

**PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Skripsi)

Oleh

M. ZAQI HERLIYANSAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

ABSTRACT

Supervision and Measures Influence Locus Of Control on Job Satisfaction Motivation As Auditor By intervening variable

By

M Zaqi Herliyansah

This study aims to provide empirical evidence of the factors that led to the satisfaction of the auditors and the extent to which these factors affect the job satisfaction of auditors. The population in this study is limited to the public accounting firm in Jakarta and a public accounting firm that includes 10 of the Public Accountant in Indonesia. The analytical method used is Path Analysis.

Based on the research jointly act of supervision and locus of control can affect motivation for the work of auditors, in partial supervision measures positive effect on work motivation auditor, and the auditor has locus of control has positive effects on work motivation, besides the study proves that motivation positive effect on job satisfaction of auditors who have work experience of less than two years.

**Keywords: Supervision Measures, Locus Of Control, Job Satisfaction and
Motivation Work.**

ABSTRAK

Pengaruh Tindakan Supervisi dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Oleh

M Zaqi Herliyansah

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti secara empiris faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan auditor dan sejauh mana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Populasi dalam penelitian ini dibatasi hanya pada Kantor Akuntan Publik yang ada di wilayah Kota Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan merupakan Kantor Akuntan Publik yang termasuk 10 Besar Akuntan Publik di Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis*.

Berdasarkan hasil penelitian secara bersama-sama tindakan supervisi dan *locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja auditor, secara parsial variabel tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja auditor, dan auditor mempunyai *locus of control* yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja selain itu penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor yang mempunyai pengalaman kerja kurang dari dua tahun.

Kata Kunci : Tindakan Supervisi, *Locus Of Control* , Kepuasan Kerja Auditor dan Motivasi Kerja.

**PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Oleh

M. ZAQI HERLIYANSAH

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

**Judul Skripsi : PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI
DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP
KEPUASAN KERJA AUDITOR DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Nama Mahasiswa : M. Zaqi Herliyansah

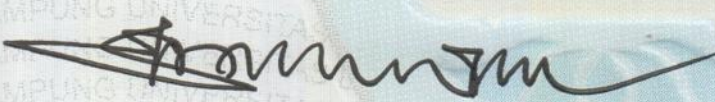
Nomor Pokok Mahasiswa : 0911031099

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Dr. Einda Evana, S.E., M.Si., Akt.
NIP 19560620 198603 1 003


Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si.
NIP 19801017 200501 2 002

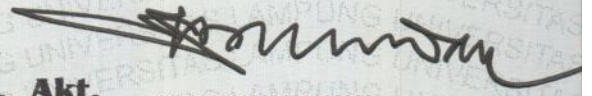
2. Ketua Jurusan Akuntansi


Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt.
NIP 19710802 199512 2 001

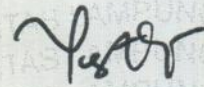
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

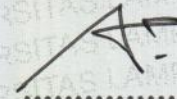
Ketua : Dr. Einde Evana, S.E., M.Si., Akt.



Sekretaris : Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si.



Penguji Utama : Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt.

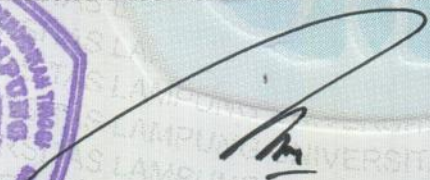


2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 16 Februari 2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISM

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 16 Februari 2016

Penulis



M Zaqi Herliansyah

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, 15 Januari 1991 sebagai anak pertama dari dua bersaudara Bapak Muhammad Ali dan Heriyani.

Penulis mengawali pendidikan formalnya di SD Al- Azhar Bandar Lampung diselesaikan tahun 2002, SMP Negeri 29 Bandar Lampung diselesaikan tahun 2005, SMA Negeri 12 Bandar Lampung diselesaikan tahun 2008.

Pada tahun 2009 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Jurusan Akuntansi.

PERSEMBAHAN

Ku ucapkan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan limpahan rahmatNya sehingga setiap langkah yang berat terasa ringan dan sesuai dengan harapan.

Kupersembahkan karya kecil ini untuk Papa tercinta yang selalu jadi panutan saya, Mama tersayang yang mengajarkanku ketegaran menjalani hidup dan selalu memberiku semangat dalam hidup ini, istri tersayang yang selalu mendampingi dan memberi semangat dalam hidup saya, Om Zulkarnain sebagai orang tua saya yang tidak pernah lelah memberikan bantuan kepada saya hingga skripsi ini selesai. Adik saya King yang selalu menjadi teman berbagi tawa. Terimakasih atas segala bimbingan dan kesabaran, serta segenap cinta dan kasih sayang yang begitu melimpah.

Terima kasih juga untuk sahabat-sahabat terbaik untuk kebersamaan, semangat yang diberikan selama ini. Dan almamaterku tercinta, terimakasih untuk semuanya.

MOTO

“Setiap kalian adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya”

(HR. Bukhari 2371)

“Ilmu tidak mencari kamu tetapi perlu di cari”

(Imam Malik)

“Barang siapa yang meniti jalan untuk menuntut ilmu maka Allah akan memudahkan jalan baginya ke surga”

(HR.Ibnu Majah 221)

“Barang siapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir maka hendaklah ia berkata baik atau hendaklah ia diam”

(Muttafaq’alaih, HR. Bukhari 6018, HR.Muslim 47)

SANWACANA

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Tindakan Supervisi dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*” dapat terselesaikan.

Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini.

Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
2. Ibu Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
3. Ibu Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan dan Pembimbing. Terima Kasih atas segala kesediaannya untuk memberikan bimbingan, saran, kritik, nasihat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Einde Evana S.E., M.Si., Akt. selaku Pembimbing Utama. Terima kasih atas waktu, bimbingan, kritik dan masukan yang membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt. selaku Penguji Utama pada Ujian skripsi.
Terima kasih atas bimbingan, waktu, saran dan kritik yang telah diberikan.
6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen yang telah membantu penulis dalam menimba ilmu dan memperluas wawasan selama penulis mengikuti pendidikan di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
7. Seluruh staff di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Terima kasih atas bantuannya selama ini.
8. Terima kasih untuk Papa, Mama, Om Zul, Istri Tercinta, King Cobra dan Mas Bari yang selalu memberi semangat, motivasi dan penghiburan dalam penulisan skripsi ini.
9. Sahabatku Harun aksa alias Nur, Ray, Richard, David, Ones, Terimakasih untuk dukungan dan hari – hari yang sangat bermakna.
10. Teman-teman Akt angkatan 10 Ryan, Apri, Bram, Terima kasih atas segala dukungan dan selalu ketemu setiap ngurusin skripsi.
11. Dedi P., Reza, Sandro, Pikri, Aan, Tirta, Emmanuel, Reget. serta seluruh mahasiswa Akuntansi angkatan 2009 selaku rekan seperjuangan. Terimakasih atas kritik, saran, bantuan, dan kerjasamanya selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.
12. Ax Clan Computer Club, Ovan, Rony, Andi, Gumelar, Jeff, Deny, yang selalu ngajakin ngoprek computer.
13. Kawan – Kawan Semasa Ngegym Hendi, Panca, Hanza yang selalu bertanya kapan lulus hingga akhirnya membuat saya termotivasi.

14. Semua pihak yang telah sangat membantu namun tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk sekecil apapun doa yang kalian berikan.

Penulis memohon maaf sekiranya penyajian maupun pembahasan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya bidang akuntansi.

Bandar Lampung, Februari 2016

Penulis,

M. Zaqi Herliyansah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan dan Batasan Masalah	6
1.2.1 Perumusan Masalah	6
1.2.2 Batasan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Standar Auditing	9
2.2 Akuntansi Keperilakuan	11
2.3 <i>Locus of Control</i>	12

2.4	Kepuasan kerja.....	13
2.5	Motivasi	15
2.6	Tindakan Supervisi	16
2.7	Penelitian Terdahulu	21
2.8	Model Penelitian	22
2.9	Hipotesis Penelitian	25
2.9.1	Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Motivasi Kerja	23
2.9.2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Motivasi Kerja	24
2.9.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja auditor	25
2.9.4	Pengaruh Tindakan Supervisi dan <i>locus of control</i> terhadap Kepuasan Kerja auditor Melalui Motivasi Kerja.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Sampel Penelitian.....	28
3.2	Instrumen Variabel Penelitian.....	29
3.2.1	Tindakan Supervisi	29
3.2.2	<i>Locus of Control</i>	30
3.2.3	Motivasi Kerja	30
3.2.4	Kepuasan Kerja.....	31
3.3	Metode Analisis Data.....	31
3.3.1	Statistik Deskriptif.....	31
3.3.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	31
3.4	Pengujian Hipotesis.....	32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	35
4.1.1	Data dan Sampel	35
4.1.2	Uji Kelayakan Kuesioner	37
4.2	Analisis Statistik Deskriptif	39
4.3	Uji Normalitas	40
4.4	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	41
4.4.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2) (Hipotesis 1 dan 2).....	41
4.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2) (Hipotesis 3).....	41

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) (Hipotesis 4).....	42
4.4.4 Uji Kelayakan Model.....	42
4.4.5 Uji Hipotesis (Uji -t)	43
4.5 Pembahasan.....	45

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	48
5.2 Keterbatasan Penelitian	49
5.3 Saran	49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

	Halaman
4.1 Penyebaran Kuesioner Penelitian.....	35
4.2 Profil Responden.....	36
4.3 Hasil Perhitungan Validitas	37
4.4 Hasil Perhitungan Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja	38
4.5 Hasil Perhitungan Reliabilitas Seluruh Variabel.....	39
4.6 Statistik Deskriptif	39
4.7 Hasil Uji Normalitas	40
4.8 Model Summary ^b	41
4.9 Model Summary ^b	41
4.10 Model Summary ^b	42
4.11 Uji Kelayakan Model	43
4.12 Uji Hipotesis	43
4.13 Hasil Penelitian	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar :

	Halaman
2.1 Struktur Organisasi umum Kantor Akuntan Publik	19
2.2 Model Penelitian	23

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Kuesioner
2. Surat Keterangan Penelitian
3. Tabulasi Jawaban Responden
 - A. Variabel Tindakan Supervisi dan *Locus Of Control*
 - B. Variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja
4. Hasil Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas
 - A. Variabel Tindakan Supervisi
 - B. Variabel *Locus Of Control*
 - C. Variabel Motivasi Kerja
 - D. Variabel Kepuasan Kerja
5. Input Variabel Penelitian
6. Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif dan Uji Normalitas
7. Hasil Perhitungan Hipotesis 1 dan 2
8. Hasil Perhitungan Hipotesis 3
9. Hasil Perhitungan Hipotesis 4
10. Tabel Harga Kritik Product Moment
11. Tabel Uji F ($\alpha = 0.05$)
12. Tabel Uji t

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, dimana kemajuan teknologi di berbagai bidang telah begitu pesat menyebabkan persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Perusahaan-perusahaan tersebut berusaha semaksimal mungkin untuk selalu meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat bertahan di tengah persaingan dunia usaha. Salah satu usahanya adalah dengan mempertahankan aset-aset berharga, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset berharga, karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat mengerjakan sumber daya yang lain (*money, methods, materials and machine*). Untuk itu, sumber daya manusia perlu dipertahankan, karena sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan industri.

Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dalam kendali pribadi dari diri individu yang bersangkutan. Perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab-sebab luar yaitu terpaksa berperilaku karena situasi (Robbins, 2008).

Dalam profesi akuntan publik saat ini, menciptakan supervisi karyawan merupakan hal yang sangat penting. Sebagaimana 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*”. Keberadaan akuntan pemula sebagai pembantu akuntan publik harus diartikan sebagai satu kesatuan kerja (satu tim) yang tidak dapat dipisahkan. Tanggung jawab pekerjaan, walaupun hal tersebut dilakukan atau dilaksanakan oleh akuntan pemula, tetap berada pada akuntan publik yang bertugas. Selain mempekerjakan akuntan pemula, akuntan publik juga dimungkinkan untuk mengangkat staf ahli untuk memperlancar tugas auditnya.

Auditor dituntut untuk profesional dalam setiap tugas auditnya, auditor eksternal yang memiliki pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan. Pemeriksaan atas laporan keuangan sangat diperlukan, terutama bagi perusahaan berbadan hukum diantaranya PT (Terbuka), dalam bentuk badan usaha ini, perusahaan dikelola oleh manajemen profesional yang ditunjuk oleh para pemegang saham. (Kinanti, 2013)

Akuntan pemula, sebagai pihak yang harus disupervisi di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP), sering mengalami ketidakpuasan kerja dikarenakan oleh keberadaan supervisor serta pemberian bimbingan dan pengawasannya. Penyebab kurang puasnya akuntan pemula ini terutama disebabkan oleh adanya ketidaksamaan persepsi antara akuntan pemula dengan supervisornya. Penyebab

tidak puas ini antara lain kurangnya pemberian umpan balik (*feedback*), kemampuan kurang dimanfaatkan, kurangnya supervisi, rendahnya kesempatan untuk berpartisipasi dan terakhir kurangnya pujian untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Hal-hal ini bisa menyebabkan kurangnya profesionalisme akuntan pemula dalam melaksanakan tugas, sehingga akan berdampak pada pandangan negativ terhadap citra akuntan publik dan profesi akuntan publik di masyarakat.

Pengendalian aktivitas dilakukan oleh atasan melalui tindakan supervisi. Supervisi merupakan tingkatan pertama dalam manajemen suatu organisasi terutama dalam memberi dorongan kepada anggota kelompok kerja untuk menyumbang sesuatu yang positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Namun apabila tindakan supervisi yang menyimpang dari ketentuan organisasi dapat mengakibatkan dampak psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja dan kinerja manajerial. Karena pentingnya peran seorang supervisor dalam sebuah perusahaan untuk mendorong tingkat produktifitas bawahannya. Sehingga dibutuhkan seseorang yang memiliki keahlian dan catatan kerja yang baik daripada karyawan yang lain dalam mengembangkan tugas supervisi (Hadi, 2007).

Di dalam kenyataannya, auditor yang berpengalaman dan yang kurang berpengalaman mengalami tindakan supervisi yang berbeda, ini mungkin bisa berdampak pada kepuasan kerja auditor yang dirasakan. Miller *et al.* (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.

Motivasi merupakan cara untuk memanfaatkan atau mempekerjakan pegawai yang memberikan manfaat kepada organisasi. Dengan adanya motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang mengerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2008). Pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan manajer atau pengawas sebagai pimpinan yang mengemban tugas yang mampu mengikuti kemajuan, dinamika dan tuntutan suatu organisasi yang semakin kompleks yang membutuhkan perhatian dan sekaligus meningkatkan kepuasan agar hasil sesuai harapan disamping perusahaan sebagai pihak yang dilayani.

Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh

lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat (Amilin dan Dewi, 2008).

Hadi (2007) meneliti tentang pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula, penelitian ini dilakukan terhadap 104 akuntan dengan masa kerja kurang dari 3 tahun, hasil penelitiannya membuktikan aspek mentoring dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Sedangkan Engko dan Gudono (2007) meneliti tentang pengaruh kompleksitas tugas dan *locus of control* terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *locus of control* baik eksternal maupun internal memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Teori atribusi membahas mengenai faktor-faktor yang mengakibatkan suatu hal terjadi, apakah hal tersebut terjadi karena faktor internal atau eksternal. Pada penelitian yang dilakukan ini akan dikaji mengenai tindakan supervisi dan *locus of control*, apakah faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja dari auditor. Keterkaitan antara teori atribusi dengan penelitian ini adalah sama-sama mengamati apakah tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja dari auditor lebih banyak dipengaruhi oleh faktor tindakan supervisi dan *locus of control*. Penelitian mengenai kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, karena masalah kepuasan kerja akan terus muncul dalam organisasi, perbedaan penelitian ini dengan penelitian Hadi (2007) dan Engko dan Gudono (2007) menyatukan tindakan supervisi dan *locus of control*

kedalam satu penelitian dan menambahkan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan latarbelakang dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tindakan Supervisi dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Perumusan dan Batasan Masalah

1.2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas. Maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah tindakan supervisi dan *locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja auditor?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
3. Apakah tindakan supervisi dan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

1.2.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan agar penelitian dan pembahasanya lebih terarah, sehingga hasilnya tidak bias dan sesuai dengan harapan peneliti. Adapun ruang lingkup penelitiannya adalah:

- Objek penelitian ini adalah seluruh KAP yang ada di Jakarta.
- Populasi penelitian ini adalah junior Auditor pada Kantor Akuntan Publik yang termasuk 10 Besar Akuntan Publik di Indonesia.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang penulis kemukakan diatas, maka dapat dijelaskan tujuan dari penelitian ini adalah:

- Untuk memberikan bukti secara empiris pengaruh tindakan supervisi dan *locus of control* terhadap motivasi kerja auditor.
- Untuk memberikan bukti secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor.
- Untuk memberikan bukti secara empiris pengaruh tindakan supervisi dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan akuntansi keperilakuan, terutama yang berkaitan dengan tindakan supervisi, *locus of control* dan kepuasan kerja auditor.
- Memberikan masukan penulis tentang pentingnya pemahaman mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan auditor dan sejauh mana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor yang diaplikasikan pada dunia kerja.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan auditor.
- Bagi organisasi terkait (Kantor Akuntan Publik) dan bagi penelitian selanjutnya, diharapkan temuan-temuan dalam penelitian ini dapat memberi masukan untuk memahami lebih jauh mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan auditor sehingga dapat diambil tindakan yang perlu demi kemajuan profesi dan menjaga kepercayaan masyarakat.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Standar Auditing

Dalam melakukan tugasnya, auditor harus mengikuti aturan yang berlaku yaitu Standar Auditing (PSAP No. 01; 2011) dan Kode Etik Akuntan Indonesia.

Standar auditing berdasarkan PSAP No 1 terdiri dari 3 bagian yaitu:

1. Standar Umum

- Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan yang cukup sebagai auditor.
- Dalam segala hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- Dalam pelaksanaan audit dalam penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahirannya dengan cermat dan seksama.

2. Standar Pekerjaan Lapangan

- Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi (awasi) dengan semestinya.
- Pemahaman yang memadai atas struktur pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
- Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, Pengamatan, pengajuan pertanyaan dan konfirmasi sebagai dasar yang

memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan auditan
(laporan keuangan yang diaudit)

3. Standar Pelaporan

- Laporan audit harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.
- Laporan audit harus menunjukkan apakah prinsip- prinsip akuntansi yang berlaku umum tersebut (GAAP) telah secara konsisten diikuti dalam periode yang berlaku dan dalam hubungannya dengan periode yang sebelumnya
- Penggunaan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan audit.
- Laporan audit harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan.

Sedangkan Kode Etik Akuntan Indonesia menurut Mulyadi (2001) adalah:

1. Tanggung jawab Profesi
2. Kepentingan Publik
3. Integritas
4. Obyektivitas
5. Kompetensi dan kehati-hatian Profesional
6. Kerahasiaan
7. Perilaku Profesional
8. Standar Teknis

Realita dilapangan, auditor banyak melakukan penyimpangan-penyimpangan terhadap standar audkt dalam melakukan tugasnya. Perilaku ini diperkirakan sebagai akibat dari karakteristik personal yang kurang baik yang dimiliki oleh seorang auditor.

2.2 Akuntansi Keperilakuan

Istilah akuntansi keperilakuan baru muncul tahun 1967 dalam artikel *Journal Of Accounting Research* oleh Becker yang mereview tulisan Cook (1967) dalam Kusuma (2003). Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari ilmu akuntansi yang perkembangannya semakin meningkat dalam 25 tahun belakangan. Riset akuntansi keperilakuan merupakan suatu bidang baru yang berhubungan dengan informasi akuntansi dan audit. Dalam audit riset akuntansi keperilakuan telah berkembang, tinjauan literatur telah menjadi spesialis dengan lebih memfokuskan diri pada atribut keperilakuan spesifik seperti proses kognitif (Bonner dan Pennington 1991 dalam Kusuma 2003) atau riset keperilakuan pada satu topik khusus seperti audit sebagai tinjauan analisis, sebagai bidang riset yang sering memberitahukan kontribusi yang bermakna, riset akuntansi keperilakuan dapat membentuk kerangka dasar serta arah riset dimasa yang akan datang.

Akuntansi keperilakuan menjelaskan bagaimana perilaku manusia mempengaruhi data akuntansi dan keputusan bisnis serta bagaimana mempengaruhi keputusan bisnis dan perilaku manusia selalu dicari jawabannya. Akuntansi keperilakuan menyediakan suatu kerangka yang disusun berdasarkan teknik berikut ini (Kumalasari, 2006):

1. Untuk memahami dan mengukur dampak proses bisnis terhadap orang-orang dan kinerja perusahaan.
2. Untuk mengukur dan melaporkan perilaku serta pendapat yang relevan terhadap perencanaan strategis.
3. Untuk mempengaruhi pendapat dan perilaku guna memastikan keberhasilan implementasi kebijakan perusahaan.

2.3 Locus of Control

Locus of control memainkan peranan penting dalam kinerja dalam akuntansi seperti pada anggaran partisipatif (Brownel, 1982; Frucot dan Shearon, 1991) dalam Engko dan Gudono (2007). *Locus of control* juga mempengaruhi *dysfunctional audit behavior, job satisfaction*, komitmen organisasi dan *turnover intentions* (Donnelly *et al.*, 2000).

Teori *locus of control* menggolongkan individu apakah termasuk dalam *locus of control* internal atau eksternal. Sawyer (2008) mendefinisikan *locus of control* sebagai berikut: *Internal control* maupun *external control* adalah tingkatan dimana seorang individu berharap bahwa *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka atau tingkatan dimana seseorang berharap bahwa *reinforcement* atau hasil adalah fungsi dari kesempatan, keberuntungan atau takdir dibawah kendali yang lain atau tidak bisa diprediksi.

Locus of control berperan dalam motivasi, *locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat, dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, internal dilaporkan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada eksternal (Baron dan Greenberg, 1990, dalam Pujaningrum, 2012).

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Robbins (2001, dalam Engko dan Gudono, 2007) kepuasan kerja didefinisikan sebagai derajat manfaat suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Selain itu, kepuasan kerja cenderung dinilai sebagai suatu sikap, bukan sebagai perilaku.

Menurut Spector (2000), kepuasan kerja itu dapat digambarkan hanya sebagai perasaan orang mengenai pekerjaan mereka dan berbagai aspek dari pekerjaan mereka. Menurut Lawler (1990), kepuasan kerja mengacu pada perasaan orang tentang penghargaan yang mereka terima di tempat kerja atas apa yang mereka lakukan atau kerjakan di tempat kerja mereka (Engko dan Gudono, 2007).

Smith, Kendall, dan Hulin (1969) dalam Angrina (2005) menjelaskan bahwa ada lima dimensi kepuasan kerja yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang ditanggapi karyawan secara efektif, yaitu:

1. Pekerjaan

Dimensi ini memperhatikan bagaimana pekerjaan memberikan individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan memikul tanggung jawab.

2. Gaji

Dimensi ini memperhatikan jumlah tertentu dari finansial yang diterima dari pekerjaan, jabatan, yang dilihat pada tingkatan dari yang diterima oleh individu dalam organisasi.

3. Kesempatan promosi

Dimensi ini memperhatikan kesempatan untuk meningkatkan jabatan dalam organisasi.

4. Supervisi

Dimensi ini memperhatikan kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan sikap atau moral dalam pekerjaan.

5. Rekan kerja

Dimensi ini memperhatikan tingkatan dukungan sosial dan bantuan secara teknis yang diberikan oleh rekan kerja.

2.5 Motivasi

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong, keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang berarti menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan (Ariyanti, 2002).

Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).

Reksohadiprodjo (1990), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Ariyanti, 2002).

Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Heidrachman dan Husnan, 2000 dalam Setiana, 2006).

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manager karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat didalam mencapai tujuan-tujuannya. Motif atau motivasi seringkali diartikan

dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan suatu tenaga yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Robin (2008) kemampuan seorang manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas seorang manajer, karena motivasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawannya.

2.6 Tindakan Supervisi

Sebagai salah satu dari fungsi manajemen, pengertian supervisi telah berkembang secara khusus. Secara umum yang dimaksud dengan supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya (Angrina, 2005).

Menurut Rue dan Byars (1999) dalam Hadi (2007) supervisi adalah proses kegiatan mengawasi untuk membimbing secara langsung pelaksanaan program kerja atau tugas yang di selenggarakan oleh para pelaksana. Di mana sasaran dari supervisi adalah para pelaksana yang mengerjakan tugas atau pekerjaannya yang bersifat membimbing dan mengarahkan agar program kerja atau tugas yang di laksanakan berhasil.

Sedangkan menurut Dharma (2001) supervisi adalah kegiatan-kegiatan yang terencana seorang manajer melalui aktifitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari. Supervisor yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi para karyawan yang pada gilirannya mempengaruhi mutu kehidupan mereka.

Dalam Standar Profesi Akuntan Publik (IAI: 2012) 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 di jumpai dalam audit, *mereview* pekerjaan yang di laksanakan dan menyelesaikan perbedaan pendapat antara staf auditor. Luasnya supervisi memadai dalam suatu keadaan tergantung atas banyak faktor, termasuk kompleksitas masalah dan kualifikasi yang melaksanakan audit.

Menurut Dharma (2001) ada dua kategori nilai pekerjaan yang dapat dikontrol oleh supervisor yaitu:

1. *Task Value*: setiap individu memiliki tingkat yang berbeda pada *interinsik* interest dalam aktivitas tugas yang berbeda. Jika supervisor mempunyai pilihan dengan perhatian terhadap tugas, dia dapat memfasilitasi kepuasan dengan memberikan pekerjaan yang senang dilakukan oleh bawahannya.
2. *Non Task Value*: seorang supervisor juga merupakan pengatur *reward* dan *punishment* untuk kinerja bawahannya baik secara langsung atau tidak

langsung. Dengan pengaturan *reward dan punishment* yang baik maka ia akan membantu munculnya kepuasan kerja.

Mengingat pekerjaan audit atas laporan keuangan menuntut tanggung jawab yang besar, maka pekerjaan profesional kantor akuntan publik menuntut tingkat independensi dan kompetensi yang tinggi pula. Independensi memungkinkan auditor menarik kesimpulan tanpa bias tentang laporan keuangan yang diauditnya. Kompetensi memungkinkan auditor untuk melakukan audit secara efisien dan efektif. Adanya kepercayaan atas independensi dan kompetensi auditor, menyebabkan pemakai bisa mengandalkan diri pada laporan yang dibuat auditor. Oleh karena kantor akuntan publik demikian banyak jumlahnya, maka tidaklah mungkin bagi pemakai laporan untuk menilai independensi dan kompetensi masing-masing kantor akuntan publik. Oleh karena itu struktur kantor publik akan sangat berpengaruh terhadap hal ini, walaupun tidak menjamin sepenuhnya. Bentuk usaha KAP yang dikenal menurut hukum di Indonesia ada dua macam (Jusup, 2001) adalah:

1. KAP dalam bentuk Usaha Sendiri. KAP bentuk ini menggunakan nama akuntan publik yang bersangkutan.
2. KAP dalam bentuk Usaha Kerjasama. KAP bentuk ini menggunakan nama sebanyak-banyaknya tiga nama akuntan publik yang menjadi rekan/partner dalam KAP yang bersangkutan.

Penanggungjawab KAP usaha sendiri adalah akuntan publik yang bersangkutan, sedangkan penanggungjawab KAP Usaha Kerjasama adalah dua orang atau lebih

akuntan publik yang masing-masing merupakan rekan/partner adan salah seorang bertindak sebagai rekan pimpinan (Pasal 3 ayat 2 dan 3 SK. Menkeu No.43/1999). Pembagian struktur organisasi kantor akuntan publik secara umum biasanya pembagian menurut jenjang atau jabatan akuntan publik. Pembagian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Struktur Organisasi umum Kantor Akuntan Publik



Adapun penjelasan dari bagan tersebut, adalah sebagai berikut:

1. *Partner*

Partner menduduki jabatan tertinggi dalam penugasan audit, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, bertanggung jawab secara menyeluruh mengenai auditing. *Partner* menandatangani laporan audit dan *management letter*, dan bertanggung jawab terhadap penagihan *fee* audit dari klien.

2. Manajer audit

Manajer audit bertindak sebagai pengawas audit, bertugas untuk membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit, *me-review* kertas kerja, laporan audit dan *management letter*. Biasanya manajer melakukan pengawasan terhadap pekerjaan beberapa auditor senior. Pekerjaan manajer tidak berada di kantor klien, melainkan di kantor auditor, dalam bentuk pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan pada auditor senior.

3. Auditor *senior*

Auditor *senior* bertugas untuk melaksanakan audit, bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, bertugas untuk mengarahkan dan *me-review* pekerjaan auditor *junior*.

Auditor *senior* biasanya hanya menetap di kantor klien sepanjang prosedur audit dilaksanakan. Umumnya auditor senior melakukan audit terhadap suatu objek pada saat tertentu.

4. Auditor *junior*

Auditor melaksanakan prosedur audit rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan. Pekerjaan ini biasanya dipegang oleh auditor yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya di sekolah.

Seorang supervisor audit yang berpengalaman adalah kombinasi dari seorang guru dan pengawas. Karenanya, mereka harus mengetahui orang-orang yang mereka supervisi. Staf yang berkompeten dan berpengalaman akan memerlukan lebih

sedikit supervisi jika di bandingkan dengan seorang pemula. Pada waktu yang bersamaan, supervisi yang terlalu ketat akan menimbulkan terjadinya ketergantungan yang berlebihan. Staf auditor akan memiliki kebiasaan buruk untuk selalu menanyakan solusi atas permasalahan yang mereka hadapi dan bukannya memikirkan serta menyajikan solusi mereka sendiri kepada supervisornya.

Supervisi sebagai elemen yang paling dekat dengan karyawan di harapkan mampu menciptakan kondisi / lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi kerja yang kondusif di lingkungan organisasi mencakup pemahaman yang jelas bagi karyawan tentang tugas yang diberikan, penugasan yang adil dan minimalkan stres dalam lingkup pekerjaan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Hadi (2007) meneliti tentang pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula, penelitian ini dilakukan terhadap 104 akuntan dengan masa kerja kurang dari 3 tahun, kuesioner yang digunakan mengadopsi dari penelitian Patten (1995) Alat analisis yang digunakan adalah analisis faktor dengan uji statistik t sebagai uji hipotesis. Hasil penelitiannya membuktikan aspek mentoring dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pemula.

Engko dan Gudono (2007) meneliti tentang pengaruh kompleksitas tugas dan *locus of control* terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor.

Penelitian dilakukan terhadap 19 KAP, dari 132 kuesioner hanya 68 sampel yang

berhasil diolah. Hasil penelitian dengan menggunakan *Two way analysis of Variance* (Anova) ini berhasil membuktikan bahwa *locus of control* baik eksternal maupun internal memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, tetapi tidak berhasil membuktikan pengaruh kompleksitas tugas terhadap gaya kepemimpinan.

Tethool dan Rustiana (2003) dengan judul penelitian Dampak interaksi tindakan supervisi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor, penelitian ini dilakukan KAP Yogyakarta, Semarang dan Solo, Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi supervisi dengan pengalaman kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja auditor. Ini berarti bahwa semakin banyaknya pengalaman kerja auditor, dengan tindakan supervisi yang semakin tinggi dirasakan auditor malah meningkatkan kepuasan kerja auditor.

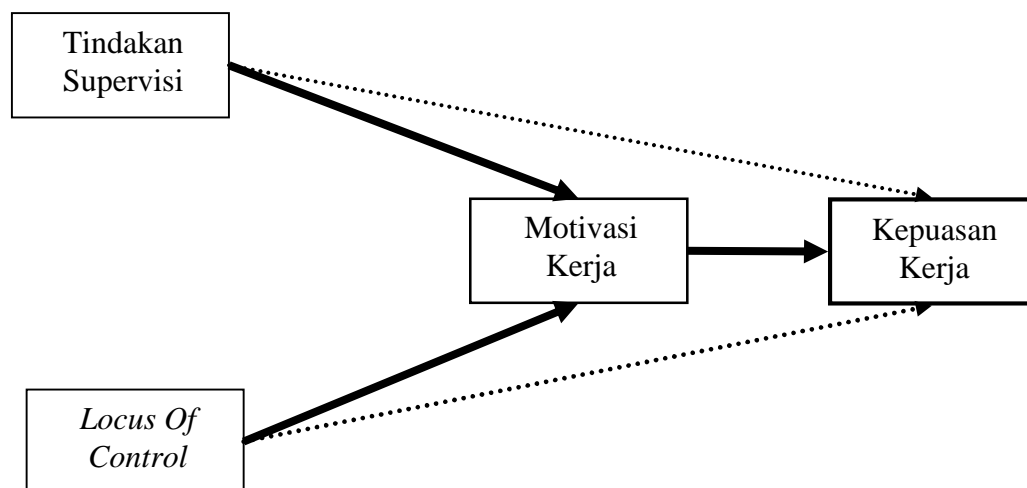
Trisnaningsih (2003) dengan judul penelitian pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor: motivasi sebagai variabel intervening, penelitian ini dilakukan pada Auditor yang bekerja pada KAP di Jawa Timur. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

2.8 Model Penelitian

Penelitian ini menambahkan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening, Menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2009) variabel intervening adalah variabel

yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan serta tujuan penelitian juga penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka berikut adalah gambar yang menunjukkan kerangka pikir dalam penelitian ini:

Gambar 2.2 Model Penelitian



Keterangan :

-➔ : Pengaruh Tidak Langsung
 ➔ : Pengaruh Langsung

2.9 Hipotesis Penelitian

2.9.1 Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Motivasi Kerja auditor

Pada internal audit pekerjaan mensupervisi dilakukan oleh Kepala Satuan

Pengawas Intern atau auditor senior yang ditunjuk pada Badan atau Organisasi

seperti yang tercantum dalam Standar Professional Internal Audit pada bagian Kemampuan profesional ditunjukkan bahwa pemeriksaan internal haruslah dilaksanakan secara ahli dan dengan ketelitian professional yang seharusnya. Untuk itu bagian internal audit haruslah memberikan kepastian bahwa pelaksanaan pemeriksaan internal akan diawasi sebagaimana mestinya.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kemampuan untuk memimpin sangat diperlukan oleh seorang supervisor karena dia bertanggung jawab atas kualitas kerja karyawannya. Menurut Dharma (2001) dalam Angrina (2005) supervisor yang memimpin secara efektif adalah supervisor yang memberikan model untuk diteladani, yang memotivasi sehingga menimbulkan semangat kerja, dan yang mempercayai untuk mengendalikan diri sendiri. Hasil penelitian Hadi (2007) membuktikan bagian dari supervisi seperti aspek mentoring dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

H1: Tindakan Supervisi berpengaruh Positif terhadap Motivasi Kerja auditor

2.9.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Motivasi Kerja Auditor

Locus of control berhubungan erat dengan kepuasan seseorang. Seseorang yang memiliki *Locus of control* internal akan mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dibanding dengan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal. Hal ini disebabkan orang yang memiliki *locus of control* internal beranggapan apa yang mereka kerjakan dan hasilnya berasal dari kekuatan dalam dirinya, sehingga

kepuasan yang terbentuk akan lebih besar dibanding mereka yang beranggapan hasil yang mereka peroleh berasal dari kekuatan dari luar. Hasil penelitian Engko dan Gudono (2007) membuktikan bahwa *locus of control* baik eksternal maupun internal memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor, tetapi tidak berhasil membuktikan pengaruh kompleksitas tugas terhadap gaya kepemimpinan.

Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

H2 : Auditor Mempunyai locus of control yang berpengaruh Positif terhadap Motivasi Kerja

2.9.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja auditor

Berdasarkan penelitian Trisnaningsih (2003) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Kompensasi dari organisasi berupa penghargaan sesuai profesinya akan menimbulkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka.

Dengan demikian apabila seorang auditor mempunyai komitmen profesional maka akan mengarahkan atau menimbulkan motivasi secara profesional, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja auditor

2.9.4 Pengaruh Tindakan Supervisi dan *locus of control* terhadap Kepuasan Kerja auditor Melalui Motivasi Kerja

Kerja atau bekerja merupakan aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia. Sehubungan dengan kondisi pekerjaan, manusia memikirkan untuk mengadakan perbaikan terhadap kondisi-kondisi kerja yang mendorongnya untuk menyukai pekerjaan dan untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Untuk memenuhi kebutuhan organisasi maka harus ada pemimpin. Dan pemimpin yang paling dekat dengan karyawan paling bawah adalah supervisor. Menurut Kartono (1994 dalam Angrina, 2005) aspek pertama dari kerja adalah motivasi. Motivasi bekerja itu tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja tetapi bisa juga dalam bentuk kebutuhan psikis untuk aktif berbuat. Aspek kedua dari kerja adalah lingkungan kerja dengan kondisi-kondisi materiil dan psikologisnya. Dan selanjutnya agar terjadi ketertiban dalam kegiatan organisasi, perlu adanya pengaturan mengenai pembagian tugas, cara kerja dan hubungan anatara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain, serta pribadi satu dengan yang lain. Untuk memenuhi kebutuhan organisasi tersebut maka harus ada pemimpin. Dan pemimpin yang paling dekat dengan karyawan paling bawah adalah supervisor. Penelitian yang telah dilakukan oleh Hadi (2007) mengenai pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula, berhasil menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Hal tersebut karena penelitian ditujukan pada akuntan pemula yang masih memerlukan bimbingan

supervisi dalam melakukan tugasnya. Atas dasar uraian tersebut, maka penelitian ini mengajukan hipotesa sebagai berikut:

H4: Tindakan Supervisi dan locus of control berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja auditor Melalui Motivasi Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Sampel Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pengambilan sampel. Hal ini dilakukan karena penelitian tidak mungkin dilakukan terhadap seluruh anggota populasi. Populasi dalam penelitian ini dibatasi hanya pada Kantor Akuntan Publik yang ada di wilayah Kota Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiono, 2009). Dalam penelitian ini auditor yang menjadi sampel dipilih berdasarkan *Purposive Sampling* (kriteria yang dikehendaki). Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta dan merupakan Kantor Akuntan Publik yang termasuk 10 Besar Akuntan Publik di Indonesia, hal ini dikarenakan KAP besar memiliki lebih banyak sumber daya dan lebih banyak klien se-hingga mereka tidak tergantung pada satu atau beberapa klien saja.
2. Auditor yang bekerja di Jakarta, yang mempunyai Nomor Register Ak maupun tidak, dan pernah melaksanakan pekerjaan di bidang auditing.

3. Auditor yang mempunyai pengalaman kerja kurang dari dua tahun, karena penelitian ini mempunyai variabel tindakan supervisi sehingga responden sebagai sampel diharapkan masih diawasi dan dimotivasi oleh atasannya.

Data yang terkumpul melalui daftar pertanyaan merupakan data kualitatif kemudian selanjutnya diubah menjadi data kuantitatif dengan cara pemberian nilai pada masing-masing jawaban, Pengukuran terhadap variabel terikat dan variabel bebas dilakukan berdasarkan skala *Likert* yang dimodifikasi dalam bentuk ordinal, sehingga pengukuran terhadap pernyataan seseorang dapat dikuantifikasi secara matematis. Dalam menjawab kuesioner, responden di minta untuk memilih alternatif jawaban yang telah disediakan.

3.2 Instrumen Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik simpulan (Sugiono, 2009). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.2.1 Tindakan Supervisi

Supervisi merupakan seorang pimpinan yang membawahi sejumlah staf, yang berfungsi memotivasi dan mengawasi staf bawahannya atas pekerjaan yang diberikan. Seorang supervisi harus berorientasi pada pekerjaannya dan mempunyai sensitivitas sosial yang memberikan *feedback*, penghargaan, pengakuan keahlian terhadap stafnya. Variabel ini mempunyai 3 sub indikator yaitu:

- Aspek kepemimpinan dan mentoring
- Aspek kondisi kerja
- Aspek penugasan

3.2.2 *Locus of Control*

Locus of control didefinisikan sebagai karakteristik psikologis sebagai keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. (Brownell, 1981 dalam Engko dan Gudono, 2007). Kuesioner penelitian ini bersumber dari Engko dan Gudono (2007) yang mengadopsi dari penelitian Spector (1988) yang terdiri dari 7 butir pertanyaan menggunakan skala likert.

3.2.3 *Motivasi Kerja*

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan yang merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan sehingga bekerja dengan mental yang siap, fisik yang sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi) yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.. Variabel ini diukur dengan kuesioner yang digunakan dengan indikatornya yaitu:

- Motif,
- Harapan dan
- Insentif.

3.2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kuesioner variabel ini bersumber dari Hadi (2007) yang mengadopsi dari penelitian Rue dan Byars (1999), dengan indikator:

- Sikap kepada peraturan
- Interaksi dengan rekan kerja
- Harapan atas pekerjaan dimasa depan
- Gaji yang diterima

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan deskripsi atau variabel-variabel penelitian. Statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi umum dari variabel penelitian mengenai nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, sum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dalam memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

3.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Pengujiannya dilakukan dengan Analisis factor yaitu melakukan korelasi

bivariate antara masing-masing skor konstruk. Jika korelasi antara masing-masing skor indikator terhadap total skor konstruk memiliki nilai signifikansi dibawah ($<0,05$) maka dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan tersebut adalah valid.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- Alpha $> 0,60$ konstruk (variabel) memiliki reliabilitas,
- Alpha $< 0,60$ konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

3.4 Pengujian Hipotesis

Model *Path Analysis* digunakan untuk menjelaskan pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Ghozali, 2009).

Suatu teknik untuk mengestimasi dampak dari serangkaian variabel bebas terhadap sebuah variabel bebas dari serangkaian hubungan (korelasi) yang teramati, dimana diduga terdapat hubungan sebab akibat asimetris diantara variabel tersebut. Langkah-langkah analisis path adalah sebenarnya melakukan persamaan regresi, dalam penelitian ini dimodifikasi sebagai berikut:

$$MK = a + bTS + bLOC + e_t \dots \dots \dots (MK^1)$$

$$KK = a + bMK + e_t$$

$$KK = a + bMK^1 + e_t$$

Keterangan :

KK	: Kepuasan Kerja
TS	: Tindakan Supervisi
LOC	: <i>Locus Of Control</i>
MK	: Motivasi Kerja
MK ¹	: Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening
e _t	: <i>Error term</i>

Pemeriksaan validitas model, sah tidaknya suatu hasil analisis tergantung dari terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Telah disebutkan bahwa uji kelayakan dilakukan sebelum analisis ini dilakukan. Terdapat dua indikator validitas model dalam analisis path yaitu:

1. Koefisien Determinasi Total
2. Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi yaitu menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Adapun hipotesis yang digunakan adalah:
 - a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel} (\frac{1}{2} = n - k)$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, berarti tiap-tiap variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel} (\frac{1}{2} = n - k)$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, berarti tiap-tiap variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Uji t dapat juga dilakukan dengan hanya melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil regresi menggunakan SPSS.

dengan kriteria:

- H_0 diterima apabila nilai *Significance* > tingkat signifikansi ($=0,05$). Hal ini berarti H alternatif ditolak atau hipotesis yang menyatakan variable bebas terpengaruh terhadap variabel terikat ditolak.
- H_a diterima apabila nilai *Significance* < tingkat signifikansi ($=0,05$). Hal ini berarti H alternatif diterima atau hipotesis yang menyatakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini merupakan studi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tindakan supervisi dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening Auditor junior yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta dan merupakan Kantor Akuntan Publik yang termasuk 10 Besar Akuntan Publik di Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang mempunyai pengalaman kerja kurang dari dua tahun.

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian secara bersama-sama tindakan supervisi dan *locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja auditor, secara parsial variabel tindakan supervisi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja auditor, dan auditor mempunyai locus of control yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor yang mempunyai pengalaman kerja kurang dari dua tahun.

3. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penggunaan metode ini hanya dengan menggunakan metode survey dengan kuesioner, sehingga memungkinkan terjadinya perbedaan persepsi masing-masing responden dalam menjawab pertanyaan.
2. Tidak adanya daftar auditor yang mempunyai pengalaman kerja kurang dari dua tahun, sehingga tidak diketahui secara pasti populasi dalam menyebar kuesioner.

5.3 Saran

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mendapatkan data berupa wawancara dari beberapa auditor yang menjadi responden penelitian agar bisa mendapatkan data yang lebih nyata dan bisa keluar dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mungkin terlalu sempit atau kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan faktor lain seperti pendidikan, pelatihan serta faktor pengalaman dalam rangka meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin dan Dewi, Rosita. 2008. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating, *Jurnal*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Angrina, Nelly, 2005. Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal pada BUMN di Pekanbaru. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Ariyanti, Desi, 2002. Harapan kenyataan dalam berkarir di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, Vol. 4 No.3: 229-250.
- Augusta. 2012. "Pengertian Audit". <http://infoini.com/2012/pengertian-audit.html>. Diakses pada tanggal 12 April 2014.
- Dharma, Agus, 2001, *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Donnelly, David P., Jeffrey J. Quirin, and David O'Bryan. 2003. "Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effects Of Locus Of Control, Organizational Commitment, and Position." *The Journal of Applied Business Research*, Volume 19, Number , page 75 – 108.
- Engko, Cecilia dan Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi 10*. Makassar. (AMKP-08)
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadi, Syamsul, 2007. Pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. *Jurnal JAAI Vol. 11 No.2*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Harini, Dwi., Agus Wahyudin dan Indah Anisykurlillah. 2010. "Analisis penerimaan auditor atas *Dysfunctional audit behavior* : Sebuah pendekatan karakteristik personal auditor". Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Ikatan Akuntan Publik Indonesia. 2011. *“Standar Profesional Akuntan Publik”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikatan Akuntan Publik Indonesia. 2012. “Direktori KAP & AP 2012”. (Online). Diakses pada tanggal 22 Maret 2014. Tersedia di website: <http://www.iapi.or.id/iapi/directory.php>.
- Kinanti, Anesia Putri. 2013. Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Motivasi Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Dalam Suatu Pengauditan Laporan Keuangan. *Jurnal*. Universitas Brawijaya, Jl. MT. Haryono 165, Malang
- Maryanti, Puji. 2005. Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior : Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Tesis Tidak Dipublikasikan*. Universitas Diponegoro.
- Malone, C.F, and R.W Robberts. 1996. Factors Associated With The Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors. *Auditing: A Journal of Practice and Theory* 15 (2) 49-644
- Messier, William F. Jr., Glover Steven M. dan Prawitt D.F. 2006. *“Auditing and Assurance Services A Systematic Approach”*, *Fourth Edition*. New York: Penerbit Mc Graw Hill Companies.
- Miller, Cathleen L, Donald B. Fedor, Robert J. Ramsay, 2001. Effect of verbal discussion in audit workpaper review on staff auditor’s motivation and performance. *Social science research network electronic paper collection*.
- Mowday.R., L.W. Porter, and R.M. Steers. 1982. *Employee – Organizational Linkages*. New York, NY: Academics Press
- Nurahma, Myma dan Indriantoro, Nur. 2000. Tindakan supervisi dan kepuasan kerja akuntan pemula di KAP. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol.3 No. 1 hal. 102-117.
- Pujaningrum, Intan. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal Of Accounting*, Semarang.
- Robbins, S.P. 2008. *“Prilaku Organisasi”*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Sawyer, 2008. *Internal Auditing The Practice of Modern Internal Auditing, 4th edition*, Altamonte Springs, California: The Institute of Internal Auditor.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. Buku 2. Edisi 4.

- Setiana, Sinta. 2006. Pengaruh Pemahaman manajer atas karakteristik informasi akuntansi manajemen dan aplikasinya terhadap kinerja manajerial. *Tesis program pascasarjana UNPAD*.
- Spector, P.E., 2000. *Industrial and organizational psychology: Research and practice (2nd ed)*. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tethool, Rosalina Kurniwati dan Rustiana, 2003. Dampak interaksi tindakan supervisi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor: studi empiris di KAP Yogyakarta, Semarang dan Solo. *Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta Vol. 7 No.1*.
- Trisnaningsih, S., 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntansi Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 96*): 199-216.
- Wahyudi, Imam, Jurica Lucyanda dan Loekman H. Suhud. 2011. “Praktik Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit”, *Media Riset Akuntansi*, Vol. 1, No. 2.
- Pasal 3 ayat 2 dan 3 SK. Menkeu No.43/1999*
- UU no 5 tahun 2011 tentang akuntan publik*