

Pengaruh Penilaian Tindakan Supervisi dan Pengalaman Kerja dengan Pendekatan Dyadic Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

(Studi Empiris Pada Bpk, Inspektorat Kota Dan Provinsi Maluku)

Christina Sososutiksno^{1*}, Yuyun Yuniarti Layn²

¹Universitas Pattimura

²Universitas Pattimura

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membandingkan penilaian yang berasal dari supervisor dan subordinat, dan untuk mengetahui pengaruh penilaian supervisor maupun subordinat atas tindakan supervisi dan pengalaman kerja dengan pendekatan dyadic terhadap kepuasan kerja auditor pada BPK, Inspektorat Kota dan Provinsi Maluku.

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan sumber data primer yang diperoleh melalui instrument kuesioner serta menggunakan metode *purposive sampling* atau sampel bertujuan untuk pengambilan sampel. Selain itu data dalam penelitian ini dianalisis dan diuji dengan menggunakan program statistik SPSS dan menggunakan 2 tahap pengujian hipotesis; pengujian beda dan pengujian regresi berganda.

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik penilaian kedua pihak tersebut (*supervisor/atasan dan subordinat/bawahan*) tidaklah berbeda karena tindakan supervisi yang dilakukan untuk sektor publik adalah merata, baik untuk aspek kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan. Selain itu, hasil lain menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara penilaian subordinat dan superior atas tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor, serta terdapat hubungan positif antara penilaian subordinat dan superior atas pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor di BPK, Inspektorat Kota dan Provinsi Maluku.

Kata Kunci: *Tindakan Supervisi, Pengalaman kerja, Kepuasan Kerja, Dyadic Supervisor dan Subordinat BPK, Inspektorat Kota dan Inspektorat Provinsi.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to compare the supervisory and subordinate assessments, and to determine the effect of supervisory and subordinate assessments on supervision actions and work experience using a dyadic approach on auditors' job satisfaction at the BPK, City Inspectorate and Maluku Province.

This study is an empirical study with primary data sources obtained through a questionnaire instrument and using purposive sampling method or sample aims to take samples. In addition, the data in this study were analyzed and tested using the SPSS statistical program and using 2 stages of hypothesis testing; different testing and multiple regression testing.

This research shows that statistically the assessment of the two parties (supervisor / superior and subordinate / subordinate) is not different because the supervision measures taken for the public sector are even, both for the aspects of leadership and mentoring, working conditions and assignments. In

addition, other results show that there is a positive relationship between subordinate and superior assessments of supervision measures on auditor job satisfaction, and there is a positive relationship between subordinate and superior assessments of work experience on auditor job satisfaction at BPK, City Inspectorate and Maluku Province.

Keywords: *Supervision Action, Work Experience, Job Satisfaction, Dyadic Supervisors and Subordinates of BPK, City Inspectorate and Provincial Inspectorate.*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tindakan supervisi dan kepuasan kerja merupakan topik menarik dalam akuntansi manajemen, dikarenakan tindakan supervisi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi suatu entitas. Dalam profesi akuntan publik, supervisi merupakan hal yang sangat penting, yang disebutkan dalam Statement on Auditing Standard (SAS) Nomor 22 tentang Standar Lapangan Pertama berbunyi *“The work is to be adequately planned and assistants, if any, are to be properly supervised/ Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya”*.

Dalam tindakan supervisi terdapat dua pihak yang terlibat, yaitu pihak yang melakukan tindakan supervisi dan pihak yang menerima tindakan supervisi. Patten (1995) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja akuntan pemula di kantor akuntan publik dipengaruhi oleh sikap supervisor mereka dalam aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan.

Tindakan supervisi wajib dilakukan oleh auditor jika dalam penugasannya menggunakan asisten sesuai dengan Standar Pekerjaan Lapangan yang pertama (SPAP, 2001). *The Accounting Education Change Commision (AECC)* sebagai suatu badan yang menangani pendidikan akuntan menerbitkan *Issues Statement No.4* yang ditujukan untuk

meningkatkan kepuasan kerja akuntan pemula. Salah satu isinya adalah *Recommendations for Supervisors of Early Work Experience* yang mendorong pemberdayaan akuntan pemula di kantor akuntan publik melalui tindakan supervisi yang tepat dan bisa menumbuhkan motivasi intrinsik sehingga kepuasan kerja akuntan pemula meningkat (Nurahma dan Indriantoro, 2000). Tindakan supervisi terbagi menjadi tiga aktivitas yang terdapat dalam *AECC Statement NO. 4* yaitu : aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan.

Kenyataannya, auditor yang berpengalaman dan yang kurang berpengalaman mengalami tindakan supervisi yang berbeda. Hal ini bisa berdampak pada kepuasan kerja auditor yang dirasakan. Miller, Dkk (2001) melakukan studi tentang pengaruh diskusi verbal terhadap peningkatan motivasi dan kinerja auditor dengan pengalaman sebagai variabel moderating. Hasil studinya menunjukkan bahwa pada auditor yang kurang berpengalaman, dengan adanya diskusi verbal dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya. Namun pada auditor yang sudah berpengalaman, dengan adanya diskusi verbal malah menurunkan motivasi dan kinerja dibandingkan dengan auditor yang kurang berpengalaman.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) adalah suatu Lembaga Tinggi Negara yang bertugas melaksanakan pemeriksaan

pengelolaan dan tanggungjawab Keuangan Negara dan Merupakan satu – satunya auditor eksternal pemerintah serta mempunyai Kantor Perwakilan BPK-RI di seluruh Indonesia. Tugas pemeriksaan yang dilaksanakan oleh BPK-RI (dalam hal ini adalah Kantor Perwakilan BPK-RI) dilakukan oleh para pemeriksa (auditor) dan dalam pelaksanaannya dilakukan tindakan supervise oleh atasan auditor agar tujuan pemeriksaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Begitupun Inspektorat Provinsi Maluku dan Inspektorat Kota berperan sebagai auditor internal pemerintah, untuk menunjukkan pemerintahan yang baik dan bersih. Inspektorat daerah merupakan salah satu lembaga yang memiliki fungsi utama sebagai pengawasan internal pemerintah daerah.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah ada perbedaan penilaian antara superior (atasan) dan subordinat (bawahan) atas tindakan supervisi sesuai rekomendasi AECC di BPK, Inspektorat Tk I dan Tk II ?
2. Apakah ada pengaruh penilaian superior atas tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor di BPK, Inspektorat Tk I dan Tk II ?
3. Apakah ada pengaruh penilaian subordinat atas tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor di BPK, Inspektorat Tk I dan Tk II ?
4. Apakah penilaian superior atas pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor di BPK, Inspektorat Tk I dan Tk II ?
5. Apakah penilaian subordinat atas pengalaman kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja auditor di BPK, Inspektorat Tk I dan Tk II ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Menemukan bukti empiris mengenai perbedaan penilaian antara superior dan subordinat atas tindakan supervisi sesuai rekomendasi AECC di BPK, Inspektorat Tk I dan Tk II.
2. Menguji dan memberikan bukti empiris tentang pengaruh penilaian superior atas tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor di BPK, Inspektorat Tk I dan Tk II.
3. Menguji pengaruh penilaian subordinat atas tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor di BPK, Inspektorat Tk I dan Tk II.
4. Menguji pengaruh penilaian superior atas pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor di BPK, Inspektorat Tk I dan Tk II.
5. Untuk menguji pengaruh penilaian subordinat atas pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor di BPK, Inspektorat Tk I dan TK II.

2. TELAAH LITERATUR DAN PERUMUSAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter (1961) yang mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Porter mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “*the differences between how much of something these should be must how much there is now*”. Locke (1969) menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung

pada *discrepancy* antara apa yang seharusnya (*should be*) yang terdiri dari *expectation*, *needs* dan *value* dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh dalam pekerjaan.

Seseorang akan merasa puas jika tidak terdapat perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan. *Discrepancy* bisa positif bisa juga negatif. *Discrepancy* positif terjadi jika apa yang diperoleh lebih besar dari apa yang diharapkan, artinya orang tersebut memperoleh kepuasan yang lebih besar. *Discrepancy* negatif terjadi jika apa yang diperoleh lebih kecil dari apa yang diharapkan, artinya orang tersebut memperoleh ketidakpuasan yang lebih besar.

2.1.2. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori yang dikembangkan oleh Adams (1963) ini mengungkapkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Teori ini membandingkan antara *input* dan *outcomes* yang dimilikinya dengan *input* dan *outcomes* orang lain. Jika hasil perbandingannya dirasa cukup adil, maka individu akan berada dalam kondisi puas. Jika perbandingannya tidak seimbang dan menguntungkan (*over compensation inequity*), dalam arti hasil perbandingannya lebih besar dari orang lain yang dijadikan pembanding, maka individu bisa mengalami kepuasan bisa pula tidak. Jika perbandingannya tidak seimbang, tetapi merugikan (*under compensation inequity*) maka individu akan cenderung berada dalam kondisi ketidakpuasan.

2.1.3. Teori Dua Faktor (*Two factors theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg. Hasil dari penelitian Herzberg menunjukkan bahwa situasi yang mempengaruhi sikap seseorang

terhadap kerja terbagi menjadi dua golongan, yaitu: *satisfiers/ motivator* dan *dissatisfiers/ hygiene factors*. *Satisfiers* adalah factor – factor atau situasi yang bisa menimbulkan kepuasan kerja, yaitu karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan – kebutuhan, urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangannya, psikologinya, mencakup pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan berprestasi, dan penghargaan dan promosi (*achievement, recognition, work it self, responsibility, advancement*). Jika alam pekerjaan terdapat factor – factor ini maka kepuasan kerja akan terwujud. *Dissatisfiers* adalah factor – factor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: *compacy policy, interpersonal relations working conditions, jobsecurities, dan status*(Wexley dan Yukl, 1977). Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena faktor tersebut bukan sumber kepuasan kerja.

2.1.4. Tindakan supervisi

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. 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.

Secara umum, pekerjaan yang memberikan sekurang-kurangnya beberapa variasi dalam aktivitasnya akan memberikan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi disbanding aktivitas yang statis dan penuh dengan pengulangan (Curry et al, 1986). Bagi akuntan publik, tindakan supervisi di atur dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) pada Standar Pekerjaan Lapangan yang pertama, yang berbunyi : “pekerjaan harus direncanakan sebaik – baiknya dan jika digunakan asisten harus di supervisi dengan semestinya” (SPAP, 2001).

2.1.5. Pengalaman kerja

Penelitian tentang pengalaman dalam bidang auditing telah banyak dilakukan oleh berbagai pihak. Bedard (1989) berpendapat bahwa berbagai macam pengalaman individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman akan memiliki cara berpikir yang lebih

terperinci, lengkap, dan *sophisticated* dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman. Mohammadi dan Wrigt (1987) menunjukkan bahwa staff yang berpengalaman akan memberikan pendapat yang berbeda dengan auditor junior untuk tugas – tugas yang sifatnya tidak terstruktur. Karakteristik tugas yang tidak terstruktur adalah tugas tersebut unik, tidak ada petunjuk pasti untuk dijadikan acuan, lebih cenderung berupa prediksi serta banyak membutuhkan intuisi dalam membuat keputusan.

Purnamasari (2005 : 24) memberikan kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantara : 1) mendeteksi kesalahan, 2) memahami kesalahan dan 3) mencari penyebab munculnya kesalahan. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman memiliki cara berpikir yang lebih terperinci, dan lengkap dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis – jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luar pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2004 : 14)

2.1.6. Pendekatan Dyadic

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan pada kedua belah pihak, atasan dan bawahan secara berpasangan (*dyadic*). Pendekatan ini dikembangkan oleh Dansereau et al.

(1975) dalam Choo dan Tan (1997). Pendekatan dyadic ini mengakui adanya kemungkinan dalam suatu kelompok terdapat dua pihak (superior dan subordinat) yang mana perlakuan superior terhadap semua bawahannya tidak sama satu dengan yang lain.

Cherrington (1994) mengatakan bahwa dalam suatu hubungan saling ketergantungan, kedua pihak (superior dan subordinat) saling mengembangkan ekspektasi terhadap satu sama lain. Ketika ekspektasi ini “dilanggar” (*violated*), konflik atau problem serius kemungkinan dapat terjadi.

2.1.7. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor – factor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di lingkungan kerja (As'ad, 1995). Menurut Luthans (1989), kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang positif yang diperoleh dari hasil penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Seorang individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya (Robbins, 1989).

Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek pekerjaan seperti upah, kesempatan promosi, supervisor, dan rekan kerja. Kepuasan kerja juga berasal dari faktor–faktor lingkungan kerja seperti gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan. Kepuasan kerja mendapat tempat yang sangat penting bagi perilaku organisasi (Luthans, 1989).

Faktor – faktor yang penting bagi kepuasan kerja dapat dilihat dari tiga segi. Pertama, kepuasan kerja merupakan faktor emosional yang

tidak dapat dilihat, tetapi hanya bisa diperkirakan. Kedua, bila hasil pekerjaan telah memenuhi atau melampaui yang diharapkan, misalnya kalau seseorang telah bekerja keras, namun menerima imbalan yang lebih sedikit, mungkin yang bersangkutan akan bersikap kurang menyenangkan (negatif) pada teman sekerja, atasan atau juga pada pekerjaannya. Kebalikannya kalau diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan cukup, maka sikapnya akan cenderung positif. Ketiga, kepuasan kerja merupakan beberapa sikap yang berhubungan dengan pekerjaan, dalam hal ini terdapat lima dimensi sebagai sifat dari kerja yang akan mempengaruhi perilaku yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menampakkan sikap yang professional terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak atau kurang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menampakkan sikap yang sebaliknya. Sikap positif yang dimaksud dapat berupa rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, produktivitas karyawan yang tinggi, dan rendahnya tingkat *turnover* yang terjadi, sedangkan sikap negatif berupa tingginya tingkat ketidakhadiran dan *turnover* karyawan dan rendahnya produktivitas.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan guna memperoleh bukti adanya suatu hubungan antara berbagai aspek yang berkaitan dengan tindakan supervisi dan tingkat kepuasan kerja bagi auditor. Diantaranya terdapat penelitian yang menguji hubungan antara tindakan supervisi yang direkomendasikan oleh AECC dengan tingkat kepuasan kerja auditor pada level bawah (Patten, 1995;

Nurrahma, 1998; Haryoko, 1996; dan Martiah, 2000). Patten (1995) meneliti tentang hubungan penelitian tindakan supervisi dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Patten (1995) menggunakan penilaian yang dilakukan oleh satu pihak saja, yaitu subordinat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara tindakan supervisi dengan kepuasan kerja auditor junior.

Martiah (2000) melakukan pengembangan atas penelitian Patten (1995) tentang hubungan tindakan supervisi dengan kepuasan kerja auditor junior dengan menambahkan superior sebagai pihak yang melakukan penilaian tindakan supervisi melalui pendekatan dyadic. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tindakan supervisi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja auditor junior. Syafri Rahman (2006) melakukan pengembangan atas penelitian Patten (1995) dan Martiah (2000) tentang pengaruh penilaian tindakan supervisi dengan pendekatan dyadic terhadap kepuasan kerja auditor junior. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Patten, 1995; Nurrahma, 1998; dan Haryoko 1999) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara tindakan supervisi dengan kepuasan kerja auditor junior.

Rostiana dan Tethool (2003) meneliti tentang dampak interaksi tindakan supervisi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa interaksi tindakan supervisi dengan pengalaman kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Tindakan Supervisi Dan Kepuasan Kerja

Dalam Parker et al (1989) dikatakan bahwa kebutuhan yang paling penting bagi auditor yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah evaluasi secara *fair* (adil)

terhadap dirinya. Kemudian, kebutuhan kedua yang penting adalah supervisi yang kompeten dan *fair*. Supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat terselesaikan dengan baik. Dalam tindakan supervisi terdapat tiga aktivitas menurut *AECC Statement NO. 4 Recommendations for Supervisors of Early Work Experience* yaitu : aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan dyadic yang dikembangkan oleh Dansereau et al (1975) dalam Choo dan Tan (1997). Pendekatan *dyadic* ini memiliki asumsi bahwa dalam suatu evaluasi kinerja *superior*, terdapat dua kelompok penilai (yang terdiri dari superior dan subordinat). Selain itu pendekatan ini juga mengakui kemungkinan bahwa *supervisor* tidak melakukan hal yang sama terhadap semua *subordinat* mereka. Dansereau et al (1975) dalam Choo dan Tan (1997) juga menyarankan bahwa pendekatan *dyadic* pantas digunakan untuk menganalisis hubungan *superior – subordinat* (atasan dan bawahan) karena *the dyadic* mencerminkan proses hubungan mereka. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian pertama (H1) sebagai berikut:

H1 : Terdapat perbedaan penilaian antara superior dan subordinat atas tindakan supervisi sesuai rekomendasi AECC.

Hipotesis penelitian tersebut kemudian dirinci sesuai dengan ketiga aspek yang ada dalam tindakan supervisi yaitu :

1. H1a : Terdapat Perbedaan penilaian antara superior dan subordinat atas tindakan supervisi pada aspek kepemimpinan dan mentoring.

2. H1b : Terdapat perbedaan penilaian antara superior dan subordinat atas tindakan supervisi pada aspek kondisi kerja
3. H1c : Terdapat perbedaan penilaian antara superior dan subordinat atas tindakan supervisi pada aspek penugasan.

2.3.2. Hubungan Superior, Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja

Dengan menggunakan pendekatan *dyadic* memungkinkan terjadi konflik atau ketidaksepakatan dalam hubungan antara atasan dan bawahan, sehingga akan menimbulkan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketidaksepakatan tersebut diakibatkan oleh perbedaan ekspektasi masing – masing pihak kepada pasangannya (atasan terhadap bawahan dan bawahan terhadap atasannya) yang disebabkan adanya egocentric bias.

Cherrington (1994) mengatakan bahwa dalam suatu hubungan saling ketergantungan, kedua pihak (superior dan subordinat) saling mengembangkan ekspektasi terhadap satu sama lain. Ketika ekspektasi ini terlanggar (*violated*), konflik atau problem serius kemungkinan dapat terjadi dan sebaliknya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat dibangun yaitu :

H2 : Penilaian superior atas tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

2.3.3. Hubungan Subordinat, Tindakan Supervisi Dan Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Belkaoui (1989) yang menyatakan bahwa interaksi antara superior (atasan) dan subordinat (bawahan) dapat digunakan sebagai alat analisis kerja subordinat. Interaksi tersebut dalam penelitian ini berupa tindakan supervisi (*supervisory action*).

Sementara itu, Luthans (1998)

mengatakan bahwa supervisi merupakan salah satu sumber penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, disamping pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, dan kerjasama antar individu. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian yang dibangun yaitu:

H3 : Penilaian subordinat atas tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

2.3.4. Hubungan Superior, Pengalaman Kerja dan Kepuasan kerja

Purnamasari (2005 : 24) memberikan kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantara : 1) mendeteksi kesalahan, 2) memahami kesalahan dan 3) mencari penyebab munculnya kesalahan. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman memiliki cara berpikir yang lebih terperinci, dan lengkap dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian yang dibangun oleh peneliti yaitu :

H4 : Penilaian superior atas pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

2.3.5. Hubungan Subordinat, Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak

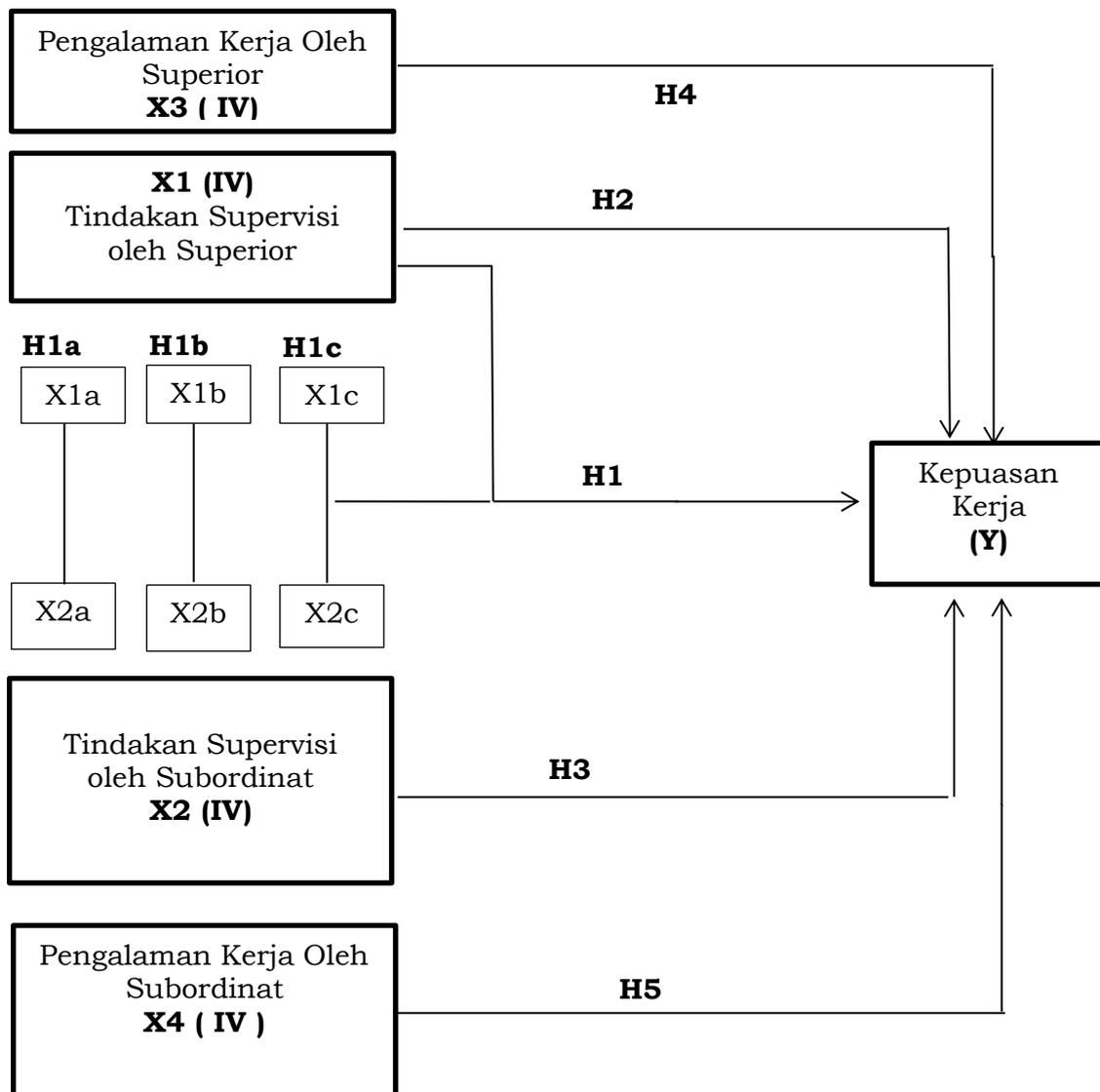
macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja (Simanjuntak, 2005 : 45).

Peningkatan pengetahuan yang muncul dari penambahan pelatihan formal sama bagusnya dengan yang di dapat dari pengalaman khusus dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai seorang professional. Berdasarkan

uraian diatas, maka hipotesis penelitian yang dibangun sebagai berikut :

H5 : Penilaian Subordinat atas pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.

Jika hipotesis – hipotesis tersebut digambarkan dalam sebuah model penelitian maka terlihat sebagai berikut:



Gambar 2.1. Model Penelitian Tindakan Supervisi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Keterangan Gambar 2.1 :

X1 (IV) : Penilaian tindakan supervisi oleh superior (Independent Variabel)

X1a : Penilaian tindakan supervisi oleh superior pada aspek kepemimpinan

dan mentoring.

X1b : Penilaian tindakan supervisi oleh superior pada aspek kondisi kerja.

X1c : Penilaian tindakan supervisi oleh superior pada aspek penugasan.

X2 (IV) : Penilaian tindakan supervisi oleh subordinat (Independent Variabel)

X2a : Penilaian tindakan supervisi oleh superior pada aspek kepemimpinan dan mentoring.

X2b : Penilaian tindakan supervisi oleh subordinat pada aspek kondisi kerja.

X2c : Penilaian tindakan supervisi oleh subordinat pada aspek penugasan.

X3 (IV) : Penilaian pengalaman kerja oleh superior (Independent Variabel)

X4 (IV) : Penilaian pengalaman kerja oleh subordinat (Independent Variabel)

Y (DV) : Kepuasan kerja (Dependent Variabel)

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.1.1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di BPK Perwakilan Provinsi Maluku, Inspektorat Tk I dan Tk II.

3.1.2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah para auditor junior dan supervisor dari auditor yang melaksanakan audit untuk dan atas nama BPK Perwakilan Provinsi Maluku. Dalam penelitian ini, kriteria auditor junior di BPK, adalah auditor yang belum memperoleh Sertifikasi Peran Ketua Tim Junior (KTY). Ketua Tim Junior adalah peran yang dimiliki oleh pemeriksa BPK dengan tanggungjawab memimpin pelaksanaan tugas pemeriksaan dengan kompleksitas rendah dan disandang oleh pemeriksa pertama atau pemeriksa muda. Berdasarkan peraturan BPK No 04 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Pada Badan Pemeriksa Keuangan pasal 13 ayat (1) pemeriksa pertama harus lulus sertifikasi peran paling rendah sebagai Anggota Tim Junior. sedangkan di Inspektorat Kota dan Provinsi adalah auditor yang berpendidikan paling rendah diploma (D3) atau berpendidikan Sarjana (S1) yang memiliki pengalaman melaksanakan audit lebih kurang satu tahun.

Kriteria supervisor di BPK, adalah auditor yang menjabat sebagai kepala seksi dan/atau kepala sub auditorat yang telah memiliki sertifikasi peran Ketua Tim Senior (KTS). Ketua Tim Senior adalah peran yang dimiliki oleh pemeriksa BPK dengan tanggungjawab memimpin pelaksanaan tugas pemeriksaan dengan kompleksitas tinggi dan disandang oleh pemeriksa muda atau pemeriksa madya.

Berdasarkan peraturan BPK No 04 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Pada Badan Pemeriksa Keuangan pasal 13 ayat (3) pemeriksa madya harus lulus sertifikasi peran paling rendah sebagai Ketua Tim Senior. sedangkan di Inspektorat kota dan Provinsi adalah auditor yang berpendidikan serendah-rendahnya sarjana (S1) dan mempunyai pengalaman audit sekurang – kurangnya 5 (lima) tahun.

3.2. Pengukuran Variabel

3.2.1. Pengukuran Variabel

Adapun pengukuran variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Variabel Tindakan Supervisi

Tindakan supervisi merupakan pengarah usaha asisten yang terkait dalam pencapaian tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai (SPAP, 1997). Supervisi mencakup pengarah usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai (SA Seksi 311.5 – SPAP, 2001).

Tindakan supervisi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi hal – hal yang direkomendasikan oleh *The Accounting Education Change Commission (AECC)* yang terdiri dari tiga aspek, yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring (*leadership and mentoring*), aspek kondisi kerja (*working condition*), dan aspek penugasan (*assignment*). Tindakan supervisi diukur dengan menggunakan instrument yang dibuat oleh Patten (1995) terdiri dari 22 item pernyataan. Instrument tersebut mengukur variabel aspek kepemimpinan dan mentoring dengan delapan pernyataan (pernyataan 1 s.d 8), aspek kondisi kerja dengan delapan pernyataan (pernyataan 9 s.d 16) dan aspek penugasan dengan enam pernyataan (pernyataan 17 s.d 22) dengan menggunakan lima skala likert, yang menunjukkan tingkat persetujuan atau tidak setuju terhadap pernyataan yang ada.

- b. Variabel Pengalaman kerja
Pengalaman kerja 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 dan Haditono, 1999 : 46). Pengalaman kerja merupakan pengalaman auditor dalam mengaudit kliennya dalam tiga aspek (lamanya penugasan, jumlah perusahaan yang diaudit dan perusahaan klien yang telah go public) dan terdiri dari 4 item pertanyaan dengan lima skala likert, yang menunjukkan tingkat

persetujuan atau tidak setuju terhadap pernyataan yang ada.

- c. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima oleh karyawan (Luthans, 1998). Variabel tingkat kepuasan kerja diukur dengan menggunakan alat ukur *Minnesato Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang dikembangkan oleh Albrecht et al (1897). MSQ terdiri dari 20 item pertanyaan dengan lima skala likert. Angka 1 menunjukkan sikap sangat tidak puas dan angka 5 menunjukkan sikap sangat puas. Instrument ini dipilih karena pengukuran ini menghasilkan *convergent validity* tinggi, memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memprediksi kepuasan kerja dibandingkan dengan pengukuran lainnya, dan lebih komprehensif mengukur segi – segi spesifik dari kepuasan kerja (Scarpello dan Chambell, (1983).

3.3. Teknik Pengujian Hipotesa

Untuk kepentingan pengujian hipotesis, maka dilakukan 2 tahap pengujian, yaitu uji beda, dan uji regresi. Uji beda dilakukan menggunakan teknik analisis *Independent Samples T-test* yang dimaksudkan untuk membandingkan pelaksanaan tindakan Supervisi, pengalaman kerja dan Kepuasan Kerja antara auditor di BPK Perwakilan Provinsi Maluku, sedangkan uji regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh tindakan Supervisi yang dikeluarkan oleh AECC (aspek Kepemimpinan & *Mentoring*, aspek Kondisi Kerja dan aspek Penugasan) dan pengalaman kerja dengan Kepuasan Kerja.

Sebelum melakukan kedua pengujian hipotesis tersebut, diperlukan uji normalitas data agar hasil yang diperoleh tidak bias.

Pengujian ini juga untuk menentukan alat statistic yang akan dipakai (parametrik atau non – parametric). Setelah itu dilanjutkan dengan Uji beda dan uji regresi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Inspektorat Kota dan Provinsi Maluku. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling* artinya sampel dipilih dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu. Kriteria yang dimaksud yaitu yang dapat menjadi sampel haruslah auditor yang belum mempunyai sertifikasi untuk junior auditor dan auditor yang sudah mempunyai sertifikasi untuk senior auditor dan sudah mempunyai pengalaman audit minimal 1 tahun untuk junior auditor dan 5 tahun untuk senior auditor. Alasan menggunakan auditor junior dan auditor senior adalah untuk mengetahui perbedaan tindakan supervisi. Data penelitian dikumpulkan dengan cara melakukan survei kuesioner yaitu mendatangi

secara langsung masing-masing objek penelitian untuk menyerahkan kuesioner dan mengumpulkannya kembali setelah selang waktu yang telah ditentukan. Dari 90 kuesioner yang disebar, masing-masing untuk Inspektorat Provinsi sebanyak 50 eksemplar, untuk Inspektorat Kota sebanyak 20 eksemplar, dan untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebanyak 20 eksemplar, kuesioner yang kembali sebanyak 65 buah dan tidak ada kuesioner yang cacat atau tidak diisi dengan lengkap. Jadi total kuesioner yang dapat digunakan untuk melakukan analisis data selanjutnya sebanyak 65 buah yaitu sebesar 72.22 %.

Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif variabel-variabel penelitian ini ditampilkan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini antara lain tindakan supervisi (X1), pengalaman kerja (X2) dan kepuasan auditor (Y). Untuk mengetahui gambaran mengenai karakteristik variabel secara rinci dapat di lihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Variabel-Variabel Penelitian Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Tindakan Supervisi (X1)	65	35	48	40,25	,368	2,963
Pengalaman Kerja (X2)	65	5	10	8,00	,157	1,262
Kepuasan Kerja (Y)	65	11	33	26,69	,578	4,660
Valid N (listwise)	65					

Sumber : hasil penelitian (2018)

Dari tabel tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa variabel tindakan supervisi (X1) dengan sampel (N) sebanyak 65 orang memiliki nilai minimum sebesar 35, nilai maksimum sebesar 48, rata-rata sebesar 40.25 dan standar deviasinya sebesar 2.963. Selanjutnya, untuk variabel pengalaman kerja (X2) dengan sampel (N) sebanyak 65 orang memiliki nilai minimum sebesar 5, nilai maksimum sebesar 10, rata-rata sebesar 8.00 dan standar deviasinya sebesar 1.262. Dan yang terakhir variabel kepuasan kerja auditor (Y) dengan sampel (N) sebanyak 65 orang memiliki nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 33, rata-rata sebesar 26.69 dan standar deviasinya sebesar 4.660.

4.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui, menguji serta memastikan kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, dimana variabel tersebut terdistribusi secara normal, bebas dari multikolonieritas dan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji normalitas, Uji multikolonieritas, dan Uji heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan sebelum melakukan

pengujian hipotesis (Ghozali, 2012). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali. Pengujian dilakukan terhadap dua sampel yaitu supervisor dan subordinate. Pada Penelitian ini telah memenuhi Uji Asumsi klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas.

4.3. Uji Beda dan Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui adanya perbedaan tindakan supervisi antara supervisor dan subordinate mengenai aspek kepemimpinan, kondisi kerja dan penugasan dilakukan uji *Independent Sample T-Test*. Tujuan pengujian *Independent Sample T-Test* adalah ingin mengetahui apakah ada perbedaan rata-rata (mean) antara dua populasi, dengan melihat rata-rata dua sampelnya. Lebih lanjut, tujuan *Independent Sample T-Test* untuk membandingkan rata-rata dari dua grup yang tidak berhubungan satu dengan yang lain, apakah kedua grup tersebut mempunyai rata-rata yang sama atautkah tidak secara signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Independent Samples T-Test Group Statistics

	Kode	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kepemimpinan dan Mentoring	Supervisor	20	12,55	1,050	,235
	Subordinat	45	12,47	,894	,133
Kondisi Kerja	Supervisor	20	15,75	1,410	,315
	Subordinat	45	15,89	1,283	,191
Penugasan	Supervisor	20	11,90	1,294	,289
	Subordinat	45	11,91	1,184	,176

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
Kepemimpinan dan Mentoring	Equal variances assumed	,586	,447	,328	63	,744	,083	,254	-,424	,590
	Equal variances not assumed			,309	31,801	,760	,083	,270	-,467	,633
Kondisi Kerja	Equal variances assumed	,242	,625	-,391	63	,697	-,139	,355	-,849	,571
	Equal variances not assumed			-,377	33,604	,709	-,139	,369	-,888	,611
Penugasan	Equal variances assumed	,193	,662	-,034	63	,973	-,011	,327	-,665	,643
	Equal variances not assumed			-,033	33,750	,974	-,011	,339	-,700	,678

Sumber: data primer diolah 2018

Dari tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata perbedaan persepsi untuk aspek kepemimpinan pada responden supervisor adalah 12.55 sedangkan untuk kelompok responden subordinate adalah 12.47. Secara absolut jelas bahwa rata-rata persepsi tidak berbeda antara kedua kelompok responden tersebut. Dapat dilihat pula bahwa F hitung *levене test* 0.586 dengan probabilitas 0.447, karena probabilitas > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima atau kedua group memiliki *variance* yang

sama untuk persepsi aspek kepemimpinan. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa rata-rata perbedaan persepsi untuk aspek kondisi kerja pada responden supervisor adalah 15.75 sedangkan untuk kelompok responden subordinate adalah 15.89. Secara absolut jelas bahwa rata-rata persepsi tidak berbeda antara kedua kelompok responden tersebut. Dapat dilihat pula bahwa F hitung *levене test* 0.242 dengan probabilitas 0.625, karena probabilitas > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima atau

kedua group memiliki *variance* yang sama untuk persepsi aspek kondisi kerja. Dan yang terakhir, dapat dilihat bahwa rata-rata perbedaan persepsi untuk aspek penugasan pada responden supervisor adalah 11.90 sedangkan untuk kelompok responden subordinate adalah 11.91. Secara absolut jelas bahwa rata-rata persepsi tidak berbeda antara kedua responden tersebut. Dapat dilihat pula bahwa *F* hitung *Levene test* 0.193 dengan probabilitas 0.662, karena probabilitas > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa *H0* diterima atau kedua group memiliki *variance* yang sama untuk kedua kelompok tersebut.

Lebih lanjut nilai *t* pada *equal variances assumed* untuk aspek kepemimpinan, kondisi kerja dan penugasan adalah < 1.96 dengan probabilitas signifikansi > 0.05 (two tail). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi

antara supervisor dan subordinate terhadap aspek kepemimpinan, kondisi kerja dan penugasan, yang berarti bahwa hipotesis satu *H1abc* ditolak. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Martiah, 2000) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara penilaian superior dan penilaian subordinat pada ketiga aspek tindakan supervisi.

4.4. Analisis Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis

Berikut ini adalah uraian hasil pengujian regresi linear berganda dan *output table* pengujian dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 20.0 dalam bentuk *output model summary*, ANOVA (uji *F*), serta *coefficient* (uji *t*) seperti dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Persamaan Regresi (1)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,620	,576	3,662

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Tindakan Supervisi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Supervisor (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1						
	Regression	372,587	2	186,294	13,893	,000 ^b
	Residual	227,963	17	13,410		
	Total	600,550	19			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Supervisor (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Tindakan Supervisi (X1)

Coefficients^a					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	1,768	5,863		,302	,767
1 <i>Tindakan Supervisi (X1)</i>	,454	,191	,457	2,376	,030
<i>Pengalaman Kerja (X2)</i>	1,402	,648	,416	2,163	,045

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja Supervisor (Y)*

Sumber : hasil penelitian 2018

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa model persamaan regresi yang pertama dalam penelitian ini adalah: **Y = 1.768 + 0.454 X1 + 1.402 X2**. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.576 yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel tindakan supervisi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kepuasan kerja auditor (Y) adalah sebesar 57.6 % dan sisanya 42.4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai koefisien R yang positif menunjukkan pengaruh hubungan yang searah atau jika nilai variabel independen naik maka nilai variabel dependen juga naik.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.

Secara parsial untuk variabel tindakan supervisi (X1) diperoleh nilai signifikansi 0.030 < 0.05 dengan beta *koefisien standardized* sebesar 0.457. Karena nilai signifikansi 0.030 < 0.05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti H2 diterima atau terbukti signifikan, yang berarti bahwa

penilaian supervisor atas tindakan supervisi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor (Y) Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) serta Inspektorat Kota dan Provinsi Maluku. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian (Rahman, 2006; dan Patten, 1995).

Selanjutnya, untuk variabel pengalaman kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi 0.045 < 0.05 dengan beta *koefisien standardized* sebesar 0.416. Karena nilai signifikansi 0.045 < 0.05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti H4 diterima atau terbukti signifikan, yang berarti bahwa penilaian supervisor atas pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor (Y) Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) serta Inspektorat Kota dan Provinsi Maluku. Hasil penelitian ini merupakan harapan peneliti. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Tethool dan Rustiana (2003) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh interaksi antara pengalaman dengan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor dapat dijelaskan lebih lanjut. Pengaruh interaksi ini sifatnya negatif, artinya bahwa semakin banyak pengalaman auditor dalam mengaudit laporan keuangan klien dan dengan semakin tingginya tindakan supervisi malah menurunkan kepuasan kerja auditor. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman auditor dalam mengaudit

dan semakin tinggi tindakan supervisi bisa menaikkan kepuasan kerja auditor. Bagi auditor yang kurang berpengalaman, tindakan supervisi diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya bagi auditor yang lebih berpengalaman tindakan supervisi yang berlebihan bisa menurunkan kepuasan kerja. Penelitian serupa yang dilakukan

Miller, dkk (2001) menemukan hasil bahwa diskusi verbal dalam *review* kertas kerja bisa meningkatkan motivasi dan kinerja para auditor yang kurang berpengalaman. Namun untuk auditor yang berpengalaman diskusi verbal dalam *review* kertas kerja auditor malah menurunkan motivasi dan kinerja auditor.

Tabel 4.4 Hasil Uji Persamaan Regresi (2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,405	,377	4,556

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Tindakan Supervisi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Subordinate (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	594,234	2	297,117	14,316	,000 ^b
	Residual	871,677	42	20,754		
	Total	1465,911	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Subordinate (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Tindakan Supervisi (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,106	3,440	,416	2,937	,005
	Tindakan Supervisi (X1)	,299	,098	,416	3,052	,004
	Pengalaman Kerja (X2)	1,039	,441	,321	2,355	,023

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Subordinate (Y)

Sumber : hasil penelitian 2018

Tabel 4.4 di atas menjelaskan bahwa model persamaan regresi yang kedua dalam penelitian ini adalah: **Y = 10.106 + 0.299 X1 + 1.039 X2**. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.377 yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel tindakan supervisi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kepuasan kerja auditor (Y) adalah sebesar 37.7 % dan sisanya

62.3 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Secara parsial untuk variabel tindakan supervisi (X1) diperoleh nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ dengan beta koefisien *standardized* sebesar 0.416. Karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti H3 diterima atau terbukti signifikan, yang berarti bahwa

penilaian subordinate atas tindakan supervisi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor (Y) Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) serta Inspektorat Kota dan Provinsi Maluku. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang dirumuskan serta konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Patten, 1995; Nurrahma, 1998; dan haryoko, 1999). Selanjutnya, untuk variabel pengalaman kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi $0.023 < 0.05$ dengan beta koefisien standardized sebesar 0.321. Karena nilai signifikansi $0.023 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti H_5 diterima atau terbukti signifikan, yang berarti bahwa penilaian subordinate atas pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor (Y) Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) serta Inspektorat Kota dan Provinsi Maluku.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan diatas, maka kesimpulan yang dapat penulis rumuskan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis satu untuk (H1a) pada aspek kepemimpinan dan mentoring, (H1b) pada aspek kondisi kerja dan (H1c) pada aspek penugasan tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara penilaian superior dan subordinate atas tindakan supervisi sesuai dengan rekomendasi AECC di BPK, Inspektorat Kota dan Provinsi Maluku. Kesimpulan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Martiah, 2000).
2. Hasil uji hipotesis dua (H2) menunjukkan adanya pengaruh positif penilaian superior atas tindakan supervisi terhadap

kepuasan kerja auditor di BPK, Inspektorat Kota dan Provinsi Maluku. Kesimpulan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Rahman, 2006)

3. Hasil uji hipotesis tiga (H3) menunjukkan adanya pengaruh positif penilaian subordinat atas tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor di BPK, Inspektorat Kota dan Provinsi Maluku. Kesimpulan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Patten, 1995; Nurrahma, 1998; dan Haryoko, 1999) yang menyatakan bahwa tindakan supervisi berhubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan.
4. Hasil uji hipotesis empat (H4) menunjukkan adanya pengaruh positif penilaian superior atas pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor di BPK, Inspektorat Kota dan Provinsi Maluku. Kesimpulan penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yang dirumuskan dan harapan peneliti serta konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tethool dan Rustiana (2003).
1. Hasil uji hipotesis lima (H5) menunjukkan adanya pengaruh positif penilaian subordinate atas pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor di BPK, Inspektorat Kota dan Provinsi Maluku. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan. Sedangkan pada penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian ini tidak dirumuskan

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu:

1. Hasil penelitian ini menggunakan objek hanya terbatas pada instansi pemerintah saja. Selain

itu terdapat responden yang menolak mengisi kuesioner peneliti.

2. Penelitian ini tidak memperhitungkan adanya pengaruh-pengaruh psikologis terhadap probabilitas personal yang mungkin dimiliki oleh setiap individu atau responden.

5.3. Saran

Penelitian di masa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya :

1. Bagi Auditor BPK Dan Inspektorat Perlunya tindakan supervisi dari unsur pimpinan khususnya dapat mengawasi pekerjaan hingga selesai dan dapat menyerahkan tugas sesuai dengan kesiapan dan kemampuan para auditor pemula. Supervisi dalam bentuk mentoring dan juga pelatihan secara kontinyu dapat menumbuhkan motivasi kerja sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Untuk peneliti mendatang, diharapkan ketika menentukan obyek penelitian, sebaiknya telah mengadakan pendekatan-pendekatan terlebih dahulu dengan obyek terkait sehingga masalah - masalah yang tidak diinginkan dalam proses penelitian dapat diatasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdolmohammadi, Moh., dan Arnol Wright, (1987), " *An Examination Of The Effect Of Experience And Task Completion Audit Judgement*", *The Accounting Review*. Vol 1 pp. 1-13.

AECC (Accounting Education Change Commission) Issues Recommendations for

Supervisors of Early Work Experience No.4

- Albercht, W. S., Scoot W. B. dan David R. Field, (1897), "Toward Increased Job Satisfaction of Practicing CPAs", *Journal of Accountancy* pp. 61-66.
- Basset, G., 1994, *The Case Against Job Satisfaction*, Business Horizons, May-June, volume 37, No. 3.
- Belkaoui, Ahmed, 1989, *Behavioral Accounting*, New York : QUORUM Books
- BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) *Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan No.4, 2010*, tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Pada BPK.
- Cherrington, David J., 1994, *Organizational Behavior*, Second Edition, Massachusetts : Allyn & Bacon.
- Choo, Freddie, & Kim B. Tan, 1997, *A Study of the Relations Among Disagreement in Budgetary Performance Evaluation Style, Job-Related Tension, Job Satisfaction and Performance*, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 9.
- Comstock, Thomas W., 1994, *Fundamental of Supervision*, New York : Delmar Publisher Inc.
- Curry, J.P., Wakefield, D.S., Price, J.L., & Mueller, C.W., 1986, *On the causal order of job satisfaction and organizational commitment*, *Academy of Management Journal*, Volume 29.
- Emory dan Cooper (1991-243) dalam Agus Harjito (1996), <http://rac/uji.ac.id>.
- Gaertner, J.F. & Ruhe J.A., 1981, *Job-Related Stress in Public Accounting*, *Journal of Accountancy* (June).
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas

- Diponegoro, Semarang.
- Handoko (1998) dalam Skripsi-Tesis.com, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt.Amico dan Curio*, Semarang.
- Huda, Mitfahul. (2000), “Hubungan Tindakan Supervisi dengan Kepuasan Kerja”, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3 pp. 33-34.
- Locke, E.A., 1969, *What is job satisfaction?*, *Organizational Behavior and Human Performance*, Volume 4.
- Luthans, Fred, 1995, *Organizational Behavior*, 8th Edition, McGraw-Hill, Inc, USA.
- Nurahma, Myrna dan Nur Indriantoro, (2000), *Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja di Kantor Akuntan Publik*, *Jurnal Riset Akuntansi*, Vol. 3 No. 1 hal 102-117, UGM.
- Parker, Lee D., Kenneth R. Fenis & David T. Otley, 1989, *Accounting for The Human Factor*, Australia : Prentice Hall.
- Patten, D.M. (1995). ‘*Supervisory Action and job Satisfaction: An Analysis of Difference Between Large and Small Public Accounting Firm*’. *Accounting Horizon*, 9 volume, no.2 June.
- Purnamasari, Dian Indri, 2005. *Pengaruh pengalaman kerja terhadap hubungan partisipasi dengan efektifitas sistem informasi*. *Jurnal riset akuntansi keuangan*.
- Puspaningsih, Abriyani, 2004. *Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajer perusahaan manufaktur*, JAAI.
- Puspita, Lisa Martiah Nila, (2000), “*Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior: Melalui Pendekatan Dyadic*”, *Thesis S2*. tidak dipublikasikan.
- Riggio, R.E., 1990, *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, Glenview, Illinois: Scott, Foresman/Little Brown Higher Education.
- Robbins, Stephen P., 1993, *Organizational Behavior*, Prentice Hall.
- Rustiana dan Tethool (2003). *Dampak Interaksi Tindakan Supervisi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor*. *Studi Empiris Di KAP Yogyakarta, Semarang Dan Solo*. *Artikel Akuntansi* Volume 7, No.1, Hal. 12 – 20.
- Standar Profesional Akuntan Publik, (2001), *Ikatan Akuntan Indonesia*. Salemba, Jakarta.
- Syafri Rahman A (2006) . *Pengaruh Penilaian Tindakan Supervisi Dengan Pendekatan DYADIC Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Yuniior*. *Studi Empiris Pada Kantor Perwakilan BPK – RI Dan KAP*. Tesis S2, Sekolah Pasca Sarjana Ilmu Akuntansi, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Tubbs, Richard. M., (1992), “The Affect of Experience on The Auditor’s Organization and Amount of Knowledge,” *The Accounting Review*, Vol 67. No.4 pp. 783-801.
- Wexley Kenneth N. and Yulk Gary A. (1985). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I, Jakarta: Bina Aksara.