

**ANALISIS PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR  
BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP)  
KANTOR PERWAKILAN PROPINSI RIAU**

**Yusralaini, Restu Agusti dan Nelson Sinaga**

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru-Pekanbaru 28295

**ABSTRAKSI**

*Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai analisis pengaruh pelaksanaan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Kantor Perwakilan Propinsi Riau. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode cross section data, yaitu data yang dikumpulkan pada satu waktu tertentu. Hal ini dilaksanakan dengan mengirimkan kuesioner untuk dijawab secara langsung. Berdasarkan hasil kuesioner yang diterima kembali, maka terdapat 40 kuesioner dapat diolah. Data yang diperoleh dianalisis dengan regresi berganda (multiple regression) dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product Service Solution) Versi 17.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek kondisi kerja sebagai salah satu variabel dari pelaksanaan supervise berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Kantor Perwakilan Propinsi Riau. Sedangkan aspek kepemimpinan dan mentoring, serta aspek penugasan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Kantor Perwakilan Propinsi Riau.*

**Kata Kunci :** *Supervisi, kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, penugasan, serta kepuasan kerja auditor internal*

**PENDAHULUAN**

Banyak faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja. Menurut Robbin (2003:111) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, kondisi kerja, supervisi, pembayaran upah, kesempatan promosi, dan hubungan sesama relasi kerja. Faktor – faktor tersebut merupakan faktor yang standar yang dapat menambah nilai kepuasan kerja.

Hal ini juga telah dibuktikan oleh Goh dan Koh (1994) dalam Angrina (2005) pada penelitiannya di sejumlah anggota *The Institute of Internal Auditors* Singapura diketahui bahwa kepuasan kerja Auditor Internal dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kondisi kerja yang alami, upah, kesempatan untuk promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan secara umum serta menggunakan faktor-

faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seperti lingkungan audit, prospek karir dan kesempatan untuk promosi serta faktor demografi seperti usia, jenis kelamin, dan status menikah atau tidak.

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP:2007) menjelaskan bahwa supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan instruksi pada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah – masalah penting yang dijumpai dalam audit, mereview pekerjaan yang dilaksanakan dan menyelesaikan perbedaan pendapat antara staff auditor. Luasnya supervisi memadai dalam suatu keadaan tergantung atas banyak faktor, termasuk kompleksitas masalah dan kualifikasi yang melaksanakan audit.

Pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh asisten perlu direview untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut telah dilaksanakan secara memadai dan auditor harus menilainya apakah hasilnya sejalan dengan kesimpulan yang disajikan dalam laporan auditor.

Penelitian tentang tindakan supervisi dengan kepuasan kerja telah dilakukan oleh berbagai pihak baik di luar negeri seperti maupun di luar negeri. Penelitian di Luar negeri seperti yang dilakukan oleh Albrech, dkk, (1981), Patten (1995), dan Hildebeitel et. al, (2000), Sedangkan di Indonesia penelitian dilakukan oleh Huda (2000), Nurahma dan Indriantoro (2000), Puspita (2000), Rahma (2003), dan Angrina (2005).

Menurut Patten (1995) dalam Nurahma dan Indriantoro (2000) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja akuntan di kantor akuntan publik dipengaruhi oleh sikap supervisor mereka dalam aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan. Penelitian tersebut dilakukan dengan membandingkan Kantor Akuntan Publik Besar dan Kantor Akuntan Publik Kecil di Amerika Serikat, namun hasil tidak signifikan. Albrech dkk (1981) dalam Nurahma dan Indriantoro (2000) melakukan studi tentang sikap 296 akuntan di 25 KAP dengan *mail survey* yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja partner lebih tinggi dibandingkan dengan staf auditor junior, auditor senior dan manajer. Dilaporkan juga bahwa ketidakpuasan kerja auditor junior lebih dijelaskan oleh berbagai faktor, seperti sedikitnya jumlah supervisi, kurangnya kesempatan berpartisipasi dan kurangnya pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik oleh staff auditor junior, senior dan manajer.

Hildebeitel et. Al, (2000) menguji kepuasan kerja akuntan pemula lulusan dari tiga universitas di Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan penyebab kepuasan dan ketidakpuasan akuntan pemula dalam lingkup rekomendasi AECC kepada supervisor akuntan pemula. Ia tidak secara eksplisit menyatakan hubungan positif antara supervisi dan kepuasan kerja, namun hanya menjelaskan

faktor – faktor penyebab kepuasan dan ketidakpuasan akuntan pemula ditinjau dari tindakan supervisi.

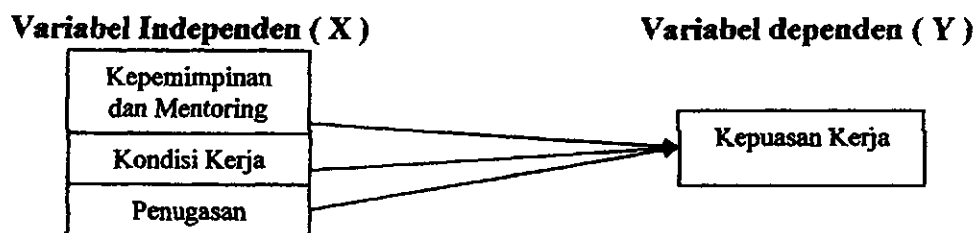
Sedangkan di Indonesia hal serupa diteliti oleh Nurrahma dan Indriantoro pada sejumlah Kantor Akuntan Publik besar dan Kantor Akuntan Publik kecil di DKI Jakarta. Dari ketiga aspek tindakan yaitu kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan dalam lingkup tindakan supervisi, berkolerasi positif dengan tingkat kepuasan kerja akuntan pemula yang hasilnya signifikan. Selanjutnya Angrina (2005) juga melakukan penelitian yang serupa mengenai Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal BUMN di Pekanbaru. Hasilnya, pada indikator penugasan lebih signifikan dibandingkan dengan kepemimpinan dan mentoring serta kondisi kerja. Dari beberapa penelitian di atas diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara tindakan supervisi dan kepuasan kerja. Penelitian – penelitian sebelumnya juga lebih difokuskan kepada auditor eksternal.

Menurut Dan M.Guy (2006:408) terdapat dua jenis auditor, yaitu auditor internal dan auditor eksternal. Kedudukan dan tanggung jawab di antara kedua kelompok auditor tersebut sangat berbeda satu sama lain. Seorang auditor internal tidak bekerja pada kantor akuntan publik (KAP), tetapi bekerja pada perusahaan, lembaga pemerintah, atau perusahaan nirlaba. Auditor internal umumnya melapor kepada manajer senior atau dewan direksi perusahaan, sedangkan auditor eksternal hanya memiliki struktur pelaporan yang terbatas kepada kantor akuntan tempat auditor tersebut bekerja pada pihak ketiga (kreditor dan investor).

**METODE ANALISIS**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen berupa Kepuasan Kerja diduga dipengaruhi oleh variabel independen berupa Kepemimpinan dan Mentoring, Kondisi Kerja dan Penugasan.

Hubungan antara variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan dalam model penelitian berikut:



**HIPOTESIS**

Untuk mendapatkan bukti bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh ketiga aspek pelaksanaan supervisi yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan dengan populasi auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Kantor Perwakilan Propinsi Riau, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Aspek kepemimpinan dan mentoring dari tindakan supervisor mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor internal
- H<sub>2</sub>: Aspek kondisi kerja dari tindakan supervisor mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor internal
- H<sub>3</sub>: Aspek penugasan dari tindakan supervisor mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor internal
- H<sub>4</sub>: Tindakan Supervisi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal

## **METODOLOGI ANALISIS**

### **4.1. Sampel dan Metode Analisis**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Kantor Perwakilan Propinsi Riau yang beralamat di Jl. Pepaya, Kota Pekanbaru Propinsi Riau.

### **4.2 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini penulis Menggunakan data yaitu :

1. **Data Primer**  
Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden auditor BPKP Kantor Perwakilan Propinsi Riau, yaitu berupa persepsi dan pendapat mereka tentang pengaruh kepuasan kerja dari tindakan supervisi yang dilaksanakan.
2. **Data Sekunder**  
Merupakan data pendukung data primer yang diperoleh dari instansi terkait yaitu Kantor BPKP Perwakilan Propinsi Riau, yaitu berupa daftar Sumber Daya Manusia secara keseluruhan dan jabatannya.

### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh auditor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Kantor Perwakilan Propinsi Riau. Sedangkan yang menjadi sampel penelitian adalah fungsional auditor yang telah menjadi auditor lebih dari 10 tahun.

### **4.4. Teknik Pengumpulan data**

Data dalam penelitian ini merupakan *cross section data*, yaitu data yang dikumpulkan pada satu waktu tertentu. Hal ini dilaksanakan dengan mengirimkan kuesioner untuk dijawab secara langsung. Teknik pengumpulan data ini dilakukan untuk lebih menjamin bahwa kuesioner diisi oleh responden yang sebenarnya.

#### 4.5. Identifikasi dan Pengukuran Variabel

Konsep dalam penelitian ini adalah persepsi auditor terhadap pelaksanaan supervisi diterjemahkan ke sejumlah dimensi yang merupakan aspek – aspek dari tindakan supervisi yaitu kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan. Sedangkan konsep kepuasan kerja tidak diterjemahkan lebih rinci karena konsep kepuasan kerja sangat luas pengertiannya sehingga satu pertanyaan langsung tentang kepuasan kerja lebih inklusif untuk mengukur keadaan yang sebenarnya dirasakan responden (Nurrahma dan Indriantoro:1999).

##### a. Identifikasi dan Pengukuran Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah tindakan supervisi yang diterjemahkan pada tiga aspek yaitu: Kepemimpinan dan Mentoring yang akan diberi simbol  $X_1$  dengan indikator umpan balik yang jujur dan terbuka, perhatian supervisi terhadap pesan tak langsung dari bawahan, tindakan terhadap adanya ketidakpuasan bawahan, pujian terhadap kinerja yang baik serta bantuan untuk mendapatkan peluang kerja, kepedulian terhadap minat bawahan, supervisor sebagai panutan dan kebanggaan dalam profesi. Kondisi Kerja yang akan diberi simbol  $X_2$  dengan indikator tugas jelas dari supervisor kepada bawahannya, alokasi waktu yang cukup dari supervisor dalam penugasan, supervisor menampung semua keluhan serta hambatan, adanya pengawasan dari supervisor, pendistribusian tugas kepada bawahannya, membantu meminimalkan stress bawahan. Penugasan yang akan diberi simbol  $X_3$  dengan indikator pendelegasian tanggung jawab dari supervisor, membantu memaksimalkan kemampuan verbal, kemampuan menulis dan berfikir kritis para bawahannya.

##### b. Identifikasi dan Pengukuran Variabel Dependen

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan variable dependen yang diberi simbol Y. Untuk mengukur variabel independen ini digunakan *summation of Job Facets* yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan bertanya kepada karyawan tentang perasaan puasnya terhadap *nature of work* yang dirating dengan skala standar yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Yaitu untuk menanyakan kondisi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan responden. Variabel ini diukur dengan skala Likert lima poin dari sangat tidak puas (1) hingga sangat puas (5).

#### 4.6. Analisis Data

Telah dijelaskan bahwa variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang akan dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu tindakan supervisi pada aspek kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja serta penugasan. Dengan demikian model yang dapat dibentuk dari variabel di atas adalah model regresi linear berganda, yang diformulasikan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= Kepuasan kerja (Variabel Terikat)
a	= Konstanta
b(1,2,3)	= Koefesien Regresi
X <sub>1</sub>	= Kepemimpinan dan Mentoring (Variabel Bebas)
X <sub>2</sub>	= Kondisi kerja (Variabel Bebas)
X <sub>3</sub>	= Penugasan (Variabel Bebas)
e	= eror

#### 4.7. Metode Pengujian Kualitas

Ketepatan pengujian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data (Supomo, 1999:180). Dalam Untuk menghasilkan data yang berkualitas, diperlukan pengukuran yang baik.

##### 1. Uji Validitas Data

Validitas data ditentukan faktor analisis pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pendekatan yang digunakan *construct validity*, yaitu dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada masing – masing item dengan skor totalnya, dengan teknik *korelasi pearson product moment*.

Hasil korelasi antar variabel dibandingkan dengan range angka korelasi 1,0 dan +1 pada tingkat signifikan 0,05 apabila  $r_{hitung}$  mendekati angka 1, maka instrumen tersebut adalah valid. Dan jika sebaliknya  $r_{hitung}$  mendekati angka 0 (semakin menjauhi angka 1), maka instrumen tersebut tidak valid. Tanda positif (+) pada korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang positif antara setiap pertanyaan dengan skor totalnya, sebaliknya tanda negatif (-) menunjukkan korelasi yang negatif antara setiap pertanyaan dengan skor total dengan signifikan pada level 0,05 (Azwar,1997:158).

##### 2. Uji Reliabilitas Data

Untuk melihat reliabilitas dari instrumen – instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, akan dihitung *Cronbach alpha*-nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6 (Haryanto, 2002:20). Sebaliknya jika koefisien alpha instrumen lebih rendah dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Koefisien alpha tersebut dilihat pada setiap bagian instrumen yang mencakup kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, dan penugasan dan bukan secara keseluruhan instrumen.

#### 4.8. Uji Asumsi Klasik

Model regresi dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi – asumsi klasik yaitu :

##### 1. Uji Normalitas Data

Asumsi paling dasar dalam analisis multivarian adalah normalitas. Jika variasi yang dihasilkan dari distribusi yang tidak normal, maka tes statistik yang dihasilkan tidak valid. Selanjutnya normalitas dibutuhkan dalam melakukan uji statistik *F* dan *t* (Hair et al, 1998:70). Dan kedua pengujian tersebut dilakukan pada penelitian ini.

Alat diagnostik yang digunakan dalam menguji distribusi normal data adalah *normal probability plot* (Cooper dan Emory, 1998:69). Plot ini membandingkan nilai observasi dengan nilai yang diharapkan dari suatu distribusi normal. Jika data memperlihatkan karakteristik normal, titiknya akan berada disekitar garis diagonal. Namun apabila data tersebut tersebar menjauhi garis diagonal, maka dapat dipastikan bahwa distribusi data tersebut tidak normal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Tujuan utama pengujian ini adalah untuk menguji apakah variabel independen yang ada memang benar – benar mempunyai hubungan yang erat dengan variabel dependen. Sehingga variabel independen yang ada benar – benar dapat menjelaskan dengan lebih pasti untuk variabel dependen.

Dengan bantuan software SPSS, deteksi multikolinearitas menggunakan *variance inflation factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{\text{Toleransi}}$$

Dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar, untuk itu bila  $VIF > 5$  maka dianggap ada multikolinearitas dengan variabel lainnya, sebaliknya jika nilai  $VIF < 5$  maka dianggap tidak terdapat multikolinearitas. (Singgih, 2001:357).

### 3. Uji Autokorelasi

Menurut Sumodiningrat (1999:231), autokorelasi adalah hubungan yang terjadi diantara anggota – anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (pada *time series data*) atau yang tersusun dalam rangkaian waktu (pada *cross section data*). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan *time series data*. Konsekuensinya dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Lebih jauh lagi, model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independent tertentu.

Suatu jenis pengujian yang umum digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi telah dikembangkan oleh J. Durbin dan G. Waston yang dikenal dengan Statistik d Durbin Watson (Gujarati, 1995:275) dalam Angrina (2005) dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan :

$e_t$  = kesalahan gangguan dari sampel

Untuk menentukan batas tidak terjadinya autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah  $du < d < 4 - du$ , dimana  $du$  adalah batas dari  $d$  Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan  $d$  merupakan nilai  $d$  Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Jadi apabila nilai  $d$  hitung diantara batas tersebut, maka tidak terjadi penyimpangan autokorelasi. Namun hal ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik tidak terdapat heteroskedastisitas, dengan kata lain bila terjadi heteroskedastisitas maka model tersebut kurang efisien (Purwanto, 2004:528).

Diagnosis adanya heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan melakukan pengujian Korelasi Rank Spearman. Uji korelasi rank spearman bersifat perkiraan dan paling sederhana untuk menyelidiki heteroskedastisitas (Mufyono, 2006:300). Formulasi korelasi rank spearman adalah sebagai berikut:



$$r' = 1 - 6 \frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan :

Di = selisih ranking standar deviasi (S) dan ranking nilai mutlak error.

N = banyaknya sampel

Dalam korelasi Spearman diisyaratkan jika tingkat signifikansi yang diperoleh dari perhitungan lebih kecil dari 5% (*level of significant*) dianggap memiliki pengaruh heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika tingkat signifikansi yang diperoleh dari perhitungan lebih besar dari 5% dianggap terhindar dari pengaruh heteroskedastisitas.

Namun heteroskedastisitas dapat juga dideteksi dengan melihat grafik *Scatterplot* dengan menggunakan aplikasi SPSS. Apabila titik – titik (data) yang ada pada grafik menyebar, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Dan sebaliknya, jika titik – titik (data) membentuk pola tertentu, maka terdapat heteroskedastisitas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Kuesioner dan Demografi Responden

Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Kantor Perwakilan Propinsi Riau yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang, sedangkan jumlah kuesioner yang diberikan sebanyak 45 kuesioner. Seluruh kuesioner diberikan secara langsung melalui bagian kepegawaian, hal ini disebabkan jadwal dinas luar kota auditor yang berbeda – beda. Jangka waktu pengisian kuesioner dilaksanakan selama 3 minggu .

Kuesioner yang dikembalikan kepada penulis berjumlah 40 kuesioner. Dengan demikian jumlah observasi dalam studi ini berjumlah 40 dan tingkat respon akhir sebesar 44,4 %.

Tabel 5.1. Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total kuesioner yang dikirim	45
Total kuesioner yang kembali	40
Total kuesioner yang tidak mendapat respon	5
Tingkat pengembalian kuesioner $40/90 \times 100\%$	44,4 %

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

Tabel 5.2. Data Demografi Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
1. Laki – laki	33	82,5 %
2. Perempuan	1	2,5 %
3. Kosong	6	15,0 %
Total	40	100,0 %
<b>Pendidikan</b>		
1. Diploma	0	0,0 %
2. S1	34	85,0 %
3. S2	6	15,0 %
4. Kosong	0	0 %
Total	40	100,0 %
<b>Lama Bekerja</b>		
1. 10 – 15 tahun	13	32,5 %
2. 16 – 20 tahun	12	30,0 %
3. diatas 20 tahun	15	37,5 %
Total	40	100,0 %

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

### 5.3. Statistik Deskriptif Variabel

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kep.Ker	3.7875	.58712	40
Kep.Ment	3.8278	.33281	40
Konker	3.7679	.39712	40
PNGS	3.8500	.41482	40

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

Keterangan :

Kepker = Kepuasan Kerja

Kep.Ment = Kepemimpinan dan mentoring

Konker = Kondisi Kerja

PNGS = Penugasan

Dari hasil statistik deskriptif dapat dilihat bahwa kepuasan kerja merupakan variable dependen mempunyai nilai rata – rata jawaban responden adalah 3,7875, diperoleh standar deviasi 0,58712. Kepemimpinan dan mentoring dengan nilai rata – rata 3,8278 dan diperoleh standar deviasi 0,33281. Kondisi kerja mempunyai nilai rata – rata 3,7679 dan standar deviasi 0,39712. Penugasan mempunyai nilai rata – rata 3,8500 dengan standar deviasi 0,41482. Dilihat dari nilai rata – ratanya variabel penugasan memiliki nilai rata – rat paling tinggi dibandingkan dengan yang lainnya.

### 5.4. Pengujian Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas Data

Koefesien korelasi antar butir pertanyaan yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan dan mentoring dengan skor total berkisar antara 0,584 – 0,741 dengan signifikan pada level 0,05. Koefesien korelasi antar butir pertanyaan yang berkaitan dengan aspek kondisi kerja dengan skor total berkisar antara 0,614 – 0,843. Koefesien korelasi antar butir pertanyaan yang berkaitan dengan aspek penugasan terhadap skor total berkisar antara 0,550 – 0,940 dengan signifikansi pada level 0,05.

Untuk mengetahui validitas setiap butir pertanyaan kuesioner, maka  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{range}$  yang dipakai untuk mengukur validitas yaitu berada disekitar angka -1, 0 dan +1... Jika  $r_{hitung}$  semakin mendekati ankat 1, maka item pertanyaan tersebut valid, dan sebaliknya jika  $r_{hitung}$  mendekati angka 0 ( semakin menjauhi angka 1) maka iter pertanyaan tersebut tidak valid untuk digunakan digunakan dalam sebuah penelitian. Hasil dari validitas setiap butir pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel IV.4., tabel IV.5 dan tabel IV.6.

Tabel 5.4. Rangkuman Validitas Instrumen Kepemimpinan dan Mentoring

ITEM PERTANYAAN	KORELASI PEARSON	KET.
1	0,646	VALID
2	0,647	VALID
3	0,584	VALID
4	0,631	VALID
5	0,590	VALID
6	0,643	VALID
7	0,741	VALID
8	0,738	VALID
9	0,636	VALID

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

Tabel 5.5. Rangkuman Validitas Instrumen Kondisi Kerja

ITEM PERTANYAAN	KORELASI PEARSON	KET.
1	0,624	VALID
2	0,753	VALID
3	0,614	VALID
4	0,843	VALID
5	0,740	VALID
6	0,788	VALID
7	0,722	VALID

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

Tabel 5.6 Rangkuman Validitas Instrumen Penugasan

ITEM PERTANYAAN	KORELASI PEARSON	KETERANGAN
1	0,550	VALID
2	0,832	VALID
3	0,771	VALID
4	0,940	VALID
5	0,794	VALID
6	0,878	VALID

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

## 2. Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan batasan minimal 0,60 (Haryanto, 2002 : 20). Tabel IV.7 berikut ini merangkum hasil pengujian reliabilitas dari kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan.

**Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas**

ASPEK / DIMENSI	JUMLAH ITEM	KOEFISIEN CRONBACH ALPHA
Kepemimpinan dan Mentoring	9	0,8069
Kondisi Kerja	7	0,7618
Penugasan	6	0,7549

*Sumber : Pengolahan data hasil penelitian*

Berdasarkan tabel IV.7 dapat dilihat bahwa reliabilitas terhadap instrumen kepemimpinan dan mentoring menunjukkan *Cronbach Alpha* 0,8069. Sedangkan koefisien reliabilitas untuk masing – masing kondisi kerja dan penugasan adalah 0,7618 dan 0,7549. Dari ketiga aspek tindakan kerja tersebut terlihat bahwa semua koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar daripada 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

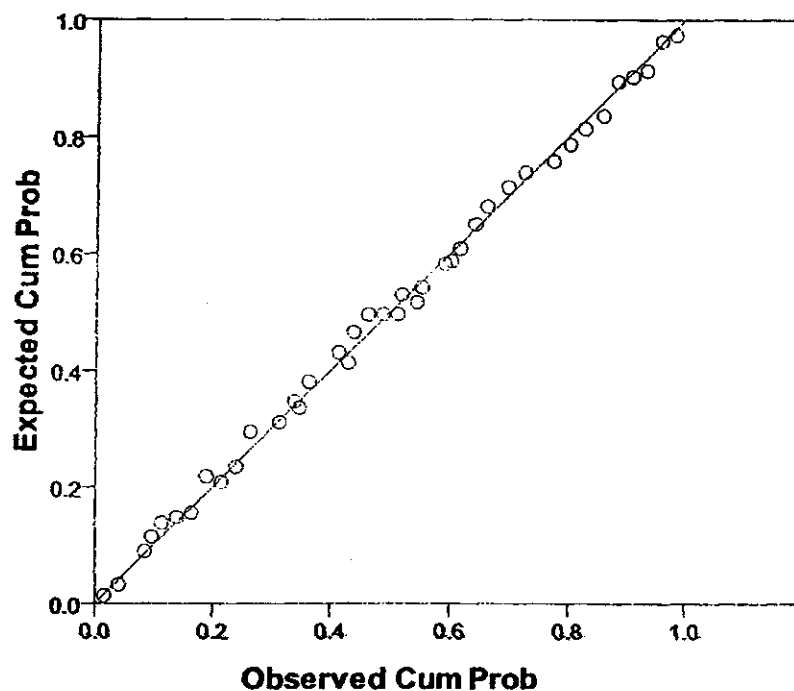
**5.8. Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas Data

Grafik4.1.NormalProbabilityPlot

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kepuasan kerja**



*Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian*

Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa sebaran data tersebar disekitar garis lurus tersebut ( tidak terpencar jauh dari garis lurus ). Maka dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas bisa dipenuhi. Dengan demikian pengujian statistik berupa uji F dan uji t dapat dilakukan pada penelitian ini untuk menguji hipotesis.

1. Uji Multikolineritas

Tabel 4.8 Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan dan Mentoring (X <sub>1</sub> )	0.474	2.111	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kondisi Kerja (X <sub>2</sub> )	0.330	3.026	
Penugasan (X <sub>3</sub> )	0.490	2.043	

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari tabel IV.8. dapat dilihat nilai Tolerance dan nilai VIF untuk variabel independen berkisar dibawah angka 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut bebas dari pengaruh gangguan multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 4.9 Statistik Durbin – Watson

Deskriptif	Nilai Durbin - Watson	Keterangan
N = 40 A = 0,05	1,649	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai statistik Durbin - Watson sebagai hasil output dari SPSS Version 17.00 sebesar 1.649. Hal telah membuktikan bahwa model analisis memenuhi syarat bebas autokorelasi yakni berkisar antara -2 sampai dengan +2.

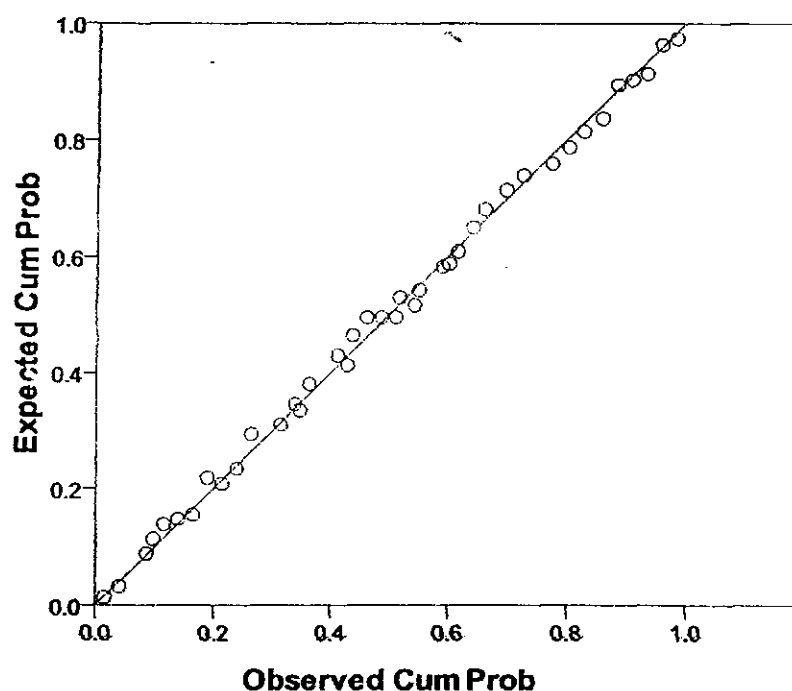
**5.8. Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas Data

**Gambar 4.1. Scatterplot**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kepuasan kerja**



*Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian*

**4.5. Analisis Regresi**

Penelitian ini menggunakan metode *enter* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product Service Solution*) version 17,00 dimana semua variabel independen digunakan untuk menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan suatu model analisis regresi berganda, yaitu menggunakan variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, penugasan dan kepuasan kerja sehingga di dapat persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$



Hasil analisis regresi berganda dengan metode enter untuk model analisis dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.10. Hasil Analisis Regresi dengan Metode Enter**

Variabel	B	t Hitung	t Tabel	Signifikansi
(Constant)	0,378	1,137	2,0262	.263
Kepuasan Kerja dan Mentoring	-0,048	-0,139	2,0262	.890
Kondisi Kerja	0,250	2,658	2,0262	.012
Penugasan	0,017	0,224	2,0262	.824

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari tabel tersebut hasil persamaan regresi dapat ditentukan sebagai berikut:

$$Y = 0,378 - 0,048X_1 + 0,250X_2 + 0,017X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan dan Mentoring

X<sub>2</sub> = Kondisi Kerja

X<sub>3</sub> = Penugasan

#### 4.6. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

a. Kepemimpinan dan Mentoring (X<sub>1</sub>)

b.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel IV.10. diperoleh koefisien kepemimpinan dan mentoring sebesar -0,048 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh positif antara kepemimpinan dan mentoring terhadap kepuasan kerja auditor internal. Hasil uji t diperoleh sebagai berikut:

$$T_{hitung} = -0,139$$

$$t_{Tabel} = 2,0262$$

$$t_{hitung} < t_{Tabel}, H_a \text{ ditolak, } H_0 \text{ diterima}$$

Penolakan hipotesis ini ternyata konsisten dengan penelitian Angrina (2005). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini tidak mendukung hipotesis pertama bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan mentoring terhadap kepuasan kerja auditor internal.

Dalam hal kepemimpinan dan mentoring, ketidakpuasan kerja disebabkan kurangnya perhatian supervisor terhadap peluang kerja kedepan auditor. Perhatian terhadap pengenalan akan peluang kerja masa depan dapat terjadi karena sistem kerja yang baku. Selain itu, perhatian supervisor yang kurang terhadap minat

auditor juga mempengaruhi produktivitas kerja auditor, yang pada akhirnya berdampak terhadap ketidakpuasan kerja auditor.

c. Kondisi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil perhitungan analisis yang ada pada tabel IV.10 menunjukkan bahwa koefisien kondisi kerja adalah 0,250 yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja. Sementara dari uji t diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}t_{hitung} &= 2,658 \\t_{Tabel} &= 2,0262 \\t_{hitung} &> t_{Tabel}, H_2 \text{ diterima}\end{aligned}$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal. Hasil ini konsisten terhadap penelitian Rahma (2003), dimana kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Kondisi kerja pada auditor BPKP Perwakilan Riau berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dipengaruhi oleh kuantitas pekerjaan dan tingkat kesulitan. Hal ini mengharuskan supervisor mengawasi proses audit dari awal hingga hasil akhir. Pelaksanaan audit dilaksanakan secara tim untuk memudahkan pemecahan permasalahan yang ditemukan. Pada kondisi ini kehadiran supervisor menjadi bagian penting dalam mencapai hasil yang maksimal dari suatu permasalahan yang dialami dalam proses audit. Dengan demikian, kondisi kerja yang terjadi pada BPKP Perwakilan Riau sangat mempengaruhi bagaimana para auditor menyelesaikan tugas yang diembannya.

d. Penugasan ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel IV.10. diperoleh koefisien pengalaman auditor sebesar 0,017 yang menunjukkan adanya pengaruh negatif antara penugasan dan kepuasan kerja auditor internal. Adapun hasil uji t diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}t_{hitung} &= 0,224 \\t_{Tabel} &= 2,0262 \\t_{hitung} &< t_{Tabel}, H_a \text{ ditolak, } H_0 \text{ diterima}\end{aligned}$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini tidak mendukung hipotesa ketiga. Hal ini menunjukkan bahwa aspek penugasan dari supervisi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal.

Hasil ini berbeda dengan penelitian – penelitian sebelumnya, dimana aspek penugasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Perbedaan hasil penelitian ini dipengaruhi oleh objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada auditor internal pemerintah, dimana tanggung jawab

pelaksanaan tugas dilakukan secara bersama – sama, bukan oleh individu. Dengan demikian aspek penugasan yang terjadi pada auditor tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Minimnya jumlah Sumber Daya Manusia apabila dibandingkan dengan luasnya jangkauan tugas auditor BPKP menyebabkan minimnya interaksi antara supervisor dengan auditor secara individu. Proses berjalannya pelaksanaan tugas dilaksanakan berdasarkan aturan standar yang telah ditetapkan pimpinan.

#### 4.7. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu model yang ditetapkan dapat menjelaskan variable dependen. Apabila  $R^2$  bernilai 0 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh hubungan tersebut, dan jika  $R^2$  bernilai 1 maka dapat dikatakan bahwa semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent. Dengan demikian  $R^2$  bernilai antara 0 dan 1. Berikut adalah tabel hasil perhitungan  $R^2$  dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17.

Tabel 4.11. Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.616 <sup>a</sup>	.379	.327

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel IV. 11 di atas diperoleh nilai R sebesar 0,616 dan *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,379 atau 37%. Koefisien determinasi atau *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 37% memberi pengertian bahwa 37,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, serta penugasan. Dari persentase tersebut dapat dikatakan bahwa masih terdapat 62,1% variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor internal.

Tingginya persentase tersebut merupakan tantangan bagi peneliti lain untuk menjelaskan aspek tersebut.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada bagian sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Pengujian validitas terhadap seluruh butir pertanyaan dengan menggunakan Korelasi Pearson menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan memiliki

- tingkat validitas dan reliabilitas yang sesuai dengan Korelasi Pearson yaitu mendekati angka +1. Hal ini berarti setiap butir pertanyaan penelitian ini valid untuk diteliti.
2. Normalitas rata – rata jawaban responden yang menjadi data dalam penelitian ini dilihat dari normal *probability plot* menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden adalah normal, sehingga persyaratan normalitas data terpenuhi.
  3. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan mentoring berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor internal BPKP Kantor Perwakilan Propinsi Riau. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angrina (2005) yaitu bahwa variabel kepemimpinan dan mentoring tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal.
  4. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal. Hasil ini juga sejalan terhadap penelitian Angrina (2005) bahwa kondisi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal.
  5. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel penugasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal. Hasil ini tidak mendukung hipotesa ketiga yang telah disampaikan sebelumnya.
  6. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,379 memberi pengertian bahwa 37,9% kepuasan kerja auditor internal dipengaruhi oleh kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja serta penugasan. Meskipun penelitian ini hanya menguji secara parsial, tetapi dari jumlah koefisien determinasi sebesar 37,9% memberi gambaran bahwa masih terdapat 62,1% variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor internal.

## SARAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya serta kesimpulan yang diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian lebih lanjut .

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor, tindakan supervisi merupakan hal yang perlu untuk diperhatikan, baik dari aspek kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, serta penugasan. Hal ini akan menunjang produktivitas kinerja auditor dalam pelaksanaan tugas, karena kepuasan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Sehubungan dengan hasil penelitian, dimana aspek kepemimpinan dan mentoring serta penugasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, maka penulis menyarankan, agar pimpinan ataupun kepala bagian perlu memperhatikan kedua aspek tersebut sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap efektifitas kerja auditor internal BPKP Perwakilan Propinsi Riau. Hal ini akan menunjang pencapaian program kerja yang telah direncanakan sebelumnya.

3. Kondisi Kerja sebagai aspek yang berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, menurut penulis merupakan kondisi yang perlu dijaga dan ditingkatkan. Sehingga tidak mengalami degradasi nilai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor BPKP Perwakilan Propinsi Riau.
4. Bagi penelitian yang selanjutnya, penulis menyarankan untuk memperluas aspek lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor internal. Misalnya jika ditinjau dari kesempatan peningkatan jabatan, tim kerja, upah dan aspek lain yang berdampak terhadap kepuasan kerja auditor.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Angrina, Nelly. 2005. *Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal pada Perusahaan BUMN di Pekanbaru*. Skripsi S1 Universitas Riau, Pekanbaru.
- Atherton, Tony. 2003. *How to be better at Delegating and Coaching*. Gramedia, Jakarta.
- Bintor, Pudjo. 2008. *Standar Profesi Internal Auditor*. <http://mypudjo.blogspot.com/2008/07/standar-profesi-internal-auditor.html>.
- Boynton, William A. And Kell, Water G. 2002. *Modern Auditing*. Erlangga, Jakarta.
- BPKP. 2008. *Tugas dan Peran BPKP Sebagai Internal Auditor Pemerintah RI*. <http://www.bpkp.go.id/?dunit=1&idpage=173,2008>
- Byars, Lyod & Rue, Leslie. 1999. *Supervision*. Irwin Mc. Graw Hill.
- Chriskuntadi. 2008. *Auditor dan Pengamat Kebijakan Publik*. [Chriskuntadi.blogspot.com/pemeriksaan.ak.htm](http://Chriskuntadi.blogspot.com/pemeriksaan.ak.htm)
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 1998. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Erlangga, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Guy, Dan M.,C. Wayne Alderman dan Alan J. Winters. 2003. *Auditing*, Edisi Kelima. Erlangga, Jakarta.
- Hair et al. 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice Hal International Inc, Ney Jersey.
- Handoko, T.Hani. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- IAPI. 2007. *Standar Profesional Akuntan Publik*, Salemba Empat, Jakarta.
- Indriantoro, Nur.dan Bambang Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.
- Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Kurniawati, Rosalina. 2005. *Dampak Interaksi Tindakan Supervisi dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Auditor KAP di Yogyakarta*. Skripsi S1 Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.

- Kusmiarsih. 2008. *Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pemula: Studi Empiris pada Auditor Eksternal dan Auditor Internal*. Tesis S2 PFEUGM.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung.
- Purwanto, Suharyadi. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Buku 2. Salemba 4, Jakarta.
- Rahma, Yulia. 2003. *Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula pada Kantor Akuntan Publik di Riau dan Sumatera Barat*. Skripsi SI Universitas Riau, Pekanbaru.
- Robbins, Stephen. P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa, Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Ed. VIII Jilid I. Jakarta: Prenhalindo.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I, Indeks, Jakarta.
- Santoso, Singgi. 2001. *Buku Latihan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sawyer, Lawrence B. and Mortimer A, Diffenhafer. 2008. *Internal Auditing*. Alih bahasa, Ali Akbar. Edisi 5, Salemba Empat, Jakarta.
- Schemerhorn. 2008. *Kepuasan Kerja*. [http://id.wikipedia.org/wiki/kepuasan\\_kerja](http://id.wikipedia.org/wiki/kepuasan_kerja). 2008.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keenam, C.V. Alfabeta, Bandung.
- Sumodiningrat, Gunawan. 1999. *Ekonometrika*. BPFE, Yogyakarta
- Susanto, A.B. 2006. *Mentoring Dalam Talent Management*. Bisnis Indonesia Wahana Komputer. 2006. *Pengolahan Data Statistik dengan SPSS*. Salemba Infotek, Jakarta.