



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA AUDITOR PADA INSPEKTORAT PROVINSI  
SUMATERA BARAT**

**TESIS**



**ERNI SYOFYETTY, SH  
07206050**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ANDALAS  
2009**

**PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA AUDITOR PADA INSPEKTORAT PROVINSI  
SUMATERA BARAT**

Oleh :

**ERNI SYOFYETTY, SH**

07206050

Dibawah Bimbingan

(Dr. Suhairi, SE,M.Si,Ak dan Drs. Riwayadi,MBA,Ak)

**RINGKASAN**

Sebagai salah satu Lembaga Internal Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas audit reguler atau audit komprehensif, sudah selayaknya supervisor dilingkungan Inspektorat Propvinsi mengetahui sampai seberapa jauh yang bersangkutan telah membina dan mamanej auditor dibawahnya agar berkerja lebih baik dan profesional. Ada beberapa cara untuk meningkatkan profesionalisme auditor dan bekerja lebih, diantaranya penugasan audit yang bervariasi, karir yang berkesinambungan, penghargaan dan sanksi.

Penelitian ini menguji pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor yang melaksanakan audit komprehensif. Data penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden, sehingga terkumpul 32 jawaban yang layak diuji. Model Analisa Regresi Berganda digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis dan menganalisa data.

Hasil Penelitian menunjukkan, bahwa Tindakan Supervisi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan auditor yang melakukan audit komprehensif. Aspek Kepemimpinan dan Mentoring yang paling besar pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja auditor, disusul kemudian dengan variabel Kondisi Kerja, sedangkan yang paling kecil pengaruhnya adalah variabel Penugasan.

**Kata Kunci :** Auditor yang melaksanakan audit komrehensif, elemen tindakan supervisi (kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, penugasan) dan kepuasan kerja.

*Allah tidak ada Tuhan yang disembah selain dari pada-Nya, lagi menjaga alam semesta  
Tiada Ia mengantuk dan tiada pula Ia tidur, miliknya apa yang dilangit dan dibumi.  
Tidak ada yang memberi syafaat pada sisinya, melainkan dengan izin-Nya  
Dia mengetahui apa yang dihadapan mereka dan apa yang dibelakangnya  
Tiada mereka mengetahui sesuatu pengetahuan melainkan dengan kehendak-Nya  
Meliputi kursi-Nya akan langit dan bumi dan tiada sukar bagi-Nya untuk menjaga keduanya  
Ia Maha Tinggi dan Maha Besar (AL-Baqarah 255)*

*Bacalah, dengan menyebut nama Tuhanmu yang menciptakan  
Dia telah menciptakan kamu dari segumpal darah  
Bacalah, dan Tuhanmulah yang paling pemurah  
Yang mengajar manusia dengan perantaraan Qalam  
Dia mengajarkan manusia apa-apa yang tidak diketahuinya (Al-'Alaq 1-5)*

*Katakanlah adakah sama  
Orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui  
Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran (Azz-Zumar 9)*

*Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman dan orang-orang yang  
diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat (S.Mujaadilah ayat 11).*

*Tiada kasih yang seindah kasih yang diberikan oleh ibuku,,  
Tak terhingga terima kasihku untukmu, tanpamu aku tidak akan seperti  
sekarang.  
Doaku selalu untukmu sepanjang hayatku.*

Erni Syofyetty

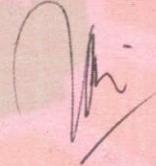
## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa isi Tesis yang saya tulis dengan judul :

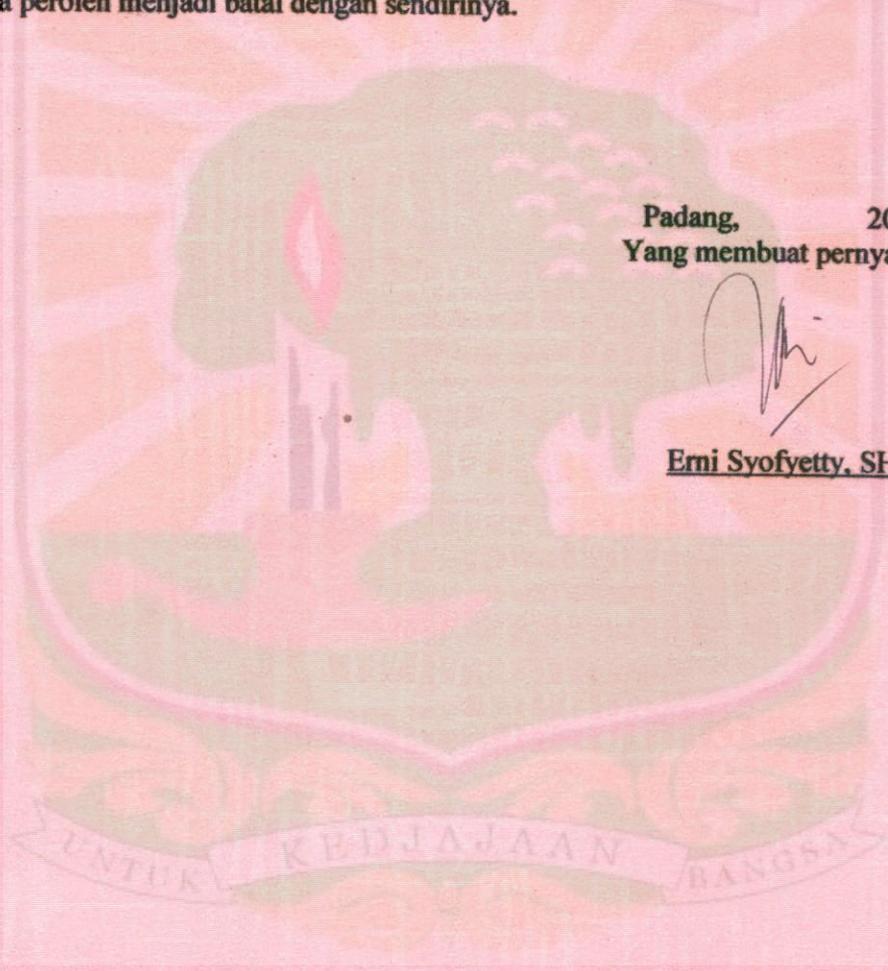
**"PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
AUDITOR PADA INSPEKTORAT PROVINSI SUMATERA BARAT"**

Adalah hasil kerja/karya saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil kerja/karya orang lain, kecuali kutipan yang sumbernya dicantumkan. Jika kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka status kelulusan dan gelar yang saya peroleh menjadi batal dengan sendirinya.

Padang, 2009  
Yang membuat pernyataan



Erni Syofyetty, SH



## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 10 Agustus di Padang, sebagai anak bungsu dari 10 bersaudara. Ayah saya Syamsuddin St. Sati dan ibu Bahri Putih. Penulis menamatkan SD pada tahun 1975 dan SMP tahun 1979 di Pangkalpinang, Bangka, SMEA pada tahun 1982 di Padang. Penulis memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Jurusan Perdata Ekonomi pada Universitas Andalas Padang pada tahun 1987.

Penulis pernah bekerja sebagai karyawan BRI Unit pada BRI Cabang Pangkalpinang sebagai Teller pada tahun 1988 sampai dengan tahun 1992. Tahun 1992 mengundurkan diri dari BRI dan bekerja sebagai Chief Accounting pada PT. Panji Metal Perkasa Cabang Padang selama 1 (satu) tahun. Pada tahun 1993, penulis diterima sebagai Pegawai Negeri Sipil dan ditempatkan di Pemerintah Kabupaten Tanah Datar. Pada tahun 1996 pindah ke Pemda Propinsi dan ditempatkan di Inspektorat Proivinsi Sumatera Barat sampai sekarang. Saat ini penulis sebagai salah seorang auditor dengan jabatan Auditor Ahli Muda.

Pada tahun 2007 memperoleh kesempatan meneruskan pendidikan dengan mengikuti Program S-2 Kekhususan Akuntansi Pemerintahan/Pengawasan Keuangan Negara pada Program Pascasarjana Universitas Andalas.

## ABSTRACT

As a Government Internal Auditor, Inspektorat Provinsi Sumatera Barat performing regular audit or comprehensive audit tasks, it is duty supervisor's Inspektorat Provinsi supervises auditors to make effort to boost professionalism and better work auditors. There are many ways to enhance auditor's professionalism and better work, among other things, by giving various audit task, continuous carrier, reward and punishment.

The objective of this study is to examine the effect of supervisory action to improve job satisfaction of auditor's. It's performing regular audit or comprehensive audit. Data were collected by questionnaire directly to respondents. Thirty two response which worth examining has been collected. Multiple Regression method was used to confirm theoritical model and analyze the data.

Result of the study shows that three major elements of supervisory action, leadership and mentoring, working condition and assignment, are positively and significantly affected to auditor's job satisfaction, it's who performance regular or comprehensive audit task. Element of leadership and mentoring the biggest affectly to auditor's job satisfaction, and then working condition. Assignment the smaller affectly to auditor's job satisfaction.

Key words : Auditor who comprehensive audit tasks, Supervisory Actions (consist of three element ), job satisfaction.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan petunjuk kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Selama penyusunan Tesis ini, penulis sangat banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil sehingga Tesis ini dapat terwujud. Pada kesempatan ini penulis haturkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof.Dr.Ir.H.Novirman Jamarun, M.Sc selaku Direktur Program Pascasarjana
2. Ibu Dr. Yurniwati, SE,M.Si,Ak selaku Ketua Program Studi S-2 Akuntansi Pemerintahan dan Pengawasan Keuangan Negara.
3. Bapak Dr. Suhairi, SE,M.Si,Ak sebagai ketua komisi pembimbing.
4. Drs.Riwayadi, MBA,Ak sebagai anggota komisi pembimbing.
5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen S-2 Akuntansi Pemerintahan dan Pengawasan Keuangan Negara.
6. Bapak-bapak dan Ibu-ibu pada Program Pascasarjana Universitas Andalas.
7. Bapak-bapak dan Ibu-ibu auditor pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.
8. Bapak Inspektur Provinsi Sumatera Barat yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian di kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.
9. Mahasiswa dan mahasiswi S-2 Akuntansi Pemerintahan dan Pengawasan Keuangan Negara Kelas Bawasda

10. Suamiku, Rizal, SH, MKn dan saudara-saudaraku yang selalu memberikan semangat dan dorongannya

11. Para penulis yang karyanya menjadi refarensi dalm penelitian ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan dibalas berlipat ganda oleh Allah SWT.

Dalam penulisan tesis ini penulis telah mengerahkan seluruh pengetahuan dan kemampuan semaksimal mungkin namun penulis yakin tesis ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan demi penyempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis berharap semoga hasil-hasil penelitian yang dituangkan dalam tesis ini akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

Padang, Agustus 2009

Penulis



## DAFTAR ISI

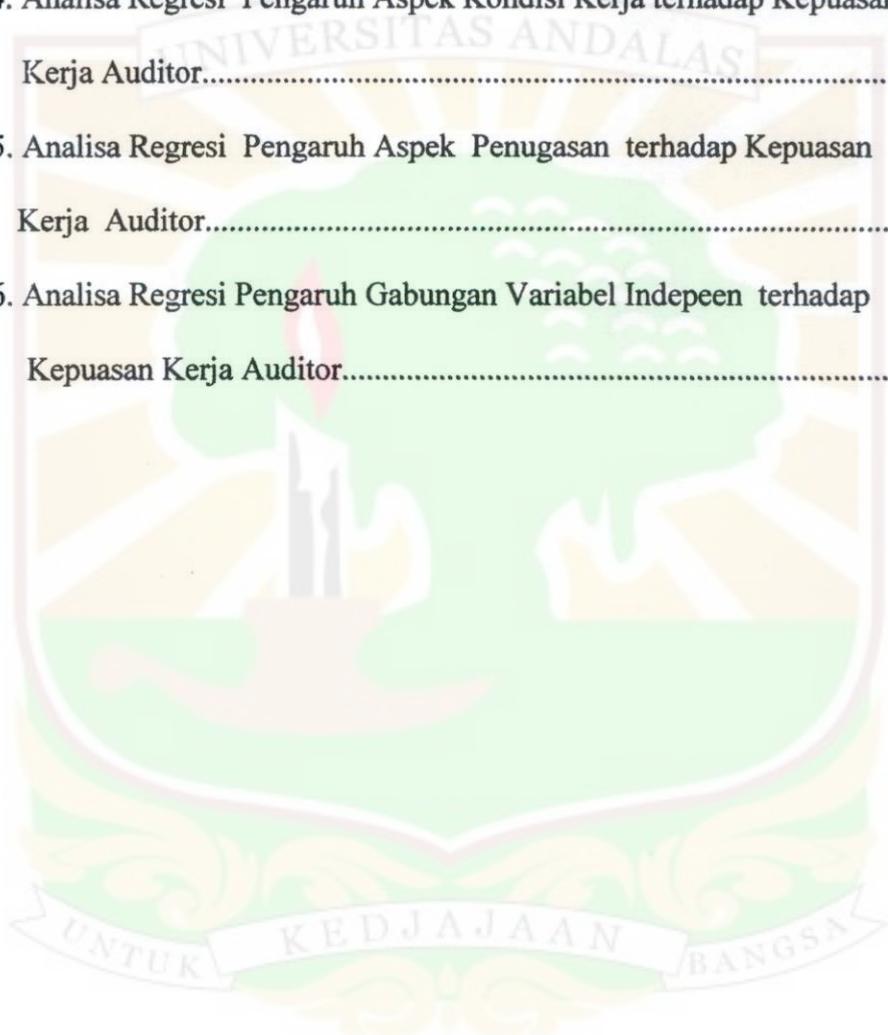
	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I . PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup. ....	7
BAB II . TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS....	8
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Audit.....	8
2.1.2. Audit Komprehensif.....	8
2.1.3. Auditor Internal Pemerintah.....	9
2.1.4. Supervisor.....	9
2.1.5. Tindakan Supervisi.....	9
2.1.6. Kepuasan Kerja.....	19
2.2. Reviu Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Model Penelitian.....	27
2.4 Perumusan Hipotesis.....	28

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1.	Jenis Penelitian .....	29
3.2.	Populasi dan Tehnik Pengambilan Sampel .....	29
3.3.	Jenis dan Sumber Data .....	31
3.4.	Metode Pengumpulan Data .....	32
3.5.	Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	32
3.5.1.	Tindakan Supervisi.....	32
3.5.3.	Metode Analitis.....	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1.	Gambaran Umum Responden.....	42
4.2.	Analisis Data.....	42
4.2.1.	Deskripsi Responden.....	44
4.2.2.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	47
4.2.3.	Pengujian Instrumen.....	56
4.2.4.	Analisis Regresi Berganda.....	68
4.2.5.	Pengujian Hipotesis.....	71
4.2.6.	Pengujian Variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.....	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1	Kesimpulan .....	80
5.1.1.	Keterbatasan Penelitian .....	81
5.1.2.	Implikasi Penelitian.....	81
5.2 .	Saran.....	82
	DAFTAR PUSTAKA.....	83
	LAMPIRAN	

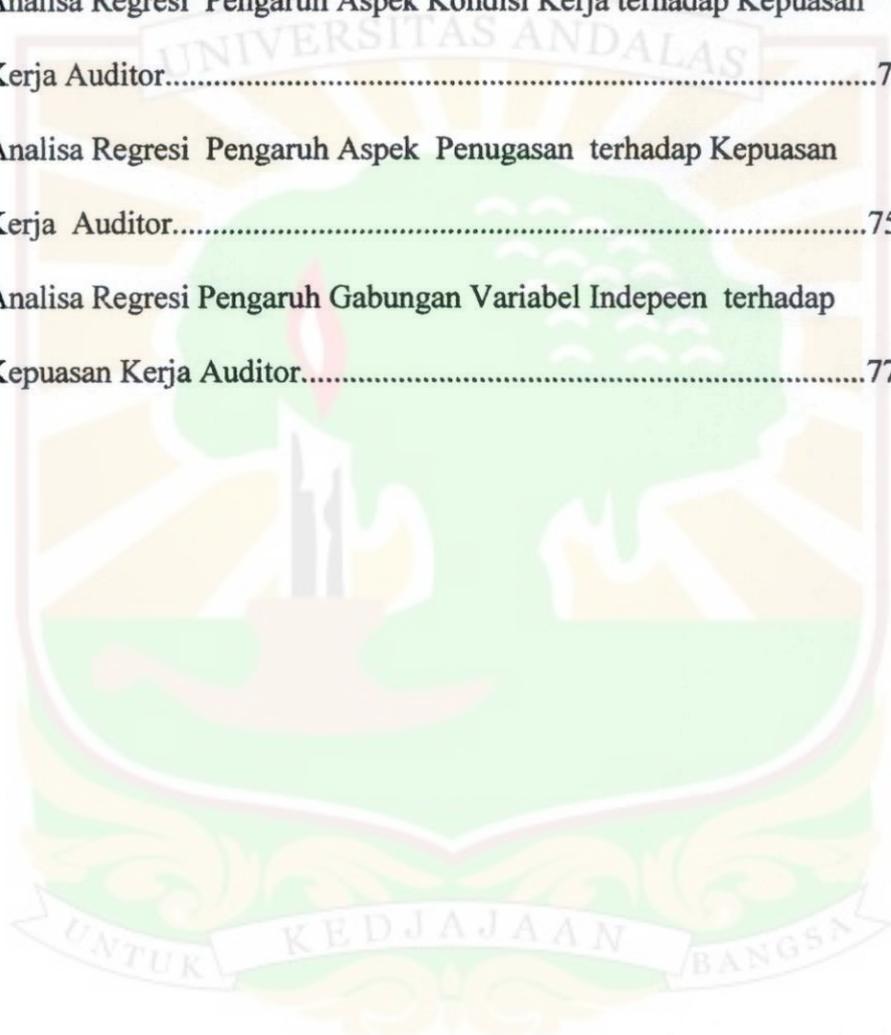
## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
2. Instrumen Pengukuran Variabel.....	33
3. Perhitungan Tanggapan Responden.....	34
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	44
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan Terakhir.....	45
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Terakhir.....	46
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Sertifikat Peran....	47
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
9. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan dan Mentoring.....	49
10. Distribusi Frekuensi Skor Aspek Kondisi Kerja.....	50
11. Distribusi Frekuensi Skor Aspek Penugasan.....	52
12. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja.....	54
13. Validitas Item.....	58
14. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Auditor.....	58
15. Hasil Uji Validitas Aspek Kepemimpinan dan Mentoring.....	60
16. Hasil Uji Validitas Aspek Kondisi Kerja .....	61
17. Hasil Uji Validitas Aspek Penugasan .....	62
18. Tingkat Reliabilitas.....	63
19. Ringkasan Pengujian Reliabilitas.....	63

20. Uji Normalitas Kolmogorow-Smirnov.....	65
21. Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
22. Hasil Uji Regresi Berganda.....	68
23. Analisa Regresi Pengaruh Aspek Kepemimpinan dan Mentoring terhadap Kepuasan Kerja Auditor.....	72
24. Analisa Regresi Pengaruh Aspek Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Auditor.....	73
25. Analisa Regresi Pengaruh Aspek Penugasan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.....	75
26. Analisa Regresi Pengaruh Gabungan Variabel Indepeen terhadap Kepuasan Kerja Auditor.....	77

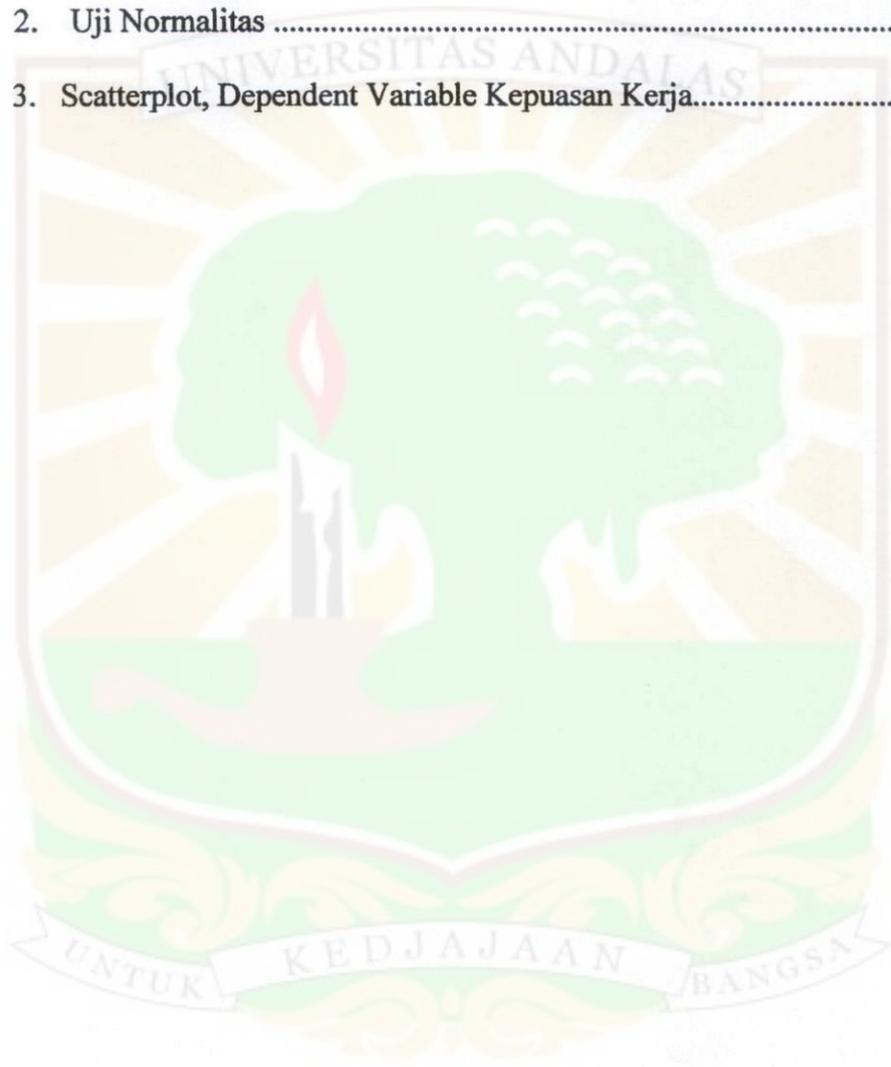


20. Uji Normalitas Kolmogorow-Smirnov.....	65
21. Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
22. Hasil Uji Regresi Berganda.....	68
23. Analisa Regresi Pengaruh Aspek Kepemimpinan dan Mentoring terhadap Kepuasan Kerja Auditor.....	72
24. Analisa Regresi Pengaruh Aspek Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Auditor.....	73
25. Analisa Regresi Pengaruh Aspek Penugasan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.....	75
26. Analisa Regresi Pengaruh Gabungan Variabel Indepeen terhadap Kepuasan Kerja Auditor.....	77



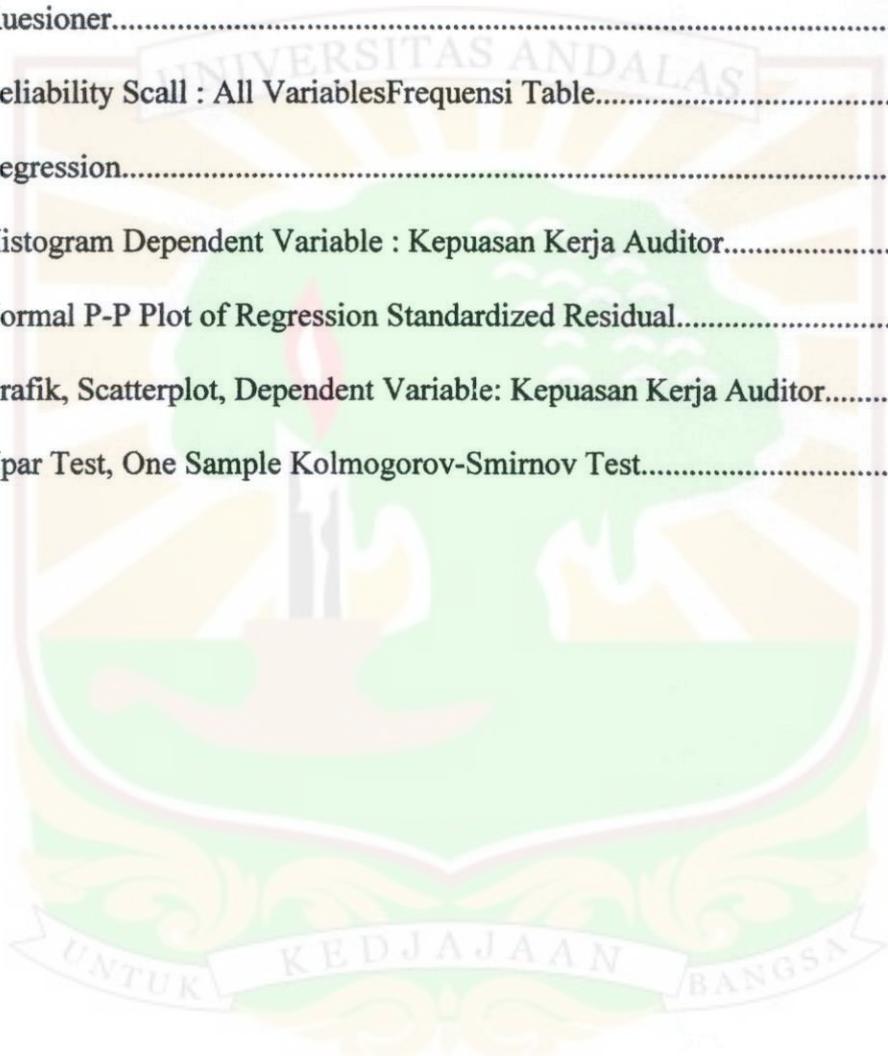
DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Model Penelitian.....	27
2. Uji Normalitas .....	65
3. Scatterplot, Dependent Variable Kepuasan Kerja.....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Kuesioner.....	87
2. Reliability Scall : All Variables Frekuensi Table.....	94
3. Regression.....	120
4. Histogram Dependent Variable : Kepuasan Kerja Auditor.....	124
5. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	124
6. Grafik, Scatterplot, Dependent Variable: Kepuasan Kerja Auditor.....	125
7. Npar Test, One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	126



## BAB.I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah.

Penelitian tentang tindakan supervisi dengan kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh berbagai pihak baik diluar negeri maupun di Indonesia ( Albrecht,W.S.Scot W.B dan David R.Field, 1981; Nurahma dan Indriantoro, 2000 dan Puspita, 2000). 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.

Berdasarkan Standar Pelaksanaan Pemeriksaan Kinerja kedua Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN, PSP 04), supervisi mencakup pengarahan kegiatan pemeriksa dan pihak lain ( seperti tenaga ahli yang terlibat dalam pemeriksaan ) agar tujuan pemeriksaan dapat dicapai dan staf harus disupervisi dengan baik. Di Amerika *AECC (Accounting Education Change Commision)* sebagai suatu badan yang menangani pendidikan akuntan *menerbitkan Issues Recommendations for Supervisors of Early Work Experience* yang mendorong pemberdayaan akuntan pemula di kantor akuntan publik melalui tindakan supervisi yang tepat bisa menumbuhkan intrinsik sehingga kepuasan kerja akuntan pemula meningkat (Nurahma dan Indriantoro, 2000).

*AECC* merekomendasikan bagi para supervisor yang mensupervisi auditor yunior adalah dengan :

1. menyediakan kepemimpinan yang kuat dan mentoring bagi para anggota staf.

2. membangun kondisi kerja yang kondusif untuk mencapai kesuksesan.
3. menyediakan penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesainya tugas pekerjaan .

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 1998;193)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan pada perilaku karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan. Demikian juga dengan iklim partisipatif yang diciptakan oleh supervisor dapat memiliki pengaruh substansial terhadap kepuasan kerja ketimbang melakukan partisipasi dalam suatu keputusan spesifik, karena mereka merasa mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasannya. (Miller & Monge, 1986 )

Inspektorat Daerah (dalam hal ini Inspektorat Provinsi Sumatera Barat) merupakan lembaga internal audit dan Aparat Pengawas Internal Pemerintah Daerah. Inspektorat Propinsi Sumatera Barat dibentuk dengan Perda Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Barat, menyatakan bahwa Inspektorat Provinsi merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang dipimpin

oleh seorang Inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah. Adapun tugas pokoknya adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan.

Dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan komprehensif/reguler dan pemeriksaan khusus/kasus serta memiliki sumber daya manusia sebagai tenaga fungsional auditor, Inspektorat Provinsi Sumatera Barat seringkali menghadapi berbagai masalah diantaranya tuntutan untuk selalu mengedepankan profesionalisme bagi para auditornya, standar penilaian kinerja yang tidak sepenuhnya memperhitungkan keahlian audit serta kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang perlu diciptakan oleh institusi untuk meminimalkan keinginan para auditornya untuk pindah tugas .

Beeler et.al (1997), mengkatagorikan auditor menjadi dua sektor, yaitu: *public auditor* ( auditor independen dan auditor intern ) dan *government auditor*. Dalam hasil studinya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh *government auditor* berada pada level yang lebih rendah dibandingkan dengan *public auditor*, meskipun perbedaannya tidak begitu signifikan.

Studi yang dilakukan oleh Patten (1995 ) maupun Nurahmah dan Indriantoro (1999), mengenai penilaian kepuasan kerja yang ada di Kantor Akuntan Publik (KAP ), kepuasan kerja akuntan pemula di KAP dipengaruhi oleh sikap supervisor mereka dalam aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, aspek penugasan. Demikian juga halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Slamet (2002) terhadap kepuasan kerja auditor BPKP yang

melakukan audit investigasi bahwa tindakan supervisi yang meliputi variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja para auditor BPKP yang melakukan audit investigasi .

Pelaksanaan pemeriksaan reguler/komprehensif pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat dilakukan oleh Tim berdasarkan Surat Tugas dari Gubernur Sumatera Barat. Tim terdiri dari beberapa orang auditor sebagai anggota dan dipimpin oleh seorang Ketua Tim. Ketua Tim dijabat oleh pejabat fungsional auditor yang telah lulus sertifikasi untuk Ketua Tim, sedangkan Wakil Penanggung Jawab dijabat oleh pejabat struktural yang menduduki jabatan eselon III ( Inspektur Wilayah Pembantu).

Auditor sering dihadapkan pada masalah supervisi yang dilakukan oleh Wakil Penanggung Jawab. Wakil Penanggung Jawab melakukan supervisi terhadap pelaksanaan pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor. Sebagai hasil dari pelaksanaan pemeriksaan tersebut, auditor akan membuat Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang berisikan temuan-temuan atas pelaksanaan pemeriksaan. Sebelum LHP diterbitkan, auditor menyiapkan Naskah Hasil Pemeriksaan (NHP). NHP merupakan temuan sementara untuk memberikan kesempatan kepada instansi yang diperiksa memberikan tanggapan atas temuan hasil pemeriksaan. NHP diterbitkan setelah dilakukan reviu (supervisi) oleh Wakil Penanggung Jawab.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, sejauhmana tindakan supervisi yang dilakukan oleh para Inspektur

Pembantu Wilayah yang membantu pelaksanaan tugas pemeriksaan komprehensif (reguler) yang dilakukan oleh auditor setiap tahunnya agar dapat memotivasi para auditor dibawahnya untuk memperoleh kepuasan kerja auditor sehingga dapat menghasilkan temuan pemeriksaan yang berkualitas.

## 1.2. Perumusan masalah .

Berdasarkan uraian diatas, masalah yang diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

- a. apakah aspek kepemimpinan dan mentoring, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor yang melakukan audit komprehensif pada Inpektorat Provinsi Sumatera Barat.
- b. apakah aspek kondisi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor yang melakukan audit komprehensif pada Inpektorat Provinsi Sumatera Barat.
- c. apakah aspek penugasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor yang melakukan audit komprehensif pada Inpektorat Provinsi Sumatera Barat.
- d. apakah tindakan supervisi yang meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor yang melakukan audit komprehensif pada Inpektorat Provinsi Sumatera Barat.

### **1.3. Tujuan Penelitian.**

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan bukti empiris:

- a. Pengaruh aspek kepemimpinan dan mentoring terhadap kepuasan kerja para auditor
- b. Pengaruh aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja para auditor .
- c. Pengaruh aspek penugasan terhadap kepuasan kerja para auditor
- d. Pengaruh aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja para auditor.

### **1.4. Manfaat Penelitian.**

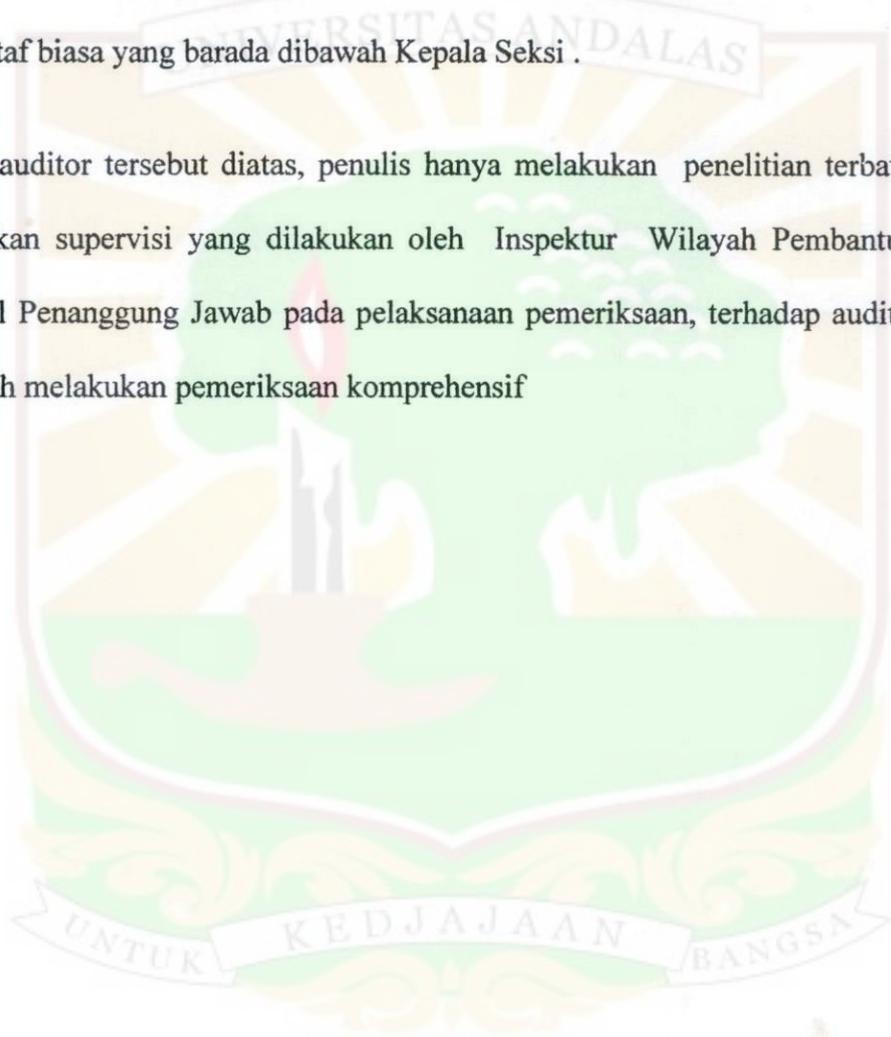
Memberikan masukan kepada pimpinan ( Inspektur) pada Inspektorat Propinsi Sumatera Barat guna menentukan kebijakan serta meningkatkan pelaksanaan audit komprehensif (reguler), serta memberikan masukan kepada para supervisor (Wakil Penanggung Jawab Tim) dalam rangka memperbaiki kinerjanya guna mengendalikan tim audit komprehensif secara lebih profesional.

### 1.5. Ruang Lingkup Penelitian.

Auditor ( PNS yang melakukan audit) dilingkungan Inspektorat Provinsi Sumatera Barat terdiri dari :

- Pejabat Fungsional Auditor
- Kepala Seksi, yang menduduki jabatan struktural eselon IV.
- Staf biasa yang berada dibawah Kepala Seksi .

Dari auditor tersebut diatas, penulis hanya melakukan penelitian terbatas pada tindakan supervisi yang dilakukan oleh Inspektur Wilayah Pembantu selaku Wakil Penanggung Jawab pada pelaksanaan pemeriksaan, terhadap auditor yang pernah melakukan pemeriksaan komprehensif



## BAB.II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.

#### 2.1. Landasan Teoritis.

##### 2.1.1 Audit

Pengertian **audit** menurut Malan (1984) adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif mengenai asersi atas tindakan dan kejadian ekonomi, kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan dan kemudian mengkomunikasikannya kepada pihak pemakai

##### 2.1.2. Audit Komprehensif .

Audit komprehensif merupakan istilah yang berkaitan dengan mandat audit yang diperlukan untuk memungkinkan pelaksanaan jenis-jenis audit secara simultan guna mencakup area yang luas dan mencegah pelaksanaan audit yang berulang-ulang atau tumpang tindih atas suatu auditan. Audit komprehensif adalah suatu pendekatan audit dengan menetapkan berbagai tipe audit, seperti audit atas laporan keuangan, audit kinerja, dan atau audit lainnya, atas berbagai aspek yang menjadi lingkup audit dalam suatu penugasan audit. (Kuntadi, Nopember 2008).

### 2.1.3. Auditor Internal Pemerintah

Auditor Internal Pemerintah adalah PNS yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintahan, lembaga dan atau pihak lain yang di dalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan ketentuan yang berlaku ( Pusbin BPKP), dalam hal ini adalah auditor di Inspektorat Provinsi yang melakukan audit komprehensif.

### 2.1.4. Supervisor

Supervisor adalah para Inspektur Pembantu Wilayah ( Irbanwil) selaku Wakil Penanggung Jawab yang membantu pelaksanaan pemeriksaan komprehensif (reguler) pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat (Perda No.3 tahun 2008 dan Surat Tugas dari Gubernur pada tiap kali penugasan ).

### 2.1.5. Tindakan Supervisi .

#### a. Pengertian Supervisi.

Dari beberapa tulisan/buku-buku referensi menyebutkan pengertian supervisi, diantaranya adalah :

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 lainnya yang penting adalah supervisi yang kompeten dan *fair*.

Hasil studi Kozlowski dan Doherty (1989) dalam O'Driscoll dan Beehr (1984) menunjukkan bahwa supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya atau iklim organisasi. Dengan kata lain, supervisor mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku bawahannya.

Studi yang dilakukan oleh Carcello et.al (1991) membandingkan harapan mahasiswa akuntansi dan pengalaman akuntan pemula di KAP (Kantor Akuntan Publik). Hasil studi ini mendapatkan bukti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan mahasiswa dengan pengalaman akuntan pemula. Kesenjangan terbesar terjadi pada area pengembangan, pelatihan dan supervisi. Mahasiswa mengharapkan *feedback* yang konstruktif dan tepat waktu terhadap kinerja mereka, sedangkan pengalaman akuntan di dunia kerja menunjukkan hal yang sebaliknya. Kesenjangan terjadi dalam hal ketersediaan waktu yang cukup untuk menyelesaikan penugasan, supervisor yang kompeten untuk menjawab setiap pertanyaan, pelatihan yang memadai, penentuan staf yang sesuai dengan penugasannya serta perlakuan yang profesional. Pada masing-masing hal tersebut, harapan mahasiswa lebih tinggi daripada pengalaman yang dialaminya sebagai akuntan pemula di KAP.

Comstock (1994) supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Seiring dengan perjalanan waktu, supervisi dikatakan sebagai proses yang dinamis. Pada awalnya supervisi bersifat kaku atau otoriter. Bilamana seseorang tidak bekerja

sebagaimana yang diperintahkan, maka ia akan dihukum. Pada masa sekarang, supervisi diwarnai dengan gaya manajemen yang partisipatif.

Staf harus disupervisi dengan baik. Supervisi mencakup pengarahannya kegiatan pemeriksa dan pihak lain ( seperti tenaga ahli yang terlibat dalam pemeriksaan ) agar tujuan pemeriksaan dapat dicapai (PSP 04, SPKN 2007).

Luasnya supervisi yang memadai bagi suatu keadaan tergantung atas banyak faktor, termasuk kompleksitas masalah dan kualifikasi orang yang melaksanakan suatu pekerjaan . Para asisten (auditor) harus diberitahu tanggungjawab mereka dan tujuan prosedur yang mereka laksanakan. Mereka diberitahu hal-hal yang kemungkinan berpengaruh terhadap sifat, luas dan prosedur yang akan dilaksanakan. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh asisten (auditor) harus direview untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut telah dilaksanakan secara memadai dan hasilnya apakah sesuai dengan kesimpulan yang disajikan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi dalam pelaksanaan audit merupakan unsur yang penting untuk keberhasilan tujuan suatu audit, terutama atas suatu penugasan audit yang sifatnya menantang.

#### **b. Tindakan Supervisi**

Pendapat mengenai perlunya tindakan supervisi dalam suatu kegiatan audit, antara lain :

Mengutip dari studi Iyer (1998), Fogarty (1992) mengemukakan bahwa tugas mentor adalah menyediakan informasi dan memberikan saran serta dorongan kepada bawahannya. Sedangkan Dirsmith dan Covalevski (1985) mengemukakan mentorship memegang peranan utama dalam sosialisasi akuntan pemula di kantor akuntan publik

Studi yang dilakukan oleh Myrna dan Nur Indriantoro (1999) pada sejumlah KAP di Jakarta menunjukkan bahwa kepuasan kerja akuntan pemula yang bekerja sebagai auditor independen dipengaruhi oleh tindakan supervisi. Selanjutnya studi ini juga membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam pelaksanaan tindakan supervisi terhadap akuntan pemula di KAP besar dan KAP kecil.

### **c. Kepemimpinan dan Mentoring .**

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya ( Rivai, 2004).

Bass (1990) dalam Rivai ( 2004 ) mencatat bahwa kepemimpinan adalah apa yang mereka lakukan dan mengapa mereka melakukannya. Scott dan Podsakoff (1982) menilai kepemimpinan sebagai perilaku dari satu orang yang berbeda dengan perilaku orang lain.

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing.

Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu ;

- Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama
- Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu;

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas.

Tipe Kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada

orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

c. Tipe kepemimpinan demokratis.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan Demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Ketiga tipe kepemimpinan diatas dalam prakteknya saling isi mengisi atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan situasinya, sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif (Rivai,2004).

Sedangkan pengertian mentor menurut Rosyidi (2008) adalah dukungan/bimbingan, mendukung dan membimbing orang lain untuk berjuang dan berusaha mencapai tujuan tertinggi.

Studi dari Iyer (1998) dan Fogarty (1992) mengemukakan bahwa tugas mentor adalah menyediakan informasi dan memberikan saran serta dorongan kepada bawahannya. Sedangkan Dirsmith dan Covalevski (1985) mengemukakan mentorship memegang peranan utama dalam sosialisasi akuntan pemula di kantor akuntan publik.

#### **d. Kondisi Kerja.**

Beberapa studi tentang kondisi kerja mengungkapkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak merepotkan (Robbins, 1996). Perusahaan harus dapat menciptakan dan memberikan fasilitas kondisi kerja yang baik agar supaya karyawan dapat bekerja dengan senang dan puas.

Selanjutnya menurut Robbins salah satu aspek kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau sedikit).

Adapun beberapa kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan menurut Nitisemito (1984 :184 -187), adalah:

- 1) Pewarnaan, masalah ini bukan hanya pada dinding saja, tetapi termasuk pewarnaan mesin, peralatan, dan seragam yang mereka pakai, perlu mendapatkan perhatian.

- 2) Kebersihan, bukan berarti tempat mereka bekerja saja tetapi jauh lebih luas. Misalnya kamar kecil berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurangmenyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya.
- 3) Pertukaran udara, maksudnya pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan. Untuk pertukaran udara yang cukup maka harus memperhatikan ventilasi. Bila masih merasa pengap dapat digunakan kipas angin, AC dan sebagainya.
- 4) Penerangan, disini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan matahari. Apalagi pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian, namun jangan sampai menyilaukan mata para karyawan dan membuat ruang kerja menjadi pengap.
- 5) Musik, maksudnya musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan lebih baik tidak dibunyikan, dan sebaliknya bila menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.
- 6) Keamanan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan.
- 7) Kebisingan, siapapun juga tidak senang mendengar suara yang bising. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, sehingga konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

**e. Penugasan.**

Defenisi penugasan memang tidak ditemui dalam literatur-literatur, namun Robbins (1996) mengungkapkan bahwa karyawan cenderung

lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik ungkapan ini membuat pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang tidak menantang menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang sangat menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

Telaah studi *AECC (Accounting Education Change Commission)* sebagai badan yang dibentuk untuk menangani pendidikan akuntansi dalam upaya mempertahankan profesi akuntan sebagai pilihan karir yang menarik di Amerika Serikat, menerbitkan isi dari *Issue Statement No.4* adalah *of AECC Recommendations Early Work Experience* yang mendorong pemberdayaan akuntan pemula di KAP melalui tindakan supervisi yang tepat akan menumbuhkan *intrinsic motivation*, sehingga kepuasan kerja akuntan pemula meningkat, yang berisi saran-saran antara lain :

1) Supervisor hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan dan mentoring yang kuat.

Rincian aktivitas yang disarankan *AECC* adalah sebagai berikut :

- a. Supervisor sering memberikan *feedback* yang jujur, terbuka dan interaktif kepada akuntan pemula dibawah supervisinya.
- b. Supervisor memperhatikan pesan-pesan tak langsung dari akuntan pemula dan jika yang disampaikan adalah ketidakpuasan, secara langsung supervisor menanyakan keadaan dan penyebabnya.

- c. Supervisor meningkatkan konseling dan mentoring, misalnya dengan memberikan pujian terhadap kinerja yang baik, memperlakukan akuntan pemula sebagai profesional, membantu akuntan pemula untuk mengenali peluang kerja masa datang dan memperdulikan minat serta rencana akuntan pemula.
  - d. Supervisor dituntut mampu menjadi panutan sebagai profesional di bidangnya, mampu menumbuhkan kebanggaan akan profesi dan mampu menunjukkan kepada klien dan masyarakat akan peran penting profesi yang digelutinya tersebut.
- 2) Supervisor hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan.

Rincian aktivitas yang disarankan *AECC* adalah sebagai berikut :

- a. Menumbuhkan sikap mental pada akuntan pemula untuk bekerja dengan benar sejak awal dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal itu terjadi. Hal tersebut bisa dilaksanakan dengan menjelaskan suatu penugasan kepada akuntan pemula secara gamblang, mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit sehingga bisa terselesaikan dengan baik, menampung semua keluhan akan hambatan yang dihadapi termasuk diantaranya hambatan budgeter, dan menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan serta senantiasa mengawasi akuntan pemula sampai penugasan selesai.
- b. Mendistribusikan tugas dan beban secara adil dan sesuai dengan tingkat kemampuan akuntan pemula.

- c. Meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Supervisor hendaknya memberikan penugasan yang menantang dan menstimulir terselesaikannya suatu tugas.

Rincian aktivitas yang disarankan *AECC* adalah :

- 1) Supervisor mendelegasikan tanggungjawab sesuai kemampuan dan kesiapan auditor pemula.
- 2) Memaksimalkan kesempatan auditor pemula untuk menggunakan kemampuan verbal, baik lisan maupun tulisan, berfikir kritis dan menggunakan teknik analitis serta membantu auditor pemula untuk meningkatkan kemampuan tersebut.

Dari ketiga variabel diatas, sesuai dengan aktivitas yang disarankan oleh *AECC* dikembangkan dalam sejumlah dimensi / elemen dan terakhir dalam bentuk pertanyaan . Dua puluh dua (22) pertanyaan dalam kuisioner tersebut berkaitan dengan persepsi auditor terhadap tindakan supervisi (ketua tim) yang membantu pelaksanaan tugas audit komprehensif di Inspektorat Provinsi khususnya dalam aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan.

#### **2.1.6. Kepuasan kerja.**

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Gibson et al. 1991). Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti, upah, kesempatan promosi, supervisor dan rekan sekerja.

Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Selanjutnya Robbins menyatakan salah satu aspek kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau sedikit).

Ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. Penilaian Tunggal secara Umum (*Single Global Rating*), yaitu meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab dengan cara melingkari sebuah angka antara 1 dan 5 yang cocok dengan jawaban dari “sangat puas” sampai “sangat tidak puas”.
2. Penyajian akhir aspek pekerjaan (*summation score*), yaitu dengan mengidentifikasi elemen- elemen penting dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Robbins (1996) mengungkapkan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

Selanjutnya Robbins juga menyatakan bahwa salah satu aspek kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

Locke dan Luithans (1998) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang diakibatkan oleh persetujuan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Study O'Driscoli dan Beehr (1994) pada dua organisasi akuntan di Amerika Serikat dan Selandia Baru menunjukkan bahwa perilaku supervisor merupakan determinan penting dari kepuasan kerja karyawan. Faktor organisasional seperti kebingungan karyawan akan peran dan unsur ketidakpastian turut mempengaruhi hubungan perilaku supervisor dengan kepuasan kerja. Supervisor yang berorientasi pada pekerjaan, ikut menentukan tujuan yang akan dicapai, membantu memecahkan masalah, menyediakan dukungan sosial dan material serta memberikan *feedback* atas kinerja bawahan, dan akan membantu mengurangi kebingungan peran dan ketidakpastian yang dialami bawahan sehingga kepuasan kerja bawahan akan meningkat.

Dalam studinya, Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki 3 dimensi. Pertama, kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat dirasakan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Sebagai contohnya, apabila anggota suatu organisasi merasa bekerja lebih berat dari lainnya dalam suatu organisasi, maka yang bersangkutan merasa memperoleh penghargaan yang lebih sedikit daripada yang mereka harapkan, sehingga akan bersikap negatif terhadap kerja, atasan maupun sesama rekan kerjanya. Namun apabila yang bersangkutan diperlakukan dengan baik dan adil serta usaha yang mereka curahkan dihargai dengan baik dan adil, maka yang bersangkutan akan bersikap positif terhadap kerja dan merasa lingkungan kerjanya telah memberikan kepuasan kerja. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Selanjutnya Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima dimensi kerja atau disebut kondisi kerja, yaitu; pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan kerjasama. Studi yang dilakukan Patten, D.M. (1995) mendapatkan bukti bahwa kepuasan kerja akuntan pemula di kantor akuntan publik dipengaruhi oleh sikap supervisor mereka dalam aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, aspek penugasan.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki :225) yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima dimensi kerja, yaitu; pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan kerjasama.

## 2.2 Reviu Penelitian Terdahulu.

Permasalahan yang diteliti oleh Mirna Nurahmah dan Nur Indriantoro (1998) adalah persepsi akuntan pemula di Indonesia terhadap tindakan supervisi yang mereka terima dan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Tujuan studi yang dilakukan oleh oleh Mirna Nurahmah dan Nur Indriantoro (1998) adalah menguji hubungan antara tiga aspek utama dari tindakan supervisi sebagaimana yang disarankan *AECC* dalam *Issues Statement No.4* , dengan kepuasan kerja akuntan pemula di KAP dan membuktikan apakah terdapat perbedaan tindakan supervisi terhadap akuntan pemula di KAP kecil dan KAP besar.

Penelitian yang dilakukan oleh oleh Hadi (2007), menganalisis kembali pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula di KAP kecil, sedang, dan besar di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah. Tujuan penelitiannya adalah untuk memberikan bukti yang empiris tentang pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula.

Studi yang dilakukan oleh Kusmiarsih (2008) berdasarkan issues statement no.4 dari *Accounting Education Change Commission (AECC)* yaitu rekomendasi pada supervisor untuk meningkatkan kepuasan kerja auditor pemula yang terdiri dari auditor eksternal dan auditor internal. Tujuan penelitiannya adalah:

- a. Menganalisis perbedaan antara auditor eksternal dengan auditor internal dalam hubungannya dengan tindakan supervisi dan kepuasan kerja.

- b. Pengaruh dari tiga elemen dalam tindakan supervisi (aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan) auditor pemula terhadap kepuasan kerja.

Tabel.1. Hasil Penelitian Terdahulu

1	Patten,DM (1995)	<p>a. Kepuasan kerja akuntan pemula di KAP berkorelasi positif/dipengaruhi oleh sikap supervisor mereka dalam aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan.</p> <p>b. Tidak terdapat perbedaan signifikan pelaksanaan ketiga aspek utama supervisi terhadap akuntan pemula, baik di KAP besar maupun KAP kecil.</p>
2	Mirna Nurahmah & Nur Indriantoro (1998)	<p>a. Aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja akuntan pemula. Berarti, semakin baik pelaksanaan tindakan supervisi sebagaimana disarankan <i>AECC</i>, maka tingkat kepuasan kerja akuntan pemula akan semakin tinggi.</p> <p>b. Kepuasan kerja akuntan pemula rata-rata pada tingkat cukup puas. Tidak terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja akuntan pemula, baik</p>

		yang bekerja di KAP besar maupun KAP kecil.
3	Budiman Slamet (2002)	Aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja para auditor BPKP yang melakukan audit investigasi.
4	Syamsul Hadi (2008)	<p>a. Aspek kepemimpinan dan mentoring mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula.</p> <p>b. Aspek kondisi kerja dan aspek penugasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula.</p>
5	Nanik Kusmiarsih (2008)	<p>a. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara auditor eksternal dengan auditor internal dalam hubungannya dengan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pemula.</p> <p>b. Tindakan supervisi yang direkomendasikan AECC, aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor secara signifikan.</p>

Dalam penelitian terdahulu, respondennya adalah *independen auditor*, yaitu para akuntan pemula yang bekerja di KAP dan *government auditor*, yaitu

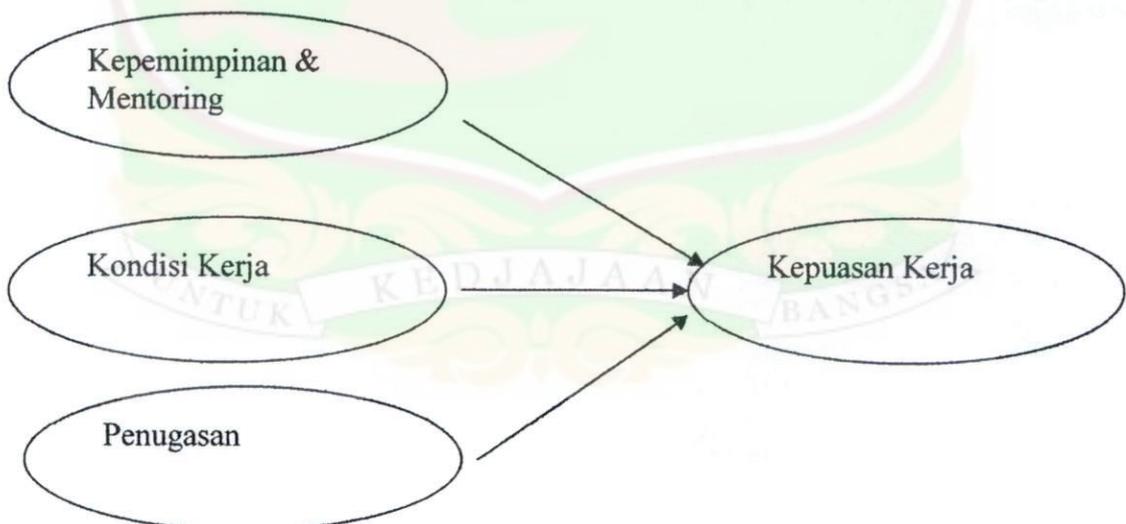
auditor yang melakukan audit melakukan audit khusus di kantor Perwakilan BPKP, sedangkan penulis juga mencoba untuk mengambil responden dari *government auditor*, namun auditor di Inspektorat Propinsi Sumatera Barat yang pernah melakukan audit komprehensif (reguler) pada sesuai program pemeriksaan yang telah ditetapkan.

### 2.3. Model Penelitian.

Berdasarkan telaah pustaka dan uraian sebelumnya, maka akan dikemukakan model penelitian yang berfungsi sebagai acuan pola pikir dan merupakan landasan atau kerangka konseptual dalam penelitian ini. Model penelitian yang dimaksud digambarkan sebagai berikut :

Tindakan Supervisor

Auditor/pemeriksa yang melakukan audit komprehensif



**Gambar.1. Model Penelitian**

## 2.4. Perumusan Hipotesis.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut dan untuk memperoleh /mendapatkan bukti empiris bahwa apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap ketiga aspek tindakan supervisi, yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan, maka diambil sampel 32 dari 40 auditor pada Inspektorat Propinsi Sumatera Barat, yaitu auditor yang pernah melakukan pemeriksaan komprehensif. Penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Aspek kepemimpinan dan mentoring dari tindakan supervisi di Inspektorat Propinsi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja auditor.
- H2 : Aspek kondisi kerja dari tindakan supervisi di Inspektorat Propinsi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja auditor.
- H3 : Aspek penugasan dari tindakan supervisi di Inspektorat Propinsi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja auditor.
- H 4 : Aspek kepemimpinan dan mentoring, Aspek kondisi kerja , Aspek penugasan dari tindakan supervisi di Inspektorat Propinsi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja auditor.

## BAB.III

### METODE PENELITIAN .

#### 3.1. Jenis Penelitian .

Jenis penelitian yang akan penulis lakukan adalah penelitian empiris (*empiris research*) yang merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner.

#### 3.2. Populasi dan Tehnik Pengambilan Sampel.

Pada suatu penelitian perlu ditetapkan sejumlah populasi sebagai objek penelitian yang akan menjadi sumber data. Menurut H. Hadari Nawawi (1990:32): populasi yaitu keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala nilai test/peristiwa-peristiwa sebagai sumber daya dimiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian.

Sudjana (1985:5), menyatakan pengertian sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sesungguhnya dalam penelitian

Sedangkan menurut Emory (1999) sampel adalah bagian dari seluruh populasi yang dipilih secara hati-hati untuk mewakili populasi tersebut. Sampel

yang baik adalah yang valid. Validitas ini tergantung pada tingkat keakuratan (*accuracy*) dan ketelitian dalam penaksiran (*precision of estimate*).

Populasi dari penelitian ini adalah auditor di Inspektorat Propinsi Barat tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja. Ada 5 (lima) jenjang jabatan fungsional auditor menurut pasal 6, yaitu:

- a. Auditor Ahli Utama
- b. Auditor Ahli Madya
- c. Auditor Ahli Muda
- d. Anggota Ahli Pratama
- e. Auditor Terampil

Auditor trampil dan auditor ahli dalam pelaksanaan pemeriksaan bertindak sesuai dengan peran dalam tim sebagai berikut :

- a. Auditor Ahli Utama, berperan sebagai Pengendali Mutu.
- b. Auditor Ahli Madya, berperan sebagai Pengendali Teknis
- c. Auditor Ahli Muda, berperan sebagai Ketua Tim
- d. Anggota Ahli Pratama, berperan sebagai Anggota Tim
- e. Auditor Terampil berperan sebagai Anggota Tim

Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat baru ada 4 (empat) jenjang auditor:

- a. Auditor Ahli Madya
- b. Auditor Ahli Muda
- c. Anggota Ahli Pratama
- d. Auditor Terampil

Dalam pelaksanaan pemeriksaan, semua pejabat auditor fungsional mulai diperankan sesuai jabatannya sejak bulan Mei 2009. Sebelumnya, semua auditor hanya sebagai anggota dan tim dipimpin oleh pejabat struktural eselon III sebagai ketua tim, yaitu Inspektur Pembantu Wilayah. Namun saat ini, Inspektur Pembantu Wilayah berperan sebagai Wakil Penanggung Jawab yang melakukan reviu dan supervisi terhadap tim pemeriksa (auditor).

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *nonprobability sampling/purposive sampling*. Yang dimaksud dengan *purposive sampling* adalah cara pengambilan sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitian. Mengingat tidak seluruh auditor di Inspektorat Propinsi Sumatera Barat pernah melakukan audit komprehensif, maka penulis hanya mengambil sampel 32 dari 40 auditor yang pernah melakukan audit komprehensif sebagai responden.

### **3.3. Jenis dan sumber data.**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner. Data primer yang dianalisis dalam penelitian ini berasal dari auditor yang melakukan audit komprehensif pada Inspektorat Propinsi Sumatera Barat.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data.**

Studi ini dirancang sebagai studi empiris dan merupakan *cross sectional study*, yaitu studi yang dilakukan terhadap objek tertentu pada waktu tertentu. Jenis data yang digunakan adalah data subyek ( *self report data* ) berupa kuisioner yang disebarikan kepada auditor pada Inspektorat Propinsi yang pernah melakukan audit komprehensif. Pertanyaan dalam kuisioner tersebut merupakan pertanyaan tertutup dengan jawaban menggunakan skala Likert. Ukuran skala terdiri dari 5 poin, mulai dari *sangat tidak setuju* (1) sampai dengan *sangat setuju* (5), untuk mengukur respon para auditor yang melakukan audit komprehensif terhadap pelaksanaan tindakan supervisi kepada mereka. Dimensi dari konsep penelitian ini adalah aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner yang telah dipergunakan oleh peneliti terdahulu, yaitu Slamet (2002). Kuisioner tersebut merupakan kuisioner yang dikembangkan oleh Patten (1995), namun dengan beberapa modifikasi, yaitu dengan mengurangi beberapa dimensi, karena terdapat beberapa dimensi hampir bersamaan antara satu dengan yang lainnya.

### **3.5. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.**

#### **3.5.1. Tindakan Supervisi**

Konsep dalam studi ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat yang pernah melakukan audit komprehensif terhadap pelaksanaan tindakan supervisi berupa aspek

kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan. Supaya dapat diukur, konsep tindakan supervisi diterjemahkan ke sejumlah dimensi yang merupakan aspek-aspek dari tindakan supervisi menurut *AECC Recommendation for Supervisors of Early Work Experience* yang telah menyarankan aktivitas untuk masing-masing variabel. Sedangkan untuk mengukur variabel kepuasan kerja digunakan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2007)

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner yang dikembangkan Patten (1995) untuk aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan sesuai aktivitas yang disarankan oleh *AECC*, sedangkan untuk aspek kepuasan kerja digunakan kuisioner dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*, berdasarkan teori pendekatan yang digunakan oleh Robbins untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja

Instrumen pengukuran variabel-variabel penelitian secara garis besarnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.2. Instrumen Pengukuran Variabel

No.	Variabel	Dimensi	Daftar pertanyaan
1.	Kepemimpinan dan Mentoring	Feed back atas kinerja secara terbuka	Skala 1-5
		Perhatian terhadap keluhan	
		Meningkatkan Konseling dan mentoring	
		Menjadi panutan	
2.	Kondisi Kerja	Menumbuhkan sikap mental untuk bekerja sejak awal	Skala 1-5

		Adil dalam pemberian tugas	
		Meminimalkan stress	
3.	Penugasan	Pendelegasian tugas sesuai kemampuan	Skala 1-5
		Memaksimalkan penggunaan kemampuan verbal	
4.	Kepuasan Kerja	Kesempatan melaksanakan pekerjaan	Skala 1-5
		Sifat pekerjaan	
		Pengawasan	
		Penghasilan saat ini	
		Peluang promosi	
		Kondisi pekerjaan	
		Hubungan dengan rekan kerja	

Kuisiner penelitian ini juga telah digunakan oleh Slamet (2002) untuk aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan dalam penelitian terdahulu terhadap auditor BPKP yang melakukan audit investigasi.

Penulis menggunakan cara perhitungan tanggapan responden yaitu dengan memberi nilai untuk masing-masing tingkatan jawaban, berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel.3. Perhitungan Tanggapan Responden

Jawaban	Nilai
STS/STP : Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Puas	1
TS/TP : Tidak Setuju/Tidak Puas	2
N/B : Netral/Biasa	3
	4

S/P	: Setuju/Puas	5
SS/SP	: Sangat Setuju/ Sangat Puas.	

### 3.5.2. Metode Analitis.

Data penelitian ini akan dianalisis dengan model regresi berganda (*multiple regression*). Model ini dipilih karena banyak digunakan oleh para peneliti di bidang ilmu sosial.

Selanjutnya statistik yang digunakan terdiri atas :

#### 1). Statistik Deskriptif,

yaitu untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian.

#### 2). Uji Realibilitas dan Validitas Angket,

yaitu untuk menguji realibilitas dan validitas angket dengan koefisien *alpha cronbach*.

Setelah menjelaskan pengukuran dan pengidentifikasian variabel penelitian, langkah selanjutnya adalah perumusan model yang akan digunakan dalam analisis. Dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam Ghazali (2001) digunakan model regresi berganda yang dapat dinyatakan dengan fungsi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

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

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

X<sub>3</sub> = Penugasan

$b_0$  = intercept

$b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresi  $X_1, X_2, X_3$

$e$  = variabel pengganggu.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji ini adalah untuk menguji apakah didalam sebuah model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Data distribusi normal dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (berupa titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dalam penelitian ini juga menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji ketepatan distribusi suatu variabel dengan distribusi teoritis tertentu. Alasan menggunakan analisa uji Kolmogorov-Smirnov dikarenakan menurut Singgih Santoso (1999) uji Kolmogrov-Smirnov dapat digunakan untuk uji keselarasan data (*Goodness of Fit test Chi-Square*) untuk data yang minimal berskala ordinal, padahal data yang diolah dalam penelitian ini bersifat ordinal sehingga dapat menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dalam pengujian normalitas data (uji keselarasan data). Pengujian ini menggunakan hipotesis :

$H_0 : F(x) = F_0(x)$ , dimana  $F(x)$  adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan  $F_0(x)$  adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$  atau distribusi populasi tidak normal.

Kriteria yang digunakan berdasarkan probabilitas :

- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, selain harus memenuhi uji asumsi klasik berupa; otokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

Demikian juga untuk menghindari penyimpangan ekonometrika terhadap model regresi yang digunakan dilakukan pengujian BLUE (*Best Linear Unbias Estimated*).

Perlu dikemukakan disini, penulis tidak melakukan uji asumsi klasik berupa uji autokorelasi karena data penelitian yang dianalisis tidak bersifat *Time Series Data*. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t - 1$  (tahun sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada data yang bersifat silang waktu (cross section), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena “gangguan” pada observasi yang berbeda berasal dari individu/kelompok yang berbeda (Ghozali, 2001).

Cara lainnya yang penulis ambil yang dipergunakan untuk mendeteksi dan mengatasi munculnya gejala asumsi klasik adalah :

(1). Mendeteksi gejala multikolinearitas :

a. Besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Toleransi.

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah :

- Mempunyai nilai VIF di sekitar angka kurang dari 5.
- Mempunyai angka TOLERANSI mendekati 0,2.

b. Besaran korelasi antar variabel independen.

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah :

- Koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multikolinearitas.

Sebagai catatan, bila terjadi multikolinearitas, bisa dilakukan langkah seperti:

- Mengeluarkan salah satu variabel, misalnya variabel independen A dan B saling berkorelasi dengan kuat, maka dipilih variabel A atau B yang dikeluarkan dari model regresi.

(2). Mendeteksi adanya Heteroskedastisitas.

Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik data yang diolah dengan menggunakan regresi berganda heteroskedastisitas dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ).

Dasar pengambilan keputusan, jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak mengalami masalah.

Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil uji *park*. Suatu persamaan akan mempunyai masalah heteroskedastisitas apabila variabel independennya signifikan dengan variabel dependen Ln U2 I. Artinya variabel independen ditransfer menjadi bentuk Ln. Sedangkan variabel dependennya merupakan residual dari hasil regresi yang ditransfer dalam bentuk kuadrat yang di Ln kan. Dengan kata lain, Ln U2 I adalah variabel residual standarddized yang dikuadratkan kemudian ditransformasikan dalam bentuk Ln.

#### 4). Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- i) Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga, akan digunakan dengan menggunakan uji t, yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji :

$H_0 : b_i = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_i \neq 0$ , artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

$$t_h = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Di mana :

$b_i$  = Koefisien Regresi

se ( $b_i$ ) = Kesalahan standar yang ditaksir

Dengan tingkat signifikan 5 % dan  $df = n-k$ , diperoleh nilai  $t_{tabel}$ . Kemudian nilai  $t_{tabel}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai  $t$  tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu dapat ditentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, yaitu dengan kriteria :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  dinyatakan ditolak dan menerima  $H_a$ .
  - b. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  dinyatakan diterima dan menolak  $H_a$ .
- ii) Pengujian hipotesis ke empat, dilakukan uji secara simultan yaitu dengan menggunakan uji F dengan prosedur sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Menentukan nilai F hitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

$H_0$  adalah hipotesa nol

$H_1$  adalah hipotesa alternatif

$F_h$  adalah  $F_{hitung}$

$R^2$  adalah koefisien determinasi

$n$  adalah jumlah observasi

$k$  adalah jumlah variabel

Dengan tingkat signifikansi 5 % dan  $df = n-k$ , diperoleh nilai  $F_{tabel}$ . Kemudian nilai  $F_{tabel}$  dibandingkan dengan nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai  $F$  tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu dapat ditentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, yaitu dengan kriteria :

- 2) Bila nilai  $F_h < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  dinyatakan ditolak dan menerima  $H_a$ .
- 3) Bila nilai  $F_h > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  dinyatakan diterima dan menolak  $H_a$ .

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang analisis data. Analisis data yang dipakai dengan menggunakan program statistik SPSS 15. Adapun dalam penyajiannya juga diberikan gambaran umum responden .

#### 4.1. Gambaran Umum Responden.

Responden dalam penelitian ini adalah para auditor di lingkungan Inspektorat Provinsi Sumatera Barat yang pernah melakukan audit reguler/komprehensif minimal satu kali dalam karir tugasnya. Populasi auditor pada Inspektorat Propinsi Sumatera Barat berjumlah 40 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menyebar kuisoner langsung kepada responden. Kuisoner yang disebar 32 kuisoner dan kembali seluruhnya. Semua kuisoner tersebut dapat diproses.

Adapun profil dari 32 responden, tersaji dalam data deskriptif. Data yang disajikan dalam penelitian ini data tentang lama bekerja responden, pangkat/golongan responden, jabatan fungsional responden, sertifikat peran yang dimiliki responden, tingkat pendidikan terakhir responden. Data ini diperlukan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

#### 4.2. Analisis Data

Penelitian ini dilakukan pada kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Barat yang bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh antara tindakan supervisi

yang meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan terhadap kepuasan kerja auditor. Untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan tersebut, dilakukan pengumpulan informasi dengan metode survei melalui penyebaran kuisioner kepada auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Sumber informasi dalam penelitian ini adalah auditor yang meliputi ( para pemeriksa, baik pejabat fungsional auditor, kepala seksi dan staff pemeriksa yang pernah melakukan pemeriksaan reguler/ komprehensif minimal sekali dalam karir tugasnya) yang bekerja pada lembaga internal audit aparat pegawai internal pemerintah daerah. Melalui informasi yang diperoleh dari pengisian kuisioner dapat diketahui sejauh mana kepuasan kerja yang dirasakan auditor terhadap tindakan supervisi (sikap supervisor) mereka dalam aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan. Dengan cara ini pihak supervisor pada inspektorat Provinsi Sumatera Barat dapat melihat indikator apa saja yang turut mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden adalah sebanyak 32 eksemplar. Dalam lembaran kuisioner ini, responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi responden. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga kerahasiaan sumber informasi yang diberikan oleh responden. Pernyataan dalam kuisioner dikembangkan dengan menggunakan dua pendekatan. Pertama, pernyataan yang bersifat terbuka, pernyataan ini dimaksudkan untuk memperoleh data tentang unit kerja, lama bekerja di Inspektorat Provinsi, pangkat/golongan terakhir/tmt, jabatan terakhir/tmt, sertifikat peran, dan pendidikan terakhir responden. Kedua, pernyataan bersifat tertutup. Pernyataan

ini merupakan respon terhadap tindakan supervisi/ sikap supervisor terhadap kepuasan kerja. Respon responden ditunjukkan dengan alternatif jawaban dan skor jawaban yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Respon responden terhadap Kepuasan Kerja diberikan jawaban dan skor berupa :

- (1) Sangat Tidak Puas (STP) diberi skor 1 (satu)
- (2) Tidak Puas (TP) diberi skor 2 (dua)
- (3) Netral (N) diberi skor 3 (tiga)
- (4) Puas (P) diberi skor 4 (empat)
- (5) Sangat Puas ( SP) diberi skor 5 (lima)

#### 4.2.1. Deskripsi Responden

##### a). Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Inspektorat Propinsi

Berdasarkan lama bekerja di Inspektorat Provinsi, karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	Di atas 20 thn	9	28,1
2.	Antara 16 – 20 thn	4	12,5
3.	Antara 11- 15 thn	6	18,8
4	Antara 6 – 10 thn	9	28,1
5	< 5 tahun	4	12,5
Jumlah		32	100,0

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai lama bekerja antara 6 tahun sampai 10 tahun yaitu sebesar 28,1%,

sama halnya dengan responden dengan lama bekerja diatas 20 tahun, yaitu sebesar 28,1%, kemudian antara 11 tahun sampai 15 tahun sebesar 18,8

**b). Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan terakhir**

Karakteristik responden berdasarkan pangkat/ golongan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan terakhir

No	Pangkat/ Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Pembina Tk.I (IV/b)	1	3,1
2.	Pembina (IV/a)	5	15,6
3.	Penata Tk.I (III/d)	11	34,4
4.	Penata (III/c)	5	15,6
5.	Penata Muda Tk.I (III/b)	8	25,0
6.	Penata Muda (III/a)	0	0
7	Penata Tk.I (II/d)	2	6,3
Jumlah		32	100,0

Sumber: data diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mempunyai pangkat Penata Tingkat I (III/d) sebesar 34,4%, kemudian disusul pegawai dengan pangkat Penata Muda Tk.I(III/b) sebesar 25%. Sedangkan pegawai dengan golongan penata (III/c) sama banyaknya dengan pegawai dengan pangkat Pembina (IV/a) yaitu sebesar 15,6%.

**c). Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Terakhir**

Karakteristik responden berdasarkan Jabatan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Terakhir

No	Jabatan	Frekuensi	Presentase
1.	Auditor Ahli madya	3	9,4
2.	Auditor Ahli Muda	10	31,2
3.	Auditor Ahli Pratama	3	9,4
4.	Auditor Trampil	8	25,0
5.	Kepala Seksi	5	15,6
6.	Staf	3	9,4
Jumlah		32	100,0

Sumber: data diolah

Distribusi jabatan responden berdasarkan pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner penelitian yang terbanyak adalah Auditor Ahli Muda sebesar 31,2%, kemudian auditor trampil sebesar 25%, disusul dengan Kepala Seksi sebesar 15,6%.

#### d). Karakteristik Responden Berdasarkan Sertifikat Peran

Karakteristik responden berdasarkan Sertifikat Peran dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Sertifikat Peran

No	Sertifikat Peran	Frekuensi	Persentase
1.	Pengendali Teknis	2	6,2
2.	Ketua Tim	10	31,3
3.	Anggota Tim Ahli	4	12,5
4.	Anggota Tim Terampil	8	25,0
5.	Anggota Tim non auditor	8	25,0
Jumlah		32	100,0

Sumber: data diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa distribusi data tentang sertifikat peran yang dimiliki responden yang terbanyak adalah sertifikasi ketua tim sebesar 31,3%, sedangkan anggota tim trampil dan non auditor sama banyak yaitu sebesar 25%.

**e). Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir**

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden dibedakan atas 5 (lima) criteria, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.8. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir responden

No.	Jenis Produk	Jumlah	Persentase
1	S2	2	6,3
2	S1	24	75,0
3	DIII	1	3,1
4	SLTA	5	15,6
Jumlah		32	100,0

Sumber: data diolah

Dari tabel tersebut terlihat bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 yaitu sebesar 75%.

**4.2.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**

Tanggapan responden ditinjau dari masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

**A. Tindakan Supervisi**

**1. Aspek Kepemimpinan dan mentoring (X1)**

Dari hasil pengolahan data didapatkan distribusi frekuensi skor dari aspek kepemimpinan dan mentoring seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Skor Aspek Kepemimpinan dan mentoring

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata
		STS	TS	N/B	S	SS	
1	Supervisor sering memberikan <i>feedback</i> atas kinerja saya secara jujur, terbuka dan interaktif	1	8	9	10	4	3.25
2	Supervisor memperhatikan keluhan – keluhan saya tentang pekerjaan		11	10	7	4	3.13
3	Ketika saya menyampaikan ketidakpuasan, supervisor menanyakan keadaan dan penyebabnya		4	12	12	4	3.50
4	Supervisor saya selalu menghargai kinerja yang baik	1	3	9	16	3	3.53
5	Supervisor saya selalu memperlakukan saya sebagai auditor yang mempunyai karir jangka panjang (tidak bekerja dalam jangka pendek)	2	3	13	12	2	3.28
6	Supervisor saya membantu saya mengenali peluang kerja masa mendatang saya		4	13	12	3	3.44
7	Supervisor saya menaruh perhatian terhadap minat dan rencana saya		3	8	17	4	3.69
8	Supervisor saya bisa menjadi panutan bagaimana seorang profesional seharusnya	2	4	12	12	2	3.25
9	Supervisor saya mampu menunjukkan rasa bangga akan profesi auditor dan peran penting ini kepada masyarakat dan negara	2	2	11	15	2	3.41
<b>Jumlah</b>							30.47
<b>Rata-rata</b>							3.39

Sumber : data hasil olahan

Keterangan :

STS = Tidak Setuju = Skor 1  
 TS = Tidak Setuju = Skor 2  
 N/B = Netral/Biasa = Skor 3  
 S = Setuju = Skor 4  
 SS = Sangat Setuju = Skor 5

Berdasarkan tabel di atas terlihat pernyataan No 7 "Supervisor saya menaruh perhatian terhadap minat dan rencana saya", mempunyai skor tertinggi sebesar 3,69 dengan derajat kesetujuan "setuju", yang dipilih oleh 17 responden. Pernyataan responden ini sekaligus menyatakan penilaian responden bahwa "supervisor saya menaruh perhatian terhadap minat dan rencana saya". Ini berarti bahwa responden sudah merasa puas dengan perhatian yang diberikan oleh supervisor terhadap minat dan rencana. Dan kondisi ini sudah sesuai dengan harapan responden.

Dengan demikian diharapkan kepada supervisor supaya senantiasa lebih dapat memberikan perhatian lebih terhadap minat dan rencana auditor dalam bekerja, agar dapat memberikan rasa nyaman kepada auditor dalam bekerja.

Selanjutnya nilai rata-rata terendah ditemukan pada item 2 dengan pernyataan "Supervisor memperhatikan keluhan – keluhan saya tentang pekerjaan", dengan skor 3.13. Sebanyak 11 responden memilih derajat kesetujuan "tidak setuju" dan sebanyak 10 responden memilih derajat kesetujuan "netral/biasa" untuk pernyataan ini. Hal ini berarti bahwa Supervisor tidak memperhatikan keluhan – keluhan responden tentang pekerjaan. Auditor menginginkan supaya supervisor lebih memperhatikan keluhan – keluhan auditor mengenai pekerjaan .

Dari diatas juga dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden menganggap bahwa "aspek kepemimpinan dan mentoring" pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat berada pada skor 3,39 yang berarti "sudah cukup mendekati baik".

Dari gambaran di atas nampaknya masih diperlukan upaya-upaya dari supervisor dalam melakukan tindakan supervisi dari segi aspek kepemimpinan

dan mentoring agar dapat memberikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi bagi auditor. Karena aspek kepemimpinan dan mentoring merupakan aspek pertama yang mampu menciptakan kesan menyenangkan bagi auditor.

## (2) Aspek Kondisi Kerja (X2)

Dari pengolahan data skor variabel kondisi kerja dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel .10 Distribusi Frekuensi Skor Aspek Kondisi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata
		STS	TS	N/B	S	SS	
1	Supervisor saya menjelaskan suatu penugasan dengan seksama			10	16	6	3.88
2	Supervisor saya mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit	1	8	15	4	4	3.06
3	Supervisor saya bersikap terbuka terhadap segala hambatan (termasuk hambatan budgetair/ keuangan)	3	10	8	8	3	2.94
4	Supervisor saya menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan	1	8	9	10	4	3.25
5	Supervisor saya senantiasa mengawasi pekerjaan saya sampai selesai		2	13	14	3	3.56
6	Supervisor saya cukup adil dalam mendistribusikan kesempatan dan beban pekerjaan kepada semua bawahannya		6	10	13	3	3.41
7	Supervisor saya berusaha meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan		10	11	7	4	3.16
<b>Jumlah</b>							23.25
<b>Rata-rata</b>							3,32

Sumber : data hasil olahan

Keterangan :

STS	= Tidak Setuju	= Skor 1
TS	= Kurang Setuju	= Skor 2
N/B	= Netral/Biasa	= Skor 3
S	= Setuju	= Skor 4
SS	= Sangat Setuju	= Skor 5

Berdasarkan tabel di atas, item 1 yaitu pernyataan “Supervisor saya menjelaskan suatu penugasan dengan seksama” mempunyai skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.88 yang dipilih oleh 16 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan netral/ biasa dan 6 responden menyatakan sangat setuju. Ini berarti bahwa auditor menilai tindakan supervisi/ sikap supervisor tentang aspek kondisi kerja supervisor dalam hal item tersebut di atas, sudah cukup baik.

Nilai skor terendah terdapat pada item 7 dengan pernyataan “Supervisor saya bersikap terbuka terhadap segala hambatan (termasuk hambatan budgetair/ keuangan”, dengan nilai skor sebesar 2,94 yang dipilih oleh 10 responden menyatakan “tidak setuju”. Ini menunjukkan bahwa auditor menganggap bahwa tindakan supervisi/sikap supervisor dalam hal tersebut di atas, belum memenuhi harapan responden (auditor).

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden menganggap bahwa tindakan supervisi/ sikap supervisor dari segi aspek kondisi kerja berada pada skor 3,32 yang berarti hampir mendekati “setuju”.

Dari gambaran di atas nampaknya juga masih diperlukan upaya-upaya dari supervisor untuk lebih meningkatkan tindakan supervisinya dalam hal ini dilihat dari aspek kondisi kerja, agar apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan responden (auditor) dapat diberikan secara tepat sesuai dengan harapan sehingga memberikan kepuasan yang tinggi bagi auditor.

### (3) Aspek Penugasan (X3)

Dari pengolahan data skor Aspek Penugasan (X3) dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel .11. Distribusi Frekuensi Skor Aspek Penugasan (X3)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata
		STS	TS	N/B	S	SS	
1	Supervisor menyerahkan tanggung jawab penyelesaian pekerjaan kepada saya segera setelah saya mampu menanganinya			15	14	3	3.63
2	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi lisan		5	12	12	3	3.41
3	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi tertulis		6	14	11	1	3.22
4	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berpikir kritis			6	18	8	3.06
5	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk menggunakan teknis analitis		5	13	11	3	3.38
6	Supervisor saya membantu saya mengembangkan kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis dan mengembangkan keahlian analitis saya.			3	15	14	3.34
<b>Jumlah</b>							16.69
<b>Rata-rata</b>							3.34

Sumber : data hasil olahan

Keterangan :

- STS= Tidak Setuju = Skor 1
- TS = Tidak Setuju = Skor 2
- N/B= Netral/Biasa = Skor 3
- S = Setuju = Skor 4
- SS = Sangat Setuju = Skor 5

Berdasarkan tabel di atas, item 1, yaitu pernyataan “Supervisor menyerahkan tanggung jawab penyelesaian pekerjaan kepada saya segera setelah saya mampu menanganinya” mempunyai skor rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.63 yang dipilih oleh 14 responden menyatakan “setuju” serta 15 responden menyatakan “netral/biasa”. Ini berarti bahwa auditor menganggap bahwa tindakan supervisi/ sikap supervisor dalam hal item tersebut, sudah “baik”.

Nilai skor terendah terdapat pada item 4 dengan pernyataan “Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berpikir kritis”, dengan nilai skor sebesar 3.06 yang dipilih oleh 18 responden menyatakan “setuju” dan 8 responden menyatakan “sangat setuju”. Ini menunjukkan bahwa auditor menganggap bahwa tindakan supervisi/ sikap supervisor dari segi aspek penugasan dalam rangka peningkatan kepuasan kerja auditor dalam hal item tersebut, sudah cukup baik.

Secara keseluruhan terlihat bahwa secara rata-rata responden menganggap bahwa tindakan supervisi/sikap supervisor dari segi aspek penugasan cukup sesuai dengan keinginan responden/auditor, dan rata-rata skor adalah 3.34 yang berarti sudah cukup baik.

Dengan demikian supervisor harus menyempurnakan tindakan/ sikapnya dengan menciptakan dimensi-dimensi seperti : aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan yang baik sehingga mampu membuat responden/auditor merasakan kepuasan dalam bekerja.

## **B. Kepuasan Kerja (Y)**

Dari pengolahan data skor variabel *Kepuasan kerja* (Y) dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel .12. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata
		STP	TP	N/B	P	SP	
1	Dapat merasa sibuk sepanjang waktu		4	12	12	4	3.5
2	Kesempatan mengerjakan tugas sendiri		1	10	14	7	3.81
3	Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu	2	6	13	8	3	3.13
4	Kesempatan untuk menjadi seseorang yang bernilai di lingkungan kerja	1	4	14	10	3	3.31
5	Cara atasan saya mengatur orang – orangnya	1	8	15	4	4	3.06
6	Kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan	3	10	8	8	3	2.94
7	Dapat melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani	1	8	9	10	4	3.25
8	Cara pekerjaan saya memberikan jaminan keamanan kerja		11	10	7	4	3.13
9	Kesempatan untuk melakukan sesuatu buaya orang lain		4	12	12	4	3.5
10	Kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dikerjakan		6	14	7	5	3.34
11	Kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dikerjakan	1	3	9	16	3	3.53
12	Bagaimana kebijakan organisasi dalam praktek	3	7	12	6	4	3.03
13	Besarnya penghasilan yang anda terima dan pekerjaan yang harus anda lakukan		4	11	14	3	3.5
14	Kesempatan untuk maju dalam pekerjaan anda		5	10	12	5	3.53
15	Kebebasan untuk menggunakan pendapat anda sendiri		7	13	7	5	3.31
16	Kesempatan untuk mencoba metode anda sendiri dalam melakukan pekerjaan	3	5	14	6	4	3.09
17	Kondisi Pekerjaan	4	6	11	6	5	3.06
18	Cara rekan sekerja saya bergaul satu sama lain		3	17	5	7	3.5

Adapun rangkuman hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel .13. Validitas Item

No.	Variabel	Jumlah Item	Valid Item
1.	Aspek Kepemimpinan dan mentoring	9	9
2.	Aspek Kondisi Kerja	7	7
3.	Aspek Penugasan	6	6
4	Kepuasan Kerja	20	20

Sumber : data diolah sendiri

Dari rangkuman hasil uji *validitas* dan *reliabilitas* di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai validitas masing – masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai *corrected item-total correlation* masing – masing butir pertanyaan atau pernyataan ( Nugroho,2005). Berdasarkan jendela item *total statistics* nilai *corrected item total correlation* untuk masing – masing butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah :

Tabel.14. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Auditor

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Dapat merasa sibuk sepanjang waktu	0.828	0.349	valid
2	Kesempatan mengerjakan tugas sendiri	0.457	0.349	valid
3	Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu kewaktu	0.802	0.349	valid
4	Kesempatan untuk menjadi seseorang yang bernilai di lingkungan kerja	0.798	0.349	valid
5	Cara atasan saya mengatur orang – orangnya	0.722	0.349	valid
6	Kemampuan atasan saya dalam mengambil	0.785	0.349	valid

	keputusan			
7	Dapat melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani	0.629	0.349	valid
8	Cara pekerjaan saya memberikan jaminan keamanan kerja	0.741	0.349	Valid
9	Kesempatan untuk melakukan sesuatu buaya orang lain	0.828	0.349	Valid
10	Kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dikerjakan	0.723	0.349	Valid
11	Kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dikerjakan	0.599	0.349	Valid
12	Bagaimana kebijakan organisasi dalam praktek	0.842	0.349	Valid
13	Besarnya penghasilan yang anda terima dan pekerjaan yang harus anda lakukan	0.571	0.349	Valid
14	Kesempatan untuk maju dalam pekerjaan anda	0.810	0.349	Valid
15	Kebebasan untuk menggunakan pendapat anda sendiri	0.742	0.349	Valid
16	Kesempatan untuk mencoba metode anda sendiri dalam melakukan pekerjaan	0.766	0.349	Valid
17	Kondisi Pekerjaan	0.849	0.349	Valid
18	Cara rekan sekerja saya bergaul satu sama lain	0.681	0.349	Valid
19	Penghargaan/ pujian yang saya peroleh ketika dapat menjalankan tugas dengan baik	0.748	0.349	Valid
20	Perasaan mencapai sesuatu yang saya peroleh dari pekerjaan	0.709	0.349	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 20 butir item pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,3 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo (2004), Suyuthi (2005) dan Sugiyono (2004 yang menyatakan bila korelasi tiap faktor

positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dalam kasus ini berarti semua item dalam instrumen kepuasan kerja (y) memenuhi persyaratan validitas atau sah secara statistik. Secara definisi uji validitas berarti prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Maka untuk instrumen ini, kepuasan kerja auditor merupakan alat ukur yang cermat dan tepat.

Untuk instrumen tindakan supervisi dalam hal ini Aspek Kepemimpinan dan Mentoring (X1), terdiri dari 9 butir pernyataan. Semua pernyataan pada instrumen ini juga dinyatakan semuanya valid, karena  $r$  hitungnya  $>$  dari  $r$  tabel Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel .15. Hasil Uji Validitas Aspek Kepemimpinan dan Mentoring

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Supervisor sering memberikan feedback atas kinerja saya secara jujur, terbuka dan interaktif	0.507	0.349	Valid
2	Supervisor memperhatikan keluhan - keluhan saya tentang pekerjaan	0.724	0.349	Valid
3	Ketika saya menyampaikan ketidakpuasan, supervisor menanyakan keadaan dan penyebabnya	0.794	0.349	Valid
4	Supervisor saya selalu menghargai kinerja yang baik	0.479	0.349	Valid
5	Supervisor saya selalu memperlakukan saya sebagai auditor yang mempunyai karir jangka panjang (tidak bekerja dalam jangka pendek)	0.527	0.349	Valid
6	Supervisor saya membantu saya mengenali peluang kerja masa mendatang saya	0.407	0.349	Valid
7	Supervisor saya menaruh perhatian terhadap minat dan rencana saya	0.609	0.349	Valid

8	Supervisor saya bisa menjadi panutan bagaimana seorang profesional seharusnya	0.768	0.349	Valid
9	Supervisor saya mampu menunjukkan rasa bangga akan profesi auditor dan peran penting ini kepada masyarakat dan negara	0.760	0.349	Valid

Begitu juga untuk tindakan supervisi pada Aspek Kondisi Kerja (X2) yang terdiri dari 7 butir pernyataan, semuanya dinyatakan valid karena  $r$  hitungnya > dari  $r$  tabel. Hasil output dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel .16.Hasil Uji Validitas Aspek Kondisi Kerja

No.	Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1	Supervisor saya menjelaskan suatu penugasan dengan seksama	0.600	0.349	Valid
2	Supervisor saya mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit	0.647	0.349	Valid
3	Supervisor saya bersikap terbuka terhadap segala hambatan (termasuk hambatan budgetair/ keuangan)	0.675	0.349	Valid
4	Supervisor saya menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan	0.622	0.349	Valid
5	Supervisor saya senantiasa mengawasi pekerjaan saya sampai selesai	0.374	0.349	Valid
6	Supervisor saya cukup adil dalam mendistribusikan kesempatan dan beban pekerjaan kepada semua bawahannya	0.474	0.349	Valid
7	Supervisor saya berusaha meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan	0.819	0.349	Valid

Dan untuk Aspek Penugasan (X3) yang terdiri dari 6 butir pernyataan juga dinyatakan semuanya valid karena memiliki nilai  $r$  hitung > dari  $r$  tabel. Hasil output dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.17. Hasil Uji Validitas Aspek Penugasan

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Supervisor menyerahkan tanggung jawab penyelesaian pekerjaan kepada saya segera setelah saya mampu menanganinya	0.400	0.349	Valid
2	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi lisan	0.636	0.349	Valid
3	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi tertulis	0.588	0.349	Valid
4	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berpikir kritis	0.380	0.349	Valid
5	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk menggunakan teknis analitis	0.607	0.349	Valid
6	Supervisor saya membantu saya mengembangkan kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis dan mengembangkan keahlian analitis saya.	0.495	0.349	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas untuk seluruh variabel, maka variabel independen dan variabel dependen dapat digunakan sebagai alat ukur yang cermat dan tepat pada penelitian ini.

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat diterima bila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60 seperti yang dikemukakan oleh Nugroho (2005) dan Suyuti (2005).

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variabel dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 15.0. for windows dengan rumus *Skala Alpha Cronbach*.

Untuk mengetahui syarat tingkat reliable suatu instrumen penelitian juga dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel .18. Tingkat Reliabilitas.

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0.00-0.20	Kurang reliable
>0.20-0.40	Agak reliable
>0.40-0.60	Cukup reliable
>0.60-0.80	Reliabel
>0.80-1.00	Sangat reliable

Sumber : Triton PB (2005)

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas ( $r$  Alpha) terhadap keempat instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel .19. Ringkasan Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Aspek Kepemimpinan dan mentoring	9	0.875	Sangat reliabel
2.	Aspek Kondisi Verja	7	0.843	Sangat reliabel
3.	Aspek Penugasan	6	0.772	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	20	0.962	Sangat reliabel

Sumber : hasil olahan data

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha cronbach* untuk aspek kepemimpinan dan mentoring adalah 0,875, aspek kondisi kerja 0,843, aspek penugasan 0,772 dan kepuasan kerja auditor adalah 0,962. hal ini berarti bahwa konstruk pernyataan yang terdiri dari aspek kepemimpinan dan

mentoring, aspek kondisi dan aspek penugasan serta kepuasan kerja auditor adalah sangat reliabel, seperti yang dikemukakan oleh Triton (2006).

Selanjutnya hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen tersebut digunakan pada penelitian kepuasan kerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independennya yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan.

## **2. Uji Linearitas dan Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Linearitas**

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian linearitas yaitu uji normalitas data dan bebas dari asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

Sujianto (2006) menjelaskan bahwa uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Santoso (2006) mengatakan bahwa uji normalitas data adalah hal yang lazim dilakukan sebelum sebuah metode statistik diterapkan.

Uji normalitas dilakukan guna melihat apakah variabel independen maupun variabel dependen mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Imam Ghozali (2000) mengemukakan bahwa uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal plot dimana jika titik – titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi normal. Selain dengan menggunakan grafik normal P-P Plot, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov, yaitu menguji nilai normalitas

masing – masing variabel dimana jika nilai Asymp sign  $> 0,05$ , maka data dapat dikatakan terdistribusi normal, sedangkan sebaliknya jika asymp Sign  $< 0,05$  maka data disimpulkan tidak terdistribusi normal

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap penelitian ini diperoleh sebagai berikut :

Tabel .20. Uji Normalitas Kolmogorow-Smirnov

No.	Variabel	Sign	Keterangan
1.	Aspek Kepemimpinan dan mentoring	0.966	Normal
2.	Aspek Kondisi Kerja	0.620	Normal
3.	Aspek Penugasan	0.767	Normal
4	Kepuasan Kerja	0.783	Normal

Sumber : hasil olahan data

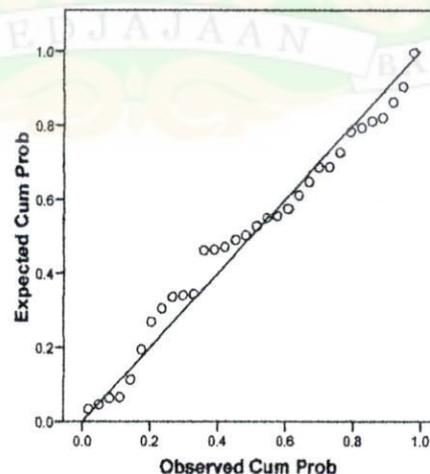
Dari hasil pengujian yang dilakukan, maka dapat simpulkan bahwa data pada variabel yang diuji terdistribusi dengan normal

Pada grafik normal Q – Q apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Auditor



Gambar .2.

## b. Uji Asumsi Klasik

Sujianto (2007) mengemukakan bahwa model regresi linear berganda disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi –asumsi klasik.

### 1) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi. Imam Gohazali (2000) menyatakan pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinear adalah :

- Mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1
- Mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1
- Koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5).

Tabel .21. Hasil Uji Multikolinearitas .

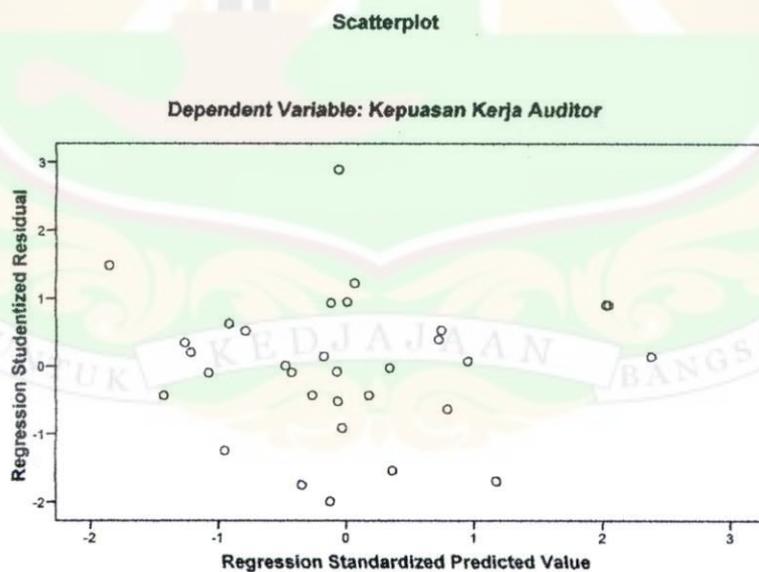
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	0.547	1.827	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Aspek Kondisi Kerja	0.537	1.864	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Aspek Penugasan	0.973	1.028	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF terletak disekitar angka 1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinear antar variabel independen.

## 2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, pada pembahasan ini pengujian dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan nilai residualnya. Gozhali (2000) mengatakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya tidak pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan.



**Gambar.3.**

Dari grafik *scatterplot* diatas, terlihat titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja auditor berdasarkan masukan variabel bebas tindakan supervisi yang terdiri dari 3 dimensi yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan.

#### 4.2.4 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan menguji koefisien regresi variable independen tersebut. Pengujian terhadap koefisien regresi variabel-variabel independen dilakukan dengan dua arah (*two tail*) dengan tingkat keyakinan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 28 ( $n-k-1 = 32 - 3 - 1$ ). Dari hasil regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel .22 Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien regresi	t hitung	t tabel	r	r <sup>2</sup>	Sig.	Keterangan
Constant	12.317						
Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	1.396	4,953	2,048	0,827	0.684	0,000	Signifikan
Aspek Kondisi Kerja	1,377	3,891	2,048	0,773	0.598	0,001	Signifikan
Aspek Penugasan	-1,017	-2,493	2,048	-0,095	0.009	0,019	Signifikan

Dependent Variabel : Kepuasan Kerja Auditor

Sumber : hasil olahan data

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen *Tindakan Supervisi* yang terdiri dari : aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (*kepuasan kerja auditor*).

Nilai koefisien regresi aspek kepemimpinan dan mentoring sebesar 1,396 menjelaskan bahwa jika variabel lain (aspek kondisi kerja dan aspek penugasan) nilainya tetap dan setiap nilai aspek kepemimpinan dan mentoring mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja auditor pun akan mengalami peningkatan sebesar 1,396. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja auditor dengan tindakan supervisi dalam aspek kepemimpinan dan mentoring.

Koefisien regresi variabel aspek kondisi kerja sebesar 1,377 menjelaskan bahwa jika variabel aspek kepemimpinan dan mentoring serta aspek penugasan tidak ada atau nilainya nol, dan setiap aspek kondisi kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja auditor juga akan mengalami peningkatan sebesar 1,377. Koefisien bernilai positif juga menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja auditor dengan tindakan supervisi dalam aspek kondisi kerja.

Koefisien regresi variabel penugasan sebesar -1,017 menjelaskan bahwa jika variabel aspek kepemimpinan dan mentoring serta aspek kondisi kerja tidak ada atau nilainya nol, dan setiap aspek penugasan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja auditor mengalami penurunan sebesar 1,017. koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa terjadi hubungan negatif antara kepuasan kerja auditor dengan tindakan supervisi dalam aspek penugasan.

### a. Uji Koefisien Parsial (r)

Uji koefisien parsial (r) digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Kuat atau tidaknya hubungan tersebut dilihat dari koefisien korelasi parsial yang dihasilkan. Ketentuan dalam menentukan korelasi variabel dependen dan variabel independen adalah

- Jika nilai  $r > 0$  maka variabel – variabel berkorelasi positif, yaitu makin besar nilai variabel x (independen), maka semakin besar pula nilai y (dependen) dan begitu pula sebaliknya
- Jika nilai  $r < 0$  maka variabel – variabel berkorelasi negatif, yaitu makin besar nilai variabel x (independen), makin kecil nilai variabel y (dependen) dan begitu juga sebaliknya.
- Jika nilai  $r = 0$ , maka variabel – variabel tidak menunjukkan adanya korelasi, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel x ( independen) dengan variabel y (dependen)
- Jika nilai  $r = +1$  atau  $r = -1$ , maka variabel – variabel menunjukkan korelasi yang positif dan negatif sempurna.

Dari tabel hasil hasil uji regresi berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel aspek kepemimpinan dan mentoring serta aspek kondisi kerja mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kepuasan kerja auditor yaitu masing - masing sebesar 0,827 dan 0,773 sedangkan aspek penugasan memiliki hubungan yang lemah dan negatif terhadap kepuasan kerja auditor yaitu sebesar - 0,095.

## **b. Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**

Dari tabel hasil uji regresi berganda diatas, juga dapat dilihat koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ). Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen pada model persamaan regresi dan biasanya nilai  $r^2$  dinyatakan dalam persentase.

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa tindakan supervisi dalam aspek kepemimpinan dan mentoring mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor sebesar 0,684 atau 68,4%. Tindakan supervisi dalam aspek kondisi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor sebesar 0,598 atau 59,8%. Sedangkan aspek tindakan supervisi dalam aspek penugasan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor hanya sebesar 0,9 %.

### **4.2.5 Pengujian Hipotesis**

#### **1). Pengaruh Aspek Kepemimpinan dan Mentoring terhadap Kepuasan Kerja Auditor**

Hipotesis penelitian yang digunakan untuk menguji pengaruh antara aspek kepemimpinan dan mentoring terhadap kepuasan kerja adalah :

H01 : aspek kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

Ha1 : aspek kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

Kriteria yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menentukan hipotesis yang diterima atau ditolak adalah nilai signifikan multipel regresi berganda, dimana :

H01 diterima jika nilai signifikan  $> 0,05$

Ha1 diterima jika nilai signifikan  $< 0,05$

Tabel.23. Analisa Regresi Pengaruh aspek kepemimpinan dan mentoring terhadap kepuasan kerja auditor

t hitung	t tabel	r	r <sup>2</sup>	Sig.	Keterangan
4,953	2,048	0,827	0.684	0,000	Signifikan

Dari perhitungan yang dilakukan, diketahui nilai t hitung sebesar 4,953 lebih besar dari nilai tabel 2,048 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari derajat kebebasan 0,05. Dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hubungan aspek kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor dilihat dari koefisien korelasi parsial (r) yang dihasilkan yaitu sebesar 0,872. Hal ini berarti terdapat korelasi yang kuat dan positif antara aspek kepemimpinan dan mentoring terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan koefisien determinasi parsial (r<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,684 yang mengindikasikan bahwa dari seluruh variabel independen, aspek kepemimpinan dan mentoring mempengaruhi kepuasan kerja auditor sebesar 68,4%.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pattern (1995) bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Hasil penelitian Nurahmah dan Indriantoro (1998) juga menghasilkan analisis bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring berkorelasi

positif dengan kepuasan kerja akuntan pemula. Penelitian Slamet (2002), bahwa kepemimpinan dan mentoring memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor BPKP yang melakukan audit investigasi. Demikian juga halnya dengan Hadi (2008) dan Kusmiarsih (2008) dengan hasil penelitian, bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pemula secara signifikan.

## 2). Pengaruh Aspek Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hipotesis penelitian yang digunakan untuk menguji pengaruh antara aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja auditor adalah :

H02 : aspek kondisi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

Ha2 : aspek kondisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

Kriteria yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menentukan hipotesis yang diterima atau ditolak adalah nilai signifikan multipel regresi berganda, dimana :

H02 diterima jika nilai signifikan  $> 0,05$

Ha2 diterima jika nilai signifikan  $< 0,05$

Tabel.24. Analisa Regresi Pengaruh aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja auditor

t hitung	t tabel	r	r <sup>2</sup>	Sig.	Keterangan
3,891	2,048	0,773	0.598	0,001	Signifikan

Dari perhitungan yang dilakukan, diketahui nilai  $t$  hitung sebesar 3,891 lebih besar dari nilai tabel 2,048 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari derajat kebebasan 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hubungan aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja auditor dilihat dari koefisien korelasi parsial ( $r$ ) yang dihasilkan yaitu sebesar 0,773. hal ini berarti terdapat korelasi yang kuat dan positif antara aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) adalah sebesar 0,598 yang mengindikasikan bahwa dari seluruh variabel independen, aspek kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja auditor sebesar 59,8%

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek kondisi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pattern (1995) bahwa aspek kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Hasil penelitian Nurahmah dan Indriantoro (1998) juga menghasilkan analisis bahwa aspek kondisi kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja akuntan pemula. Penelitian Slamet (2002), bahwa aspek kondisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor BPKP yang melakukan audit investigasi. Demikian juga halnya dengan Kusmiarsih (2008) dengan hasil penelitian, bahwa aspek kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor secara signifikan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Hadi (2008) yang menghasilkan analisis bahwa aspek kondisi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula.

### 3. Pengaruh Aspek Penugasan Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hipotesis penelitian yang digunakan untuk menguji pengaruh antara aspek Penugasan terhadap kepuasan kerja auditor adalah :

H03 : aspek penugasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

Ha3 : aspek penugasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor

Kriteria yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menentukan hipotesis yang diterima atau ditolak adalah nilai signifikan multipel regresi berganda, dimana :

H03 diterima jika nilai signifikan  $> 0,05$

Ha3 diterima jika nilai signifikan  $< 0,05$

Tabel.25. Analisa Regresi Pengaruh aspek Penugasan terhadap kepuasan kerja auditor

t hitung	t tabel	r	r <sup>2</sup>	Sig.	Keterangan
-2,493	2,048	-0,095	0,009	0,019	Signifikan

Dari perhitungan yang dilakukan, diketahui nilai t hitung sebesar -2,493 lebih besar dari nilai tabel 2,048 dan tingkat signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari derajat kebebasan 0,05. Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hubungan aspek penugasan terhadap kepuasan kerja auditor dilihat dari koefisien korelasi parsial (r) yang dihasilkan yaitu sebesar -0,095. Hal ini berarti terdapat korelasi yang sangat lemah dan negatif antara aspek penugasan terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan koefisien determinasi parsial (r<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,009

yang mengindikasikan bahwa dari seluruh variabel independen, aspek penugasan hanya mempengaruhi kepuasan kerja auditor sebesar 0,9%. Ada faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek penugasan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pattern ( 1995 ) bahwa aspek penugasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Hasil penelitian Nurahmah dan Indriantoro (1998) juga menghasilkan analisis bahwa aspek penugasan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja akuntan pemula. Penelitian Slamet (2002), bahwa aspek penugasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor BPKP yang melakukan audit investigasi. Demikian juga halnya dengan Kusmiarsih (2008) dengan hasil penelitian, bahwa aspek penugasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor secara signifikan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Hadi (2008) yang menghasilkan analisis bahwa aspek penugasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula.

#### **4.2.6 Pengujian Variabel – Variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen**

Analisa ini dilakukan untuk melihat pengaruh gabungan dari variabel – variabel independen (aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja auditor). Besar

kecilnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda ( $R^2$  dan  $R$ ). Berikut tabel hasil pengolahan datanya:

Tabel.26. Analisa Regresi Pengaruh Gabungan dari Variabel Independen terhadap kepuasan kerja auditor

R	R Square	Adjusted R Square	F hitung	Ftabel	Sign
0,901	0,811	0,791	40,090	2,947	0,000

### 1). Uji-F

Setelah analisis regresi dilakukan maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji-F. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah secara serentak variabel-variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan signifikan level 0,05 dan derajat kebebasan :  $df1 = 3$  dan  $df2 = 28$ .

Hipotesa yang akan diuji adalah :

$H_0$  : Variabel independen secara serentak/bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a$  : Variabel independen secara serentak/bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan antara F-hitung dengan F-tabel.

Jika :  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima

$F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Dari hasil pengujian didapat nilai F-hitung sebesar 40,090 sedangkan F-tabel sebesar 2,947 sehingga  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa secara bersama – sama variabel aspek kepemimpinan dan mentoring , aspek kondisi kerja dan aspek penugasan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Atau dengan kata lain variabel aspek kepemimpinan dan mentoring , aspek kondisi kerja dan aspek penugasan mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja auditor dengan baik. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

## 2). Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien korelasi berganda (R) yang bernilai 0,901 atau 90,1% menunjukkan pengaruh dan hubungan yang sangat kuat diberikan variable aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan terhadap kepuasan kerja auditor.

Sedangkan untuk besarnya pengaruh yang diberikan variable aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan dapat diketahui dengan melihat besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,811. Tapi karena jumlah variable independent yang digunakan lebih dari dua, maka dalam menentukan koefisien determinasi lebih baik menggunakan *adjusted R square* yaitu sebesar 0,791. Hal ini berarti 79,1% variasi dari kepuasan kerja auditor mampu dijelaskan oleh variasi dari ketiga variable independent yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak teridentifikasi secara spesifik dalam model.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Inspektorat Propvinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pattern ( 1995 ) bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Hasil penelitian Nurahmah dan Indriantoro (1998) juga menghasilkan analisis bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan berkolerasi positif dengan kepuasan kerja akuntan pemula. Penelitian Slamet (2002), bahwa aspek kepemimpinan, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor BPKP yang melakukan audit investigasi. Demikian juga halnya dengan Kusmiarsih (2008) dengan hasil penelitian, bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pemula secara signifikan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Hadi (2008) yang menghasilkan analisis bahwa aspek kondisi kerja dan aspek penugasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN.

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Barat. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu tindakan supervisi yang terdiri dari 3 dimensi yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan serta variabel dependen (kepuasan kerja auditor).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan di bab empat, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Aspek kepemimpinan dan mentoring memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor .
2. Aspek kondisi kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor
3. Aspek penugasan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor
4. Secara bersama-sama, aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja auditor pada Inspektorat Propvinsi Sumatera Barat.
5. Secara parsial, dari ketiga variabel dependen yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan, yang memiliki hubungan

atau korelasi yang paling kuat adalah aspek kepemimpinan dan mentoring, kemudian diikuti oleh aspek kondisi kerja, sedangkan aspek penugasan memiliki korelasi yang paling rendah.

### **5.1.1. Keterbatasan Penelitian**

Walaupun penelitian ini telah dilakukan dengan maksimal, namun masih banyak hal yang harus diperbaiki untuk penelitian-penelitian berikutnya. Seperti pada pengambilan sampel.

Sampel yang digunakan adalah auditor dari satu instansi saja, yaitu Inspektorat Provinsi Sumatera Barat dari semua tingkatan, dengan kata lain tidak menggunakan responden yang setara, misalnya setara keahliannya, setara pendidikannya, dan lain sebagainya.

Disamping itu kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang telah dipergunakan oleh peneliti terdahulu, yang merupakan pengembangan dari dimensi yang berasal dari aktivitas yang disarankan oleh *AECC* untuk tindakan supervisi, tanpa adanya modifikasi terhadap kuesioner tersebut.

### **5.1.2. Implikasi Penelitian**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa secara bersama-sama variabel aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dan secara *partial* variabel aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan juga dihasilkan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Jika dilihat dari hasil penelitian ini, aspek penugasan memiliki andil yang tidak begitu besar terhadap kepuasan kerja auditor. Ada faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

## 5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini, maka disarankan agar peneliti selanjutnya:

1. Meneliti faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya pengaruh aspek penugasan terhadap kepuasan kerja auditor di Inspektorat Provinsi Sumatera Barat.
2. Melakukan penelitian dengan responden yang setara misalnya setara keahliannya, setara pendidikannya dan lain sebagainya dari beberapa Inspektorat Provinsi di Indonesia
3. Melakukan modifikasi terhadap kuesoner penelitian untuk penelitian yang sama, agar hasil penelitian lebih baik.
4. Untuk masa yang akan datang, agar supervisor di Inspektorat Provinsi Sumatera Barat lebih meningkatkan supervisi terhadap auditor dalam pelaksanaan tugas, agar kepuasan kerja auditor tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AECC (Accounting Education Change Commission) Issues Recommendations for Supervisors of Early Work Experience No.4
- Albrect, W.S , W.Brown & Field, D.R. 1981, " Toward Increased Job Satisfaction of Practising CPAs", *Journal of Accountancy* ( August) : 61-66.
- Basset, G 1994, The case against job satisfaction, *Business Horizon* (May)
- Beeler, Jesse D, James E. Hunton dan Benson Wier, 1997," Survey Report of Job Satisfaction and Job Involvement Among Governmental and Public Auditors", *The Government Accountant Journal* Vol. 45 No.4, hal 26-31
- Budiman Slamet, 2002 , Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor yang Melakukan Audit Khusus, Studi Empiris pada Kantor Perwakilan BPKP.
- Carcello JV, JE Copeland, Jr Hermanson R.H. & Turner D.H. 1991," A Public Accounting Career. The Gap between Student Expectations and Accounting Staff Experiences", *Accounting Horizon* (September) : 1-11
- Comstock, Thomas W, 1994, *Fundamental of Supervision*, New York : Delmar Publisher Inc
- Chris Kuntadi, 2008, Klarifikasi Istilah Teknis Auditing di lingkungan Pengawasan Pemerintah .
- Dennis T, 1999," Job Satisfaction public accountant", *Australia CPA*.
- Emory dan Cooper (1991-243) dalam Agus Harjito (1996), <http://rac/uii.ac.id>
- Fogarty, T.J. 1992,"Organization socialization in accounting firm: a theoretical framework and agenda for future research", *Accounting Organization and Society* ,( Februari ) : 124-149
- Garry Yukl (1994:2) dalam Ahmad Kurnia El-Qorni , *Tehnik Kepemimpinan* , 26Jumat, 2009 Maret 13 <http://teknikkepemimpinan.blogspot.com/>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. Jr, 1997. *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. Boston, USA: Irwin-Burr Ridge
- Handoko (1998) dalam Skripsi-Tesis.com, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan pada PT.Amico and Curio, Semarang.

- Husaini Usman, M.Pd dan R.Purnomo Setiady, S.Pd, M.Pd (1995), Pengantar Statistika- Bumi Aksara.
- Iyer, V.M, 1998, "Characteristic of accounting firm alumni who benefit their former firm", *Accounting Horizons* (March) : 18-30.
- Imam Ghazali, 2001, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Undip.
- Imam Rosyidi (2008), Mentor dan Mentoring, <http://imron46.wordpress.com>.
- Judge, T. A. (1993), "Does Affective Disposition Moderate the Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover?", *Journal of Applied Psychology*, 78, halaman 395-401 dalam, <Http://Puslit.Petra.Ac.Id/Journals/Accounting/Analisis> Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intensions Pada Staf Kantor Akuntan Publik oleh Agus Arianto Toly, Dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Petra.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.19/1996 tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya.
- Kozlowski, S & Doherty, M, 1989 " Integration of climate and leadership" Examination of neglected issue", *Journal of Applied Psychology*, 74 : 546-553
- Kreitner dan Kinicki:225, dalam Multiply Valmband, Kepuasan Kerja <http://valmband.multiply.com/journal> Kepuasan Kerja
- Luthans, F. 1995, *Organizational Behavior*, Mc.Graw Hill, Inc
- Mohammad Said Haryadi , Kongres *Assessment Center*, Bandung, tanggal 23-25 Agustus 2005.
- Malan R.M, Jamaes R.Fountain, Donal S, and Robert L.L. 1984, *Performance Auditing in Local Government*, Government Finance Officers Association, Chicago, Illionis .
- Malan (1984) dalam Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*, 2002, ANDI, Yogyakarta.
- Myrna Nurahma dan Nur Indriantoro, 1999, Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja Akuntan Pemula di Kantor Akuntan Publik, Simposium nasional Akuntan II dan Rapat Anggota II (IAI Kompartemen Akuntan Pendidik), Malang 24-25 September.

- Miller & Monge, 1986 dalam Rosalina Kurniwati Tathool dan Rusrtina ,2003, Dampak Interaksi Tindakan Supervisi dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Auditor ( Sudi Empiris di KAP Yogyakarta, Semarang dan Solo ).
- Nanik Kusmiarsih, 2008, Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pemula, Studi Empiris pada Auditor Eksternal dan Auditor Internal.
- Nur Indriantoro& Bambang Supomo 1999, Metode Penelitian Bisnis, untuk Akuntansi dan Manajemen, BPFE- Jogjakarta, Edisi I.
- Nugroho, BA, 2005, Strategi Jitu Memilih Statistik Penelitian dengan SPSS, Yogyakarta, Andi Offset.
- Nitisemito, Alex.S, 1984, Manajemen Personalia, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- O' Driscoll,M.P & Beehr, TA, 1994, " Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates", *Journal of Organizational Behavior*, 15 : 141-155.
- Patten.DM.1995 , Supervisory Action and Job Satisfaction an Anaysis off Differences between Large and Small Public Accounting Firm. *Accounting Horizons* (9<sup>th</sup> volume,No.2).
- Perda Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Barat
- Ricky W.Griffin:1984 *Management*, Houghthon Mifflin Conpani, Bosston. Hal. 514-515.
- Rosalina Kurniwati Tathool dan Rusrtina ,2003, Dampak Interaksi Tindakan Supervisi dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Auditor ( Sudi Empiris di KAP Yogyakarta, Semarang dan Solo ).
- Robert Klitgaard. 1977, *Cleaning Up and Invigoating the Civil Service*, A report prepared for the Operation Evaluation Departement, Worl Bank, Maret.
- Robbins, Stephen P, 1993, *Organizational Behavior*, Prentice Hall.
- Robins, Stephen P – Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 2007, Penterjemah Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- R. Gunawan Santosa (2004), *Statistik*, ANDI-Yogjakarta.

- Syamsul Hadi, 2008, Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula.
- Standar Pemeriksaan Keuangan Negara, Peraturan BPK RI No.01 tahun 2007 .
- Sanders, J.C, Fulles, D.L & Knoblett, J.K. (1995), Stress and Stress Management in Public Accounting”, The CPA Journal (Agustus) 46-49.
- Scott, W.E dan Podsakoff, P.M.(1982), dalam C.Merle Johnson, William K.Redmon, Thomas C. Mawhinney, Handbook of Organizational Performance, Analisis Perilaku dan Manajemen , PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Sherman, W.R & Tymon. W.G. (1997), Empowering Accountants, National Public Accountant (March/April) : 40-43
- Santoso, S.2006, Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 14, PT. Elex Media Komputindo.
- Sudjana, 1996, Metoda Statistika, Edisi ke 6, Bandung, Tarsito.
- Sugiyono dan Eri Wibowo, 2004, Statistika untuk Penelitian dan aplikasinya dengan SPSS 10 for Windows, Cetakan Keempat, Nopember, Bandung, ALFABETA.
- Sugiyono, 2004, Metode Penelitian Bisnis, cetakan Ketujuh, Bandung, ALFABETA.
- Sujianto, A.E, 2006, Modul Aplikasi Statistik, Statistical Program for Social Science (SPSS), STAIN, Tulungagung [diri.or.id/pdf](http://diri.or.id/pdf).
- Suyuthi, 2005, Pengembangan Model Pendidikan Berbasis Kompetensi di Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan, Penelitian, Surabaya, Universitas Erlangga. <http://www.damandiri.or.id/file/ahmadsuyutiunairbab5b.pdf>.
- Triton, PB, 2006, SPSS 13,0 Tarapan, Riset Statistik Parametrik, Yogyakarta, ANDI.
- Veithzal Rivai, Prof.Dr.MBA, 2004, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## **KUISONER PENELITIAN**

### **PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR PADA INSPEKTORAT PROPINSI SUMATERA BARAT**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengevaluasi Tindakan Supervisi yang dilakukan oleh para Inspektur Pembantu Wilayah pada Inspektorat Propinsi Sumatera Barat terhadap auditor pada pelaksanaan pemeriksaan, dengan maksud untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan atau kendala yang dihadapi auditor (anggota tim) di lapangan.

Yang dimaksud dengan auditor disini adalah para pemeriksa, baik pejabat fungsional auditor, Kepala Seksi (Kasi) dan staf pemeriksa yang pernah melakukan pemeriksaan reguler/komprehensif minimal sekali dalam karir tugasnya.

Sehubungan dengan maksud penelitian tersebut, kami menyampaikan kuisoner kepada Bapak/Ibu sebagai pejabat fungsional auditor, Kasi dan staf pemeriksa yang pernah melakukan pemeriksaan reguler, untuk memperoleh masukan atau pendapat yang menyangkut problematika penelitian ini .

Untuk itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuisoner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Kuisoner ini terdiri dari 2 (dua) bagian :

1. Identitas Responden
2. Pertanyaan-pertanyaan.

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan jawaban secara tertulis pada Isian Identitas Responden dengan tidak perlu menyebutkan namanya guna menjaga objektivitas penelitian ini. Disamping itu anda juga diminta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang ada dengan memberikan *tanda silang (x)* pada tempat yang tersedia.

#### **I. Identitas Responden.**

Unit Kerja : Inspektorat Propinsi Sumatera Barat.  
Lama Bekerja di Inspektorat Propinsi : ..... tahun  
Pangkat/Golongan Terakhir/TMT : .....

Jabatan Terakhir/TMT : .....

Sertifikat Peran :  Anggota tim Trampil,  Anggota Tim Ahli,  Ketua Tim  
 Pengendali Teknis  Anggota tim non auditor.

Pendidikan Terakhir :  SLTA,  D.III,  D.IV,  S1,  S2.

## II. KUISONER.

### A. Aspek Kepemimpinan dan Mentoring : diadopsi dari kuisoner penelitian Patten (1995).

Bagian ini untuk mengukur sejauhmana kepemimpinan dan mentoring yang diberikan oleh supervisor Bapak/Ibu dalam pelaksanaan tugas. Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda silang (x) pada salah satu kolom yang telah disediakan, dengan keterangan sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

MILIK  
UPT PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS ANDALAS

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Supervisor saya sering memberikan <i>feedback</i> atas kinerja saya secara jujur, terbuka dan interaktif					
2	Supervisor saya memperhatikan keluhan-keluhan saya tentang pekerjaan					
3	Ketika saya menyampaikan ketidak puasan, supervisor saya menanyakan keadaan dan penyebabnya					
4	Supervisor saya selalu menghargai kinerja yang baik					
5	Supervisor saya memperlakukan saya sebagai auditor yang mempunyai karir jangka panjang (tidak bekerja dalam jangka pendek)					
6	Supervisor saya membantu saya mengenali peluang kerja					

	masa mendatang saya					
7	Supervisor saya menaruh perhatian terhadap minat dan rencana saya					
8	Supervisor saya bisa menjadi panutan bagaimana seorang profesional seharusnya					
9	Supervisor saya mampu menunjukkan rasa bangga akan profesi auditor dan peran penting profesi ini kepada masyarakat dan negara.					

**B. Aspek Kondisi Kerja. Diadopsi dari kuisioner penelitian Patten (1995)**

Bagian ini untuk mengukur sejauhmana tindakan yang dilakukan supervisor dalam menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan dalam pelaksanaan tugas. Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda silang (x) pada salah satu kolom yang telah disediakan, dengan keterangan sebagai berikut :

STS: Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Supervisor saya menjelaskan suatu penugasan dengan seksama.					
2	Supervisor saya mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit.					
3	Supervisor saya bersikap terbuka terhadap segala hambatan (termasuk hambatan budgetair/keuangan)					

4	Supervisor saya menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan.					
5	Supervisor saya senantiasa mengawasi pekerjaan saya sampai selesai					
6	Supervisor saya cukup adil dalam mendistribusikan kesempatan dan beban pekerjaan kepada semua bawahannya					
7	Supervisor saya berusaha meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan.					

**Aspek Penugasan diadopsi dari kuisioner penelitian Patten (1995).**

Bagian ini untuk mengukur luasnya penugasan yang diberikan oleh supervisor kepada Bapak/Ibu. Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda silang (x) pada salah satu kolom yang telah disediakan, dengan keterangan sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Supervisor menyerahkan tanggung jawab penyelesaian pekerjaan kepada saya segera setelah saya mampu menanganinya					
2	Supervisor saya menyediakan					

	kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi lisan.					
3	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi tertulis.					
4	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berpikir kritis.					
5	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk menggunakan teknis analitis.					
6	Supervisor saya membantu saya mengembangkan kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, dan mengembangkan keahlian analitis saya.					

**Aspek KEPUASAN KERJA** diadopsi dari *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*.

Bagian ini untuk mengukur kepuasan Bapak/Ibu berdasarkan dimensi pekerjaan. Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda silang (x) pada salah satu kolom yang telah disediakan, dengan keterangan sebagai berikut :

STP : Sangat Tidak Puas

TP : Tidak Puas

N : Netral/Biasa

P : Puas

SP : Sangat Puas

No	Pernyataan	STP	TP	N/B	P	SP
1	Dapat merasa sibuk sepanjang waktu					
2	Kesempatan mengerjakan tugas sendiri .					
3	Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu					
4	Kesempatan untuk menjadi "seseorang yang bernilai" dilingkungan kerja					
5	Cara atasan saya mengatur orang-orangnya					
6	Kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan					
7	Dapat melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan "hati nurani"					
8	Cara pekerjaan saya memberikan jaminan keamanan kerja					
9	Kesempatan untuk melakukan sesuatu buat orang lain.					
10	Kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dikerjakan					
11	Kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan kemampuan saya					
12	Bagaimana kebijakan organisasi dalam praktek.					
13	Besarnya penghasilan yang anda terima dan pekerjaan yang harus anda lakukan					
14	Kesempatan untuk maju dalam pekerjaan anda					
15	Kebebasan untuk menggunakan pendapat anda sendiri					
16	Kesempatan untuk mencoba metode anda sendiri dalam melakukan pekerjaan.					
17	Kondisi pekerjaan					
18	Cara rekan sekerja saya bergaul satu sama lain					
19	Penghargaan/pujian yang saya peroleh ketika dapat menjalankan tugas dengan baik					
20	Perasaan mencapai sesuatu yang saya peroleh dari pekerjaan.					

***Ketelitian & kebenaran isian anda membantu saya dalam melakukan penelitian ini. Terima kasih...***



## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

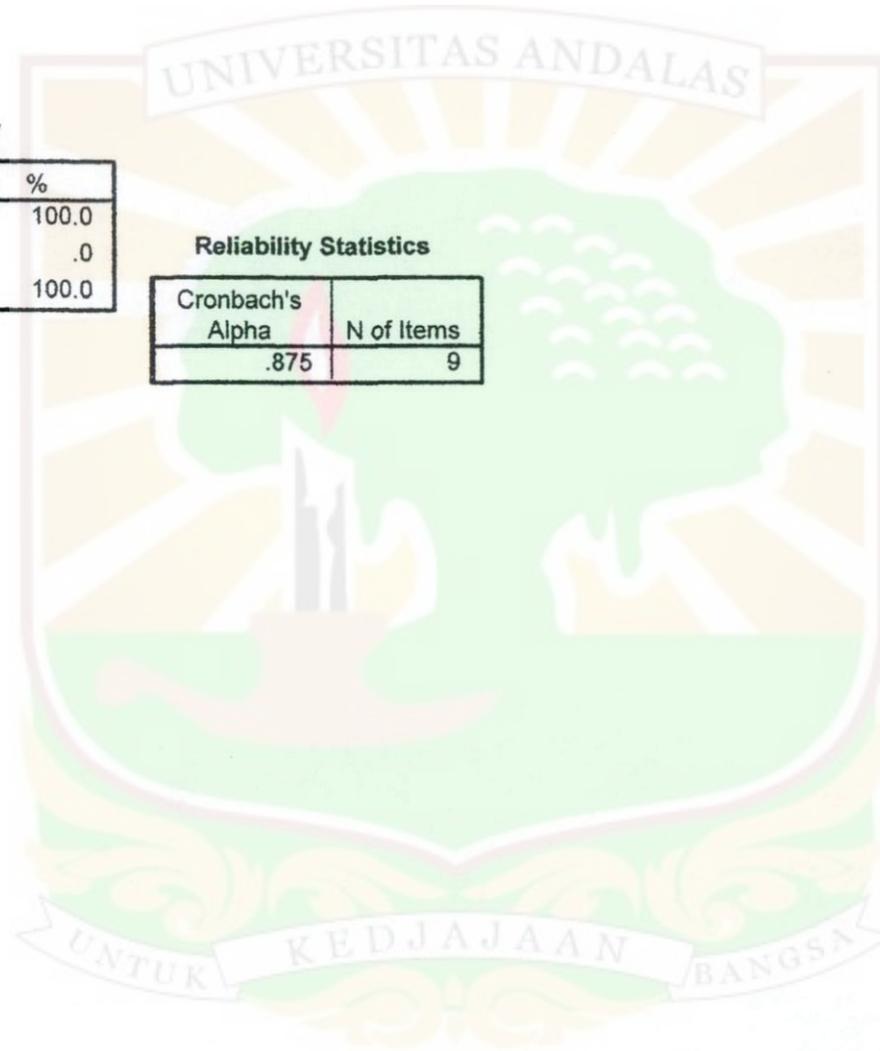
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	9



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Supervisor sering memberikan feedback atas kinerja saya secara jujur, terbuka dan interaktif	27.2188	29.080	.507	.874
Supervisor memperhatikan keluhan - keluhan saya tentang pekerjaan	27.3438	27.201	.724	.852
Ketika saya menyampaikan ketidakpuasan, supervisor menanyakan keadaan dan penyebabnya	26.9688	27.967	.794	.847
Supervisor saya selalu menghargai kinerja yang baik	26.9375	30.448	.479	.874
Supervisor saya selalu memperlakukan saya sebagai auditor yang mempunyai karir jangka panjang (tidak bekerja dalam jangka pendek)	27.1875	29.706	.527	.870
Supervisor saya membantu saya mengenali peluang kerja masa mendatang saya	27.0313	31.580	.407	.878
Supervisor saya menaruh perhatian terhadap minat dan rencana saya	26.7813	29.983	.609	.863
Supervisor saya bisa menjadi panutan bagaimana seorang profesional seharusnya	27.2188	27.273	.768	.848
Supervisor saya mampu menunjukkan rasa bangga akan profesi auditor dan peran penting ini kepada masyarakat dan negara	27.0625	27.673	.760	.849

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

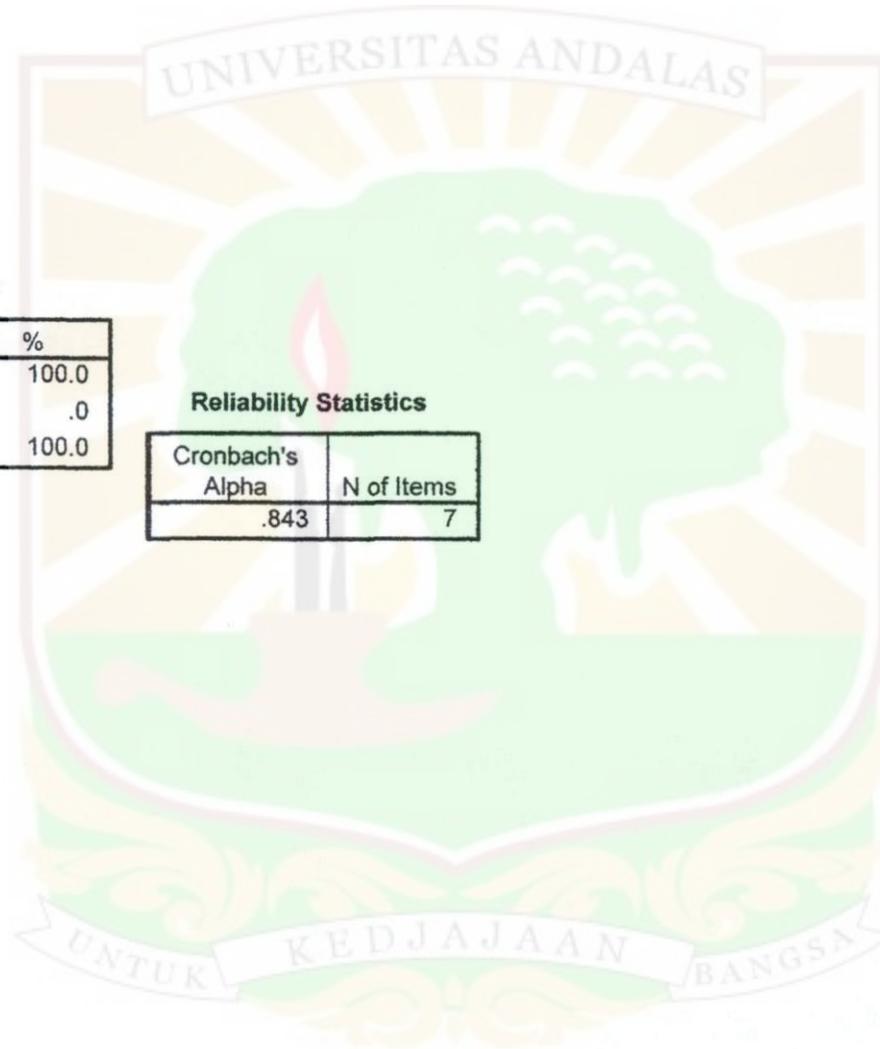
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	7



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Supervisor saya menjelaskan suatu penugasan dengan seksama	19.3750	19.145	.600	.825
Supervisor saya mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit	20.1875	16.931	.647	.813
Supervisor saya erbsikap terbuka terhadap segala hambaran (termasuk hambatan budgetair/ keuangan)	20.3125	15.770	.675	.809
Supervisor saya menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan	20.0000	16.710	.622	.818
Supervisor saya senantiasa mengawasi pekerjaan saya sampai selesai	19.6875	20.222	.374	.849
Supervisor saya cukup adil dalam mendistribusikan kesempatan dan beban pekerjaan kepada semua bawahannya	19.8438	18.781	.474	.839
Supervisor saya berusaha meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan	20.0938	15.701	.819	.784

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

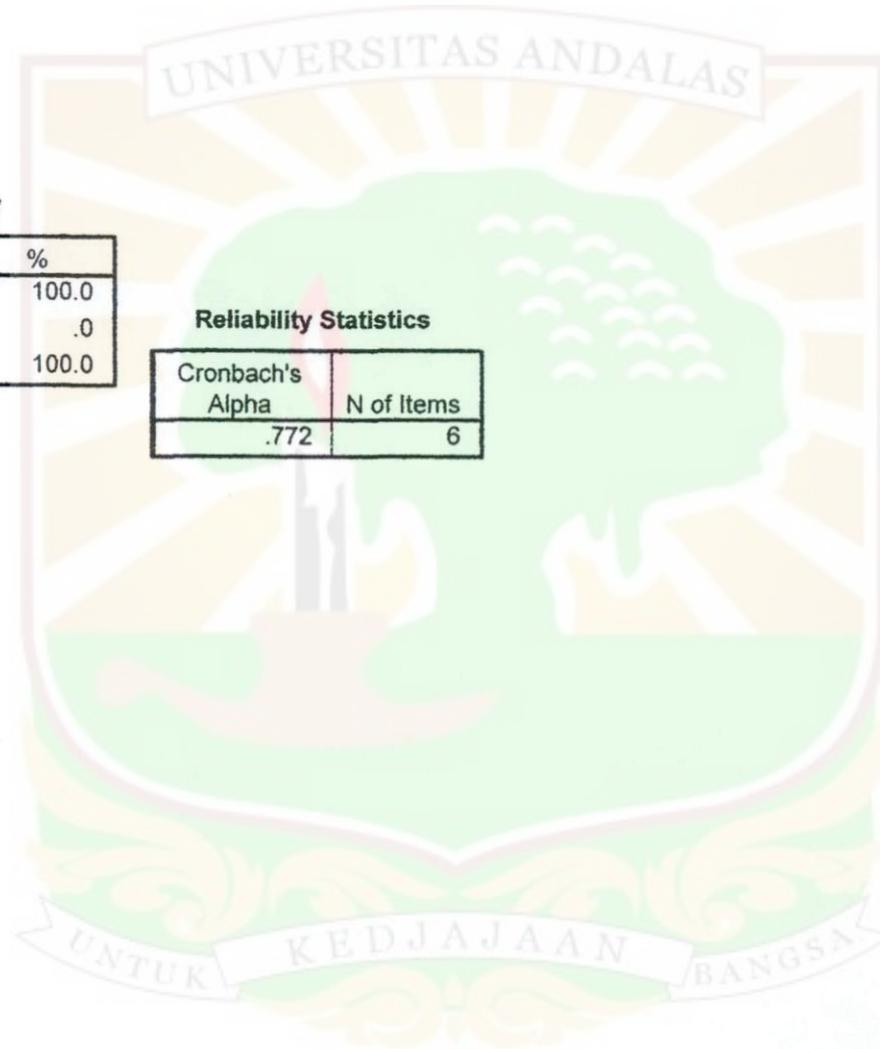
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

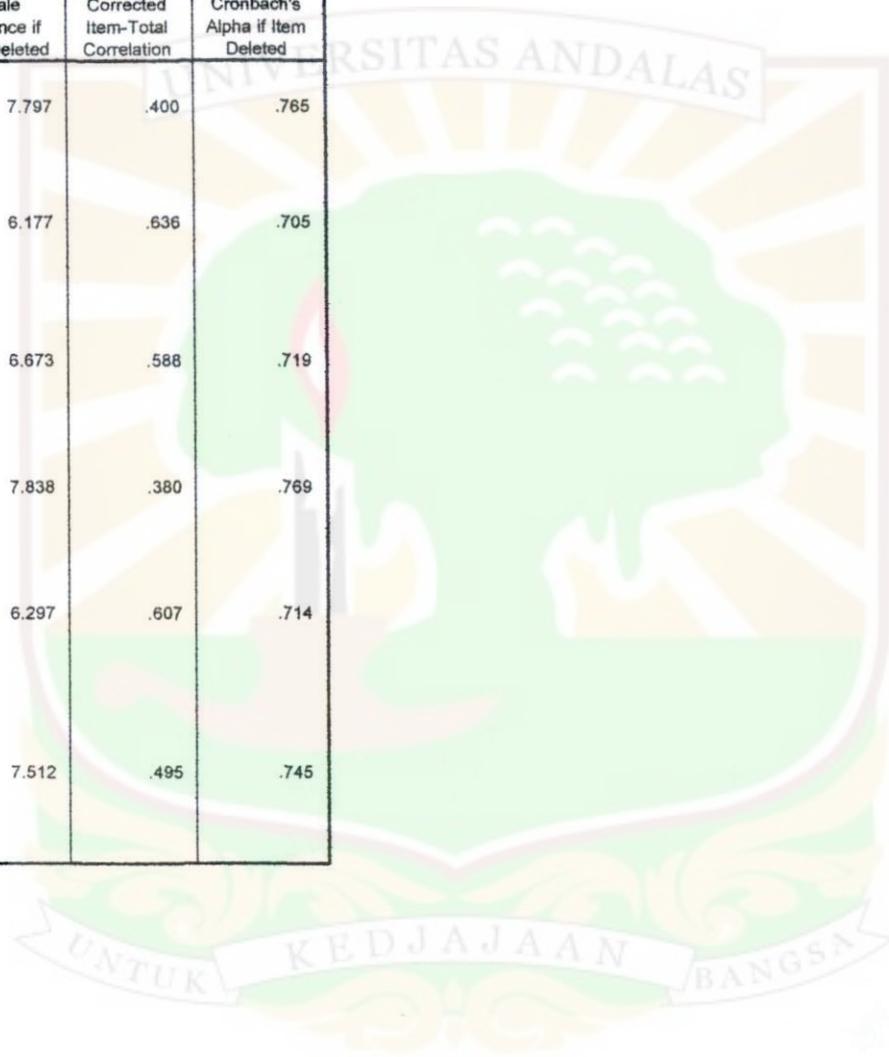
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Supervisor menyerahkan tanggung jawab kepada saya segera setelah saya mampu menanganinya	16.4063	7.797	.400	.765
Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi lisan	16.6250	6.177	.636	.705
Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi tertulis	16.8125	6.673	.588	.719
Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berpikir kritis	16.9688	7.838	.380	.769
Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk menggunakan teknis analitis	16.6563	6.297	.607	.714
Supervisor saya membantu saya mengembangkan kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis dan mengembangkan keahlian analitis saya.	16.6875	7.512	.495	.745



## Frequency Table

Supervisor sering memberikan feedback atas kinerja saya secara jujur, terbuka dan interaktif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	8	25.0	25.0	28.1
	Netral/ Biasa	9	28.1	28.1	56.3
	Setuju	10	31.3	31.3	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Supervisor memperhatikan keluhan - keluhan saya tentang pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	34.4	34.4	34.4
	Netral/ Biasa	10	31.3	31.3	65.6
	Setuju	7	21.9	21.9	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Ketika saya menyampaikan ketidakpuasan, supervisor menanyakan keadaan dan penyebabnya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
Netral/ Biasa	12	37.5	37.5	50.0
Setuju	12	37.5	37.5	87.5
Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya selalu menghargai kinerja yang baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	3	9.4	9.4	12.5
Netral/ Biasa	9	28.1	28.1	40.6
Setuju	16	50.0	50.0	90.6
Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya selalu memperlakukan saya sebagai auditor yang mempunyai karir jangka panjang (tidak bekerja dalam jangka pendek)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	3	9.4	9.4	15.6
	Netral/ Biasa	13	40.6	40.6	56.3
	Setuju	12	37.5	37.5	93.8
	Sangat Setuju	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya membantu saya mengenali peluang kerja masa mendatang saya**

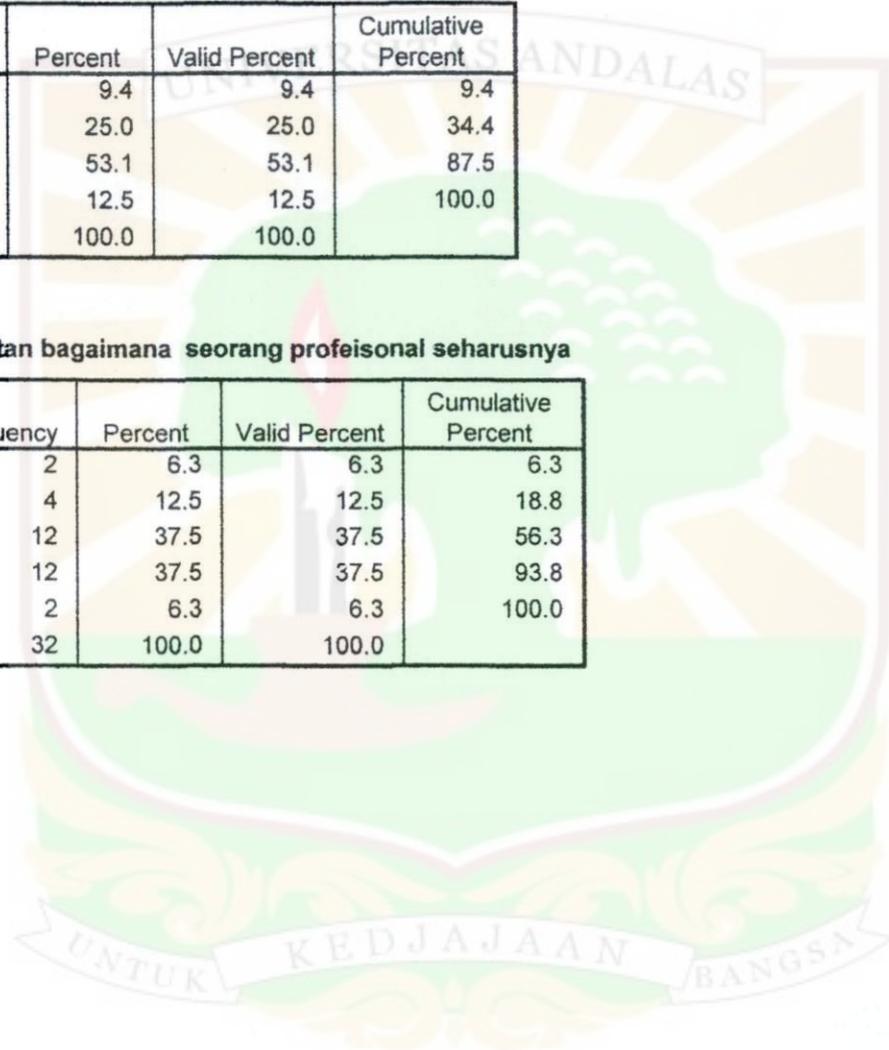
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	12.5	12.5	12.5
	Netral/ Biasa	13	40.6	40.6	53.1
	Setuju	12	37.5	37.5	90.6
	Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya menaruh perhatian terhadap minat dan rencana saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
Netral/ Biasa	8	25.0	25.0	34.4
Setuju	17	53.1	53.1	87.5
Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya bisa menjadi panutan bagaimana seorang profesional seharusnya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	6.3	6.3	6.3
Tidak Setuju	4	12.5	12.5	18.8
Netral/ Biasa	12	37.5	37.5	56.3
Setuju	12	37.5	37.5	93.8
Sangat Setuju	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	



**Supervisor saya mampu menunjukkan rasa bangga akan profesi auditor dan peran penting ini kepada masyarakat dan negara**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	2	6.3	6.3	12.5
	Netral/ Biasa	11	34.4	34.4	46.9
	Setuju	15	46.9	46.9	93.8
	Sangat Setuju	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya menjelaskan suatu penugasan dengan seksama**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral/ Biasa	10	31.3	31.3	31.3
	Setuju	16	50.0	50.0	81.3
	Sangat Setuju	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	8	25.0	25.0	28.1
	Netral/ Biasa	15	46.9	46.9	75.0
	Setuju	4	12.5	12.5	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Supervisor saya erbsikap terbuka terhadap segala hambaran (termasuk hambatan budgetair/ keuangan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Tidak Setuju	10	31.3	31.3	40.6
	Netral/ Biasa	8	25.0	25.0	65.6
	Setuju	8	25.0	25.0	90.6
	Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Supervisor saya menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	8	25.0	25.0	28.1
	Netral/ Biasa	9	28.1	28.1	56.3
	Setuju	10	31.3	31.3	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya senantiasa mengawasi pekerjaan saya sampai selesai**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	6.3	6.3	6.3
Netral/ Biasa	13	40.6	40.6	46.9
Setuju	14	43.8	43.8	90.6
Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya cukup adil dalam mendistribusikan kesempatan dan beban pekerjaan kepada semua bawahannya**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
Netral/ Biasa	10	31.3	31.3	50.0
Setuju	13	40.6	40.6	90.6
Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya berusaha meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	31.3	31.3	31.3
	Netral/ Biasa	11	34.4	34.4	65.6
	Setuju	7	21.9	21.9	87.5
	Sangat Setuju	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor menyerahkan tanggung jawab kepada saya segera setelah saya mampu menanganinya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral/ Biasa	15	46.9	46.9	46.9
	Setuju	14	43.8	43.8	90.6
	Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi lisan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	15.6	15.6	15.6
Netral/ Biasa	12	37.5	37.5	53.1
Setuju	12	37.5	37.5	90.6
Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi tertulis**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
Netral/ Biasa	14	43.8	43.8	62.5
Setuju	11	34.4	34.4	96.9
Sangat Setuju	1	3.1	3.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berpikir kritis**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
Netral/ Biasa	18	56.3	56.3	75.0
Setuju	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk menggunakan teknis analitis**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	15.6	15.6	15.6
Netral/ Biasa	13	40.6	40.6	56.3
Setuju	11	34.4	34.4	90.6
Sangat Setuju	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

**Supervisor saya membantu saya mengembangkan kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis dan mengembangkan keahlian analitis saya.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
Netral/ Biasa	15	46.9	46.9	56.3
Setuju	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

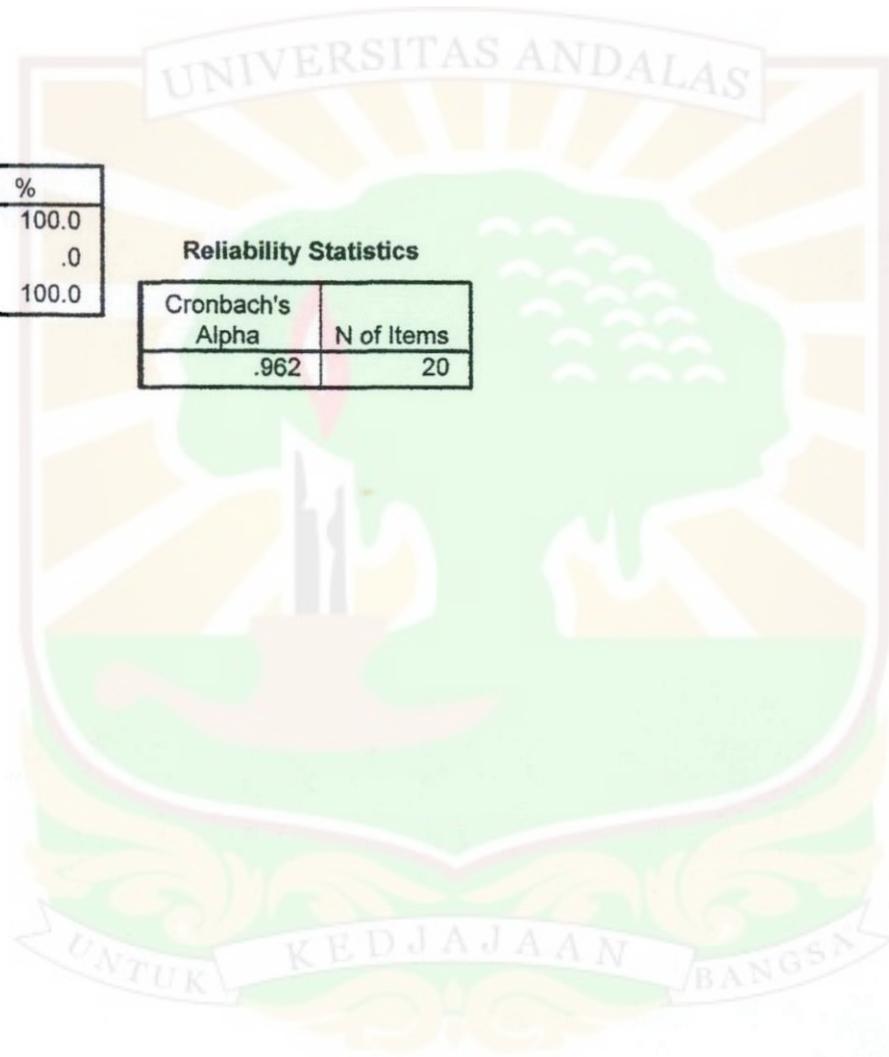
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

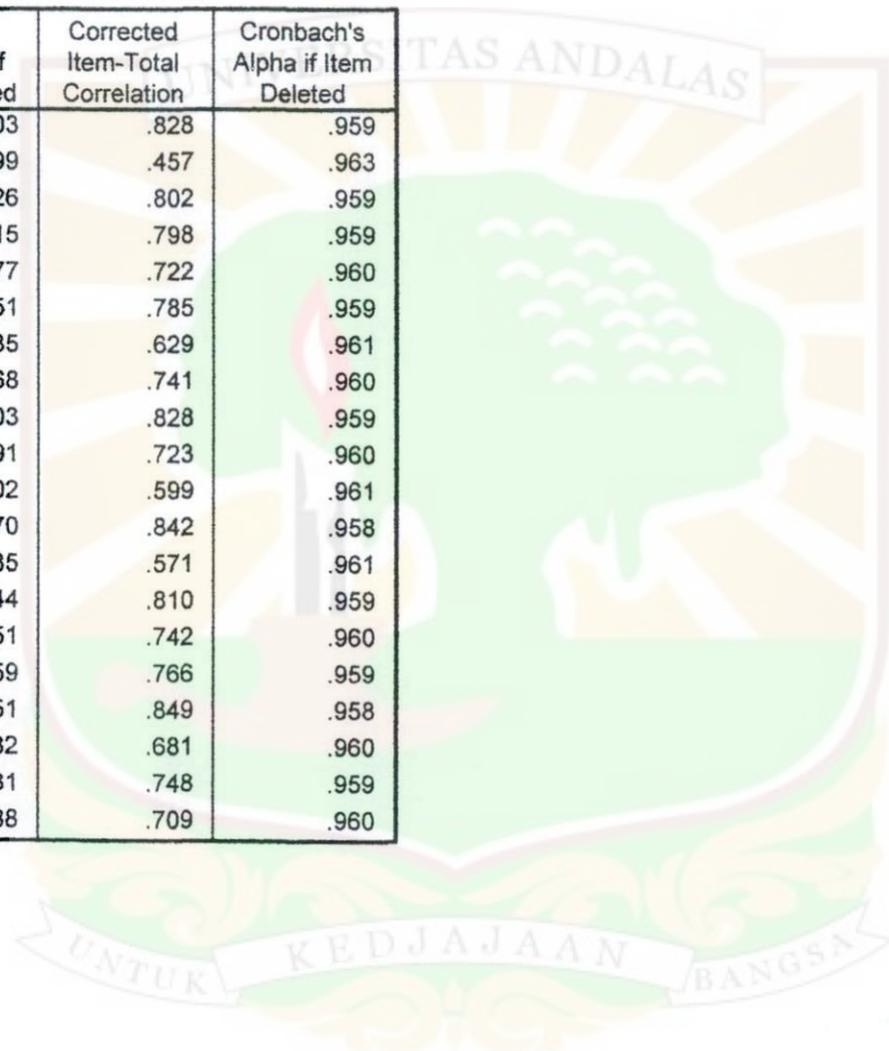
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	20



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	63.0000	210.903	.828	.959
y2	62.6875	219.899	.457	.963
y3	63.3750	207.726	.802	.959
y4	63.1875	210.415	.798	.959
y5	63.4375	210.577	.722	.960
y6	63.5625	205.351	.785	.959
y7	63.2500	211.935	.629	.961
y8	63.3750	209.468	.741	.960
y9	63.0000	210.903	.828	.959
y10	63.1563	211.491	.723	.960
y11	62.9688	215.902	.599	.961
y12	63.4688	203.870	.842	.958
y13	63.0000	217.935	.571	.961
y14	62.9688	209.644	.810	.959
y15	63.1875	210.351	.742	.960
y16	63.4063	206.959	.766	.959
y17	63.4375	201.351	.849	.958
y18	63.0000	213.032	.681	.960
y19	63.1875	210.931	.748	.959
y20	62.8438	212.588	.709	.960



## Frequencies

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Puas	4	12.5	12.5	12.5
Netral/Biasa Puas	12	37.5	37.5	50.0
Sangat Puas	12	37.5	37.5	87.5
Total	4	12.5	12.5	100.0
	32	100.0	100.0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	1	3.1	3.1	3.1
Netral/Biasa Puas	10	31.3	31.3	34.4
Sangat Puas	14	43.8	43.8	78.1
Total	7	21.9	21.9	100.0
	32	100.0	100.0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	2	6.3	6.3	6.3
Tidak Puas	6	18.8	18.8	25.0
Netral/Biasa Puas	13	40.6	40.6	65.6
Sangat Puas	8	25.0	25.0	90.6
Total	3	9.4	9.4	100.0
	32	100.0	100.0	

UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Puas	4	12.5	12.5	15.6
	Netral/Biasa	14	43.8	43.8	59.4
	Puas	10	31.3	31.3	90.6
	Sangat Puas	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Puas	8	25.0	25.0	28.1
	Netral/Biasa	15	46.9	46.9	75.0
	Puas	4	12.5	12.5	87.5
	Sangat Puas	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	3	9.4	9.4	9.4
	Tidak Puas	10	31.3	31.3	40.6
	Netral/Biasa	8	25.0	25.0	65.6
	Puas	8	25.0	25.0	90.6
	Sangat Puas	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	1	3.1	3.1	3.1
	Tidak Puas	8	25.0	25.0	28.1
	Netral/Biasa	9	28.1	28.1	56.3
	Puas	10	31.3	31.3	87.5
	Sangat Puas	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	11	34.4	34.4	34.4
	Netral/Biasa	10	31.3	31.3	65.6
	Puas	7	21.9	21.9	87.5
	Sangat Puas	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	4	12.5	12.5	12.5
	Netral/Biasa	12	37.5	37.5	50.0
	Puas	12	37.5	37.5	87.5
	Sangat Puas	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Puas	6	18.8	18.8	18.8
Netral/Biasa	14	43.8	43.8	62.5
Puas	7	21.9	21.9	84.4
Sangat Puas	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	1	3.1	3.1	3.1
Tidak Puas	3	9.4	9.4	12.5
Netral/Biasa	9	28.1	28.1	40.6
Puas	16	50.0	50.0	90.6
Sangat Puas	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Puas	3	9.4	9.4	9.4
Tidak Puas	7	21.9	21.9	31.3
Netral/Biasa	12	37.5	37.5	68.8
Puas	6	18.8	18.8	87.5
Sangat Puas	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

y13

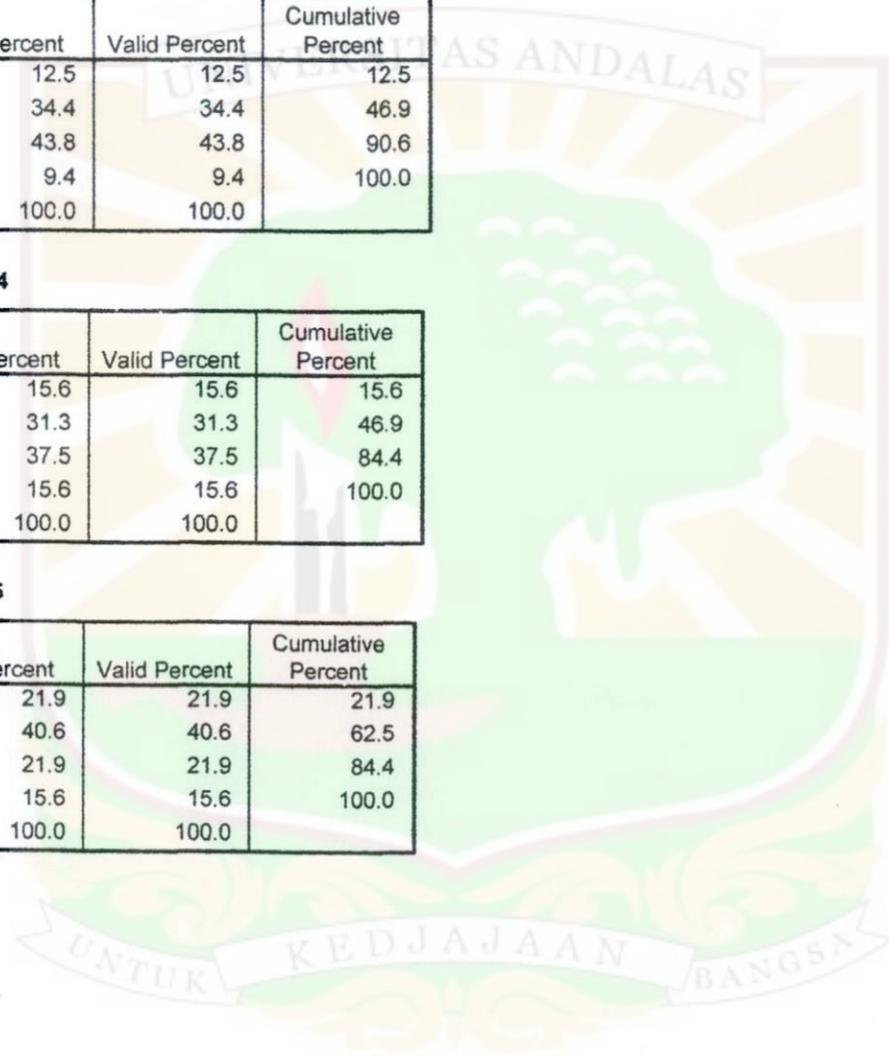
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Puas	4	12.5	12.5	12.5
Netral/Biasa	11	34.4	34.4	46.9
Puas	14	43.8	43.8	90.6
Sangat Puas	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Puas	5	15.6	15.6	15.6
Netral/Biasa	10	31.3	31.3	46.9
Puas	12	37.5	37.5	84.4
Sangat Puas	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Puas	7	21.9	21.9	21.9
Netral/Biasa	13	40.6	40.6	62.5
Puas	7	21.9	21.9	84.4
Sangat Puas	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	



y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	3	9.4	9.4	9.4
	Tidak Puas	5	15.6	15.6	25.0
	Netral/Biasa	14	43.8	43.8	68.8
	Puas	6	18.8	18.8	87.5
	Sangat Puas	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	4	12.5	12.5	12.5
	Tidak Puas	6	18.8	18.8	31.3
	Netral/Biasa	11	34.4	34.4	65.6
	Puas	6	18.8	18.8	84.4
	Sangat Puas	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	3	9.4	9.4	9.4
	Netral/Biasa	17	53.1	53.1	62.5
	Puas	5	15.6	15.6	78.1
	Sangat Puas	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

y19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Puas	6	18.8	18.8	18.8
Netral/Biasa	15	46.9	46.9	65.6
Puas	6	18.8	18.8	84.4
Sangat Puas	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

y20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Puas	3	9.4	9.4	9.4
Netral/Biasa	12	37.5	37.5	46.9
Puas	10	31.3	31.3	78.1
Sangat Puas	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ANDALAS

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Aspek Penugasan, Aspek Kepemimpinan dan Mentoring, Aspek Kondisi Kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Auditor

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja Auditor	66.5000	15.25905	32
Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	30.4688	6.01066	32
Aspek Kondisi Kerja	23.2500	4.83268	32
Aspek Penugasan	20.0313	3.11587	32

Correlations

		Kepuasan Kerja Auditor	Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	Aspek Kondisi Kerja	Aspek Penugasan
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja Auditor	1.000	.827	.773	-.095
	Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	.827	1.000	.672	.078
	Aspek Kondisi Kerja	.773	.672	1.000	.160
	Aspek Penugasan	-.095	.078	.160	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja Auditor	.	.000	.000	.303
	Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	.000	.	.000	.335
	Aspek Kondisi Kerja	.000	.000	.	.191
	Aspek Penugasan	.303	.335	.191	.
N	Kepuasan Kerja Auditor	32	32	32	32
	Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	32	32	32	32
	Aspek Kondisi Kerja	32	32	32	32
	Aspek Penugasan	32	32	32	32

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.901 <sup>a</sup>	.811	.791	6.97722	.811	40.090	3	28	.000	2.308

a. Predictors: (Constant), Aspek Penugasan, Aspek Kepemimpinan dan Mentoring, Aspek Kondisi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Auditor

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5854.915	3	1951.638	40.090	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1363.085	28	48.682		
	Total	7218.000	31			

a. Predictors: (Constant), Aspek Penugasan, Aspek Kepemimpinan dan Mentoring, Aspek Kondisi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Auditor

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12.317	10.050		1.226	.231	-8.270	32.904						
	Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	1.396	.282	.550	4.953	.000	.818	1.973	.827	.683	.407	.547	1.827	
	Aspek Kondisi Kerja	1.377	.354	.436	3.891	.001	.652	2.103	.773	.592	.320	.537	1.864	
	Aspek Penugasan	-1.017	.408	-.208	-2.493	.019	-1.852	-.181	-.095	-.426	-.205	.973	1.028	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Auditor

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			Aspek Penugasan	Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	Aspek Kondisi Kerja
1	Correlations	Aspek Penugasan	1.000	.040	-.146
		Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	.040	1.000	-.670
		Aspek Kondisi Kerja	-.146	-.670	1.000
	Covariances	Aspek Penugasan	.166	.005	-.021
		Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	.005	.079	-.067
		Aspek Kondisi Kerja	-.021	-.067	.125

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Auditor

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

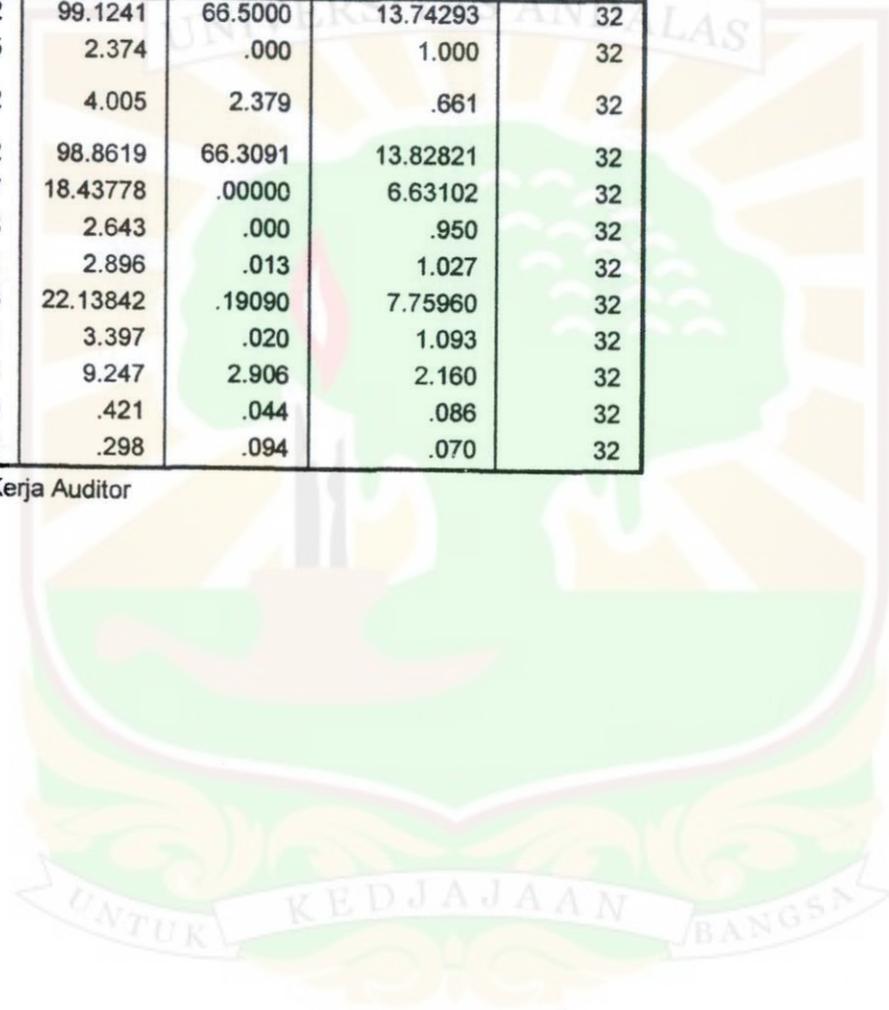
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	Aspek Kondisi Kerja	Aspek Penugasan
1	1	3.942	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.036	10.528	.05	.13	.15	.26
	3	.013	17.269	.13	.54	.77	.10
	4	.010	20.239	.82	.33	.09	.63

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Auditor

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.8632	99.1241	66.5000	13.74293	32
Std. Predicted Value	-1.865	2.374	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	1.352	4.005	2.379	.661	32
Adjusted Predicted Value	38.2752	98.8619	66.3091	13.82821	32
Residual	-12.72087	18.43778	.00000	6.63102	32
Std. Residual	-1.823	2.643	.000	.950	32
Stud. Residual	-1.991	2.896	.013	1.027	32
Deleted Residual	-15.17683	22.13842	.19090	7.75960	32
Stud. Deleted Residual	-2.111	3.397	.020	1.093	32
Mahal. Distance	.194	9.247	2.906	2.160	32
Cook's Distance	.000	.421	.044	.086	32
Centered Leverage Value	.006	.298	.094	.070	32

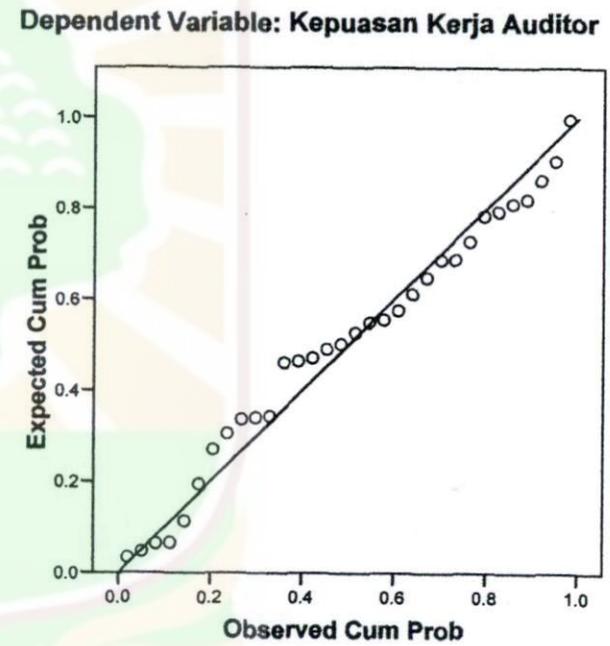
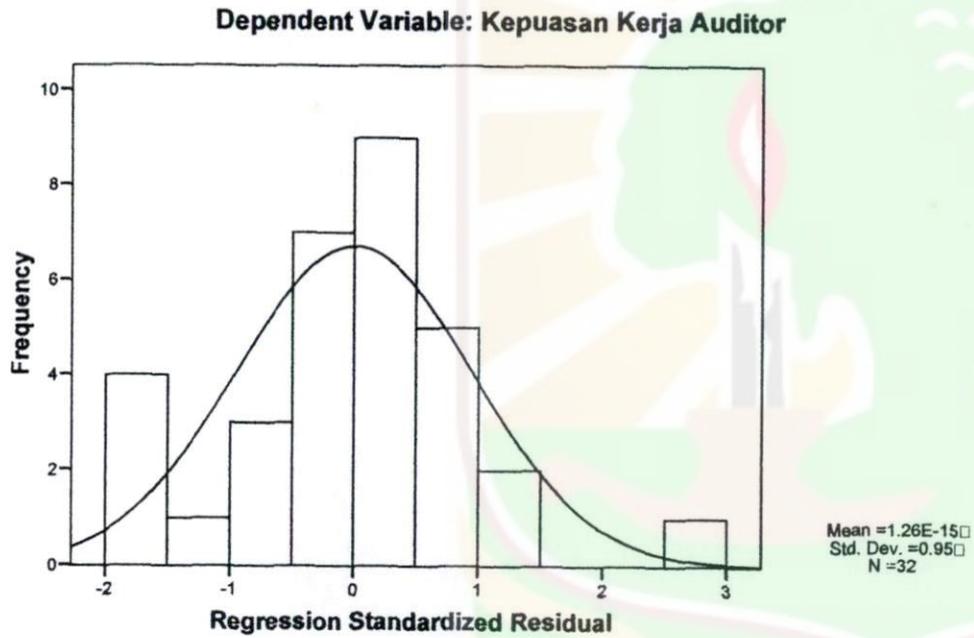
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Auditor



# Charts

Histogram

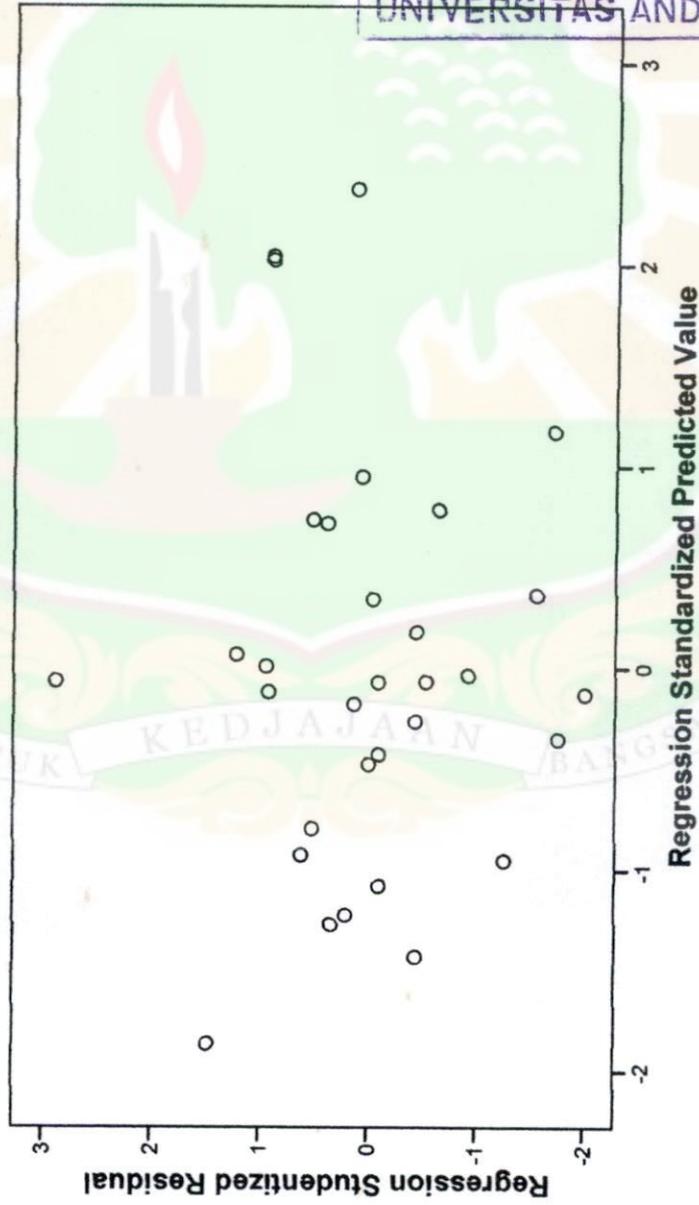
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Auditor



## NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	Aspek Kondisi Kerja	Aspek Penugasan	Kepuasan Kerja Auditor
N		32	32	32	32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	30.4688	23.2500	20.0313	66.5000
	Std. Deviation	6.01066	4.83268	3.11587	15.25905
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.133	.118	.116
	Positive	.062	.133	.118	.116
	Negative	-.088	-.107	-.091	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.496	.754	.666	.656
Asymp. Sig. (2-tailed)		.966	.620	.767	.783

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.