

## **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior**

Survei pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Bandung

Rapina

Dosen Program Magister Akuntansi-Univ.Kristen Maranatha

Hana Friska

Mahasiswa Jurusan Akuntansi-Univ.Kristen Maranatha

### ***Abstract***

*The important and significant for academicians is about expectation after college. Their weakness is unbalance between theory and actual knowledge in real work conditions. Through this research, researcher tried to help them to choice their own works. The result for these research about relation between supervisory actions (leadership & mentoring, working conditions, assignments) and job satisfaction that entry level accountant tend to increase their satisfaction if joined with big accountant public. The objective of this research is to empirically analyses the impact of organizational and professionalism commitment toward job satisfaction. The result of this research is expected to give contribution in developing the theory, especially concerning attitude of accountant. I addition, it is expected to give practical contribution for organization, especially for public accountant. The results show the work satisfaction of employees has positive influence on the organizational commitment. Another finding is that work satisfaction of the employees in turn positively influences their work motivation. On the contrary the organizational commitment does not positively influence the work satisfaction of the employees.*

*Keywords: accountant public, satisfaction, organizational commitment*

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh berbagai hal, diantaranya komitmen, profesionalisme, dan tingkat kompetensi terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) terhadap organisasi (Mowday, Porter, dan Steers, 1982).

Komitmen organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi variabelvariabel penting organisasi yang berhubungan dengan semangat

kerja. Adanya kecenderungan komitmen sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal pada organisasi. Komitmen awal dan komitmen berikutnya akan berhubungan dengan voluntary turn over, sehingga kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh komitmen pada tahap awal memasuki organisasi (Noe dan Mondy, 1996).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan kebutuhan manusia yang paling penting dalam melaksanakan pekerjaan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, adapun individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya semangat kerjanya cenderung menurun. Kepuasan kerja dirasakan dapat mempengaruhi semangat seseorang dalam bekerja. Wexley dan Yuki (1988:154) mengungkapkan kepuasan kerja menjadi penting dalam dunia kerja karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, baik individu maupun kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Riggio, 1990). Studi tentang kepuasan kerja akuntan menunjukkan bahwa partner memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada manajer, auditor senior, dan auditor junior.

Auditor junior sering kali mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh auditor junior disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya auditor junior kurang menerima feedback atas apa yang telah dilakukan, auditor junior kurang memiliki kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam pekerjaan, kurangnya supervisi yang memadai bagi auditor junior, dan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada auditor junior untuk setiap pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik (Sanders, 1995).

Profesi akuntan publik menempati peran dan kedudukan penting dalam dunia bisnis dewasa ini. Akuntan publik sebagai profesi yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat, dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalismenya dalam memberikan jasa audit kepada masyarakat (Gendut, 2004:195). Pada kenyataannya terdapat berbagai kasus yang menunjukkan terjadinya audit failures, yaitu kegagalan auditor dalam melakukan audit. Artinya audit yang dilakukan tidak sesuai dengan standar audit yang telah ditetapkan (Ferdinand, 2002:1). Contohnya di Amerika Serikat, Enron Corporation, sebuah perusahaan besar dibidang energi yang melakukan rekayasa laporan keuangan dalam hitungan miliaran dollar. Selama tujuh tahun Enron melebihi-lebihkan laba bersih dan menutup-nutupi utang yang dimiliki. Auditor independen, Arthur Andersen diduga ikut berperan dalam menyusun laporan keuangan kreatif Enron Corporation (Nazhi, 2002:1).

Kasus yang sama juga terjadi di Indonesia, Bank Lippo yang menerbitkan dua laporan keuangan yang berbeda, dimana kedua laporan keuangan diklaim telah diaudit, yang pada kenyataannya hal tersebut tidak benar adanya (Arief, 2003:1). Tanggal 28 November 2002, Bank Lippo melaporkan total aktiva perseroan Rp 24 triliun dan laba bersih 98 miliar, namun dalam laporannya ke BEJ (sekarang BEI), tanggal 27 Desember 2002, manajemen menyebutkan total aktiva Bank Lippo berkurang menjadi 22,8 triliun dan menderita rugi bersih sebesar 1,3 triliun (Yura, 2003:1).

Kasus lainnya, PT. Kimia Farma, Tbk. diduga kuat melakukan mark up laba bersih dalam laporan keuangan tahun 2001. Dalam laporan tersebut, Kimia Farma menyebut berhasil meraup laba sebesar 132 miliar, padahal sebenarnya perusahaan farmasi tersebut pada tahun 2001 hanya menjala untung sebesar 99 miliar. Ketua Badan Pengawas Pasar Modal mempertanyakan suatu masalah, mengapa pada saat proses audit tahun 2001 akuntan publik tidak menemukan kesalahan ini dan baru menemukannya pada pertengahan tahun 2002 (Yura, 2002:1).

Dalam Standar Auditing khususnya mengenai Standar Pekerjaan Lapangan yang diatur dalam PSA No. 05 (SA 310.1) tentang penunjukkan auditor independen, disebutkan bahwa pekerjaan harus direncanakan dengan sebaikbaiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya. Aspek supervisi asisten dijelaskan pula dalam PSA No. 04 (SA 210.1) bahwa asisten junior yang baru masuk ke dalam karier auditing harus memperoleh pengalaman profesionalnya dengan mendapatkan supervisi memadai dan review atas pekerjaannya dari atasannya yang lebih berpengalaman. Sifat dan luasnya supervisi dan review terhadap hasil pekerjaan tersebut harus meliputi keanekaragaman praktik yang luas (Rapina, 2008:40).

Berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja akuntan publik, khususnya auditor junior, maka setiap pekerjaan yang telah direncanakan hendaknya disupervisi dengan benar. Tindakan supervisi yang dilakukan akan dapat memberikan kesempatan kepada auditor junior untuk berpartisipasi dan mengoptimalkan kemampuannya. Supervisi juga memberikan keyakinan yang memadai bahwa pelaksanaan penugasan telah memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh kantor akuntan publik (Septianto, 2004:5).

Supervisi yang dilakukan selama proses audit akan menentukan hasil yang akan dicapai. Hasil audit akan mempengaruhi kepuasan kerja akuntan, khususnya auditor junior yang melaksanakan pekerjaan tersebut di lapangan, sehingga nantinya akan menimbulkan motivasi intrinsik yang menyebabkan kepuasan kerja auditor junior meningkat (Netty, 2006:4).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis ingin meneliti lebih lanjut permasalahan ini yang dituangkan dalam identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor junior.
2. Seberapa besar pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior.
3. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan supervise auditor junior.
4. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior.

### **KERANGKA TEORITIS**

Berbagai pendapat telah dikemukakan oleh para ahli mengenai pengertian atau definisi dari auditing, diantaranya :

Menurut Mulyadi (2002:9) dalam bukunya yang berjudul Auditing menyatakan :\

*“Auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.”*

Menurut American Accounting Association (AAC) dalam bukunya yang berjudul Basic Auditing Concepts, yang dikutip dari Boyton, Johnson (2001:4) menyatakan :

*“Auditing is a systematic process of objectively obtaining and evaluating evidence regarding assertions about economic actions and events to ascertain the degree of correspondence between those assertions and established criteria and communicating the results to interested users.”*

Untuk mempermudah pemahaman tentang definisi tersebut, dibawah ini diberikan penjelasan mengenai kata-kata kuncinya, yaitu :

#### **1. Information and Established Criteria**

Dalam melakukan audit diperlukan informasi dalam bentuk yang dapat diverifikasi atau yang dapat diaudit kebenarannya dengan suatu standar (kriteria), agar mempermudah auditor mengevaluasi informasi tersebut.

#### **2. Accumulating and Evaluating Evidence**

Bukti adalah segala informasi yang digunakan oleh auditor untuk menentukan apakah informasi yang sedang diaudit tersebut memang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

### 3. Competent and Independent Person

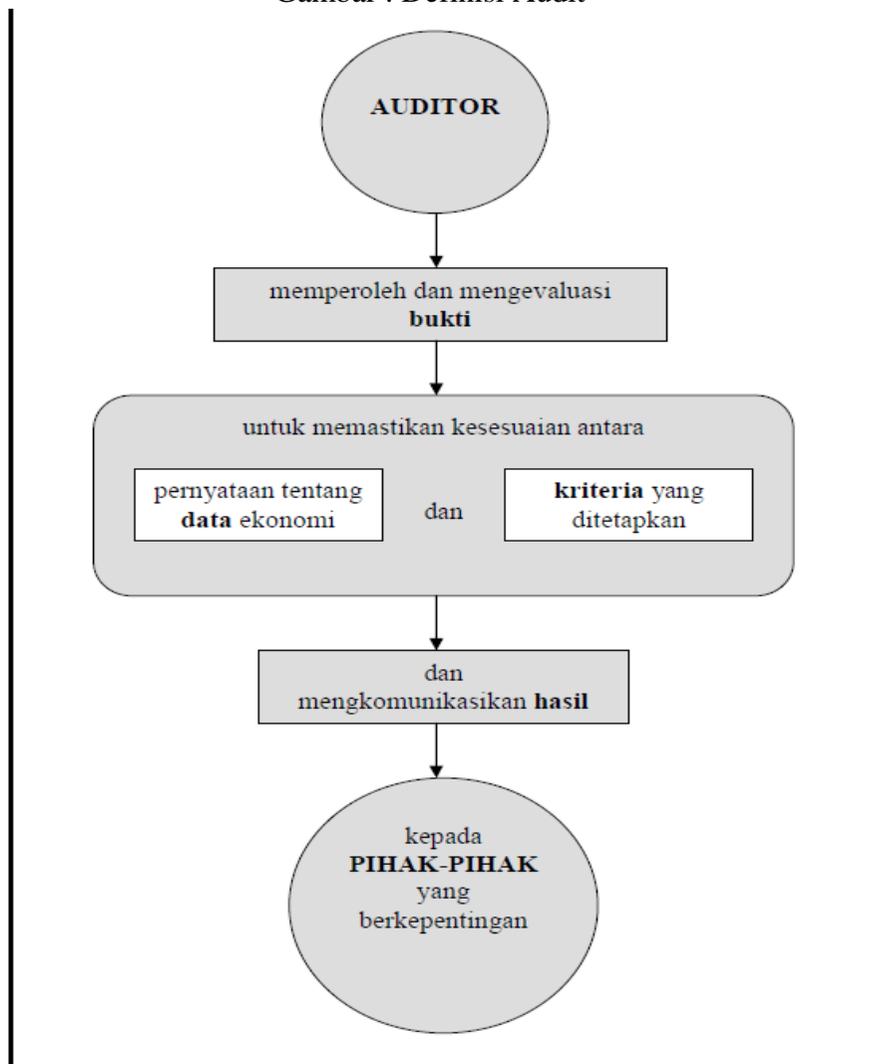
Auditor harus memiliki pengetahuan yang memadai untuk memahami setiap kriteria yang digunakan dan auditor dituntut untuk cakap dalam mengumpulkan jenis dan bukti-bukti yang dibutuhkan agar dapat menarik kesimpulan yang tepat setelah bukti-bukti tersebut diperiksa. Auditor juga harus memiliki sikap mental yang independent.

### 4. Reporting

Reporting adalah penyampaian temuan-temuan kepada para pemakai. Laporan tersebut memberitahukan tingkat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi mengenai auditing di atas, maka dapat disimpulkan bahwa auditing merupakan proses pengumpulan dan pengevaluasian bahan bukti tentang informasi, yang dapat diukur, mengenai suatu entitas ekonomi yang dilakukan oleh seseorang yang kompeten dan independen, untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian antara informasi yang dimaksudkan dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Gambar : Definisi Audit



Sumber : Guy, Alderman, Winters (2001)

### Jenis-jenis Audit

Menurut Arens, Elder, Beasley (2005:19) pekerjaan audit pada umumnya dibagi menjadi tiga golongan, yaitu :

#### 1. Audit Operasional (Operational Audit)

Audit operasional adalah tinjauan atas bagian tertentu dari prosedur serta metode operasional organisasi tertentu yang bertujuan untuk mengevaluasi efisiensi serta efektivitas prosedur serta metode tersebut. Pada saat suatu audit operasional selesai dilaksanakan, manajemen biasanya akan mengharapkan sejumlah rekomendasi untuk meningkatkan kegiatan

operasional perusahaan. Suatu contoh dari audit operasional adalah mengevaluasi efisiensi serta ketepatan pemrosesan transaksi pengupahan pada suatu sistem komputer yang baru terpasang. Pada suatu organisasi, auditor mungkin akan mengevaluasi relevansi serta kecukupan informasi bagi manajemen dalam pembuatan keputusan untuk memperoleh aktiva tetap baru, sementara pada suatu organisasi lainnya, auditor mungkin akan mengevaluasi efisiensi arus informasi dalam proses penjualan. Dalam audit operasional, tinjauan-tinjauan yang dibuat tidak terbatas pada akuntansi saja, tetapi dapat mencakup pula

evaluasi atas struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran, serta banyak area audit lainnya sesuai dengan kualifikasi auditor. Pelaksanaan suatu audit operasional serta pelaporan hasilnya agak lebih sulit didefinisikan dibandingkan dengan dua jenis tipe audit lainnya. Efisiensi serta efektivitas operasi jauh lebih sulit untuk dievaluasi secara objektif daripada kepatuhan atau penyajian laporan keuangan yang sesuai dengan pernyataan standar akuntansi keuangan. Kriteria yang disusun untuk mengevaluasi informasi dalam audit operasional benar-benar merupakan suatu hal yang sangat subjektif. Dalam kondisi tersebut, audit operasional lebih condong dikategorikan sebagai konsultasi manajemen daripada dikategorikan sebagai auditing.

## 2. Audit Kepatuhan (Compliance Audit)

Tujuan audit kepatuhan adalah menentukan apakah klien (auditee) telah mengikuti prosedur, tata cara, serta peraturan yang dibuat oleh otoritas yang lebih tinggi. Temuan audit kepatuhan umumnya disampaikan pada seseorang di dalam unit organisasi yang diaudit dari pada disampaikan pada suatu lingkup pengguna yang lebih luas. Manajemen, kebalikan dari pihak luar, merupakan pihak utama yang paling menaruh perhatian pada prosedur-prosedur

serta peraturan yang berlaku. Sebagai akibatnya, suatu proporsi yang signifikan dari audit jenis ini dilaksanakan oleh auditor yang dipekerjakan pada unit organisasi itu sendiri, tetapi bagaimanapun terdapat beberapa pengecualian. Ketika suatu organisasi ingin memutuskan apakah para individu atau organisasi yang ada telah mematuhi aturan yang ingin ditetapkan, maka auditor akan dipekerjakan oleh organisasi tersebut untuk menerbitkan persyaratan-persyaratan yang harus dipatuhi.

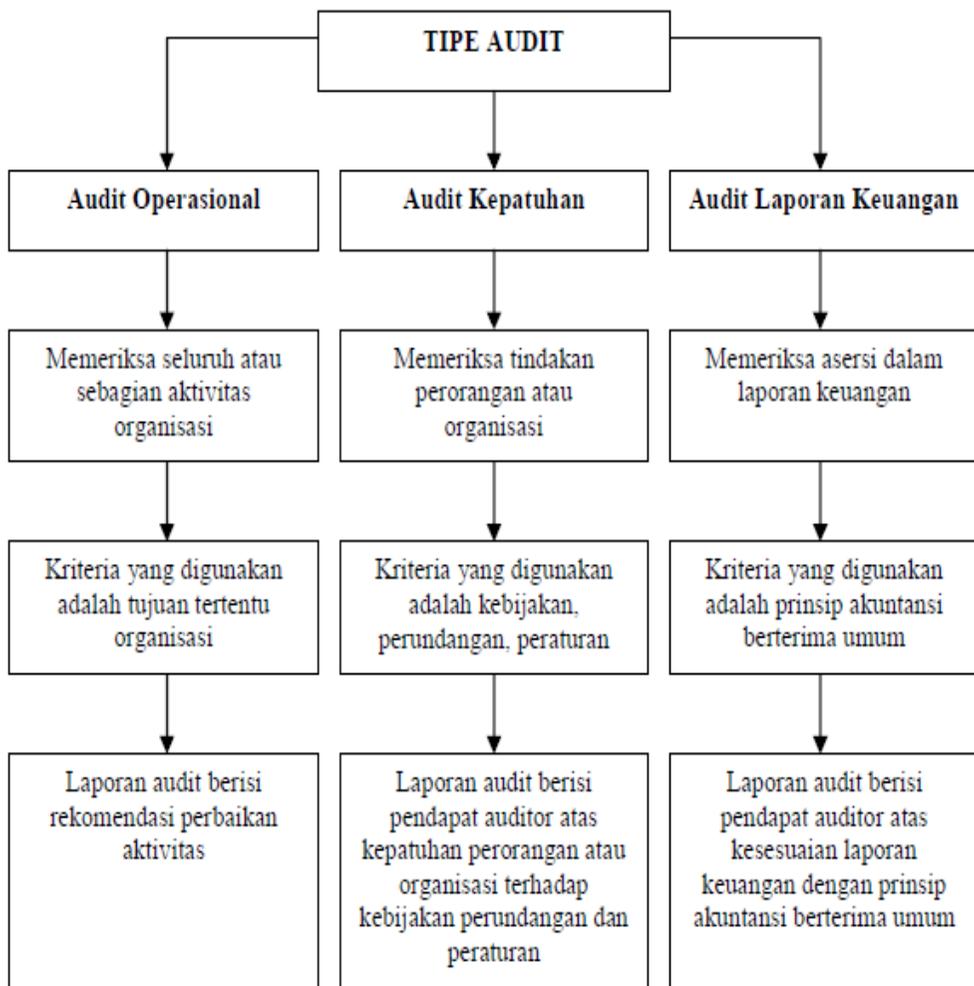
## 3. Audit Laporan Keuangan (Financial Statement Audit)

Audit atas laporan keuangan dilaksanakan untuk menentukan apakah seluruh laporan keuangan (informasi yang diuji) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Umumnya, kriteria tersebut adalah pernyataan standar akuntansi keuangan walaupun merupakan hal yang umum untuk melaksanakan audit atas laporan keuangan yang dibuat dengan metode kas

atau metode akuntansi lainnya yang cocok bagi organisasi tersebut. Dalam menentukan apakah laporan keuangan yang dinyatakan dengan adil sesuai dengan GAAP, auditor melakukan ujian yang tepat untuk menentukan apakah laporan keuangan itu mengandung kesalahan bahan atau pernyataan salah lainnya. Pendekatan terpadu kepada audit membahas baik risiko kesalahan dan kontrol operasional yang dimaksudkan untuk mencegah kesalahan.

Pendekatan terpadu ini makin meningkat menggabungkan pandangan strategis dari entitas bisnis.

**Gambar: Tipe-Tipe Audit**



**Sumber : Mulyadi (1998)**

### **Jenis-Jenis Auditor**

Auditor adalah orang yang melakukan audit atau pemeriksaan. Tipe-tipe auditor secara umum terdiri atas :

#### **1. Auditor Independen**

Menurut Mulyadi, Auditor Independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Audit ini terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan, seperti: kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah. Profesi auditor independen mempunyai ciri yang berbeda dengan profesi lainnya. Profesi auditor independen memperoleh honorarium dari kliennya dalam menjalankan keahliannya, namun auditor independen harus independen, tidak memihak kepada kliennya. Pihak yang memanfaatkan jasa auditor independen terutama adalah pihak selain kliennya. Dalam melaksanakan independensi auditor keahlian merupakan hal yang pokok, meskipun auditor tersebut dibayar oleh kliennya karena jasa yang diberikannya tersebut. Untuk berpraktik sebagai auditor independen, seseorang harus memenuhi persyaratan pendidikan dan pengalaman kerja tertentu. Auditor independen harus telah lulus dari jurusan akuntansi fakultas ekonomi atau mempunyai ijazah yang disamakan, telah mendapat gelar akuntan dari Panitia Ahli Pertimbangan Persamaan Ijazah Akuntan, dan mendapat izin praktik dari Menteri Keuangan (Mulyadi, 1998:27).

#### **2. Auditor Pemerintah**

Menurut Mulyadi, Auditor Pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak auditor yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (Bapeka), serta instansi pajak. BPKP adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia dalam bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Auditor yang bekerja di BPKP mempunyai tugas pokok melaksanakan audit atas laporan keuangan instansi pemerintahan, proyek-proyek pemerintah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), proyek pemerintah, dan perusahaan-perusahaan swasta yang pemerintah mempunyai penyertaan modal yang besar di dalamnya. Bapeka adalah unit organisasi di bawah Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), yang tugasnya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan Presiden RI dan aparat dibawahnya

kepada dewan tersebut. Instansi pajak adalah unit organisasi di bawah Departemen Keuangan yang tugas pokoknya adalah mengumpulkan beberapa jenis pajak yang dipungut oleh pemerintah. Tugas pokok auditor yang bekerja di instansi pajak adalah mengaudit pertanggungjawaban keuangan masyarakat wajib pajak kepada pemerintah dengan tujuan untuk memverifikasi apakah kewajiban pajak telah dihitung oleh wajib pajak sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam undang-undang pajak yang berlaku (Mulyadi, 1998:28).

### 3. Auditor Intern

Menurut Arens & Loebbecke dalam Amir Abadi Jusuf, Auditor intern adalah auditor yang bekerja di suatu perusahaan untuk melakukan audit bagi kepentingan manajemen perusahaan, seperti halnya auditor pemerintah bagi pemerintah. Bagian audit dari suatu perusahaan bisa beranggotakan lebih dari seratus orang dan biasanya bertanggungjawab langsung kepada presiden direktur, direktur eksekutif, atau kepada komite audit dari dewan atau komisaris. Pada BUMN, auditor intern berada dibawah SPI (Satuan Pengawas Intern).

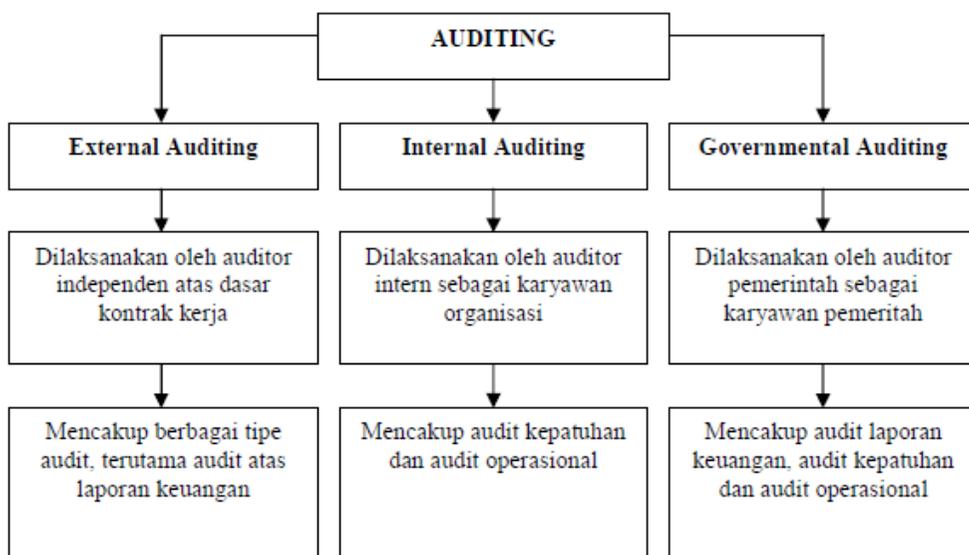
Tugas auditor intern bermacam-macam, tergantung pada atasannya. Ada bagian audit yang hanya terdiri dari satu atau dua orang, yang sebagian besar tugasnya melakukan audit ketaatan secara rutin. Bagian audit lainnya barangkali berjumlah beberapa staf yang mempunyai tugas yang berbedabeda, termasuk juga hal-hal di luar akuntansi. Pada tahun-tahun terakhir, banyak auditor intern yang terlibat dalam kegiatan audit operasional. Untuk menjalankan tugas dengan baik, auditor intern harus berada di luar fungsi lini suatu organisasi, tetapi tidak terlepas dari hubungan atasan bawahan. Auditor intern wajib memberikan informasi yang berharga bagi manajemen untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan operasi perusahaan. Biasanya pihak-pihak ekstern enggan memanfaatkan informasi dari auditor intern karena independensinya yang terbatas. Keterbatasan independensi ini merupakan perbedaan utama antara auditor intern dengan akuntan publik (Arens & Loebbecke, 1997:7).

### 4. Auditor Pajak

Menurut Arens & Loebbecke dalam Amir Abadi Jusuf, Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang berada dibawah Departemen Keuangan RI, bertanggungjawab atas penerimaan negara dari sektor perpajakan dan penegakan hukum dalam pelaksanaan ketentuan perpajakan. Aparat pelaksana DJP di lapangan adalah KPP (Kantor Pelayanan Pajak) dan Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (Karikpa). Karikpa mempunyai auditor-auditor khusus. Tanggung jawab Karikpa adalah melakukan audit terhadap para wajib pajak tertentu untuk menilai apakah telah memenuhi ketentuan perundangan perpajakan. Audit semacam ini sesungguhnya adalah audit ketaatan. Pekerjaan audit ini menilai ketaatan terhadap undang-undang

perpajakan, sepertinya merupakan hal yang mudah, tetapi pada kenyataannya tidak demikian. Undang-undang perpajakan merupakan hal yang rumit dan seringkali ditafsirkan dengan berbagai cara. Demikian juga dengan surat pemberitahuan pajak yang dapat berwujud laporan yang sederhana dari seorang wajib pajak perorangan dan dapat berupa laporan yang rumit dari sebuah perusahaan multinasional. Selain itu, terdapat masalah yang berkaitan dengan pajak penghasilan (PPh), pajak bumi dan bangunan (PBB), pajak pertambahan nilai (PPN), dan pajak penjualan atas barang mewah (PPnBM). Auditor yang melibatkan diri dalam audit ini harus memiliki pengetahuan yang mencukupi (Arens & Loebbecke, 1997:7).

**Gambar : Tipe Auditing, Auditor Dan Pekerjaan Mereka**



**Sumber : Mulyadi (1998)**

**Jasa yang Diberikan Kantor Akuntan Publik**

Profesi akuntan publik menghasilkan berbagai macam jasa bagi masyarakat, yang dapat digolongkan ke dalam dua kelompok, yaitu :

Jasa Atestasi

Atestasi adalah suatu pernyataan pendapat atau pertimbangan dari orang yang independen dan kompeten mengenai apakah asersi, dalam semua hal yang signifikan, dengan kriteria yang telah ditetapkan. Jasa atestasi meliputi semua kegiatan dimana Kantor Akuntan Publik (KAP) mengeluarkan laporan tertulis yang menyatakan kesimpulan atas keandalan asersi tertulis yang telah dibuat dan dipertanggungjawabkan oleh pihak lain. Jasa atestasi ini terdiri atas tiga jenis, yaitu :

### 1. Audit

Audit atas laporan keuangan historis merupakan jenis jasa atestasi yang paling dominan dari kantor akuntan publik. Pada kantor akuntan publik besar, audit bisa mencapai 50 persen dari semua kegiatan yang dilakukan. Dalam audit atas laporan keuangan historis, pihak lain yang bertanggung jawab adalah klien yang membuat berbagai asersi di dalam bentuk laporan keuangan yang diterbitkan. Laporan auditor mengungkapkan pendapat (opini) mengenai sesuai atau tidaknya laporan keuangan dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Pemakai eksternal laporan keuangan menggunakan laporan auditor sebagai petunjuk keandalan laporan keuangan dalam rangka pengambilan keputusan.

### 2. Review

Banyak perusahaan non publik menerbitkan laporan keuangan kepada berbagai pemakai tetapi tidak bersedia membiayai audit atas laporan tersebut. Dalam kondisi seperti itu, akuntan publik dapat membantu mengadakan jasa review (review services). Audit dan review berbeda dalam hal luasnya pemeriksaan dan jaminan yang tinggi atas keakuratan laporan keuangan, sementara dalam review hal tersebut berlangsung dalam skala lebih kecil. Hasil review auditor sering cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan pemakai laporan keuangan dan honor auditor untuk melaksanakan review lebih rendah daripada jasa audit.

### 3. Jasa Atestasi Lainnya

Banyak jenis jasa atestasi lain yang dilaksanakan oleh auditor. Sekarang ini, Kantor Akuntan Publik (KAP) yang lebih agresif telah mengembangkan jasa-jasa baru semacam ini secara besar-besaran. Beberapa contoh jasa yang dimaksud, misalnya atestasi atas laporan keuangan prospektif, data statistik atas hasil-hasil investasi untuk organisasi, serta karakteristik perangkat lunak komputer.

### Jasa NonAtestasi

Jasa nonatestasi adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang didalamnya ia tidak memberikan suatu pendapat, keyakinan negatif, ringkasan temuan, atau bentuk lain keyakinan. Kantor Akuntan Publik (KAP) melaksanakan empat jenis jasa utama, yaitu : jasa perpajakan, jasa konsultasi manajemen, dan jasa akuntansi dan pembukuan.

#### 1. Jasa Perpajakan

Kantor akuntan publik menyusun Surat Pemberitahuan Pajak (SPT) pajak penghasilan dari perusahaan dan perseorangan, baik yang merupakan klien audit maupun yang bukan klien audit. Kantor akuntan publik juga memberikan jasa yang berhubungan dengan pajak penghasilan (PPh), pajak pertambahan nilai (PPN), dan pajak penjualan barang mewah (PPn-BM), perencanaan perpajakan, dan jasa perpajakan lainnya. Sekarang ini hampir

semua kantor akuntan publik dapat memberikan jasa perpajakan, dan bagi kantor akuntan publik kecil pelayanan semacam ini jauh lebih berperan daripada jasa audit. Belakangan ini malah sejumlah kantor akuntan publik dipercaya oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP) untuk melakukan verifikasi lapangan atas PPn dan PPnBM.

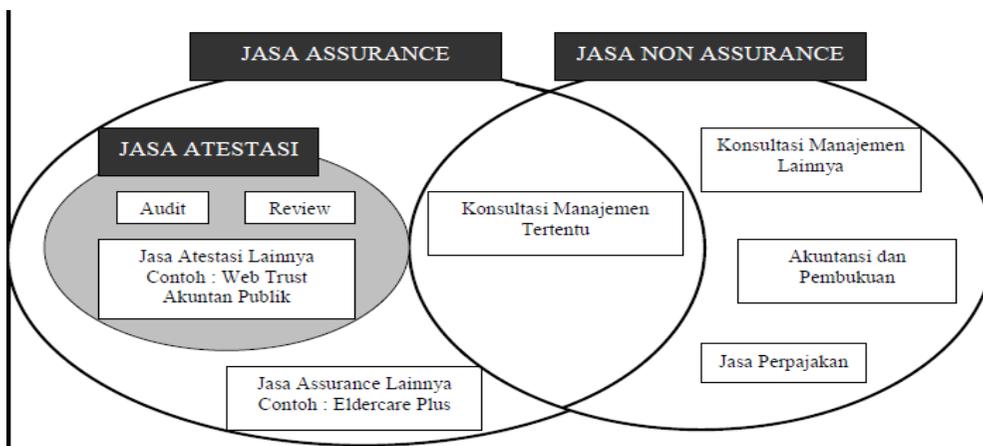
## 2. Konsultasi Manajemen

Sebagian besar kantor akuntan publik memberikan jasa tertentu yang memberi kemungkinan pada kliennya untuk meningkatkan efektivitas operasinya. Jasa ini mencakup mulai dari pemberian rekomendasi sederhana mengenai pembenahan sistem akuntansi sampai keikutsertaan dalam menyusun strategi pemasaran, pemanfaatan instalasi komputer, dan konsultasi manfaat aktuarial. Sekarang ini banyak kantor akuntan public besar yang memiliki departemen khusus untuk melayani konsultasi manajemen yang interaksinya kecil terhadap jasa audit maupun konsultasi pajak.

## 3. Jasa Akuntansi dan Pembukuan

Banyak klien kecil dengan staf akuntansi yang terbatas menyerahkan pembuatan laporan keuangannya kepada Kantor Akuntan Publik (KAP). Sebagian kecil klien bahkan tidak mempunyai cukup karyawan untuk mengerjakan buku besar dan ayat jurnalnya. Banyak kantor akuntan publik kecil yang bersedia melakukan tugas-tugas pembukuan guna memenuhi kebutuhan klien. Dalam banyak kasus dimana laporan keuangan akan diberikan kepada pihak ketiga, review, dan bahkan juga audit yang harus dilakukan. Dalam hal tugasnya hanya terbatas pada penyusunan laporan keuangan saja, Kantor Akuntan Publik (KAP) mengeluarkan laporan kompilasi yang tidak memberikan jaminan apapun pada pihak ketiga (Arens & Loebbecke, 2003:13).

**Gambar : Aktivitas Kantor Akuntan Publik**



**Sumber : Arens, Elder, Beasley (2005)**

## **KOMITMEN ORGANISASI**

Gibson, Ivancevich & Donnelly (1996:184) mengungkapkan pengertian komitmen organisasi sebagai :

*“Komitmen organisasi adalah seorang karyawan yang menunjukkan adanya pengidentifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam perusahaan dan rasa kesetiaan.”*

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2002:29), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

*“Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetapa di dalam organisasi tersebut”.*

Peter Mowday, dkk. (1982:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai :

*“Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi, menjadi bagian dari organisasi.”*

Dalam menumbuhkan komitmen organisasi, seorang individu dalam sebuah organisasi harus memiliki tiga aspek utama, diantaranya :

### 1. Identifikasi

Identifikasi yang terwujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi (Pareek, 1994:113).

### 2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh

dari organisasi, sehingga mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989:79).

### 3. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melonggarkan hubungannya dengan organisasi dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun sebagai imbalannya (Wignoyo & Soebroto, 1987). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bekerja (Zainuddin, 2002).

## **Supervisi**

### **Pengertian Supervisi**

Berbagai pendapat telah dikemukakan oleh para ahli mengenai pengertian atau definisi dari auditing, diantaranya :

Black (1994:9) mengungkapkan :

***“Supervisi menyatakan tercapainya sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, dengan hasil yang bermutu dalam batas waktu yang telah ditetapkan.”***

Agus (2001:3) menyatakan :

***“Supervisi merupakan kegiatan yang mengkoordinasikan tugas pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan umpan balik (feedback) yang efektif dan efisien.”***

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam SA Seksi 311, PSA No. 05 mendefinisikan :

***“Supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai.”***

Dari berbagai pengertian tentang supervisi di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan suatu tindakan atau kegiatan yang mempunyai fungsi sebagai alat untuk memotivasi serta mengarahkan karyawan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan. Supervisi biasanya dilakukan oleh manajer yang umumnya berada pada koordinasi manajer menengah. Supervisor mengupayakan agar para petugas

pelaksana di lapangan dapat melaksanakan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan. Supervisor merupakan manajer tingkat pertama yang berhubungan langsung dengan para karyawannya.

Hasil studi Kozlowski dan Doherty (1989) yang dikutip dari studi O'Driscoll dan Beehr (1994) menunjukkan bahwa supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya atau iklim organisasi. Dengan kata lain, supervisor mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku bawahannya. Studi O'Driscoll dan Beehr (1994) di dua organisasi akuntansi di Amerika Serikat dan Selandia Baru menunjukkan bahwa perilaku supervisor merupakan determinan penting dari kepuasan kerja karyawan. Faktor organisasional seperti kebingungan karyawan akan peran dan unsur ketidakpastian turut mempengaruhi hubungan perilaku supervisor dengan kepuasan kerja. Supervisor yang berorientasi pada pekerjaan, ikut menentukan tujuan yang akan dicapai, membantu memecahkan masalah, menyediakan dukungan sosial dan material serta memberikan feedback atas kinerja bawahan, akan membantu mengurangi kebingungan peran dan ketidakpastian yang dialami bawahan sehingga kepuasan kerja bawahannya akan meningkat. Hasil studi O'Driscoll dan Beehr (1994) didukung oleh hasil studi Hogan dan Martell (1987), Levin dan Stokes (1989), dan O'Driscoll et al. (1992) yang menunjukkan bahwa stres karena peran dan ketidakpastian dalam konteks pekerjaan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan ketegangan, mengurangi komitmen ke organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah kerja.

## **Kepuasan Kerja**

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Martoyo (1994:132) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai :

*“Suatu keadaan emosional dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan tersebut.”*

Handoko (2008:1) mengemukakan kepuasan kerja sebagai :

“Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.”

Keith Davis dalam Mangkunegara (2002:117) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai :

*“Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work.”*

Wexley dan Yukl (1998:98) dalam bukunya Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia menyatakan :

*“Job satisfaction is the way an employee feels about his or her job.”*

Kepuasan kerja memiliki tiga dimensi, yaitu :

1. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga,
2. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang, dan
3. Kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual Luthans (1995).

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior**

Masalah kepuasan kerja merupakan masalah yang selalu menarik untuk diteliti karena hasil penelitiannya yang bervariasi. Selain itu, kepuasan kerja mempunyai manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian mengenai kepuasan kerja memungkinkan menimbulkan berbagai usaha dalam tujuan pencapaian kebahagiaan hidup individu tersebut.

Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka meningkatkan produksi dan mengurangi biaya, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Bagi masyarakat, penelitian mengenai kepuasan kerja

akan membuat masyarakat dapat menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri, selain itu nilai manusia di dalam konteks pekerjaan pun akan meningkat.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Komitmen merupakan salah satu faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Berbagai penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

menyimpulkan bahwa komitmen organisasi beregresi positif terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian Gregson (1992), dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor pendahulu (anteseden) dari komitmen, namun penelitian Poznanski & Bline (1997) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi cenderung mendahului dan menjadi salah satu penyebab terjadinya kepuasan kerja.

### **Pengaruh Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja**

Supervisi dan kepuasan kerja memiliki hubungan erat. Robbins (1995:186) menyatakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah supervisi.

*“Typical factors that would be included are the nature of work, supervisor, present pay, promotion opportunities, and relation with coworker. These factors are rated on a standardized scale and than added up to create, ovel, and job satisfaction.”*

Hal tersebut juga dibuktikan oleh Chyee Tee Goh & Hian Chyee Koh (1994), dengan melakukan penelitian pada sejumlah anggota The Institute of Internal Auditors di Singapura. Penelitian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja auditor internal dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kondisi kerja yang alami,
2. Upah,
3. Kesempatan untuk promosi,
4. Supervisi,
5. Rekan kerja,
6. Pekerjaan secara umum, dan
7. Penggunaan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti lingkungan audit, prospek karir, kesempatan untuk promosi, factor demografi (usia, jenis kelamin, dan status).

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Menyelaraskan dengan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah descriptive explanatory method dengan survey approach. Explanatory research adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Metode ini bukan saja memberikan gambaran terhadap fenomena tetapi juga menerangkan hubungan, menguji hipotesa, membuat

prediksi, serta mendapatkan makna dari suatu masalah yang ingin dipecahkan. (Singarimbun dan Effendi, 1995:5).

Survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah (Nazir, 1999:65). Penelitian survei dilakukan dengan maksud untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang dilakukan, dimana jika dilakukan sampel yang representatif, diharapkan akan terbentuk suatu generalisasi yang akurat (Masri Singarimbun, 1989:43).

Metode survei menjelaskan, memaparkan, mengenali masalah-masalah, serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktik-praktik yang sedang berlangsung. Ada beberapa alasan yang mendasari digunakannya descriptive explanatory method dengan survey approach, yaitu:

1. Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang meneliti status sekelompok subyek yang telah dipilih, yakni auditor junior pada Kantor Akuntan Publik (KAP), 2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta-fakta dari gejala yang ada dengan jalan mencari keterangan secara faktual, dalam hal ini penulis ingin melakukan pembedahan masalah mengenai keadaan dan praktik yang sedang berlangsung.
2. Operasionalisasi Variabel  
Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indicator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, selain itu proses ini juga dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan benar.

Sesuai dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior”, terdapat tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

#### Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen organisasi yang dimaksud merupakan suatu sikap kerja dimana seorang karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komponen dari komitmen organisasi yang digunakan sebagai indikator mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer (1995:183), yaitu :

##### 1. Affective Commitment

Berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginannya sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah “want to”. Dalam tipe komitmen ini, individu merasakan adanya

kesesuaian antara nilai pribadinya dan nilai-nilai organisasi. Hal ini berarti berkaitan dengan emosional dan keterlibatan pegawai dalam organisasinya.

## 2. Continuance Commitment

Merupakan suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional, dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan “need to”. Komitmen tipe ini lebih mendasarkan keterikatannya pada cost benefit analysis. Hal ini berarti berkaitan dengan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

## 3. Normative Commitment

Merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi “ought to”. Tipe komitmen ini lebih mengacu kepada nilai-nilai moral yang dimiliki oleh karyawan secara pribadi. Hal ini berkaitan dengan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan ia hadapi jika ia meninggalkan organisasi.

## Tindakan Supervisi (X2)

Tindakan supervisi mencakup usaha pengarahan asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut dapat tercapai atau tidak. Dalam bidang pemeriksaan akuntan, supervisi diatur melalui Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), seksi 311. Seksi ini berisi panduan bagi auditor yang melaksanakan audit berdasarkan standar yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Accounting Education Change Commission (AECC), sebagai lembaga di Amerika Serikat, yang dibentuk untuk menangani pendidikan akuntansi dalam upaya untuk mempertahankan profesi auditor sebagai pilihan karir di negara tersebut, menerbitkan Issue Statement No. 4, yang ditujukan untuk meningkatkan kepuasan auditor junior. Isi dari AECC Recommendations for Supervisors of Early Work Experience adalah sejumlah rekomendasi AECC kepada supervisor auditor junior untuk melaksanakan supervisi dengan tepat, khususnya dalam tiga aspek utama tindakan supervisi sebagaimana yang disarankan AECC. Rincian saran-saran pelaksanaan supervisi tersebut adalah :

1. Supervisor hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan dan mentoring yang kuat. Rincian aktivitas yang disarankan oleh AECC adalah :

- a. Supervisor sering memberikan feedback yang jujur, terbuka, dan interaktif kepada akuntan pemula dibawah supervisinya.
- b. Supervisor memperhatikan pesan-pesan tak langsung dari akuntan pemula dan jika yang disampaikan adalah ketidakpuasan, secara langsung supervisor menanyakan keadaan dan penyebabnya.

c. 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.

d. Supervisor dituntut mampu menjadi panutan sebagai profesional di bidangnya, mampu menumbuhkan kebanggaan akan profesi, dan mampu menunjukkan kepada klien dan masyarakat akan peran penting profesi yang digeluti tersebut.

2. Supervisor hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan. Rincian aktivitas yang disarankan AECC adalah :

a. Menumbuhkan sikap mental pada akuntan pemula untuk bekerja dengan benar sejak awal dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal ini terjadi. Hal tersebut bisa dilaksanakan dengan menjelaskan suatu penugasan kepada akuntan pemula secara gamblang, mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit sehingga bisa terselesaikan dengan baik, menampung semua keluhan akan hambatan yang dihadapi termasuk diantaranya hambatan budgeter, dan menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan serta senantiasa mengawasi akuntan pemula sampai penugasan selesai.

b. Mendistribusikan tugas dan beban secara adil dan sesuai dengan tingkat kemampuan akuntan pemula.

c. Meminimalkan stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Supervisor hendaknya memberikan penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesaikannya tugas. Rincian aktivitas yang disarankan AECC adalah :

a. Supervisor mendelegasikan tanggung jawab sesuai kemampuan dan kesiapan akuntan pemula.

b. Memaksimalkan kesempatan akuntan pemula untuk menggunakan kemampuan verbal, baik lisan maupun tulisan, berpikir kritis, dan menggunakan teknik analitis serta membantu akuntan pemula untuk meningkatkan kemampuan tersebut.

### Kepuasan Kerja Auditor Junior (Y)

Kepuasan menekankan pada pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan suatu tindakan dan perilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini menjawab pertanyaan tentang kebutuhan akan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Teori tentang kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996:197) yaitu Teori Dua Faktor Herzberg.

Teori tersebut dikembangkan oleh Herzberg, dengan menggunakan Teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Teori tersebut terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

### **Teknik Pengolahan Data**

Data primer yang digunakan untuk penelitian harus akurat dan dapat diandalkan sehingga hasil penelitian yang disimpulkan dapat diterima. Untuk memastikan hal tersebut maka data yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu yaitu dengan menguji kenormalan data dan kualitas data dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian selanjutnya adalah uji hubungan metode Pearson, dengan asumsi-asumsi yang terpenuhi. Semua pengolahan data ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 14.0.

### **Pengujian Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal dalam variabel riset, atau dengan kata lain, apakah sampel yang dipilih berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Uji normalitas data ini sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan berbagai metoda penelitian (Nugroho, 2005:18). Normalitas data dapat dinyatakan dengan dua cara, yaitu :

#### **1. Nilai Skewness**

Nilai skewness digunakan untuk mengetahui bagaimana distribusi data dalam variabel dengan menilai kecondongan kurva. Nilai skewness yang baik adalah mendekati angka nol ( 0 ). Nilai skewness ini bersifat mutlak ( - /+ ). Jika kecondongan dilihat dari nilai skewness, sedangkan ketinggian kurva dilihat dari nilai kurtosis. Namun demikian, nilai kurtosis tidak berpengaruh terhadap penilaian distribusi normal.

#### **2. Histogram Display Normal Curve**

Normalitas bila dilihat dengan cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk kurvanya. Data dikatakan normal jika bentuk kurva tidak miring atau cenderung seimbang, baik dari sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk lonceng hampir sempurna. Semakin mendekati angka nol, nilai skewness, kurva cenderung tidak miring dan seimbang. Ketika melakukan interpretasi hasil uji asumsi normalitas, apabila data berdistribusi normal, maka data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Tetapi jika data tidak berdistribusi normal, maka data tidak dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### **Pengujian Validitas**

Uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya dalam mencapai sasaran. Validitas berhubungan dengan kenyataan (actually) dan berhubungan dengan tujuan dari pengukuran. Pengukuran dikatakan valid, jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Alat ukur yang tidak valid adalah yang memberikan hasil ukuran menyimpang dari tujuannya. Penyimpangan pengukuran ini disebut dengan kesalahan (error) atau varians (Jogiyanto, 2004:120). Uji validitas diperlukan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur dapat mengukur suatu yang ingin kita ukur. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang telah disiapkan dapat mengukur variabel penelitian yang telah ditetapkan. Validitas pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dapat diukur dengan mengkorelasikan skor setiap pernyataan dengan jumlah skor totalnya. Dalam hal ini, pernyataan yang mempunyai nilai koefisien korelasi terhadap skor total lebih kecil dari nilai kritisnya akan dibuang, karena hanya item pernyataan yang memiliki kualitas tinggi sajalah yang boleh digunakan di dalam tes (Azwar, 1997). Untuk menguji validitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini digunakan pengujian construct validity dengan teknik item analysis. Faktor yang merupakan pengujian karakteristik masing-masing item yang menjadi bagian instrumen yang bersangkutan. Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor dengan skor faktor yang bersangkutan kemudian mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasinya yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula, biasanya syarat minimum untuk dapat dianggap memenuhi syarat adalah jika nilai kritis ( $r$ ) = 0,3 sehingga apabila korelasi antara item dengan skor total kurang dari 0,3 maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 1999).

### **Pengujian Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Konsep reliabilitas ini erat kaitannya dengan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau tidak. Dua puluh buah pertanyaan dalam skala sikap jika disusun dengan baik akan mempunyai reliabilitas yang tinggi (Humbul, 1997). Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan metode internal consistency. Untuk metode internal consistency teknik yang paling dikenal adalah teknik alpha cronbach. Teknik alpha cronbach dianggap paling sesuai untuk pengujian terhadap item-item pernyataan dalam

penelitian yang memiliki skor 1 sampai 5 (Mueller, 1986:61). Teknik alpha cronbach merupakan prosedur penaksiran koefisien reabilitas yang memusatkan perhatiannya pada intercorrelation soal-soal yang ada. Rumus alpha cronbach adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{K}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_t^2}{S^2} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah soal-soal tes/item

J = Jumlah total dari seluruh soal tes

St = Variasi skor-skor tes secara total

Si = Variasi tanggapan terhadap soal-soal tes

Rumus untuk varians yang digunakan adalah :

$$S^2 = \frac{\sum (x - \bar{x})^2}{N}$$

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel, dimana disarankan bahwa koefisien reliabilitas antara 0,70 – 0,80 dinilai cukup baik untuk tujuan penelitian dasar (Saccuzzo, 993:126).

Dalam metode internal consistency ini, semakin tinggi koefisien alpha maka kuesioner tersebut semakin reliable. Koefisien alpha akan semakin membesar ketika item-item yang diuji tersebut saling berhubungan satu sama lain. Suatu item dikatakan tidak reliable apabila item tersebut dihilangkan sehingga membuat alpha semakin membesar, dan sebaliknya, suatu item dikatakan reliable jika dengan menghilangkan item tersebut membuat koefisien alpha semakin kecil.

### **Analisis Koefisien Korelasi Pearson**

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi Pearson yaitu suatu teknik untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Korelasi Pearson merupakan salah satu pengujian parametrik. Asumsi yang harus dipenuhi dalam pengujian parametrik menurut adalah sebagai berikut :

1. Observasi dipilih dari populasi yang terdistribusi secara normal,
2. Populasi seharusnya mempunyai variasi yang sama, dan
3. Skala pengukuran minimal interval sehingga operasi aritmatika dapat digunakan (Cooper, 1998:69).

Setelah seluruh asumsi diatas terpenuhi, kemudian dilakukan pengujian koefisien korelasi Pearson untuk mengukur derajat korelasi variabel independen dengan variabel dependen. **Pedoman Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien Korelasi	Kekuatan Hubungan
KK = 0	Tidak ada
$0.0 < KK \leq 0.20$	Sangat rendah atau rendah sekali
$0.20 < KK \leq 0.40$	Rendah atau lemah tapi pasti
$0.40 < KK \leq 0.70$	Cukup berarti atau sedang
$0.70 < KK \leq 0.90$	Tinggi atau kuat
$0.90 < KK \leq 1.00$	Sangat tinggi atau kuat sekali, dapat diandalkan
KK = 1.00	Sempurna

(Ginting, 2006)

### Tingkat Signifikansi

Setelah melakukan pengolahan dan pengujian terhadap data yang ada, maka penarikan kesimpulan akan dilakukan dengan menerima atau menolak hipotesis nol. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.95 ( $\alpha = 0.05$ ). Hal ini berarti kesalahan yang mungkin terjadi dalam menarik kesimpulan adalah 5%, dengan demikian hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan bila kekeliruan dalam proses penelitian tidak lebih dari 5%.

Kriteria penerimaan dan penolakan  $H_0$  adalah sebagai berikut :

- $\rho \text{ value} > \alpha (0.05)$ , maka  $H_0$  tidak berhasil ditolak, dan
- $\rho \text{ value} \leq \alpha (0.05)$ , maka  $H_A$  berhasil diterima.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah para auditor junior yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Alasan dipilihnya auditor junior sebagai responden adalah karena posisi auditor junior merupakan posisi terendah dalam struktur organisasi dalam Kantor Akuntan Publik (KAP). Dapat dikatakan bahwa para auditor junior biasanya memiliki komitmen yang rendah terhadap Kantor Akuntan Publik (KAP). Hal ini dikarenakan

pengalaman dan keahlian yang masih kurang, oleh karena itu para auditor junior membutuhkan tindakan supervise dalam melaksanakan setiap pekerjaan atau penugasan audit. Hingga batas waktu yang telah ditentukan, penulis akhirnya berhasil mengumpulkan sebanyak 30 kuesioner yang dianggap sah, yang berasal dari responden, yaitu para auditor junior. Para responden tersebut berasal dari 10 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di kota Bandung. Adapun perincian tentang perolehan kuesioner tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

#### **Kondisi Kuesioner**

Jumlah kuesioner yang dikirimkan	45 lembar
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	15 lembar
Jumlah kuesioner yang diterima	30 lembar

Dari 30 responden yang digunakan dalam pengolahan data, didapatkan sejumlah informasi responden yang dibagi berdasarkan karakteristik karakteristiknya. Penulis mengelompokkan karakteristik responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya, penulis memperoleh informasi sebagai berikut :

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Pria	16 orang
2.	Wanita	14 orang
<b>Total</b>		<b>30 orang</b>

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pria dan wanita yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) tidak berbeda jauh. Hal ini dapat dijadikan sebagai gambaran bahwa pekerjaan ini tidak didominasi oleh satu gender saja.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal dalam variabel riset atau apakah sampel yang dipilih berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal, dimana data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal (Nugroho, 2005:18). Normalitas data dapat dinyatakan dengan beberapa cara, antara lain:

### **Nilai Skewness**

Nilai skewness digunakan untuk mengetahui bagaimana distribusi data dalam variabel, dengan menilai kecondongan kurva. Nilai skewness yang baik adalah mendekati angka nol ( 0 ). Nilai skewness ini bersifat mutlak ( -/+ ), jika kecondongan dilihat dari nilai skewness, sedangkan ketinggian kurva dilihat dari nilai kurtosis. Namun demikian, nilai kurtosis tidak berpengaruh terhadap penilaian distribusi normal. Setelah dilakukan pengolahan data yaitu

uji normalitas, ternyata terdapat instrumen yang tidak dapat ikut dalam pengolahan selanjutnya atau harus dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria pengujian normalitas yaitu instrumen Komitmen Organisasi (X1) yang terdiri dari X1\_2, X1\_11, Tindakan Supervisi (X2) yang terdiri dari X2\_16, dan Kepuasan Kerja (Y) yang terdiri dari Y\_3, Y\_4, Y\_9, Y\_11, Y\_23. Hasil pengujian dari data yang telah dilakukan uji normalitas adalah sebagai berikut :

## Descriptive Statistics

	N	Sum	Mean	Skewness	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
X1_01	30	131.00	4.3667	-.404	.427
X1_03	30	137.00	4.5667	-.283	.427
X1_04	30	123.00	4.1000	.319	.427
X1_05	30	114.00	3.8000	-.514	.427
X1_06	30	119.00	3.9667	.016	.427
X1_07	30	121.00	4.0333	.022	.427
X1_08	30	124.00	4.1333	-.098	.427
X1_09	30	125.00	4.1667	-.040	.427
X1_10	30	129.00	4.3000	-.189	.427
X1_12	30	112.00	3.7333	-.615	.427
X1_13	30	82.00	2.7333	-.471	.427
X1_14	30	60.00	2.0000	.591	.427
X1_15	30	64.00	2.1333	.502	.427
X2_1	30	116.00	3.8667	.098	.427
X2_2	30	125.00	4.1667	.192	.427
X2_3	30	127.00	4.2333	.013	.427
X2_4	30	123.00	4.1000	.081	.427
X2_5	30	121.00	4.0333	-.037	.427
X2_6	30	122.00	4.0667	.003	.427
X2_7	30	121.00	4.0333	-.058	.427
X2_8	30	116.00	3.8667	.098	.427
X2_9	30	120.00	4.0000	.000	.427
X2_10	30	120.00	4.0000	.000	.427
X2_11	30	121.00	4.0333	-.037	.427
X2_12	30	130.00	4.3333	.745	.427
X2_13	30	123.00	4.1000	-.147	.427
X2_14	30	117.00	3.9000	.040	.427
X2_15	30	120.00	4.0000	.000	.427
X2_17	30	121.00	4.0333	-.050	.427
X2_18	30	126.00	4.2000	.106	.427
X2_19	30	118.00	3.9333	-.653	.427
X2_20	30	124.00	4.1333	.266	.427
X2_21	30	117.00	3.9000	.147	.427
X2_22	30	124.00	4.1333	.266	.427
X2_23	30	116.00	3.8667	.098	.427
X2_24	30	121.00	4.0333	.022	.427
X2_25	30	123.00	4.1000	.081	.427

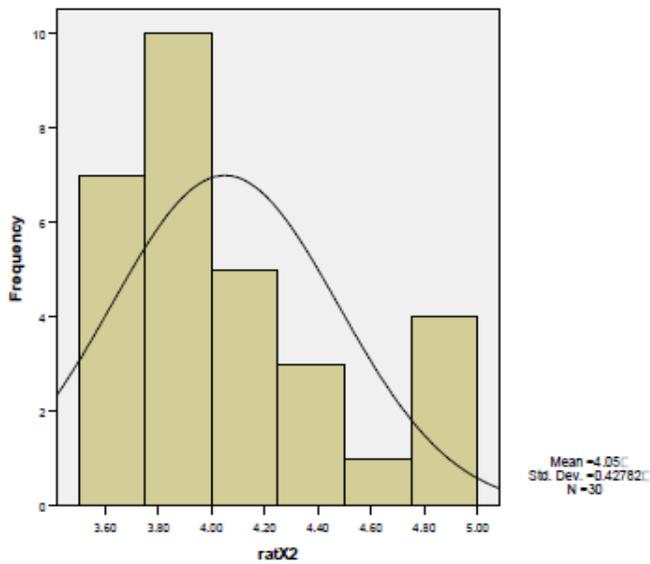
X2_26	30	119.00	3.9667	.016	.427
Y_1	30	112.00	3.7333	.409	.427
Y_2	30	119.00	3.9667	.037	.427
Y_5	30	112.00	3.7333	-.298	.427
Y_6	30	115.00	3.8333	-.670	.427
Y_7	30	126.00	4.2000	.547	.427
Y_8	30	121.00	4.0333	.262	.427
Y_10	30	122.00	4.0667	.924	.427
Y_12	30	128.00	4.2667	-.086	.427
Y_13	30	118.00	3.9333	-.924	.427
Y_14	30	115.00	3.8333	.040	.427
Y_15	30	117.00	3.9000	-.081	.427
Y_16	30	117.00	3.9000	-.883	.427
Y_17	30	126.00	4.2000	.106	.427
Y_18	30	126.00	4.2000	.106	.427
Y_19	30	120.00	4.0000	.000	.427
Y_20	30	125.00	4.1667	.192	.427
Y_21	30	121.00	4.0333	-.969	.427
Y_22	30	123.00	4.1000	-.872	.427
Y_24	30	121.00	4.0333	.095	.427
Y_25	30	119.00	3.9667	-.705	.427
Y_26	30	122.00	4.0667	.332	.427
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas terlihat bahwa semua instrumen dan konstruk memiliki nilai skewness yang relatif kecil (mendekati angka 0). Karena semua instrumen memiliki kecondongan mendekati angka nol, maka data masing-masing instrumen dan konstruk memiliki kecenderungan terdistribusi atau berdistribusi secara normal.

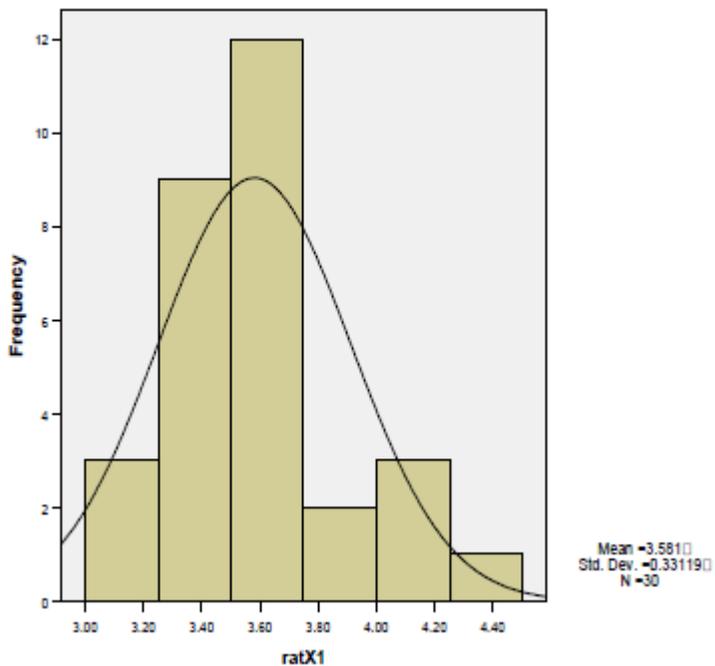
### **Histogram Display Normal Curve**

Normalitas bila dilihat dengan cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk kurvanya. Data dikatakan normal jika bentuk kurva tidak miring atau cenderung seimbang, baik dari sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk lonceng yang hampir sempurna. Semakin mendekati angka nol, nilai skewness, kurva cenderung tidak miring dan seimbang. Hasil pengujian kenormalan data dengan menggunakan histogram adalah sebagai berikut :

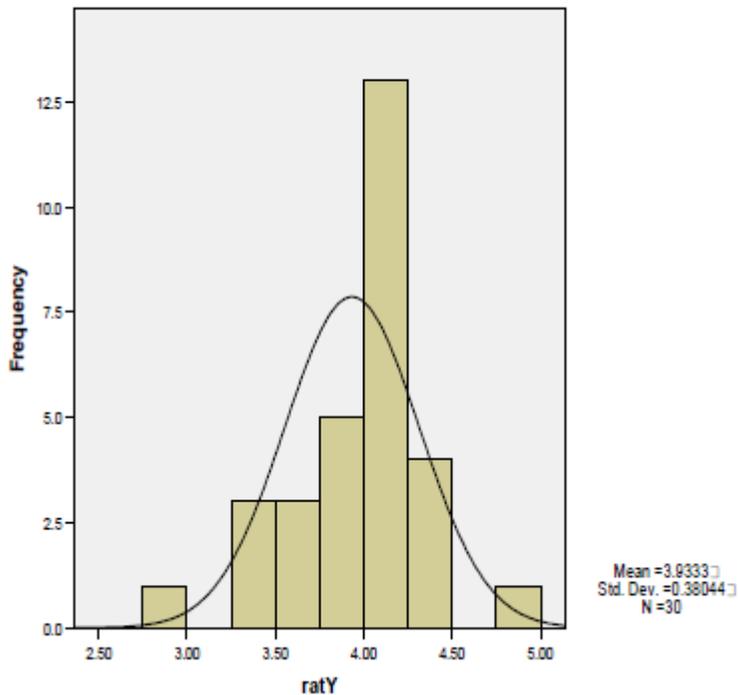
### Kurva Normal Konstruk Komitmen Organisasi



### Kurva Normal Konstruk Tindakan Supervisi



### Kurva Normal Konstruk Kepuasan Kerja



### Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Validitas berhubungan dengan kenyataan (actually). Validitas juga berhubungan dengan tujuan dari pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar (Jogiyanto, 2004:120).

Hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

Rotated Component Matrix(a)

	Component		
	1	2	3
X1_01			.620
X1_04			.820
X1_07			.556
X1_08			.500
X1_10			.761
X1_14			-.727
X1_15			-.756
X2_1	.471		
x2_3	.509		
X2_4	.630		
X2_5	.682		
X2_6	.667		
X2_7	.666		
X2_8	.713		
X2_9	.707		
X2_10	.789		
X2_11	.627		
X2_12	.779		
X2_13	.733		

X2_14	.627		
X2_15	.641		
X2_17	.663		
X2_18	.732		
Y_1		.688	
Y_2		.779	
Y_5		.820	
Y_13		.797	
Y_14		.669	
Y_16		.822	
Y_19		.520	
Y_21		.619	
Y_22		.563	
Y_25		.591	
Y_26		.565	

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
 a. Rotation converged in 4 iterations.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurnya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi dari pengukurnya. Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan reliable atau dapat diandalkan, jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto, 2004:120). Dalam pengujian reliabilitas ini,

instrumen-instrumen yang akan dianalisis adalah instrumen-instrumen yang telah melewati uji validitas. Instrumen-instrumen tersebut akan diuji per konstruk yang telah ditentukan dengan menggunakan koefisien cronbach's alpha dan item to total correlation untuk melakukan analisis reliabilitas terhadap konstruk dan setiap butir instrument konstruk. Kemudian dilakukan evaluasi terhadap hasil analisis reliabilitas untuk mengetahui apakah setiap instrumen yang membangun konstruk tertentu reliable atau tidak. Jika terdapat instrumen-instrumen yang tidak reliabel (dalam kasus ini kita menggunakan kriteria :  $\geq 0.7$  atau item to total correlation  $\geq 0.5$ ), maka instrumen-instrumen tersebut harus dieliminasi dan analisis reliabilitas diulangi kembali dari awal.

**Reliability Statistics untuk Komitmen Organisasi (X1)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	7

**Reliability Statistics untuk Tindakan Supervisi (X2)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	16

**Reliability Statistics untuk Kepuasan Kerja (Y)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	11

Berdasarkan tabel-tabel diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa koefisien cronbach's alpha memenuhi kriteria analisis reliabilitas ( $\geq 0,7$ ), yakni Komitmen Organisasi ( $\geq 0,824$ ), Tindakan Supervisi ( $\geq 0,921$ ), dan Kepuasan Kerja ( $\geq 0,879$ ).

**Analisa Koefisien Pengaruh Pearson**

Pengaruh Pearson merupakan salah satu pengujian parametrik. Analisis koefisien pengaruh Pearson ini adalah teknik untuk menguji pengaruh Variabel Independen (Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi) dengan

Variabel Dependen (Kepuasan Kerja). Setelah asumsi-asumsi untuk pengujian parametric terpenuhi, dilanjutkan dengan teknik koefisien pengaruh Pearson untuk menguji pengaruh. Setelah melakukan pengujian dengan program SPSS 14.0, maka diperoleh output sebagai berikut :

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

**Correlations**

		ratX1	ratY
ratX1	Pearson Correlation	1	.176
	Sig. (2-tailed)		.353
	N	30	30
ratY	Pearson Correlation	.176	1
	Sig. (2-tailed)	.353	
	N	30	30

**Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja**

**Correlations**

		ratX2	ratY
ratX2	Pearson Correlation	1	.189
	Sig. (2-tailed)		.318
	N	30	30
ratY	Pearson Correlation	.189	1
	Sig. (2-tailed)	.318	
	N	30	30

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Tindakan Supervisi**

**Correlations**

		ratX1	ratX2
ratX1	Pearson Correlation	1	.275
	Sig. (2-tailed)		.142
	N	30	30
ratX2	Pearson Correlation	.275	1
	Sig. (2-tailed)	.142	
	N	30	30

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior**

Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor junior, perumusan hipotesanya adalah sebagai berikut :

H<sub>01</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor junior.

H<sub>a1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor junior.

Berdasarkan kriteria pengujian yang telah dicantumkan sebelumnya, kriteria penerimaan dan penolakan H<sub>0</sub> adalah sebagai berikut :

- $\rho \text{ value} > \alpha$ , maka H<sub>0</sub> tidak berhasil ditolak.
- $\rho \text{ value} \leq \alpha$ , maka H<sub>A</sub> berhasil diterima.

Kemudian dilakukan pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%, maka hasil ini menerima hipotesis nol dan menolak hipotesis alternatifnya. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor junior, dimana nilai pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja rendah, yaitu sebesar 0,176 (lihat Tabel 3.2). Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor junior dapat dihitung dengan cara  $(0,176 \times 0,176) \times 100\% = 3,0976\%$ . Hal ini membuktikan bahwa ada keterkaitan atau pengaruh antara variabel komitmen organisasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), namun pengaruhnya tidak signifikan. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi atau menyebabkan kepuasan kerja, namun belum tentu kepuasan kerja dapat mempengaruhi atau menyebabkan komitmen organisasi. Dengan kata lain ada berbagai hal yang dapat mempengaruhi auditor junior untuk memperoleh kepuasan kerja, selain komitmen organisasi.

### **Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior**

Untuk menguji pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior, perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H<sub>02</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan supervise terhadap kepuasan kerja auditor junior.

H<sub>a2</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior.

Berdasarkan kriteria pengujian yang telah dicantumkan sebelumnya, kriteria penerimaan dan penolakan H<sub>0</sub> adalah sebagai berikut :

- $\rho \text{ value} > \alpha$ , maka H<sub>0</sub> tidak berhasil ditolak.
- $\rho \text{ value} \leq \alpha$ , maka H<sub>A</sub> berhasil diterima.

Kemudian dilakukan pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%, maka hasil ini menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatifnya. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior, dimana nilai pengaruh antara tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja rendah, yaitu sebesar 0,189 (lihat Tabel 3.2). Besarnya pengaruh tindakan

supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior dapat dihitung dengan cara  $(0,189 \times 0.189) \times 100\% = 3,5721\%$ . Hal ini membuktikan bahwa ada keterkaitan atau pengaruh antara variabel tindakan supervisi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), namun pengaruhnya tidak signifikan. Tindakan supervisi dapat mempengaruhi atau menyebabkan kepuasan kerja, namun belum tentu kepuasan kerja dapat mempengaruhi atau menyebabkan tindakan supervisi. Dengan kata lain ada berbagai hal yang dapat mempengaruhi auditor junior untuk memperoleh kepuasan kerja, selain tindakan supervisi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Tindakan Supervisi bagi Auditor Junior**

Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan supervise auditor junior, perumusan hipotesanya adalah sebagai berikut :

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap tindakan supervisi auditor junior.

Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap tindakan supervisi auditor junior.

Berdasarkan kriteria pengujian yang telah dicantumkan sebelumnya, kriteria penerimaan dan penolakan H0 adalah sebagai berikut :

- $\rho \text{ value} > \alpha$ , maka **H<sub>0</sub>** tidak berhasil ditolak.
- $\rho \text{ value} \leq \alpha$ , maka **H<sub>A</sub>** berhasil diterima.

Kemudian dilakukan pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%, maka hasil ini menerima hipotesis nol dan menolak hipotesis alternatifnya. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap tindakan supervisi auditor junior, dimana nilai pengaruh antara komitmen organisasi terhadap tindakan supervise rendah, yaitu sebesar 0,275. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan supervisi auditor junior dapat dihitung dengan cara  $(0,275 \times 0.275) \times 100\% = 7,5625\%$ . Hal ini membuktikan bahwa ada keterkaitan atau pengaruh antara variabel komitmen organisasi (X1) terhadap variabel tindakan supervisi (X2), namun pengaruhnya tidak signifikan. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi atau menyebabkan tindakan supervisi, namun belum tentu tindakan supervisi dapat mempengaruhi atau menyebabkan komitmen organisasi. Dengan kata lain ada berbagai hal yang dapat mempengaruhi auditor junior untuk memperoleh tindakan supervisi, selain komitmen organisasi.

**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior**

Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior, perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho4 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior.

Ha4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior. Berdasarkan kriteria pengujian yang telah dicantumkan sebelumnya, kriteria penerimaan dan penolakan Ho adalah sebagai berikut :

- $p \text{ value} > \alpha$ , maka  $H_0$  tidak berhasil ditolak.
- $p \text{ value} \leq \alpha$ , maka  $H_A$  berhasil diterima.

Kemudian dilakukan pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%, maka hasil ini menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatifnya. Dapat dilihat pada tabel sebelumnya, adjusted r square sebesar 0,203. Hal ini membuktikan bahwa secara keseluruhan komitmen organisasi dan tindakan supervisi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 20,3% dan sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh faktor faktor lain. Hal ini membuktikan bahwa ada keterkaitan atau pengaruh antara variabel komitmen organisasi (X1) dan variabel tindakan supervisi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Komitmen organisasi dan tindakan supervisi dapat mempengaruhi atau menyebabkan kepuasan kerja, namun belum tentu kepuasan kerja dapat mempengaruhi atau menyebabkan komitmen organisasi dan tindakan supervisi. Dengan kata lain ada berbagai hal yang dapat mempengaruhi auditor junior untuk memperoleh kepuasan kerja, selain komitmen organisasi dan tindakan supervisi.

**Pengaruh Secara Keseluruhan**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528(a)	.249	.203	.70385

a Predictors: (Constant), ratX2, ratX1.

**SIMPULAN**

1. Sesuai dengan identifikasi masalah yang pertama dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor junior. Tetapi antara variabel komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor junior memiliki pengaruh yang sangat rendah atau rendah sekali yaitu dengan nilai pengaruh sebesar 0,176.

Oleh karena itu, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor junior.

2. Sesuai dengan identifikasi masalah yang kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi dengan kepuasan kerja auditor junior. Pengaruh antara variabel tindakan supervisi dengan kepuasan kerja auditor junior adalah cukup berarti atau sedang yaitu dengan nilai pengaruh sebesar 0,189. Pengaruh antara kedua variabel ini bernilai positif, artinya pengaruh antara keduanya searah. Semakin tinggi tindakan supervisi yang dilakukan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja auditor junior tersebut.

3. Sesuai dengan identifikasi masalah yang ketiga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan tindakan supervisi auditor junior. Tetapi antara variabel komitmen organisasi dengan tindakan supervisi memiliki pengaruh yang sangat rendah atau rendah sekali yaitu dengan nilai pengaruh sebesar 0,275. Oleh karena itu, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan tindakan supervisi.

4. Sesuai dengan identifikasi masalah yang keempat dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan komitmen organisasi dan tindakan supervisi memiliki pengaruh dan apabila dilihat pengaruhnya maka variabel komitmen organisasi dan variabel tindakan supervisi hanya memiliki pengaruh sebesar 20,3% dan sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **REFERENSI**

- Adhitya, N. 2002. Saatnya membedah emiten bermasalah, Electric Library Ikatan Akuntan Indonesia. 11 Oktober 2002, h. 1-2.
- Agoes, Sukrisno. 1999. Auditing, edisi ke-2. Jakarta : Lembaga Pendidikan FE Universitas Indonesia.
- Al-Rasyid, Harun. 1994. Analisis Jalur Sebagai Sarana Statistik Dalam Analisis Kausal. Bandung : LP3E Fakultas Ekonomi Universitas Padjajaran.
- Arens, Alvin. A. dan James K Loebbecke. 1997. Auditing : Pendekatan Terpadu, edisi Indonesia. Jakarta : Salemba Empat.
- Arens, Alvin. A., Randal J. Elder dan Mark S. Beasley. 2005. Auditing dan Pelayanan Verifikasi : Pendekatan Terpadu. Edisi kesembilan. Jakarta : PT Indeks.
- Arens, Alvin. A., Randal J. Elder dan Mark S. Beasley. 2006. Auditing and Assurance Services. New York : Prentice Hall International.
- Arikunto, S. 1998. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi IV. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

- Faisal. 2007. "Investigasi Tekanan Pengaruh Sosial Dalam Menjelaskan Hubungan Komitmen dan Moral Reasoning Terhadap Keputusan Auditor." [www.google.com](http://www.google.com).
- Ferdinand, D.B. 2002. Perlu Berkaca pada Skandal Korporasi AS. Kompas Cyber Media, 10 Oktober 2002, h. 1-5.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M., dan Donnely, James H. 1996. Organisasi. Edisi Kedelapan. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Guy, Dan M., C. Wayne Alderman dan Alan J. Winters. 2001. Auditing. Edisi kelima. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1996. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hasan, Iqbal. 2004. Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Jakarta : Bumi Aksara.
- Holmes, Arthur W. dan David C. Burns. 1993. Auditing Norma dan Prosedur. Edisi kesembilan. Jakarta : Erlangga.
- Huda, Miftahul. 2000. Hubungan Antara Tindakan Supervisi dengan Kepuasan Kerja. Sebuah Analisis Perbedaan Antara KAP Besar dan Kecil. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Volume 2 Nomor 1.
- Jogiyanto. 2004. Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman- Pengalaman. Edisi 2004/2005. Yogyakarta : BPFE.
- Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : 43 / KMK.17 / 1997 Tentang Jasa Akuntan Publik Menteri Keuangan Republik Indonesia. [www.theakuntan.com](http://www.theakuntan.com).
- Kuntjoro, Zainudin S. 2002. Komitmen Organisasional. [www.epsikologi.com](http://www.epsikologi.com).
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesembilan. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.A. Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2002. Auditing. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi dan Kanaka Puradiredja. 1998. Auditing. Edisi kelima. Jakarta : Salemba Empat.
- Myrna Nurahma dan Nur Indriantoro. 2000. Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan Pemula di Kantor Akuntan Publik. Volume 3 Nomor 1.
- Nazir, Moh. 1999. Metodologi Penelitian, cetakan keempat. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A., and Mondy. 1996. Human Resources Management. 6th edition. New York : Prentice Hall.
- Nugroho, B.A. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Jogjakarta : CV. Andi Offset.

- Rapina. 2008. Hubungan Supervisi, Tekanan Peran (Role Stress) Dengan Kinerja dan Keinginan Bepindah Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. Jurnal Ilmiah Akuntansi. Volume 1.
- Sanders, J. C. 1995. Stress and Stress Management In Public Accounting. The CPA Journal. Page 46-49.
- Septianto. (2004). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. Skripsi Universitas Padjajaran.
- Singarimbun, Masri dan Soffian Effendi. 1995. Metode Penelitian Survey. Jakarta : LP3ES.
- Steers, Richard M. 1985. Efektivitas Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Stephen P. Robbins. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Sugiyono. 2004. Statistika untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, Dr. 1999. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV. ALFABETA.
- Sukarno, Gendut. 2004. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Ventura. Volume 7 Nomor 3.
- Toly, Agus A. 2001. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik." Dalam Jurnal Akuntansi dan Keuangan Universitas Kristen Petra Surabaya vol. 3 no. 2, hal 102-125.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Volume 6 Nomor 2.
- Usmara, A. 2003. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta : Amara Books.
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yuki. 1988. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Yuwono, Ino. 2005. Psikologi Industri dan Organisasi. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.