

**PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, PENGALAMAN KERJA,
KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMITMEN PROFESIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR**
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Padang, dan Medan)

Oleh:

Rika Fitriyanti

Pembimbing : H. Azwir Nasir dan Volta Diyanto

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email: rikafitriy@rocketmail.com

*The Effect Of Supervisory action, Work experience, Organizational Commitment
and Professional Commitment To Job Satisfaction Auditors
(Public Accounting Firm In Pekanbaru, Padang, and Medan)*

ABSTRACT

This study was aimed to examine the effect of supervisory action, work experience, organizational commitment and professional commitment to job satisfaction of auditors. In this study, data collected by using questionnaires given to auditors who work in Public Accounting Firm in Pekanbaru, Padang and Medan. From questionnaires distributed as much as 120 questionnaires (82%) and can be completed and processed. Data collected were analyzed by using partial least squares (PLS) version 2.0 m3 which comparing t-statistics value generated from the output of PLS with t-table value. PLS output is estimated latent variables that are linear aggregates of indicators with a significance equal to 0,05 or 5%. The results of this study indicate that the action of supervision and organizational commitment has no effect to the job satisfaction of auditors. While work experience and professional commitment effect to the job satisfaction auditors.

Keyword : supervisory action, work experience, organizational commitment, professional commitment, and job satisfaction auditors.

PENDAHULUAN

Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat yang berguna menunjang profesionalismenya sebagai akuntan publik maka dalam melaksanakan tugas auditor harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Profesional Indonesia (IAPI), yakni standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan.

Dalam menjalankan profesinya sebagai seorang akuntan, ada kode etik akuntan yang mengatur. Kode etik akuntan yaitu norma perilaku yang mengatur hubungan antara akuntan dengan para klien, antara akuntan dengan sejawatnya, dan antara profesi dengan masyarakat.

Akuntan publik sebagai pihak yang bebas dan tidak memihak (independen) dalam melakukan pemeriksaan yang objektif atas laporan keuangan dan menyatakan

pendapatnya atas kewajaran laporan keuangan, sangat diperlukan jasanya oleh masyarakat pengguna laporan keuangan.

Auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan suatu kepuasan kerja yang baik. Indikator kepuasan kerja biasanya diukur dengan tingkat *turnover* karyawan dan absensi. Tingkat *turnover* karyawan dan absensi kecil maka relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika *turnover* karyawan dan absensi besar, maka kepuasan kerja buruk.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika auditor merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya agar produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal.

Dalam SPAP IAPI (2011) menjelaskan bahwa supervisi mencakup usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Dengan adanya supervisi dapat memberikan *feedback* atau masukan-masukan bagi karyawan untuk melakukan perbaikan-perbaikan. Supervisi yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya dapat menyebabkan tingginya absensi dan *turnover*.

Supervisi yang dilakukan selama melakukan audit dapat menentukan hasil audit yang dicapai agar hasil audit tersebut akan

mempengaruhi kepuasan kerja akuntan khususnya akuntan pemula yang melaksanakan pekerjaan tersebut dilapangan dan akan menimbulkan motivasi sehingga kepuasan kerja akuntan pemula meningkat, serta membentuk para supervisor dalam menyusun pekerjaan, memperjelas hal-hal yang dikerjakan dan menyajikan seperangkat prinsip yang mendasari dan mendukung pekerjaan serta perilaku bawahannya sehingga tercipta kepuasan kerja. Hasil akhirnya dapat meningkatkan dan mempertahankan profesi akuntan publik di tengah masyarakat.

Pada kenyataan terdapat berbagai kasus yang menunjukkan terjadinya failures, yaitu kegagalan auditor dalam melakukan audit. Artinya audit yang dilakukan tidak sesuai dengan standar audit yang telah ditetapkan (Ferdinand, 2002). Contohnya yang terjadi pada PT. Kimia Farma, Tbk. Diduga kuat melakukan mark up laba bersih dalam laporan keuangan tahun 2001. Dalam laporan tersebut, Kimia Farma menyebutkan berhasil meraup laba sebesar 132 miliar, padahal sebenarnya perusahaan farmasi tersebut pada tahun 2001 hanya mendapat 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 (Rapina, 2011).

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 sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupevisi 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.

Di dalam kenyataannya, auditor yang berpengalaman dan yang kurang berpengalaman mengalami tindakan supervisi yang berbeda. Hal ini tentu tidak mengherankan apabila cara memandang dan menanggapi informasi yang diperoleh selama melakukan tugasnya antara auditor berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman akan berbeda, ini mungkin bisa berdampak pada kepuasan kerja auditor yang dirasakan.

Menurut Lichtenstein dan Fischhof dalam sri ni poerwati (2003) menunjukkan bahwa semakin berpengalaman, maka seorang auditor akan memiliki keahlian yang semakin tinggi. Berdasarkan hal ini dapat kita ketahui bahwa auditor yang memiliki suatu pengalaman yang luas akan terlihat dari hasil kerjanya yang dapat memberikan kepuasan pada dirinya sendiri.

Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak

positif bagi suatu pekerjaan (Sri Trinaningsih, 2001).

Selain komitmen organisasional, orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaannya dan para profesional sering mengasosiasikan dirinya dengan profesi dan juga menaati segala norma, aturan, dan kode etik.

Banyaknya isu mengenai profesionalisme yang sering diperbincangkan menyusul banyaknya skandal-skandal akuntansi yang melibatkan perusahaan-perusahaan besar Amerika seperti Enron, WorldCom, lalu menyusul Xerox hingga Walt Disney. Pada kasus Enron, Andersen sebagai KAP telah merusak kepercayaan dari pihak agent dalam mengemban amanah dari stockholder. Sehingga dari kasus tersebut bisa disimpulkan bahwa Enron dan KAP Andersen sudah melanggar kode etik yang seharusnya menjadi pedoman dalam melaksanakan tugasnya dan bukan untuk dilanggar. (<http://cawaikam.blogspot.com/2010/11/kasus-akuntan-kasus-enron-dan-kap.html>).

Adapun fenomena yang terjadi yang melibatkan auditor dapat mengakibatkan komitmen profesional seorang auditor semakin dipertanyakan dimana kode etik profesional telah dilanggar. Maka dari itu keberhasilan dan kinerja seseorang juga banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya (Sri Trisaningsih, 2001 dalam Diah Wijayanti, 2005).

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dihasilkan auditor masih diduga belum optimal. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah kebutuhan manusia yang paling penting dalam pekerjaannya. Mengingat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang baik yang dapat mempengaruhi kehidupan seseorang. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja auditor menyatakan bahwa menurut Patten (1995); Sumardi (2001); Sрни Poerwati (2003); Tethool dan Rustiana (2003); Trinaningsih (2003); Hadi (2007); Rahadyan dan Andi (2008); Amilin dan Rosita (2008); Diah Wijayanti (2008); Restuningdiah (2008), bahwa terdapat tingkat signifikansi yang berbeda dari tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apa pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor, 2) Apa pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor, 3) Apa pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor, 4) Apa pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor.

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Menguji pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor, 2) Menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor, 3) Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor, 4) Menguji

pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja auditor.

Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1. Bagi penulis, agar membantu memahami dan menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang lebih mendalam mengenai sejauh mana aspek-aspek yang menjadi motivasi seorang auditor dalam menghasilkan kepuasan kerja yang optimal.
2. Bagi pihak lain, dapat sebagai bahan referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis serta akuntan publik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan faktor lain yang mendukung peningkatan kepuasan kerja auditor.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja Auditor

Kepuasan kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai perasaan, sikap, dan persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun dari aspek-aspek pekerjaannya, yang menghasilkan keadaan emosi yang menyenangkan bagi orang tersebut. Menurut Spector (2000: 53), kepuasan kerja adalah Variabel sikap (*attitudinal variable*) yang merefleksikan apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya.

Menurut Anik dan Arifuddin (2005: 160), kepuasan kerja adalah Suatu tingkatan perasaan yang positif atau negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan sekerja. Robbins (2003: 164) juga memandang kepuasan kerja sebagai

sikap seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil penilaian terhadap perbedaan antara jumlah ganjaran positif yang ia terima dengan jumlah yang ia percaya seharusnya ia terima.

Tindakan Supervisi

Tindakan supervisi dapat diartikan sebagai tindakan seorang pimpinan yang membawahi sejumlah staf, yang berfungsi memotivasi dan mengawasi pekerjaan staf bawahannya. Agus Dharma (2001) menjelaskan supervisi adalah Kegiatan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan umpan balik (*feedback*) yang efektif dan efisien.

Kemampuan supervisor untuk memimpin bawahannya akan sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Efektivitas kepemimpinan seorang supervisor menurut Agus Dharma (2001:13), diukur oleh 2 faktor yaitu:

1. Faktor Keluaran

Merupakan tingkat hasil yang dicapai unit kerja yang merupakan petunjuk seberapa baik pencapaian sasaran yang telah direncanakan, faktor ini mencakup produktivitas, kualitas profitabilitas dan efektivitas.

2. Faktor Manusia

Menunjukkan tingkat kerja sama di kalangan karyawan dan kepuasan bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Ini termasuk kadar kegairahan jumlah dan jenis komunikasi, tinggi rendahnya komunikasi, komitmen terhadap tujuan perusahaan serta tingkat konflik antar pribadi dan antar kelompok.

Adapun aspek dalam tindakan supervisi menurut Hadi (2003: 188), tindakan supervisi terbagi menjadi tiga aktivitas yang terdapat dalam *AECC Statement No.4 AECC Recommendations for Supervisors of Early Work Experience* yaitu:

1. Aspek Kepemimpinan dan Mentoring

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Sedangkan Mentoring didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan secara insentif antara karyawan senior dengan karyawan junior dan supervisi sebagai penghubungnya.

2. Aspek kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kesempatan yang individu rasakan untuk melakukan tugas yang bernilai. Seringkali akuntan pemula mengeluh karena mereka tidak memahami gambaran secara keseluruhan dari penugasan.

3. Aspek penugasan

Penugasan merupakan kesempatan yang dimiliki individu untuk memilih tugas yang berarti bagi akuntan pemula dan melaksanakan tugas dengan cara yang sesuai dengan mereka.

Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertumbuhan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu

pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 1999).

Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri, 1986 :131) ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Gerakannya mantap dan lancar
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama
Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda
Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang
Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar

Komitmen Organisasi

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya.

Meyer & Allen (1997: 328) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang ditandai dengan keterkaitan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi yang melibatkan faktor afektif, kontinuans dan normatif sebagai perasaan kewajiban untuk tetap mempertahankan keanggotaannya serta persepsi mengenai kerugian yang akan muncul jika menghentikan keanggotaan di organisasi.

Berdasarkan hal tersebut di atas, komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, yaitu:

- (1) Penerimaan terhadap tujuan organisasi
- (2) Keinginan untuk bekerja keras bagi organisasi, dan
- (3) Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi

Dari ketiga komponen tersebut telah berkembang menjadi tiga bentuk komitmen sebagai berikut:

1. Komitmen afektif

Komitmen ini berupa hubungan emosional yang kuat dari individu kepada organisasi.

2. Komitmen kontinuans

Komitmen ini terkait dengan dan keinginan yang kuat dari individu untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena dipengaruhi oleh perasaan kerugian yang akan ditimbulkan bila meninggalkan pekerjaan tersebut.

3. Komitmen normatif

Komitmen ini menggambarkan perasaan kewajiban untuk tinggal dalam suatu organisasi oleh individu.

Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada Profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990) dalam Ujianto dan Alwi (2005: 97).

Komitmen Profesional dapat didefinisikan sebagai (1) Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap 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.

Wibowo (1996) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal 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 profesi telah dididik untuk menjalankan tugastugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam profesi akuntan publik, supervisi merupakan hal yang penting. Supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan, dengan adanya supervisi dapat memberikan *feedback* atau masukan-masukan bagi karyawan untuk melakukan perbaikan-perbaikan. Supervisi yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya dapat menyebabkan tingginya absensi dan *turnover*.

Hadi (2007) membuktikan secara empiris bahwa tindakan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor melalui aspek kepemimpinan dan mentoring yang dinyatakan dengan memberikan umpan balik yang jujur, terbuka dan melakukan perbaikan konseling dan mentoring serta menjadi seseorang yang profesional yang bangga dengan pekerjaannya dan menekankan pentingnya pekerjaan kepada klien untuk dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian Patten (1995) menyatakan tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali hubungan antara tindakan supervisi dengan kepuasan kerja auditor.

H₁: Tindakan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Masalah penting faktor pengalaman kerja seorang auditor tentang audit berkaitan dengan tingkat ketelitian akuntan, bahwa peningkatan pengalaman menghasilkan struktur daya penggolongan yang lebih teliti dan rumit.

Adanya pengalaman ini akan memberikan pengetahuan lebih bagi seorang auditor sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu yang mampu memberikan kepuasan kerja auditor (Poerwati, 2003).

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali hubungan antara pengalaman kerja dengan kepuasan kerja.

H₂: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi merupakan sebuah kepercayaan pada penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi dapat timbul manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja.

Amilin dan Rosita Dewi (2008) membuktikan secara empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang auditor. Semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini didukung oleh Trinaningsih (2003) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen professional merupakan isu yang sering dikaitkan dengan kepuasan kerja auditor, karena komitmen professional adalah suatu tingkat loyalitas individu pada profesinya untuk menjalankan tugas-tugas yang komplek secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara professional.

Komitmen professional akan mengarahkan pada loyalitas kerja terhadap profesinya. Seorang professional yang secara konsisten dapat bekerja secara professional dan dari upaya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai, tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja dalam dirinya

Restuningdiah (2009) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap

kepuasan kerja melalui komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali hubungan antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja auditor.

H₄: Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Padang, dan Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah junior auditor, senior auditor, semi senior auditor dan supervisor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei dilakukan dengan pendistribusian kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer.

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan dianalisis dengan menggunakan Struktural Equation Model (SEM) dengan menggunakan Partial Least-Square (PLS). Keuntungan lain menggunakan PLS adalah PLS dapat mengestimasi ukuran model pada validitas dan reliabilitas, serta menggunakan indikator konstruk laten. PLS, menghasilkan parameter dari model structural yang menguji kekuatan dari hubungan yang dihipotesiskan.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, nilai t-statistic yang dihasilkan dari output

PLS dibandingkan dengan nilai t-tabel, output PLS merupakan estimasi variabel laten yang merupakan linier agregat dari indikator. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- H₀: $b_i = 0$, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - H_a : $b_i > 0$, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.
- Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima
- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Pekanbaru, Padang dan Medan. Dalam penelitian ini yang menjadi sasaran penyebaran kuesioner adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Pekanbaru, Padang dan Medan. Penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung Kantor Akuntan Publik tersebut.

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif membahas kesimpulan yang diperoleh atas kecenderungan responden dalam menjawab kuesioner yang diajukan (Riduan, 2008).

Berdasarkan tabel statistik deskriptif, kriteria posisi jawaban responden terhadap kepuasan kerja auditor, tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen

organisasi dan komitmen profesional rata-rata berada pada 38,5, 40,6, 11,6, 46,6, 39,7. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi dan komitmen profesional pada KAP kota Pekanbaru, Padang dan Medan cukup memiliki kepuasan kerja yang optimal.

Hasil Analisis PLS

Dalam penelitian ini, data yang didapat akan diolah dengan model PLS dengan menggunakan, yaitu:

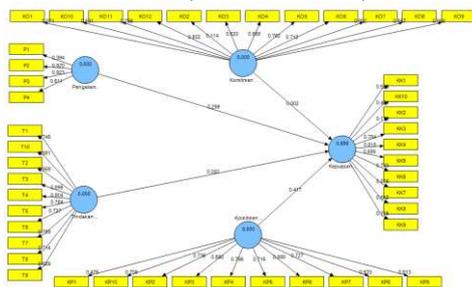
Menilai Outer Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Berikut dapat dilihat secara keseluruhan korelasi setiap variabel pada gambar 1 yaitu gambar yang menyatakan pengaruh tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, komitmen profesional dengan kepuasan kerja.

Gambar 1

Full Model Structural PLS (Pra eliminasi)

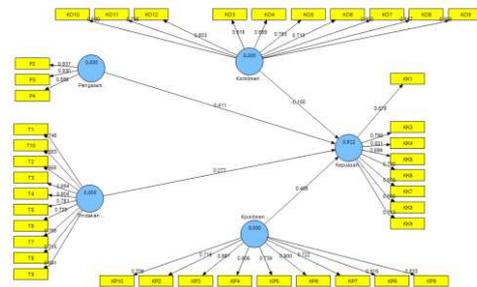


Sumber : Output Smart PLS

Berdasarkan pada *outer loading* di atas, maka indikator P1, KO1, KO2, KP1, KK10, KK2 dikeluarkan dari model karena

memiliki *loading* kurang dari 0,50 dan tidak signifikan dengan nilai indikator 0,39, 0,07, 0,11, 0,47, 0,46, 0,17. Selanjutnya model ini re-estimasi kembali dan hasil output grafik SmartPLS tampak sebagai berikut :

Gambar 2
Full Model Structural PLS (Pasca Eliminasi)



Sumber : Output Smart PLS

Hasil pengolahan dengan menggunakan *Smart PLS* dapat dilihat pada gambar 2 dimana nilai *outer loadings* dari indikator kepuasan kerja, tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi dan komitmen profesional tidak terdapat indikator yang berada dibawah 0,5 dan menunjukkan nilai *outer model* dan korelasi dengan variabel secara keseluruhan sudah memenuhi *Convergent Validity*. Seperti ditunjukkan pada gambar 2, dimana nilai t-statistik dari setiap indikator adalah lebih besar daripada t-tabel sebesar (1,96). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, komitmen profesional dan kepuasan kerja telah memenuhi syarat dari kecukupan model atau *Discriminant validity*. *Discriminant validity* dapat juga dilihat dari nilai *cross loading*. Dalam penelitian ini, beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator

dari masing-masing variabel laten tidak ada yang memiliki nilai *loading factor* yang tidak paling besar dibanding nilai *loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya.

Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten telah memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten tidak memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Pengujian Kualitas data

Setelah mendapatkan hasil dari setiap indikator yang telah memenuhi *convergent validity*, maka tahapan analisis data menggunakan software SmartPLS berikutnya adalah menilai validitas dan reliabilitas dari konstruk atau variabel.

Pengujian Validitas

Pengujian Validitas data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan software PLS dengan *Outer Model* yaitu *Convergent Validity* yang dilihat dengan nilai *average variance extracted* (AVE) masing-masing konstruk dimana nilainya harus lebih besar dari 0,5 maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Model seperti terlihat dari *output* SmartPLS pada data AVE tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Average Variance Extracted (AVE)

	AVE	KET
Kepuasan Kerja	0.547624	Valid
Tindakan Supervisi	0.581344	Valid
Pengalaman Kerja	0.548936	Valid
Komitmen Organisasi	0.694966	Valid

Komitmen Profesional	0.565096	Valid
----------------------	----------	-------

Sumber : *Output Smart PLS*

Tabel 1 menjelaskan nilai dari AVE dari kepuasan kerja, tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi dan komitmen profesional. Dapat dilihat bahwa setiap konstruk (variabel) tersebut memiliki nilai AVE diatas 0,5.

Pengujian Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Ghozali, 2011). Berikut ini hasil *output Smart PLS* disajikan pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.905137
Tindakan Supervisi	0.932108
Pengalaman Kerja	0.914813
Komitmen Organisasi	0.867884
Komitmen Profesional	0.928021

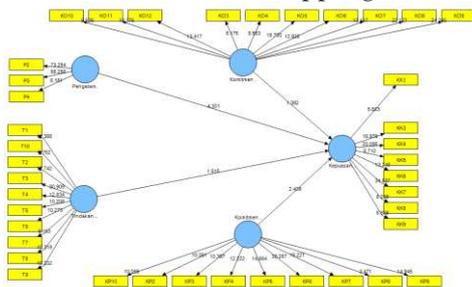
Sumber : *Output Smart PLS*

Dari tabel 2 dapat dilihat setiap konstruk atau variable tersebut memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,7 yang menandakan bahwa *internal consistency* dari variable dependen (Kepuasan Kerja) dan independen (Tindakan supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional) memiliki reliabilitas yang baik.

Pengujian Hipotesis dengan Inner Model

Untuk mendapatkan hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikannya, maka model yang telah memenuhi kriteria *discriminant validity* dilakukan eksekusi kembali dengan memilih *Bootstrapping*. Tujuan dari *bootstrapping* adalah *resampling* data yang awalnya random supaya hasilnya konsisten. Berikut ini adalah model yang telah di *bootstapping* yang disajikan pada gambar 3 berikut ini :

Gambar 3
Full Model Structural
PLS Bootstrapping



Sumber : Output Smart PLS

Setelah model di *bootstrapping*, maka langkah selanjutnya melihat *output* SmartPLS tabel 3 *Part Coefficients* dan tabel 4 *R Square*. Tabel *Part Coefficients* untuk melihat signifikan pengaruh antar konstruk dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik. Sedangkan pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit model*.

Berikut adalah hasil *output*PLS data SmartPLS Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values) yang disajikan pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Path Coefficients

	Original sample	Sample Mean	Std Deviation	Std Error	T statistics
Tindakan supervisi -> Kepuasan kerja	0.277	0.270	0.182	0.182	1.515
Pengalaman Kerja -> Kepuasan Kerja	0.410	0.398	0.095	0.095	4.300
Komitmen Organisasi-> Kepuasan Kerja	0.155	0.176	0.111	0.111	1.392
Komitmen Profesional-> Kepuasan Kerja	0.485	0.522	0.199	0.199	2.438

Sumber:Output Smart PLS

Selanjutnya hasil *output* R Square yang disajikan pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4
R-Square

	R Square
Kepuasan Kerja	0.91876

Sumber:Output Smart PLS

PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil perhitungan, maka hasil pengujian untuk H_1 diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,515 < 1,96$. Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tindakan supervisi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Sehingga hipotesis pertama (H_1) ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Patten (1995), yang

menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh pelaksanaan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor antara kantor akuntan publik besar dan kecil.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil perhitungan, maka hasil pengujian untuk H_2 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,300 > 1,96$. Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti semakin berpengalaman seorang auditor semakin tinggi kepuasan kerjanya. Sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Poerwati (2003) yang menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil perhitungan, maka hasil pengujian untuk H_3 diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,392 < 1,96$. Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Sehingga hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Diah Wijayanti (2005) yang menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor.

Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil perhitungan, maka hasil pengujian untuk H_4 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,438 > 1,96$. Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen profesional seorang auditor maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sehingga hipotesis keempat (H_4) diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahadyan dan Andi (2008) yang melakukan penelitian pada staff auditor di Kantor Akuntan Publik yang menunjukkan bahwa komitmen profesional juga diperlukan oleh auditor sebagai motivasi dalam menghasilkan kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil pengujian H_1 menunjukkan tidak adanya hubungan antara tindakan supervisi dan kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti bahwa tindakan supervisi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian H_2 menunjukkan adanya hubungan antara pengalaman kerja dengan kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti bahwa semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.
3. Hasil pengujian H_3 menunjukkan tidak adanya hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja auditor. Hal ini

berarti bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Hasil pengujian H_4 menunjukkan adanya hubungan antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja auditor. Hal ini berarti bahwa auditor yang memiliki komitmen profesional yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja auditor tersebut.

Saran

1. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas area penelitian.
2. Penelitian berikut hendaknya menambah variabel *independent*, variabel moderating atau variabel intervening guna mengetahui variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen.
3. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan metode *interview* selain dengan kuesioner untuk mendapatkan data yang lebih kredibel.

DAFTAR PUSTAKA

Amilin dan Rosita Dewi, 2008. *“Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating”*, Jurnal UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Arens, Alvin A., Randal K. Elder, Mark S. Beasley, dan Amir Abadi jusuf, 2009. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach: An Indonesian Adaptation. 13th*

edition, Salemba Empat, Jakarta.

Boiman, Pipin Kurnia dan Raja Adri Satriawan Surya, 2013. *Analisis pengaruh pelaksanaan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor internal inspektorat se-provinsi Riau*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Evi Lestari dan Dwi Cahyono, 2003. *“Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Profesionalisme dengan Intensi Keluar”*, Simposium Nasional Akuntansi VI, Surabaya.

Ghozali, Imam, 2014. *Structural Equation Modelling*. Universitas Diponegoro: Semarang.

Hadi, Syamsul, 2007. *Pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula*. Jurnal JAAI Vol. 11 No.2 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Kompartemen Akuntan Publik, 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat, Jakarta.

Nurahma, Myma dan Nur Indriantoro, 2000. *Tindakan supervisi dan kepuasan kerja akuntan pemula di KAP*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol.3 No. 1 hal. 102-117.

Panggabean, M.S., 2004. *Komitmen organisasional sebagai mediator variabel bagi*

pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Restuningdiah, Nurika, 2009. *“Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidikan melalui komitmen organisasional”*.Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.

Sumardi, 2001. *“Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja”*, Tesis Program Pasca Sarjana Undip.

Tethool, Rosalina Kurniwati dan Rustiana, 2003. *Dampak interaksi tindakan supervisi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor: studi empiris di KAP Yogyakarta, Semarang dan Solo*. Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta Vol. 7 No.1.

Trisnaningsih, S., 2003. *”Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntansi Publik di Jawa Timur)”*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 96): 199-216.

Wijayanti, Diah. 2008. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Moderating*, Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 210-222.