpin an & Mentoring	Kondisi kerja	Penugasan	Kepuasan Kerja
N		98	98	98	98
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	35.0714	25.5204	22.6735	69.9592
	Std.Deviat.	4.6866	3.9251	3.3268	9.4606
Most Extreme Difference	Absolute	.115	.134	.135	.063
	Positif	.075	.096	.110	.063
	Negatif	-.115	-.134	-.135	-.037
Kolmogorov-Smirov Z		1.138	1.328	1.332	.620
Asymp. Sig (2-tailed)		.150	.059	.058	.837

Sumber : data primer diolah, 2001

4.4.2. Uji multikolinieritas

Pengujian selanjutnya adalah variabel yang menyebabkan multikolinieritas dalam analisis regresi dihilangkan dalam persamaan regresi. Hair (1995) memberikan suatu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, yaitu dengan melihat besarnya *Nilai Tolerance Value* atau *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Apa bila nilai VIF $< 0,10$ atau 10 , maka terjadi multikol. Sebaliknya, jika nilai VIF berada diantara $0,10$ dan 10 ($0,10 < X < 10$), maka tidak terjadi multikol. Dari hasil analisis yang dilakukan untuk pengujian multikolinieritas diketahui tidak terdapat multikolinieritas. Secara rinci hasil pengujian disajikan pada tabel berikut ini:

TABEL 7
PENGUJIAN MULTIKOLINERITAS (NILAI VIF)

VIF - Aspek kepemimpinan dan mentoring	2.508
VIF - Aspek kondisi kerja	2.000
VIF - Aspek penugasan	3.068

Sumber : data primer diolah, 2001

4.4.3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan uji Park. Dari hasil uji Park, menunjukkan bahwa untuk variabel bebas tidak ada yang signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.4.4. Uji autokorelasi

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson (DW – Test)*. Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) dan $(4 - du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi. Dari pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai DW sebesar 1.750. Oleh karena nilai DW 1.750 lebih besar dari batas atas (du) 1.73, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif pada model regresi tersebut.

4.5. Pengujian Hipotesis

Pada tabel 7 menyajikan rata-rata skor keseluruhan dari ketiga aspek tindakan supervisi dan aspek kepuasan kerja. Rata-rata skor dari aspek kepuasan kerja adalah sebesar 3,534; dimana skor 1 menunjukkan keadaan yang sangat puas, pada skor 3,534 menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup.

Dalam aspek tindakan supervisi, responden memberikan respon yang positif untuk ketiga aspek tindakan supervisi dengan skor rata-rata untuk aspek kepemimpinan dan mentoring sebesar 3,859; aspek kondisi kerja sebesar 3,636 dan aspek penugasan sebesar 3,779. Secara rinci hasil tersebut ditunjukkan pada tabel berikut ini:

TABEL 8
RATA-RATA NILAI JAWABAN

Variabel	Keseluruhan	Jumlah Pertanyaan	Rata-rata pertanyaan
Leadership & mentoring	34,7347	9	3,859
Working condition	25,5204	7	3,646
Assignment	22,6735	6	3,779
Job satisfaction	70,6837	20	3,534

Sumber : data primer diolah, 2001

4.6. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji apakah terdapat perbedaan pelaksanaan tindakan supervisi dan kepuasan kerja antara auditor pemula di kantor akuntan publik dengan auditor pemula di perusahaan, peneliti menguji hipotesis 1 yaitu:

Hipotesis 1a : Terdapat perbedaan pelaksanaan aspek kepemimpinan & mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan dalam tindakan supervisi antara auditor pemula di kantor akuntan publik (auditor eksternal) dengan auditor pemula di perusahaan (auditor internal).

Hipotesis 1b : Terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik (auditor eksternal) dengan auditor pemula di perusahaan (auditor internal).

TABEL 9

**PERBEDAAN PELAKSANAAN TINDAKAN SUPERVISI DAN
KEPUASAN KERJA AUDITOR PEMULA DI KAP
DAN AUDITOR PEMULA DI PERUSAHAAN**

		Rata-rata	Nilai <i>P</i>	Sig.
<i>Leadership & Mentoring</i>	KAP	34,6349	0,218	> 0,05
	Perusahaan	35,8571		
<i>Working condition</i>	KAP	25,9841	0,117	>0,05
	Perusahaan	24,6857		
<i>Assignment</i>	KAP	22,6349	0,879	> 0,05
	Perusahaan	22,7429		
<i>Job satisfaction</i>	KAP	70,6349	0,345	> 0,05
	Perusahaan	68,7429		

Sumber : data primer diolah, 2001

Dari tabel 9 yang disajikan di atas, rata-rata skor total untuk aspek kepemimpinan dan mentoring lebih tinggi untuk responden di perusahaan (auditor intern) dari pada responden dari kantor akuntan publik (auditor independen). Rata-rata skor total untuk aspek kondisi kerja lebih tinggi untuk sampel responden dari kantor akuntan publik (auditor independen) dari pada responden dari perusahaan (auditor intern). Rata-rata skor total untuk aspek penugasan lebih tinggi untuk responden di perusahaan dari pada responden di kantor akuntan publik. Sedangkan

rata-rata skor untuk kepuasan kerja lebih tinggi untuk responden di kantor akuntan publik dari pada responden di perusahaan.

Dengan menggunakan uji t, pada tingkat signifikansi 0,05, penelitian ini tidak berhasil menolak H_0 . Berdasarkan hasil analisis pada tabel 9 di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan pelaksanaan tindakan supervisi terhadap auditor pemula dalam tiga aspek tindakan supervisi sebagaimana yang direkomendasikan oleh *Accounting Education Change Commission (AECC)* yang meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring (signifikansi 0,218), aspek kondisi kerja (signifikansi 0,117), dan aspek penugasan (signifikansi 0,879) antara kantor akuntan publik (auditor eksternal) dengan perusahaan (auditor internal), sedangkan pada tingkat signifikansi 0,05 studi ini juga tidak berhasil menolak H_0 untuk kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik tidak berbeda dengan kepuasan kerja auditor pemula di perusahaan. Tidak berhasilnya penelitian ini mengkonfirmasi dengan hasil penelitian Dean et.al (1988) disebabkan adanya perbedaan praktik audit antara praktik audit di Amerika dengan praktik audit di Indonesia.

4.7. Pengujian Hipotesis kedua

Setelah pengujian asumsi klasik dinyatakan tidak ada pelanggaran, maka dilakukan uji regresi berganda antara variabel dependen yaitu kepuasan kerja auditor pemula dengan variabel independen yaitu tindakan supervisi yang meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan.

Nilai R merupakan korelasi antara nilai yang diobservasi dengan nilai yang diprediksi variabel dependen. Dari pengujian yang telah dilakukan, *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,437. Hal ini berarti bahwa ketiga aspek tindakan supervisi sebagaimana yang direkomendasikan oleh *Accounting Education Change Commission* yang meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan mampu menjelaskan 43,7% variabilitas kepuasan kerja auditor junior. Pengaruh dari ketiga aspek tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja tersebut dapat dikatakan relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh ketiga aspek tindakan supervisi sebagaimana yang direkomendasikan oleh AECC, tetapi masih ada beberapa aspek lainnya yang mempengaruhi.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Meagher (1979) dalam Parker et.al (1989) bahwa beberapa hal yang memotivasi seorang akuntan berdasarkan teori motivasi Herzberg adalah gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas supervisi teknis dan kualitas hubungan interpersonal. Faktor-faktor motivasional inilah yang memberikan kontribusi pada kepuasan kerja.

Sementara itu, signifikansi nilai F bernilai 26,103 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih rendah dari 0,05). Oleh karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka berarti secara keseluruhan model tersebut dapat diterima sebagai model yang valid.

TABEL 10
KOEFISIEN PERSAMAAN REGRESI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.680	5.737		3.605	.001
	LEADHERSHIP & MENTORING	.547	.244	.271	2.248	.027
	KONDISI KERJA	.332	.260	.138	1.279	.204
	PENUGASAN	.953	.379	.335	2.511	.014

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data primer diolah, 2001

Dari hasil yang diperoleh, model yang dapat diestimasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 20.680 + (0,547 X1) + (0.332 X2) + (0.954 X3)$$

Y = Kepuasan kerja

X1 = Aspek kepemimpinan dan mentoring

X2 = Aspek kondisi kerja

X3 = Aspek penugasan

Koefisien variabel independen menunjukkan angka positif. Hal ini berarti ada hubungan positif antara variabel independen terhadap variabel dependen (kepuasan kerja), sedangkan untuk uji signifikansi parameter individual (uji t statistik), dari ketiga variabel independen yang dimasukkan dalam regresi, variabel kepemimpinan & mentoring dan penugasan signifikan, hal ini dapat dilihat pada

probabilitas untuk variabel kepemimpinan & mentoring sebesar 0.027 dan variabel penugasan sebesar 0.014, sedangkan variabel kondisi kerja tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa penelitian ini mendapatkan hasil campuran sehingga tidak berhasil menolak H_0 . Berdasarkan tabel 10 di atas disimpulkan bahwa aspek kondisi kerja dalam tindakan supervisi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik maupun auditor pemula di perusahaan, sedangkan untuk aspek kepemimpinan dan mentoring dan aspek penugasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pemula.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa bagi kantor akuntan publik maupun perusahaan untuk lebih menekankan pada aspek kepemimpinan dan mentoring dan aspek penugasan dalam pelaksanaan tindakan supervisi yang dilakukan pada auditor pemula.

4.8. Pengujian Hipotesis ketiga

Untuk menguji apakah terdapat perbedaan pengaruh tindakan supervisi (meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan) terhadap kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dengan auditor pemula di perusahaan, peneliti menguji hipotesis ketiga yaitu:

Hipotesis 3 : Terdapat perbedaan pengaruh tindakan supervisi (meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan) terhadap kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dengan auditor pemula di perusahaan.

Dalam pengujian hipotesis ketiga dilakukan uji Chow. Uji Chow ini bertujuan untuk menguji apakah pada dua kelompok yang berbeda terdapat stabilitas struktural pada persamaan regresi yang dianalisis, yaitu apakah nilai kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhinya berbeda atau tidak antara di kantor akuntan publik dengan di perusahaan. Dengan tingkat keyakinan 95%, keputusan akan diambil dengan kriteria pertama : pertama, apabila nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak, artinya variabel dependen dan variabel independen yang mempengaruhinya berbeda antara di kantor akuntan publik dengan di perusahaan. Kedua, apabila F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima, artinya variabel dependen dan variabel independen yang mempengaruhinya tidak berbeda antara di kantor akuntan publik dengan di perusahaan.

Adapun dari ketiga regresi yaitu regresi dengan sampel penuh kantor akuntan publik dan perusahaan, regresi dengan sampel kantor akuntan publik dan regresi dengan sampel perusahaan, maka dapat dihitung sebagai berikut:

$$SSR_r \text{ (Sum of Squared Residual dari Restricted Regression)} = 4736.215$$

$$SSR_u \text{ (Sum of Squared Residual dari Unrestricted Regression)}$$

$$= SSR \text{ (KAP)} + SSR \text{ (Perusahaan)}$$

$$= 2962.599 + 1476.229 = 4438.828$$

Jadi besarnya nilai F hitung adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{(SSR_r - SSR_u) / r}{SSR_u / (n - k)} = \frac{(4736.215 - 4438.828) / 3}{4438.828 / (98 - 6)}$$

$$= \frac{99.129}{48.248} = 2.0546$$

Diperoleh nilai F hitung sebesar 2.0546, sedangkan F tabel adalah sebesar 2.71. Oleh karena F hitung $<$ dari F tabel, maka hipotesis nol tidak dapat ditolak, artinya tidak ada perbedaan yang signifikan pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen pada kantor akuntan publik (auditor eksternal) dan perusahaan (auditor internal).

BAB V

PENUTUP

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji apakah terdapat perbedaan pelaksanaan tindakan supervisi dan tingkat kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dan di perusahaan, menguji pengaruh antara tiga aspek utama dari tindakan supervisi sebagaimana yang disarankan oleh *Accounting Education Change Commission* dalam *Issues Statement* no. 4 dengan kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dan di perusahaan, dan menguji perbedaan pengaruh variabel dependen dengan variabel independen antara kantor akuntan publik dengan perusahaan. Hasil penelitian yang diperoleh akan disimpulkan pada bagian ini. Selain itu, bagian ini juga menjelaskan beberapa keterbatasan, implikasi hasil penelitian dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

1. Secara umum rata-rata skor untuk kepuasan kerja auditor pemula menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup, sedangkan untuk skor rata-rata keseluruhan dari tindakan supervisi (aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan) menunjukkan respon yang positif untuk ketiga aspek tindakan supervisi tersebut.
2. Pegujian yang dilakukan untuk mengetahui perbedaan pelaksanaan tindakan supervisi antara kantor akuntan publik dengan perusahaan tidak didukung dengan hasil yang signifikan, sehingga peneliti tidak berhasil menolak hipotesis nol. Akan tetapi hasil studi ini dapat menunjukkan bahwa untuk aspek

kepemimpinan & mentoring dan aspek penugasan rata-rata lebih tinggi untuk responden auditor pemula di perusahaan (auditor internal) dari pada auditor pemula di kantor akuntan publik (auditor eksternal). Sementara itu, untuk aspek kondisi kerja rata-rata lebih tinggi untuk responden auditor pemula di kantor akuntan publik (auditor eksternal) dari pada responden di perusahaan (auditor internal). Perbedaan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya disebabkan karena perbedaan praktik audit antara praktik audit di Amerika dengan praktik audit di Indonesia.

3. Sementara itu, untuk pengujian yang dilakukan untuk mengetahui perbedaan tingkat kepuasan kerja antara auditor pemula di kantor akuntan publik (auditor eksternal) dengan auditor pemula di perusahaan (auditor internal), juga tidak didukung dengan hasil yang signifikan, sehingga untuk pengujian hipotesis ini, peneliti juga tidak berhasil menolak hipotesis nol. Hal ini menunjukkan bahwa auditor pemula di kantor akuntan publik (auditor eksternal) dengan auditor pemula di perusahaan (auditor internal) mempunyai persepsi yang sama dalam hal konsep kepuasan kerja yang mereka rasakan, walaupun diantara keduanya juga terdapat perbedaan, terutama dalam hal budaya organisasi dimana mereka bekerja.
4. Analisis dalam hipotesis kedua menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring dan aspek penugasan dalam tindakan supervisi yang disarankan oleh *Accounting Education Change Commission* berpengaruh dengan kepuasan kerja auditor pemula, sedangkan pada aspek kondisi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan auditor pemula. Hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa perlu bagi supervisor auditor pemula di kantor akuntan publik maupun di perusahaan untuk lebih menekankan pada aspek kepemimpinan dan mentoring dan aspek penugasan dalam hubungannya dengan tindakan supervisi yang dilakukan terhadap auditor pemula.

5. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui perbedaan pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik dengan auditor pemula di perusahaan, tidak didukung dengan hasil yang signifikan, sehingga peneliti juga tidak berhasil menolak hipotesis nol. Artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen yang mempengaruhi pada dua kelompok yang berbeda atau pengaruh variabel-variabel tersebut tidak berbeda antara kantor akuntan publik dengan perusahaan.

5.2. Keterbatasan

Jumlah data yang diperoleh yang berasal dari kantor akuntan publik cenderung lebih besar dari pada data yang diperoleh perusahaan, bahkan dapat dikatakan keduanya tidak seimbang (63 : 35).

Pengukuran tindakan supervisi dilakukan dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Patten (1995) dari rekomendasi AECC untuk praktik audit yang dilakukan di Amerika. Di Indonesia sendiri, tindakan supervisi tidak dirinci secara khusus dalam SPAP seperti pada rekomendasi tersebut. Hal ini tentu saja menyebabkan praktik tindakan supervisi di Indonesia belum tentu sama dengan

praktik yang dilakukan di Amerika. Selain itu, di Indonesia belum ada penelitian yang meneliti tentang pelaksanaan tindakan supervisi.

Pada penelitian ini cenderung hanya menggunakan penilaian dari pihak subordinat saja tanpa mempertimbangkan penilaian dari pihak superior. Beberapa penelitian bidang psikologi menunjukkan bahwa rata-rata penilaian yang dilakukan oleh pihak diri pelaku sendiri (*self-rating*) berbeda dengan rata-rata penilaian yang dilakukan orang lain, adakalanya penilaian terhadap kinerja diri sendiri lebih tinggi dari pada penilaian dari orang lain. Perbedaan ini dapat diprediksi dengan penjelasan *egocentric bias* (Harris & Schaubroec, 1988).

Penelitian ini tidak memperhitungkan adanya pengaruh-pengaruh psikologis terhadap probabilitas personal yang mungkin dimiliki oleh setiap individu atau responden. Probabilitas personal merupakan nilai yang ditentukan oleh individu berdasarkan pada cara berfikir yang dimiliki mereka terhadap sesuatu yang kemungkinan besar terjadi menurut mereka (Utts, 1999). Pengaruh psikologis tersebut dapat berupa pengalaman terdahulu yang digunakan sebagai titik referensi (*anchor*), imajinasi, sikap optimis, keengganan untuk berubah dan kepercayaan yang berlebih-lebihan.

5.3. Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini berhasil dikofirmasikan hasil penelitian yang ditawarkan untuk memberikan kesempatan bagi kantor akuntan publik dan perusahaan dalam mengevaluasi dan menggunakan hasil studi dalam rangka usaha untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja auditor pemula. Dengan menghubungkan

hasil penelitian ini dengan hasil penelitian lain yang menerangkan masalah yang sama dalam interaksi variabel yang berbeda, kantor akuntan publik dan perusahaan akan memperoleh gambaran yang luas mengenai proses peningkatan kepuasan kerja auditor pemula.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja auditor pemula, supervisor kantor akuntan publik maupun supervisor perusahaan perlu lebih menekankan pada aspek kepemimpinan dan mentoring dan pada juga pada aspek penugasan, sehingga dengan strategi tersebut upaya tindakan supervisi yang dilakukan akan lebih efektif dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja auditor pemula.

5.4. Saran Penelitian Berikutnya

Terlepas dari keterbatasan yang ada, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh tindakan supervisi yang direkomendasikan oleh AECC dengan tingkat kepuasan kerja auditor pemula. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat menggunakan penilaian yang tidak hanya berasal dari penilaian subordinat saja, tetapi perlu mempertimbangkan penilaian dari superior. Dengan mempertimbangkan pendekatan ini, maka diakui adanya kemungkinan dalam suatu kelompok terdapat dua pihak (superior dan subordinat) yang perlakuan superior terhadap bawahannya tidak sama dengan yang lain. (Choo dan Tan, 1997).

Selanjutnya implikasi pada penelitian berikutnya adalah jumlah kuesioner, yaitu jumlah kuesioner yang kembali terutama kuesioner yang berasal dari perusahaan lebih sedikit dari pada kuesioner dari kantor akuntan publik (63 : 35).

Ada baiknya jika pada penelitian mendatang jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah sebagai data berjumlah seimbang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang fakta berdasarkan persepsi seseorang. Maksudnya adalah data tersebut berupa informasi tentang bagaimana seorang auditor pemula merasakan tindakan supervisi yang dilakukan oleh supervisornya. Seperti yang diketahui, sebuah data tidak hanya berupa fakta tentang apa yang dialami seseorang, tetapi dapat juga berupa ekspektasi seseorang. Dengan pendekatan ini juga, maka pada penelitian berikutnya perlu meneliti bagaimana ekspektasi seorang auditor pemula terhadap tindakan supervisi yang diberikan padanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, W. S., SW Brown & Field D.R (1981). "Toward increased job satisfaction of practicing CPAs", *Journal of Accountancy* (August): 61-66
- Arens, Alvin, A. James K. Loebbecka, 1988, *Auditing an Integral Approach*, Fourth Edition Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc.
- Basset, G (1994). "The case against job satisfaction". *Business Horizons* (May)
- 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, J.V., J.E. Copeland, J.E. 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
- Collins, KM & Killogh, L.N (1989). "Managing stress in public accounting". *Journal of accountancy* (May): 92-98
- Comstock, Thomas W., (1994), *Fundamental of Supervision*, New York : Delmar Publisher Inc.
- Dean, R.A., K.R. Ferris and C. Konstans 1988 " Occupational Reality Shock and Organizational Commitment: Evidence from the Accounting Profession" *Accounting Organizations and Society* (Februari): 235-250.
- Dennis T. (1999), "Job satisfaction publik accountant", *Australia CPA*, (oktober)
- Fogarty, T.J (1992) Organization socialization in accounting firms: a theoretical framework and agenda for future research. *Accounting Organizations and Society* (February) :124-149.
- Gaertner, J.F & Ruhe. J A (1981). "Job-related stress in public accounting". *Journal of Accountancy* (June): 68-74
- IAI. (1994), *Standar Profesional Akuntan Publik*, Yogyakarta : STIE YKPN
- Imam Ghazali, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Universitas Diponegoro
- Kozlowski S & Doherty, M (1989) "Integration of climate and leadership : Examination of neglected issues". *Journal of Applied Psychology*, 74 : 546-553

- Luthans, Fred, (1995). *Organizational Behavior*, 8 Edition, USA MC Grow-Hill, inc
- Mulyadi dan Kanaka Puradiredja, 1998, *Auditing*, Edisi kelima, Salemba Empat. Jakarta.
- Myrna & Nur Indriantoro, (2000), "Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja di Kantor Akuntan Publik", *Jurnal Riset Akuntansi*. Vol 3 No 1, UGM.
- O'Driscoll, MP & Beerhr, TA (1994) "Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates", *Journal of Organizational Behavior*, 15: 141-155
- Parker, Lee D, Kenneth R Fenis & David T. Otley, (1989), *Accounting for The Human Factor*, Australia : Prentice Hall.
- Patten, D.M (1995) "Supervisor action and job satisfaction : An analysis of differences between large and small public accounting firm". *Accounting Horizons* (9 th volume, no 2)(June)
- Riggio, R.E (1990) *Introduction to industrial/organizational psychology*, Glenview, Illinois: Scott, Foresman/Little Brown Higher Education
- Robbins, Stephen 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* (august): 46-49.
- Sherman, W.R. & Tymon, W.G. (1993) *Empowerment Inventory*, Tuxedo, NY: Xicom
- Sherman, W.R. & Tymon, W.G. (1997) Empowering accountants, *National Public Accountant* (March/April) : 40-43.
- Sihwahjoeni & Gudono, (2000) "Presepsi Akuntan Terhadap Kode Etik Akuntan", *Jurnal Riset Akuntansi*, vol 3 no1, UGM.
- Sri Sularso & Ainun N, (1999), "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser", studi empiris pada kantor akuntan publik, *Jurnal Riset Akuntansi*, Vol 2 no 2, UGM.
- Wayne W. Daniel, (1978), *Applied Non-Parametrik Statistics*, Houghton Mifflin Company.

DAFTAR PERTANYAAN

Untuk diisi oleh : Auditor Yunior / Anggota Tim Audit

BAGIAN I

Isilah pertanyaan berikut pada tempat jawaban yang telah disediakan. Untuk pertanyaan dengan tipe pilihan, berilah tanda (v) pada kotak jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara anggap tepat.

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Lama bekerja :
 Kurang dari 1 tahun Sampai 3 tahun
 Sampai 2 tahun Lebih dari 3 tahun
3. Pendidikan terakhir : D3 S1 S2 Lainnya :
4. Status sertifikasi :
 Lulus UNA
 Belum lulus UNA
5. Persentase bidang kerja yang dikerjakan :
 - > 80 % Audit.
 - > 20% Non audit
 - Kosong

BAGIAN II

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yg menurut Bapak / Ibu / Saudara yang paling menunjukkan kondisi Tindakan Supervisi dalam audit terakhir yang Bapak / Ibu / Saudara lakukan. Angka 1 sampai dengan 5 menunjukkan tingkat persetujuan Bapak /Ibu / Saudara terhadap pernyataan yg ada.

- Angka 1 berarti Sangat Tidak Setuju (STS)
- Angka 2 berarti Tidak Setuju (TS)
- Angka 3 berarti Netral (N)
- Angka 4 berarti Setuju (S)
- Angka 5 berarti Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Supervisor saya sering memberikan <i>feedback</i> atas kinerja saya secara jujur, terbuka dan interaktif.	1	2	3	4	5
2	Supervisor saya memperhatikan keluhan-keluhan saya tentang pekerjaan.	1	2	3	4	5
3	Ketika saya menyampaikan ketidakpuasan, supervisor saya menanyakan keadaan dan penyebabnya.	1	2	3	4	5
4	Supervisor saya selalu menghargai kinerja yang baik	1	2	3	4	5
5	Supervisor saya memperlakukan saya sebagai yang mempunyai karir jangka panjang di instansi ini (tidak bekerja dalam jangka pendek)	1	2	3	4	5
6	Supervisor saya membantu saya mengenali peluang kerja masa yang akan datang saya	1	2	3	4	5
7	Supervisor saya menaruh perhatian terhadap minat dan rencana saya	1	2	3	4	5
8	Supervisor saya bisa menjadi panutan bagaimana seorang profesional seharusnya.	1	2	3	4	5
9	Supervisor saya mampu menunjukkan rasa bangga akan profesi akuntan dan peran penting profesi ini kepada klien dan masyarakat.	1	2	3	4	5
10	Supervisor saya menjelaskan suatu penugasan dengan seksama.	1	2	3	4	5
11	Supervisor saya mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit	1	2	3	4	5
12	Supervisor saya bersikap terbuka terhadap segala hambatan (termasuk hambatan anggaran)	1	2	3	4	5
13	Supervisor saya menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan secara keseluruhan.	1	2	3	4	5
14	Supervisor saya senantiasa mengawasi pekerjaan saya sampai selesai.	1	2	3	4	5
15	Supervisor saya cukup adil dalam mendistribusikan kesempatan dan beban pekerjaan kepada semua bawahannya.	1	2	3	4	5
16	Supervisor saya berusaha meminimalkan <i>stess</i> yang berkaitan dengan pekerjaan.	1	2	3	4	5
17	Supervisor saya menyerahkan tanggungjawab kepada saya segera setelah saya mampu menanganinya.	1	2	3	4	5
18	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi lisan	1	2	3	4	5

19	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi tertulis	1	2	3	4	5
20	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berfikir kritis	1	2	3	4	5
21	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk menggunakan tehnik analitis.	1	2	3	4	5
22	Supervisor saya membantu saya mengembangkan kemampuan berkomunikasi, berfikir kritis, dan mengembangkan keahlian analitis saya.	1	2	3	4	5

KEPUASAN KERJA :

- STP = Sangat Tidak Puas
 TP = Tidak Puas
 N = Netral
 P = Puas
 SP = Sangat Puas

Berilah tanda (X) pada alternatif pilihan berikut :

No	Pertanyaan	STP	TP	N	P	SP
	Mengenai audit yang terakhir saya alami, yang saya rasakan adalah :					
1	Selalu bisa menjaga kesibukan	1	2	3	4	5
2	Kesempatan mengerjakan tugas sendiri	1	2	3	4	5
3	Kesempatan mengerjakan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu (pekerjaan saya tidak monoton)	1	2	3	4	5
4	Kesempatan menjadi "seseorang" di lingkungan kerja	1	2	3	4	5
5	Para pemimpin saya menangani orang-orangnya	1	2	3	4	5
6	Kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan	1	2	3	4	5
7	Semua tugas dapat dikerjakan tanpa bertentangan dengan hati nurani	1	2	3	4	5
8	Bagaimana pekerjaan saya memberikan kelanggengan kerja	1	2	3	4	5
9	Kesempatan mengerjakan sesuatu untuk orang lain	1	2	3	4	5
10	Kesempatan untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus dikerjakan	1	2	3	4	5

11	Kesempatan untuk memberikan sesuatu yang menggunakan kemampuan saya	1	2	3	4	5
12	Bagaimana kebijakan perusahaan diterapkan dalam praktik	1	2	3	4	5
13	Gaji saya dan banyaknya pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5
14	Kesempatan untuk mengembangkan diri	1	2	3	4	5
15	Kebebasan untuk menggunakan judgement saya sendiri	1	2	3	4	5
16	Kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam mengerjakan tugas	1	2	3	4	5
17	Kondisi pekerjaan	1	2	3	4	5
18	Bagaimana teman sekerja saya bergaul satu sama lain	1	2	3	4	5
19	Penghargaan / pujian yang saya peroleh karena mengerjakan tugas dengan baik	1	2	3	4	5
20	Perasaan mencapai sesuatu yang saya peroleh dari pekerjaan.	1	2	3	4	5

**Terima Kasih Atas Bantuannya
Ketelitian & Kebenaran Isian Bp/Ibu/Sdr
Sangat Membantu Saya Dalam Penelitian ini
Semoga Tuhan Membalas kebaikan Bp / Ibu / Sdr**

**APAKAH BAPAK / IBU MENGHENDAKI
RINGKASAN / ABSTRAKSI HASIL PENELITIAN INI ?**

YA, ALAMATKAN KE :

TIDAK.