

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, KOMITMEN PROFESIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR BPKP PERWAKILAN DAERAH RIAU

by :

Rizky Andrian

Pembimbing: Nur Azlina dan Lila Anggraini

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia

e-mail : rizky.andrian@gmail.com

Effect Of Action Supervision, Professional Commitment, and Commitment Organizational to Representative Job Satisfaction Of BPKP Perwakilan Daerah Riau

ABSTRACT

The purpose of this study was to test empirically the effect of actions that supervision, professional commitment and organizational commitment on job satisfaction auditors. The population in this study is the Public Sector Auditors who worked in Various Government Agencies Prov. Riau. sample in this study consisted of Auditor Candidate totaling 18 people, numbering Executive Auditor totaled 18 people, Implementing Advanced Auditor numbered 1, Auditor Supervisor of 20 people, first auditor amounted to 4 people and young auditors and auditors of 35 people associate amounted to 14 people. The total sample in this study amounted to: 110 people. Analysis of research on the use is to use multiple linear regression equation with SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

The results showed that the supervision Based on the results of action research which is represented by the leadership and mentoring aspects significantly influence job satisfaction auditors. Supervision actions are represented by the aspect of working conditions, no significant influence on job satisfaction auditors, supervision actions represented by assignment aspects significantly influence job satisfaction auditors. Professional commitment significant effect on job satisfaction auditor at BPKP Prov. Riau. And organizational commitment has no effect on job satisfaction.

Keywords: Action Supervision, Professional Commitment, Organizational Commitment and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Fungsi organisasi dilakukan mulai dari tindakan perencanaan, pelaksanaan, hingga pengendalian, pemerintah sebagai wujud organisasi yang besar sudah semestinya melakukan fungsi – fungsi tersebut dalam rangka pertanggungjawaban kepada rakyatnya. Fungsi pemerintah dalam pengawasan pada saat ini diamanatkan kepada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan atau yang lebih disingkat dengan BPKP, Inspektorat Jendral Departemen, Badan Pengawas Daerah, Disamping Lembaga Pengawasan lainnya.

Landasan dasar tugas pokok dan fungsi BPKP secara resmi diatur dalam Keputusan Presiden (Keppres) No. 31 Tahun 1963, yang kemudian diperbaharui dengan Keppres 166 Tahun 2000 dan Keppres 62 Tahun 2001. Tugas pokok BPKP antara lain

mempersiapkan perumusan kebijakan pengawasan, menyelenggarakan pengawasan umum atas penugasan dan penugasan keuangan dan menyelenggarakan pengawasan pembangunan. Sedangkan fungsi yang dilakukan diantaranya melakukan audit investigasi terhadap kasus – kasus yang diindikasikan mengandung unsur penyimpangan yang dapat merugikan pemerintah.

Dalam praktiknya di Indonesia, korupsi telah menjadi penyakit yang sangat parah. Tidak saja di dalam negeri, berbagai lembaga organisasi di luar negeri baik swasta maupun pemerintah berpendapat bahwa fenomena korupsi di Indonesia sudahlah sangat parah. Hal ini terlihat dari banyaknya tindakan korupsi baik dari instansi daerah maupun dari kondisi pemerintah pusat yang mulai mengkhawatirkan. Hal ini terjadi hampir disemua sektor

pemerintah, seperti sektor perpajakan, kepabeanaan, pertanahan, pengadaan barang dan jasa, bidang kehutanan, serta bidang pelayanan masyarakat tidak luput dari indikasi fraud.

Seperti yang di sampaikan oleh Lembaga *Indonesia Corruption Watch* (ICW) dalam artikel tanggal 13 Juli 2005 menjelaskan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP Riau) sedang mengaudit kasus yang terindikasi korupsi di Dewan Perwakilan daerah Kampar dan Siak. Dimana dua kabupaten ini di indikasikankerugian riil yang disebabkan penyelewengan anggaran daerah. Kepala Humas BPKP Propinsi Riau pada saat itu adalah Viktor Siburian mengindikasikan adanya *fraud* dalam bentuk korupsi senilai Rp. 1,125 Milyardi DPRD Kampar, dan 11 Milyar di Kabupaten Siak. Serta banyak kasus lainnya yang diungkapkan oleh BPKP Prov. Riau.

Dari kenyataan diatas, dapat disampaikan suatu fenomena permasalahan yang kiranya perlu dicarikan solusinya. Yaitu mengapa fenomena korupsi di Indonesia menjadi semakin parah dan bagaimana upaya – upaya yang harus dilakukan untuk menanggulangnya.

Sebagai lembaga intern audit pemerintah yang menghasilkan berbagai produk pengawasan seperti *General Audit, Compliance Audit, Audit Investigation/* Audit Khusus. Auditor BPKP harus dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dalam hal ini harus memiliki *Skill* dan kompetensi yang tinggi. Sumber daya manusia yang berstatus fungsional auditor tentunya sarat dengan permasalahan yang komplek. BPKP sering menghadapi berbagai masalah diantaranya tuntutan untuk mengedepankan sikap profesionalisme bagi para auditornya. Standar penilaian kinerja yang tidak sepenuhnya memperhitungkan keahlian audit serta kepuasan kerja (*Job satisfaction*) yang selalu diciptakan oleh institusi untuk meminimalkan keinginan untuk pindah para auditornya.

Kepuasan kerja yang digambarkan didalam instansi pemerintah adalah adanya suatu pencapaian harapan yang hendak dituju untuk mencapai suatu keterbukaan dan transparansi instansi – instansi yang menjadi kepercayaan masyarakat. Kepuasan kerja BPKP dapat di lihat dari hasil kinerja BPKP yang memiliki kompetensi dan dapat diandalkan didalam pembuatan keputusan dan dapat memberikan keuntungan baik baik instansi yang di audit maupun bagi Instansi BPKP itu sendiri sebagai auditor pemerintah.

Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor adalah tindakan supervisi yang dilakukan oleh auditor supervisorynya. Dalam hal ini dapat diukur

dengan menggunakan aspek kepemimpinan dan Mentoring, kondisi kerja dan penugasan. Hal ini sangat besar pentingnya didalam pelaksanaan audit terkhusus bagi auditor pemula yang belum memiliki pengalaman audit yang memadai. Kram (1985) dalam martamin (2006) mengungkapkan bahwa yang digambarkan dengan mentoring merupakan sebagai suatu nasehat, pengarahan dari pekerja yang lebih senior dan lebih berpengalaman atau hal lain yang dapat meningkatkan pengembangan karir pekerja junior dan yang belum berpengalaman (*protégé*).

Selain supervisi yang direkomendasikan oleh *Accounting Education Change Commission* (AECC). Komitmen juga diduga mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor di BPKP. Komitmen menurut Istiqomah (2005) komitmen dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor didalam menyelesaikan pekerjaannya. Komitmen dapat menjadi suatu bentuk apresiasi terhadap sesuatu yang diungkapkan dalam bentuk tindakan dan loyalitas terhadap apa yang diyakininya. Adapun komitmen yang dibahas dalam penelitian ini adalah komitmen profesional dan organisasional.

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1982 dalam Vandenberg, 1992 dalam Martamin, 2006). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belongin*) baik individu terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasional akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun demikian sesungguhnya adalah sulit untuk dimengerti kaitan hubungan langsung antara keduanya (Williams & Hazer, 1986 dalam Vandenberg, 1992 dalam Istiqomah, 2005).

Para profesional akan merasa lebih senang mengasosiasikan dirinya dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga akan lebih ingin untuk mentaati norma-norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990 dalam Istiqomah (2005). Dengan demikian, nampak bahwa komitmen profesional dapat mempengaruhi kinerja yang selanjutnya dapat mempengaruhi kenyamanan serta kebanggaan seorang profesional dalam bekerja.

Didalam lingkup kerja auditor BPKP, komitmen terhadap profesi dapat diwujudkan dengan adanya suatu motivasi diri yang mendorong untuk mengaspasikan segala ide dan gagasan yang timbul dibantu dengan supervisi yang kompeten akan menghasilkan suatu kepuasan terhadap pekerjaannya. Dan dibantu dengan kmitmen terhadap organisasi juga mampu mempengaruhi motivasi auditor untuk merasa nyaman dengan organisasinya sehingga akan menimbulkan suatu kepuasan kerja yang maksimal dalam penugasan audit.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada objek penelitian. Penelitian mengenai pengaruh supervisi yang di prksikan dengan kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan terhadap kepuasan kerja auditor yang sebelumnya yang dilakukan oleh Sarwono (2001) didalam penelitiannya membandingkan antara auditor internal dan eksternal, Slamet(2002) berfokus kepada audit khusus dalam hal ini investigasi, Mansyur (2006), Martamin (2006) Hadi (2007) berfokus kepada Auditor eksternal dalam hal ini akuntan publik. Sedangkan dalam penelitian iniberfokus kepada instansi pemerintah dengan penugasan audit umum, dalam hal ini BPKP yang memiliki karakteristik khusus dengan jabatan fungsional (hierarki) yang menimbulkan pertanyaan bagaimana tindakan supervisi, komitmen profesional dan organisasional terhadap organisasi yang tersusun baku dalam hal ini BPKP. Adapun tertuang dalam suatu skripsi dengan judul :

Pengaruh Tindakan Supervisi, Komitmen Profesional Dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Auditor BPKP Perwakilan Daerah Riau

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah yang disampaikan oleh peneliti dalam penelitian ini :

1. Apakah tindakan supervisi meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor di BPKP prov. Riau.
2. Apakah komitmen profesional dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor.
3. Apakah komitmen organisasional dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji yang empiris mengenai

pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor.

2. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti yang empiris mengenai pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor.
3. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti yang empiris mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor.

Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini

1. Bagi pengembangan teori, diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan memberikan gambaran yang lebih konkrit dalam disiplin ilmu Auditing khususnya mengenai pengaruh tindakan Supervisi yang dijalankan Supervisor, komitmen profesi dan organisasi terhadap Kepuasan Kerja auditor dan bagaimana pelaksanaan tindakan Supervisi dan tingkat Kepuasan Kerja pada auditor pemerintah.
2. Bagi kepentingan perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan pembelajaran dalam meningkatkan tindakan Supervisi yang dijalankan oleh supervisor (dhi. Ketua Tim Audit) serta dapat lebih mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap tingkat Kepuasan Kerja auditor, khususnya sebagai upaya untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan tugas audit di Satuan Kerja auditor pemerintah dalam hal ini auditor BPKP.
3. Bagi profesi akuntan, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi para profesional akuntan terutama para pimpinan dan senior auditor untuk lebih mengefektifkan tindakan para Supervisor terhadap Kepuasan Kerja auditor serta pengaruh yang akan ditimbulkannya pada Auditor Sektor Publik di Indonesia.

TELAAH PUSTAKA Auditor Pemerintah

Mulyadi (2002) menyatakan bahwa 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 penanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Sumber pendapatan negara yang terdiri dari pajak dan Nonpajak yang merupakan wujud layanan kepada masyarakat. Pajak tersebut berasal dari pendapatan atau harta masyarakat,

maka pemerintah wajib untuk mempertanggungjawabkan kepada masyarakat. Maka, dengan adanya audit pemerintahan dapat menyajikan akuntabilitas kepada masyarakat.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan atau yang disingkat BPKP berperan sebagai auditor internal bagi pemerintah. Dengan adanya Keppres no.31 tahun 1983 BPKP lahir dari hasil transformasi DJPKN (Direktorat Jendral Pengawasan Keuangan Negara). DJPKN berdiri tahun 1966, dan memiliki tugas melakukan pengawasan anggaran dan pengawasan seluruh pelaksanaan anggaran negara, anggaran daerah, dan badan usaha milik negara / daerah. Kini, BPKP memiliki visi yaitu "Auditor Presiden yang responsif, interkatif, dan terpercaya untuk mewujudkan akuntabilitas keuangan negara yang berkualitas".

BPKP merupakan lembaga pemerintah non departemen yang berada di bawah presiden dan bertanggung jawab langsung kepada presiden. Karena BPKP lepas dari semua departemen, maka BPKP dapat melaksanakan fungsinya secara lebih objektif. BPKP lebih cenderung bersifat preventif atau pembinaan, daripada audit. Preventif yang dimaksud adalah pengawasan yang berguna mencegah terjadinya penyimpangan. Berikut adalah tugas dan fungsi BPKP sesuai dengan Pasal 52, 53, 54 Keputusan Presiden Republik Indonesia No.103/ 2001.

1. Fungsi BPKP:

- a. pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan;
 - b. perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan;
 - c. koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BPKP;
 - d. pemantauan, pemberian bimbingan dan pembinaan terhadap kegiatan pengawasan keuangan dan pembangunan;
 - e. penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, karsipan, hukum, persandian, perlengkapan dan rumah tangga.
2. Wewenang BPKP :
- a. penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;
 - b. perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;
 - c. penetapan sistem informasi di bidangnya;
 - d. pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan otonomi daerah yang meliputi pemberian pedoman, bimbingan,

pelatihan, arahan, dan supervisi di bidangnya;

- e. penetapan persyaratan akreditasi lembaga pendidikan dan sertifikasi tenaga profesional/ahli serta persyaratan jabatan di bidangnya;
- f. kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu : memasuki semua kantor, bengkel, gudang, bangunan, tempat-tempat penimbunan, dan sebagainya;
- g. meneliti semua catatan, data elektronik, dokumen, buku perhitungan, surat-surat bukti, notulen rapat panitia dan sejenisnya, hasil survei laporan-laporan pengelolaan, dan surat-surat lainnya yang diperlukan dalam pengawasan; pengawasan kas, surat-surat berharga, gudangpersediaan dan lain-lain; meminta keterangan tentang tindak lanjut hasil pengawasan, baik hasil pengawasan BPKP sendiri maupun hasil pengawasan Badan Pemeriksa Keuangan, dan lembaga pengawasan lainnya.

Dari tugas, fungsi dan wewenang BPKP tersebut dapat mengarahkan BPKP dalam pencapaian visi BPKP. Selain itu, BPKP juga memiliki peran dalam pencapaian kinerja tiap tahunnya. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.60/2008 tentang Sistem pengendalian Intern Pemerintah (PPSIP), BPKP memiliki empat peran utama yang dapat mendukung akuntabilitas presiden. Dari tugas, fungsi dan wewenang BPKP tersebut dapat mengarahkan BPKP dalam pencapaian visi BPKP. Selain itu, BPKP juga memiliki peran dalam pencapaian kinerja tiap tahunnya. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.60/2008 tentang Sistem pengendalian Intern Pemerintah (PPSIP), BPKP memiliki empat peran utama yang dapat mendukung akuntabilitas presiden. Empat peran tersebut adalah *Capacity Building*, *Current Issues*, *Clearing House*, dan *Check and Balance*.

Capacity Building (expertise) merupakan strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pada kinerja BPKP yang mencakup pelaksanaan pengawasan intern, pembinaan untuk penguatan sistem pengendalian intern, dan penelitian pengembangan di bidang pengawasan. *Capacity Building* dapat dilakukan dengan cara mengembangkan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud adalah bagaimana BPKP meningkatkan tidak hanya kuantitas tetapi juga kualitas, seperti pengadaan training, seminar, adanya reward and recognition, dan lain – lain. Pengembangan sumber daya tidak dapat terjadi maksimal jika tidak didukung dengan perkembangan teknologi dan infrastruktur yang menunjang proses pengembangan tersebut.

Peran yang kedua adalah *Current Issues*, yang dimaksud adalah BPKP harus paham mengenai isu – isu yang terdapat di nasional maupun lokal, terutama isu yang berkaitan dengan kasus – kasus yang besar yang harus segera ditindaklanjuti.

Karena isu – isu tersebut akan mempengaruhi kinerja BPKP dalam penyelesaian masalah dan pemberian solusi.

Kemudian, yang ketiga adalah *Clearing House*, menurut BPKP sendiri yang dimaksud dengan *Clearing House* merupakan kegiatan pengawasan untuk memberikan pertimbangan secara teknis maupun hukum atas suatu masalah atau kasus/perkara dan menghindari kegamangan/keraguan kementerian/lembaga dan juga pemerintah daerah dalam melaksanakan kegiatannya. Misalnya ketika sebuah instansi atau badan memiliki masalah dan telah dilakukan beberapa audit tetapi masih belum dapat disimpulkan hasil dari audit tersebut, karena ada beberapa hal yang belum dapat ditemukan. Maka, penyelesaian kasus tersebut selanjutnya dapat dilakukan *Clearing House*. Penanganan masalah dan kasus/perkara yang dilakukan diantaranya melalui mekanisme kerjasama yang telah disepakati oleh Kejaksaan RI, Kepolisian Negara RI, dan BPKP.

Peran BPKP yang keempat adalah *Check and Balance*, yang dimaksud adalah pemberian pertimbangan terhadap hasil audit eksternal auditor. Dalam proses audit atau pemeriksaan dan pengawasan, terdapat juga eksternal auditor (BPK), yang telah melakukan audit pada suatu badan, maka peran BPKP adalah memberi opini kedua terhadap temuan yang telah ada. Maka, akan dihasilkan dua pandangan dari sisi yang berbeda (eksternal dan internal) yang dapat

membantu dalam penyelesaian masalah.

Dalam menjalankan peran, harus terdapat strategi yang tepat agar hasil yang diinginkan tercapai. BPKP memiliki tiga strategi yaitu preemtif, prevetif, dan represif. Yang pertama adalah dengan strategi preemtif sebagai langkah awal.

Preemtif adalah strategi untuk meningkatkan kesadaran bahwa tidak hanya kalangan pemerintahan tetapi juga masyarakat untuk memberantas korupsi. Cara – cara yang dilakukan adalah dengan sosialisasi mengenai bahaya korupsi dan dampak yang akan terjadi. Selain itu juga dapat dilakukan dengan caramenekankan mengenai dampak korupsi pada tiap pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan. Sehingga dari awal, masyarakat telah sadar bahwa korupsi merupakan musuh utama dalam memajukan suatu badan atau bahkan negara. Strategi yang kedua adalah prevetif, dari bahasa tersebut diambil dari

bahasa inggris yang artinya adalah mencegah. Maka, strategi ini dilakukan untuk melakukan pencegahan dan pendeteksian secara dini terhadap permasalahan – permasalahan yang muncul di pemerintahan. Pemerintah telah mengembangkan sistem dan prosedur dalam rangka mendukung pencegahan kasus – kasus korupsi

yang akan muncul.

Strategi yang ketiga adalah represif, yaitu tidak lagi mencegah tetapi menanggulangi dengan cara pemberantasan kasus korupsi yang ada. Pemberantasan tersebut tidak hanya dilakukan oleh BPKP tetapi juga dibantu oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan aparat penegak hukum yaitu kepolisian, kejaksaan dan Komisi Pemberantasan Korupsi). Dari peran dan strategi yang dimiliki BPKP, maka diharapkan dapat memberikan dampak yang besar bagi pemerintahan Indonesia terutama dengan banyaknya kasus korupsi di Indonesia.

Guna menunjang penugasan inilah, seorang auditor BPKP mampu untuk tampil prima didalam melaksanakan penugasannya. Hal ini berdampak pada motivasi yang diberikan oleh atasannya yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor ini.

Kepuasan kerja Auditor

kepuasan adalah sebagai ungkapan perasaan suka ataupun kecewa seseorang sebagai hasil perbandingan antara persepsi atas kinerja produk dengan harapannya (Kotler, 1996 dalam Martamin, 2006). Jadi, definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan merupakan fungsi kinerja yang dipersepsikan dengan harapan. Jika kinerja jauh dari harapan, maka klien atau pelanggan tidak akan puas. Sebaliknya, jika kinerja sesuai dengan harapan, maka klien akan sangat puas. Oleh karena itu, maka perusahaan yang ingin memuaskan kliennya akan berusaha untuk menyesuaikan kinerja produknya sesuai dengan harapan kliennya bahkan apabila memungkinkan bisa melampaui harapannya.

Kepuasan kerja yang digambarkan didalam instansi pemerintah adalah adanya suatu pencapaian harapan yang hendak di tuju untuk mencapai suatu keterbukaan dan transparansi instansi – instansi yang menjadi kepercayaan masyarakat. Kepuasan kerja BPKP dapat di lihat dari hasil kinerja BPKP yang memiliki kompetensi dan dapat diandalkan didalam pembuatan keputusan dan dapat memberikan keuntungan baik baik instansi yang di audit maupun bagi Instansi BPKP itu sendiri sebagai auditor pemerintah.

Kepuasan kerja di lingkungan kantor perwakilan BPKP harus diperhatikan supervisi didalam struktur organisasi karena dorongan

timbulnya stress terhadap peran dikarenakan ketidakjelasan peran dan kompleksitas tugas merupakan dampak yang ditimbulkan didalam ketidakpuasan dalam bekerja.

Menurut Hadi (2007) Selain itu, hal – hal yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor di BPKP antara lain :

1. Pekerja yang menantang, dengan adanya suatu pekerjaan yang tingkat kesulitannya semakin progress dari waktu ke waktu menuntut suatu pengarahan dalam bentuk supervisi, sehingga memberikan kesempatan untuk memilih tugas, kebebasan didalam melaksanakan penugasan, dan pemberian feedback yang cukup akan membantu auditor tersebut bekerja dengan nyaman sehingga menciptakan kepuasan terhadap pekerjaannya.
2. Adanya penghargaan yang sepadan dengan apa yang telah ia lakukan. Penghargaan yang diberikan dengan struktur organisasi organisasi yang menjamin akan memberikan suatu kepuasan kerja auditor. Dengan adanya reward atas prestasi staff auditor, akan berpengaruh pada motivasi yang tinggi yang berdampak pada suatu konflik yang dinamis dan saling kompetitif untuk menghasilkan suatu penugasan yang terbaik.
3. Adanya kondisi yang mendukung, adanya lingkungan kerja yang disesuaikan dengan individu serta terciptanya kenyamanan kerja.
4. Adanya rekan kerja yang suporting dan saling mendukung akan membentuk suatu lingkungan yang bersahabat dan membuat suatu kenyamanan yang lebih didalam melakukan penugasan audit.
5. Adanya kesesuaian pekerja dengan keperibadian individu, supervisi memberikan pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan disertai dengan pemberian pelatihan untuk pengembangan kemampuan bawahannya.

Tindakan Supervisi

Tindakan Supervisi merupakan proses yang berkelanjutan untuk mengawasi atau mengarahkan pekerjaan yang dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan penyimpulan atas jalannya tugas. Seiring dengan perjalanan waktu, supervisi dikatakan sebagai proses yang

dinamis (Martamin,2006). 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 al, 1986).

Menurut Baron dan Greenberg (1995), 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.

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. Disamping 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*) maupun ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang lebih rendah atau stress kerja yang lebih rendah. Fungsi utama seorang supervisor dalam membuat penugasan terhadap bawahan adalah untuk 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.

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 Supervisors of Early Work Experience* adalah sejumlah rekomendasi AECC kepada supervisor akuntan pemula untuk melaksanakan supervisi dengan tepat khususnya dalam tiga aspek utama tindakan supervisi sebagaimana telah disarankan oleh AECC yang selanjutnya akan dituangkan sebagai daftar pertanyaan-pertanyaan kedalam bentuk kuesioner pada penelitian ini. 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 :
 - 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 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 :
 - a. 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 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 anggaran (*budgetary constraints*), 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 stress yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Supervisor hendaknya memberikan penugasan yang menantang dan

menstimulasi terselesaikannya tugas. Rincian aktivitas yang disarankan oleh AECC adalah:

- a. Supervisor mendelegasikan tanggungjawab sesuai dengan kemampuan dan kesiapan akuntan pemula.
- b. Memaksimalkan kesempatan akuntan pemula untuk menggunakan kemampuan, baik lisan (verbal) maupun tulisan, berpikir kritis dan menggunakan teknik analitis serta membantu akuntan pemula untuk meningkatkan kemampuan tersebut.

Aspek utama Tindakan Supervisi

Dalam Nurahma dan Indriantoro (1999:2) dalam Martamin (2007) menyatakan bahwa berdasar berbagai telaah studi, AECC (*Accounting Education Change Commission*) sebagai badan yang dibentuk 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 auditor. Salah satu isi dari AECC *Recommendations for Supervisors of Early Work Experience* adalah sejumlah rekomendasi AECC kepada supervisor auditor untuk melaksanakan supervisi dengan tepat khususnya dalam tiga aspek utama tindakan supervisi sebagaimana yang disarankan AECC, yaitu :

1. Supervisor hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan dan mentoring yang kuat.
2. Supervisor hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan.
3. Supervisor hendaknya memberikan penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesaikannya tugas.

Komitmen Profesional

Komitmen Profesional (*Professional Commitment*) adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990; Wibowo, 1996; dalam Trinaningsih, 2002), mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesional, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai berikut : (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk

memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et al., 1981 dikutip dari Trisnarningsih dan Didik., 2002) Menurut Wibowo (1996), Trisnarningsih dan Didik (2002) dalam Hartono (2004) tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996 Trisnarningsih dan Didik 2002).

Hal ini disebabkan karena semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996; dalam Trisnarningsih, 2002). Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya. Norma, aturan dan kode etik profesi ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas pekerjaannya. Ini berarti bahwa dalam diri seorang profesional terdapat suatu sistem nilai atau norma yang akan mengatur perilaku mereka dalam proses pelaksanaan tugas atau pekerjaan mereka. Tingkat keinginan untuk mempertahankan sikap profesional tersebut dapat berbeda-beda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, tergantung persepsi individu masing-masing. Karena itulah suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen profesional yang tinggi yang diwujudkan dalam kinerja yang berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dihadapinya.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keadaan dimana individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Blau & Boal, 1986 dalam Istiqomah, 2005).

Menurut Robbins, 1996, Arifuddin, Sri Anik, dan Yusni (2002) dalam Hartono (2004) komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan

terhadap organisasi tempat dia bekerja. Menurut Mathis dan Jackson, 2001 dikutip dari Cahyono dan Ghozali, 2002 dalam Hartono (2004) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi. Sedangkan menurut O'Reilly, 1991 dalam Cahyono dan Ghozali, (2002), komitmen organisasi merupakan kewajiban individu kepada organisasi termasuk rasa keterlibatan kerja, kesetiaan, dan suatu kepercayaan kepada nilai-nilai organisasi.

Keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya. Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen karyawan terhadap organisasi adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas berbagai keputusan. Oleh karena itu, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan kesuksesan dan kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang. Perilaku komitmen organisasional menurut Luthans et al. (1987), ditentukan oleh nilai pribadi (usia, lama kerja, perangai atau sifat seperti pengaruh positif atau negatif, sifat pengendalian eksternal atau internal) dan organisasional (desain pekerjaan, gaya kepemimpinan seorang supervisor). Meskipun faktor lain seperti ketersediaan alternatif setelah keputusan telah dibuat untuk bergabung dengan organisasi akan berakibat pada komitmen lebih lanjut.

Komitmen organisasional menurut Meyer and Allan (1991) dalam martamin (2006), digolongkan menjadi tiga komponen model, yakni:

- a. Komitmen Afektif (*affective commitment*)
- b. Komitmen keberlangsungan (*continuence commitment*)
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*)
- d. Spirit halnya dengan aspek kepuasan kerja

Tahapan Komitmen Organisasional terdiri dari tiga tahap yaitu:

a. Compliance

Pada tahap ini, individu menerima pengaruh dari pihak lain terutama untuk memperoleh sesuatu dari pihak lain, seperti pembayaran.

b. Identification

Pada tahap ini, individu menerima pengaruh untuk membina suatu hubungan pendefinisian diri yang memuaskan dan merasa bangga telah bergabung dengan organisasi.

c. Internalization

Pada tahap ini, individu menemukan bahwa nilai-nilai organisasi secara intrinsik menghargai dan sesuai dengan nilai pribadi.

Berdasarkan kerangka pemikiran serta model penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1_a : Tindakan Supervisi melalui aspek kepemimpinan dan mentoring berpengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor

H1_b : Tindakan Supervisi melalui aspek kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor

H1_c : Tindakan Supervisi melalui aspek penugasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor

H2 : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Auditor

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Survey pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan daerah Riau yang beralamat di Jalan. Sudirman No. 10 Pekanbaru – Riau dengan tahapan :

Memperoleh data primer dengan melakukan survey menggunakan Kuesioner kepada Auditor yang bekerja di BPKP Perwakilan Prov. Riau. Tahap berikutnya adalah pembuatan kriteria yang sesuai dengan variabel penelitian dengan hasil survey. Setelah selesai dikategorikan dan dinilai, ditentukan sampel selanjutnya untuk diuji dan dianalisis dengan menggunakan pengujian yang sesuai. Setelah hasil analisis diinterpretasikan maka ditarik kesimpulan apakah hipotesis dalam penelitian ini terbukti atau tidak. Jangka Waktu penelitian direncanakan dimulai dari Bulan Maret hingga Mei 2014.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah sebagian dari populasi atau dalam istilah matematik dapat disebutkan sebagai himpunan bagian atau *subsed* dari populasi.

Sugiyono (2010:116) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. **Populasi** dalam penelitian ini adalah Auditor Sektor Publik yang bekerja di Berbagai Instansi Pemerintah Prov. Riau

Berdasarkan data, diperoleh yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri dari : Calon Auditor berjumlah 18 orang, Auditor Pelaksana berjumlah 18 orang, Auditor Pelaksana Lanjutan berjumlah 1 orang, Auditor Penyelia berjumlah 20 orang, auditor pertama berjumlah 4 orang dan auditor muda berjumlah 35 orang dan auditor madya berjumlah 14 orang. dengan total sampel didalam penelitian ini berjumlah : 110 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah: Pengumpulan data primer, Data primer ini diperoleh dengan: **Kuesioner**

Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei dan untuk memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menerapkan metode *survey*, dengan menggunakan kuesioner. Pengukuran variabel digunakan *instrument* menggunakan metode kuesioner tertutup, untuk mengetahui tingkat signifikansi indikator variabel. Bagian ini terdiri dari beberapa item pertanyaan. Karena fungsi kuesioner dalam penelitian ini sangatlah penting, yaitu sebagai data primer, maka dibutuhkan acuan yang jelas sebagai dasar pernyataan pada kuesioner agar tidak menghasilkan analisa yang keliru.

Uji regresi berganda

Analisis data menggunakan regresi berganda (*multiple Regression*) untuk menguji pengaruh variabel - variabel independen terhadap variabel dependen. Model Regresi Berganda :

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Auditor

a = Konstan

b₁,b₂,b₃= Koefisien arah Regresi

X₁ = Tindakan Supervisi

X₂ = Komitmen Profesional

X₃ = Komitmen Organisasional

e = Error

Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil perhitungan masing masing variabel pada kuisisioner yang disebar kepada Auditor BPKP perwakilan daerah Riau dan data tersebut diproses program *SPSS for windows versi 17.0* untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan pengaruh masing masing variabel.

Uji Hipotesis

Uji t - test Statistik

Uji t digunakan untuk melihat atau menguji apakah tiap-tiap variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui variabel bebas memiliki hubungan signifikan/tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Uji t yang dilakukan adalah uji 2 arah maka dibaca t ½ (0,05) atau t = 0,025. Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

- Jika t hitung \geq t tabel maka H₀ diterima, dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan).
- Jika t hitung \leq t tabel maka H₀ ditolak, dan H_a diterima (ada pengaruh yang signifikan).
- T tabel dilihat dengan derajat bebas = n - k

Uji Hipotesis 1

Pada penelitian ini hipotesis pertama menguji pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja Auditor BPKP, melalui beberapa aspek, sehingga pada penelitian ini hipotesis dibagi menjadi 3 sub hipotesis, yaitu :

H_{1a} : Tindakan Supervisi melalui aspek kepemimpinan dan mentoring berpengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor

H_{1b} : Tindakan Supervisi melalui aspek kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor

H_{1c} : Tindakan Supervisi melalui aspek penugasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor

Jika β signifikan dan positif ($\beta > 0$), hal ini menunjukkan bahwa hipotesa didukung atau berarti penggunaan tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Untuk menguji hipotesis ini juga digunakan uji parsial (uji t). Uji t dilakukan dengan dua arah (2 tails) dengan tingkat keyakinan 95% (yang merupakan standar tingkat keyakinan untuk penelitian bisnis) dan uji tingkat signifikan, dimana tingkat signifikan ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Jika nilai $t < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai β positif, maka menunjukkan hubungan searah artinya jika terjadi peningkatan variabel independen terjadi juga peningkatan pada variabel dependen.

Uji Hipotesis 2

Pada penelitian hipotesis kedua penelitian ini menguji pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor. sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini, yaitu :

H₂ : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor

Untuk menguji hipotesis ini juga digunakan uji parsial (uji t). Uji t dilakukan dengan dua arah (2 tails) dengan tingkat keyakinan 95% (yang merupakan standar tingkat keyakinan untuk penelitian bisnis) dan uji tingkat signifikan pengaruh pengendalian intern terhadap akuntabilitas publik, dimana tingkat signifikan ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Jika nilai $t < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai β positif, maka menunjukkan hubungan searah artinya jika terjadi peningkatan variabel independen terjadi juga peningkatan pada variabel dependen.

Uji Hipotesis 3

Pada penelitian hipotesis ketiga penelitian ini menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor. sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini, yaitu :

H₂ : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor

Jika β signifikan dan positif ($\beta > 0$), hal ini menunjukkan bahwa hipotesis didukung atau berarti komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Untuk menguji hipotesis ini juga digunakan uji parsial (uji t). Uji t dilakukan dengan dua arah (2 tails) dengan tingkat keyakinan 95% (yang merupakan standar tingkat keyakinan untuk penelitian bisnis) dan uji tingkat signifikan, dimana tingkat signifikan ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n - k.

Jika nilai $t < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai β positif, maka menunjukkan hubungan searah artinya jika terjadi peningkatan variabel independen terjadi juga peningkatan pada variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Satu (X1)

Tindakan Supervisi diduga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dalam kepuasan kerja auditor. Tindakan Supervisi yang dilihat dari aspek kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, dan banyaknya penugasan diduga mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi mentoring dan kepemimpinan yang baik sangat efektif dalam menyampaikan suatu makna yang hendak dituju oleh supervisornya kepada supervisornya. Selain itu, kondisi pekerjaan yang aman juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang mana kenyamanan didalam bekerja akan mempengaruhi kepuasan supervisi disaat bekerja. Selain itu, adanya pembagian penugasan yang sesuai akan mempengaruhi kenyamanan didalam pekerjaan auditor sehingga tidak akan timbul konflik peran dan kompleksitas penugasan.

Pengujian Sub Hipotesis H_{1a}

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.13 diperoleh koefisien Tindakan Supervisi dengan aspek mentoring sebesar 0.427 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ menunjukkan adanya pengaruh positif antara tindakan supervisi dengan aspek mentoring berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Dengan t_{tabel} 1.988 diperoleh dari ($n - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$) dengan tingkat signifikansi $0,05/2 = 1.996$. Untuk mengetahui perbandingan signifikansi variabel kompetensi, hasil uji t diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= 3.924 \\ t_{tabel} &= 1.996 \end{aligned}$$

$t_{hitung} > t_{tabel} = Ha \text{ diterima, } H_0$
ditolak

Untuk variabel tindakan supervisi dengan aspek mentoring memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.427 satuan yang berarti bahwa Tindakan supervisi melalui aspek kepemimpinan dan mentoring yang dimiliki auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang dapat dicapai jika auditor memiliki tindakan supervisi melalui kepemimpinan dan mentoring yang baik pada lembaga BPKP Prov. Riau.

Hasil hipotesis H1a menunjukkan selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Slamet (2002), dan Martamin (2006) yang menyatakan kepemimpinan dan mentoring yang baik akan mempengaruhi kinerja audit yang maksimal dan kepuasan kerja bagi auditor yang melaksanakannya. Konsep mentoring / pengarahan yang baik dan efektif akan menunjang kinerja audit yang optimal dan mampu menghasilkan audit yang berkualitas.

Pengujian Sub Hipotesis H_{1b}

Selain itu, tindakan supervisi dengan aspek kondisi kerja juga diduga mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Hal ini didasarkan pada kondisi kerja yang nyaman jelas akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang optimal. Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.13 diperoleh koefisien Tindakan Supervisi dengan aspek kondisi kerja sebesar 0.049. dengan signifikansi sebesar 0.756 > 0.05 menunjukkan tidak adanya pengaruh antara tindakan supervisi dengan aspek kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. hasil uji t diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= 0.312 \\ t_{tabel} &= 1.996 \\ t_{hitung} > t_{tabel} &= Ha \text{ diterima, } H_0 \end{aligned}$$

ditolak

Untuk variabel tindakan supervisi dengan aspek kondisi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.049 satuan yang berarti bahwa Tindakan supervisi melalui aspek kondisi kerja yang dimiliki auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang dapat dicapai jika auditor memiliki tindakan supervisi kondisi kerja yang memadai dan nyaman untuk dilakukan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pada BPKP Prov. Riau.

Hasil hipotesis tindakan supervisi melalui aspek kondisi kerja menunjukkan tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Slamet (2002), dan Martamin (2006) yang menyatakan kondisi kerja yang nyaman akan mempengaruhi kinerja audit yang maksimal dan kepuasan kerja bagi auditor yang melaksanakannya. Kondisi kerja yang nyaman

akan menjamin suatu progress yang baik dan dapat menjadi motivasi auditor didalam melaksanakan penugasannya. Kondisi kerja yang kondusif dengan iklim supervisi yang memadai akan membentuk semangat bagi para supervisi sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja.

Pengujian Sub Hipotesis H_{1c}

Selain tindakan supervisi melalui aspek kepemimpinan dan mentoring dan kondisi kerja, aspek penugasan juga mempengaruhi kepuasan kerja auditor didalam melaksanakan tugasnya. Aspek penugasan yang baik akan menghindarkan supervisi dari pola pokok stress dan konflik yang berlebihan. Tindakan supervisi yang baik akan mempengaruhi suatu peran yang optimal dan akan terhindar dari ketidakjelasan peran, dan konflik peran didalam penugasannya.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.13 diperoleh koefisien Tindakan Supervisi dengan aspek penugasan sebesar 1.136. dengan signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 menunjukkan adanya pengaruh positif antara tindakan supervisi dengan aspek penugasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. hasil uji t diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= 7.581 \\ t_{tabel} &= 1.996 \\ t_{hitung} > t_{tabel} &= Ha \text{ diterima, } H_0 \end{aligned}$$

ditolak

Untuk variabel tindakan supervisi dengan aspek penugasan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1.136satuan yang berarti bahwa tindakan supervisi melalui aspek penugasan yang dimiliki auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang dapat dicapai jika supervisor mampu mensupervisi penugasan seefisien dan efektivitas akan mampu mendefinikan penugasan sesuai dengan kemampuan auditor sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor tersebut. Dan akan menghindari konflik peran dan ketidakjelasan peran didalam melaksanakan penugasan audit.

Dari ketiga aspek tersebut, dapat disimpulkan bahwatindakan supervisi secara keseluruhan mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor didalam melakukan penugasan audit. Hal ini akan berdampak pada efisiensi dan efektifitas yang memadai dan mampu menciptakan pekerjaan yang berkualitas bagi auditor yang bekerja di BPKP Prov. Riau.

Pengujian Hipotesis Dua (X₂)

Komitmen profesional diduga mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor di BPKP prov. Riau. Komitmen profesional merupakan sebuah kepercayaan pada dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, selain

itu sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi. Komitmen profesi mampu untuk meningkatkan kesadaran auditor mengenai profesi yang di jalankannya. Apabila seorang auditor mempunyai komitmen terhadap profesionalnya, maka akan tercipta suatu kepuasan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.13 diperoleh koefisien komitmen profesional sebesar 0.405 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ menunjukkan adanya pengaruh positif antara komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. hasil uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 4.331$$

$$t_{tabel} = 1.996$$

$t_{hitung} > t_{tabel} = \text{Ha diterima, H0 ditolak}$

Untuk variabel komitmen profesional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.405 satuan yang berarti bahwa komitmen profesional yang dimiliki auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Komitmen terhadap profesi dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor karena dengan adanya paham – paham, suatu ajaran dan suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan didalam profesi. Sehingga akan tercipta rasa aman didalam bekerja yang berpegaruh terhadap kepuasan kerja auditor di BPKP Prov. Riau.

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai berikut : (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya et al., 1981 dikutip dari Trisnangsih dan Didik., 2002)

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2004) yang didukung oleh Badjuri (2009) yang menjelaskan bahwa komitmen profesional mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Komitmen akan membentuk suatu kesadaran bagi auditor mengenai lingkup profesi yang dijalankannya. Sehingga auditor tersebut memiliki pedoman didalam melaksanakan penugasannya. Sehingga auditor tersebut mampu menggali semua kemampuan, kreasi serta mampu mengembangkan penugasannya seefisien mungkin dengan batasan koridor etika yang jelas. Sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja bagi auditor itu sendiri.

Pengujian Hipotesis Tiga (X3)

Komitmen organisasional diduga mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor di BPKP prov. Riau. Komitmen organisasional

merupakan keadaan dimana individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi ampu menciptakan suatu kenyamanan didalam organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.13 diperoleh koefisien komitmen organisasi sebesar 0.072 dengan signifikansi sebesar $0.483 > 0.05$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja auditor. Selain itu, berdasarkan hasil uji t diperoleh sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 0.705$$

$$t_{tabel} = 1.996$$

$t_{hitung} < t_{tabel} = \text{Ha ditolak, H0 diterima}$

Untuk variabel komitmen organisasional, nilai koefisiennya memiliki nilai 0.072 satuan dengan tingkat dignifikansi 0.483 > dari 0.05 menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal tersebut dapat terjadi kemungkinan disebabkan ketidak-tahuan responden didalam penelitian ini sejauh mana komitmen terhadap organisasi dengan kebanyakan responden menjawab tidak setuju dan ragu – ragu. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah (2005) didalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor. Hal ini diduga disebabkan oleh kurang-tahuan responden mengenai lingkup komitmen terhadap organisasional dapat yang menjadi suatu pelindung didalam menjalankan organisasinya.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Hasil perhitungan analisis regresi pada Tabel 4.14 diperoleh *adjusted R²* sebesar 0.640. Dengan demikian variabel tindakan supervisi, komitmen profesional dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja auditor berpengaruh sebesar 64%. Sedangkan sisanya 36 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian tindakan supervisi yang diwakili dengan aspek kepemimpinan dan mentoring berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
2. Berdasarkan hasil penelitian tindakan supervisi yang diwakili dengan aspek kondisi kerja, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

3. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa tindakan supervisi yang diwakili dengan aspek penugasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.
4. Berdasarkan hasil penelitian Komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor di BPKP Prov. Riau.
5. Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa kelemahan atau keterbatasan, yaitu:

1. Hasil penelitian ini hanya dapat menggeneralisir opini auditor yang bekerja di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Prov. Riau sehingga belum dapat menggeneralisir keadaan daerah lainnya di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat lebih mengoptimalkan kemampuan generalisir hasil penelitian. Sehingga bisa menggeneralisir ke daerah lain bahkan ke seluruh Indonesia
2. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan kuesioner, sehingga masih ada kemungkinan kelemahan – kelemahan yang ditemui, seperti jawaban yang tidak cermat, tidak serius dan responden yang menjawab asal – asalan dan tidak jujur serta pertanyaan yang kurang lengkap atau kurang dipahami oleh responden. Akan lebih baik jika pada penelitian selanjutnya tidak hanya menggunakan kuisisioner akan tetapi juga bisa melakukan wawancara dan melakukan tanya jawab dengan pertanyaan terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

Accounting Education Change Commission (AECC), 1993, Issues Statement

Number 4 - Improving the Early Employment Experience, April 1993,

<http://aaahq.org/AECC/PositionsandIssues/issues4.htm>, Internet.

Anik, Irawati, Supriyadi, 2012, Pengaruh Orientasi Etika Pada Komitmen Profesional Komitmen Organisasional dan Sensitivitas Etika Pemeriksa dengan Gender sebagai Variabel Pemoderasi, **Journal:** IBI darmajaya

Albrecht, S., S.W. Brown & D.R. Field, 1981, *Toward Increasing Job Satisfaction of Practicing CPAs*, Journal of Accountancy (August).

Albrecht, S. Albrecht, C, Albrecht, Conan, Zimbelman, 2012. *Fraud Examination 4 edition. South Western: USA*

Badjuri, Achmad, 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Kajian Akuntansi, Agustus 2009, Hal: 117-132

Bao, B.D., & M. Vasarhely, 1986, *"A Stochastic Model of Professional Accounting Turnover."* *Accounting, Organizational and Society.*

Baron, R., & J. Greenberg, 1995, *Behavior in Organizations*, 5th Edition, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Blau, G.J., & K.R., 1986, *"Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism."* *Academy of Management Review.*

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 Organizational and Society (February).*

Dirsmith, M., & M. Covalesski, 1985, *Informal Communications, Nonformal Communications and Mentoring in Public Accounting Firms*, *Accounting, Organizations and Society.*

Gaertner, J.F. & Ruhe J.A., 1981, *Job-Related Stress in Public Accounting*, Journal of Accountancy (June).

- Gibson, evancevich, Donnelly, 1994. **Perilaku, Struktur dan Proses** (terjemahan), Edisi 6, Erlangga
- Kozlowski, S. & Doherty, M., 1989, **Integration of Climate and Leadership : Examination of Neglected Issues**, Journal of Applied Psychology, 74.
- Kram, K. E., 1985, **Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life**, Glenview, IL: Scott Forsman.
- Levin, I., & Stokes, J. P., 1989, **Dispositional Approach to Job Satisfaction: Role of Negative Affectivity**, Journal of Applied Psychology, American Psychological Association, USA.
- Luthans, Fred, 1995, **Organizational Behavior**, 8th Edition, McGraw-Hill, Inc, USA.
- Martamin, Irvan, 2006. Analisis Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor Eksternal Dan Auditor Internal). **Thesis**. Universitas Diponegoro
- Moch. Mansyur, 2006. Pengaruh Supervisi dan Pengembangan Profesi terhadap Kemampuan Auditor. **Skripsi**
- Mowday, R.T., R.M., Steers, & L.W., Porter, 1979, **"The Measurement of Organizational Commitment."** Journal of Vocational Behavior, Vol. 14.
- Mulyadi, 2002. **Auditing**. Salemba Empat : Jakarta
- Mulyono, Agus. 2009. **Analisis Faktor-Faktor Kompetensi Aparatur Inspektorat Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Inspektorat Kabupaten Deli Serdang. Thesis**. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Myna dan Nur, 1998, Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja di Kantor Akuntan Publik, **Journal**
- O'Driscoll, MP & Beehr, TA, 1992, **Supervisor Behaviors, Role Stressors and Uncertainty as Predictors of Personal Outcomes for Subordinates**, Journal of Organizational Behavior.
- Santoso, Singih, 2012. **Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik**, elex media Computindo : Jakarta
- Slamet, Budiman, 2002, pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor yang melakukan audit khusus : Studi Kasus pada Kantor BPKP, **Thesis** : Universitas Diponegoro : Semarang
- Sawyer, LB., et al, 2003, Sawyer's **Internal Auditing**, 5th edition, The Institute of Internal Auditors, USA.
- Sekaran, Uma. 2006, **Research Methods For Business: A Skill-Building Approach buku 2**, edisi 4. Jakarta:Indonesia
- Sekaran, Uma. 2007, **Research Methods For Business: A Skill-Building Approach buku 1**, edisi 4. Jakarta:Indonesia
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta : Bandung
- Syamsul Hadi, 2007. Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap kepuasan Kerja Akuntan Pemula, **Journal UII**, Yogyakarta
- Trempe, Johanne, André-Jean Rigny, and Robert R. Haccoun, 1985, **Subordinate Satisfaction with Male and Female Managers: Role of Perceived Supervisory Influence**, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 70, No. 1.
- Trisnaningsih, S., 2002, "Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening." **Thesis**, Undip, Semarang.
- Vandenberg, Robert, J., & Charles, E., 1992, "Examining The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment." **Journal of Management**, March.
- Willingham, J. J., & Carmichael, D. R., 1979, **Auditing Concepts and Methods** (3rd ed.), NY: New York, McGraw-Hill Book Company.
- Willingham, J. J., & Carmichael, D. R., 1979, **Auditing Concepts and Methods (3rd ed.)**, NY: New York, McGraw-Hill Book Company.
- Indonesia Corruption Watch (ICW) tanggal 13 Juli 2005 , Kasus Krupsi di Riau, <http://www.antikorupsi.org/en/content/proses-penyidikan-tunggu-laporan-audit-bpkp-riau>