

## PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR

I Made Angga Wiguna<sup>1</sup>  
IDG. Dharma Suputra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
Email: anggawiguna212@yahoo.com, telp: +62 81805532746

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi dan profesional terhadap kepuasan kerja auditor. Penelitian dilakukan di Kantor Akuntan Publik Denpasar. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi dan profesional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Denpasar. Pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, sedangkan tindakan supervisi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Denpasar.

**Kata kunci** : supervisi, pengalaman, komitmen organisasi dan profesional, kepuasan kerja

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of supervise action, work experience, organizational commitment and professional commitment to job satisfaction auditor. This research was carried out on the existing public accounting firm in Denpasar. Data collected through questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. The analysis found that the supervise action, work experience, organizational and professional commitments were significant and positive effect on auditor's job satisfaction simultaneously. Work experience, organizational commitment and professional commitment partially were positive and significant impact on job satisfaction, while the supervise action were not partial effect on job satisfaction in auditors of the public accounting firm Denpasar.*

**Keywords:** *supervision, experience, organizational and professional commitments, job satisfaction*

### PENDAHULUAN

Sumber daya dalam organisasi apabila mampu dikelola dengan baik, maka organisasi tersebut mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi yang telah

ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting menentukan keberhasilan tersebut di samping sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi, sehingga tujuan organisasi secara efektif dan efisien tercapai (Assegaf, 2005).

Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan serta kesetiaan yang tinggi disebut dengan komitmen merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi. Komitmen sebaiknya dimiliki oleh setiap auditor baik komitmen organisasional maupun komitmen profesionalnya karena merupakan ukuran sejauh mana auditor akan tetap di organisasi yang menaunginya dan mendukung penuh organisasi dan tujuannya. Menurut Beck (2000) dalam (Puspitasari: 2005) bahwa: “Komitmen organisasional dan komitmen profesional yang tinggi pada diri seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat mendorong adanya iklim kerja yang mendukung auditor untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja auditor itu sendiri.”

Dalam profesi akuntan publik, supervisi merupakan hal yang sangat penting karena hal ini disebutkan dalam *Statement on Auditing Standard* (SAS) Nomor 22 tentang Standar Lapangan Pertama berbunyi “*The Work is to be adequately planned supervised.*”. Akuntan pemula, sebagai pihak yang harus disupervisi di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP), sering mengalami ketidakpuasan kerja dikarenakan oleh keberadaan supervisor serta pemberian bimbingan dan pengawasan yang dapat menyebabkan kurangnya profesionalisme akuntan pemula dalam melaksanakan tugas, sehingga

berdampak pada pandangan negatif terhadap citra akuntan publik. Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki akan memengaruhi kinerja seseorang yang timbul dari dalam maupun dari luar (Amilin dan Dewi, 2008).

Kepuasan kerja merupakan masalah yang akan terus muncul dalam organisasi dan masih adanya perbedaan antar hasil penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Trisnaningsih (2003), Tethool dan Rustiana (2003), Panggabean (2004), Amilin dan Dewi (2008), Restuningdiah (2009), dan Octaviano (2010) mengenai kepuasan kerja auditor, sehingga dimungkinkannya penelitian lanjutan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor?
- 2) Bagaimanakah pengaruh tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor?

Penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor.

Kegunaan penelitian ini adalah:

1) Kegunaan Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti berikutnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja auditor.

2) Kegunaan Aplikatif

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk lebih memahami tentang kepuasan kerja auditor.

Menurut Hadi (2003) “tindakan supervisi terbagi menjadi tiga aktivitas yang terdapat dalam *AECC Statement No.4* tentang *Recommendations for Supervisors of Early Work Experience* yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan.” Konsep tindakan supervisi yang digunakan dalam penelitian ini diterjemahkan ke sejumlah dimensi yang merupakan aspek-aspek dari tindakan supervisi menurut *Issues Statement No. 4* dari *Accounting Education Change Commission (AECC)* mengenai *Recommendations for Supervisors of Early Work Experience* yang meliputi aspek Kepemimpinan & Mentoring, aspek Kondisi Kerja dan aspek Penugasan ke dalam sejumlah elemen yang meliputi pilihan, kompetensi, kebermaknaan dan kemajuan. Rincian supervisi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) “Supervisor hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan dan mentoring yang kuat.”
- 2) “Supervisor hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendorong terjadinya kesuksesan.”
- 3) “Supervisor hendaknya memberikan tugas yang menantang dan mempercepat terselesaikannya tugas.”

Purnamasari (2005) memberikan pendapat bahwa “seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya adalah mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan.” “Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian.” “Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas.” “Seseorang yang berpengalaman memiliki cara berpikir yang lebih terperinci, dan lengkap dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman.”

Peningkatan pengetahuan yang muncul dari penambahan pelatihan formal sama bagusnya dengan yang didapat dari pengalaman khusus dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional. Auditor harus menjalani pelatihan yang cukup. “Pelatihan di sini dapat berupa kegiatan-kegiatan seperti seminar, simposium, lokakarya, dan kegiatan penunjang keterampilan lainnya, selain kegiatan-kegiatan tersebut, pengarahan yang diberikan oleh auditor senior kepada auditor pemula (junior) juga bisa dianggap sebagai salah satu bentuk pelatihan karena kegiatan ini dapat meningkatkan kerja auditor, melalui program pelatihan dan praktek-praktek audit yang dilakukan para auditor juga mengalami proses sosialisasi agar dapat menyelesaikan diri dengan perubahan situasi yang akan ditemui, struktur pengetahuan auditor yang berkenaan dengan kekeliruan mungkin akan berkembang dengan adanya program pelatihan auditor ataupun dengan bertambahnya pengalaman auditor.” Dari uraian di atas diketahui bahwa “pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan pertumbuhan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non

formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.”

Pengalaman kerja seseorang akan ikut mematangkan yang bersangkutan untuk menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya sebagaimana juga dikemukakan oleh Oliva (1985), Wiles & Bondi (1986) yang menyatakan bahwa “sebelum seseorang diangkat sebagai manajer pendidikan maka yang bersangkutan sangat perlu memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya.”

Untuk mengukur pengalaman kerja digunakan indikator sebagai berikut (Purnamasari, 2005):

- 1) “Semakin banyak jumlah klien yang diaudit menjadikan auditor lakukan semakin lebih baik.”
- 2) “Saya telah memiliki banyak pengalaman dalam bidang audit dengan berbagai macam klien sehingga audit yang saya lakukan menjadi lebih baik.”
- 3) “Walaupun sekarang jumlah klien saya banyak, audit yang saya lakukan belum tentu lebih baik dari sebelumnya.”
- 4) “Organisasi selalu memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat, karena menurut saya itu menjadi pelajaran yang berharga.”

Robbins (2001: 213) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu “sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Menurut Anik dan Arifuddin (2003), komitmen dapat didefinisikan sebagai berikut:

- 1) “Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.”

- 2) “Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.”
- 3) “Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.”

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai “kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.” Hal ini merefleksikan sikap individu akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Skala Komitmen Organisasional dari Meyer dan Allen (1984) dalam (Sopiah, 2008:165) adalah sebagai berikut:

1) *Affective commitment*:

- (1) “Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini”
- (2) “Saya benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi ini adalah masalah saya.”

2) *Continuance commitment*:

- (1) “Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya.”
- (2) “Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini.”

3) *Normative commitment*:

- (1) “Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan saya saat ini.”

- (2) “Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, bahkan bila hal itu menguntungkan.”

Komitmen profesional adalah “tingkat loyalitas individu pada Profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990) dalam (Ujianto dan Alwi, 2005).” Tidak ada hubungan antara pengalaman internal dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa “semenjak awal tenaga profesi telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional.” Untuk indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan instrumen sebagai berikut (Ujianto & Alwi, 2005) :

- 1) “Saya berlangganan dan membaca secara sistematis jurnal auditing dan publikasi lainnya.”
- 2) “Saya sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan auditor.”
- 3) “Saya sering melakukan tukar-menukar ide dengan auditor dari organisasi lain.”
- 4) “Saya percaya auditor harus mendukung adanya Ikatan Akuntan Indonesia.”
- 5) “Ikatan akuntan mempunyai kekuatan melaksanakan standar yang harus dilakukan auditor.”
- 6) “Pertimbangan auditor harus diikuti dalam pembuatan keputusan yang signifikan.”



- 7) “Saya akan tetap bekerja sebagai auditor, walaupun sebagian gaji saya disisihkan untuk keperluan tugas auditor.”
- 8) “Standar profesi perilaku auditor tidak dapat diterapkan sama pada setiap organisasi.”
- 9) “Auditor seharusnya lebih baik dinilai prestasinya oleh rekan seprofesi daripada oleh supervisor.”
- 10) “Saya mudah untuk berantusias dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan.”

Robbins dan Judge (2011: 114) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai “perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.” Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya, sedangkan McShane dan Von Gilnow (2010:108) memandang kepuasan kerja sebagai “evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan.” Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Persoalan yang sering dihadapi adalah bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja. Komponen atau unsur apa saja yang dapat dipergunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Apa yang dapat dijadikan indikator untuk mengatakan bahwa seseorang pekerja mendapat kepuasan kerja. Apabila kita ingin mengetahui kepuasan kerja seseorang, kita harus mengukur atau menanyakan

sikap orang tersebut terhadap berbagai aspek pekerjaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan sekaligus dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja adalah (Badeni, 2013: 43):

- 1) "Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain."
- 2) "Gaji, yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan."
- 3) "Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi di dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya tidak menyenangkan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan, membantu, dan lain-lain."
- 4) "Atasan, yaitu atasan seseorang yang senantiasa memberi petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi seseorang. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja."
- 5) "Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan terdapat kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka."
- 6) "Lingkungan kerja, yaitu kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan

kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah melihat bahwa aspek-aspek di atas juga merupakan penghargaan yang bersifat non-materi bagi seseorang.”

Hipotesis merupakan dugaan sementara dalam menguji penelitian, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor.
- 2) Tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada "Kantor Akuntan Publik" (KAP) yang ada di Kota Denpasar. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban responden yang sudah ditabulasi, sedangkan data kualitatif yang digunakan adalah gambaran umum Ikatan Akuntan Indonesia, struktur organisasi, tugas dan wewenang masing-masing bagian dan penjelasan masing-masing item-item yang diteliti. Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu hasil penyebaran kuisisioner. Penelitian ini menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

- 1) "Variabel dependen (Y) atau variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel

independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2013: 59).” Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja auditor (Y) sebagai variabel dependen.

- 2) “Variabel independen (X) atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2013: 59).” Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

X<sub>1</sub> = tindakan supervisi

X<sub>2</sub> = pengalaman kerja

X<sub>3</sub> = komitmen organisasi

X<sub>4</sub> = komitmen profesional

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor “Kantor Akuntan Publik” (KAP) di Kota Denpasar yang tergabung dalam “Institut Akuntan Publik Indonesia” (IAPI) sebanyak delapan KAP. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *probability sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan dijadikan responden adalah minimal 30 orang atau responden berdasarkan Roscoe (1982) dalam Sugiyono (2013: 129) yaitu “ukuran yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.”

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disebar dan diisi oleh masing-masing auditor sebanyak 5 angket setiap Kantor Akuntan Publik Denpasar. Jadi, jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang berasal dari 8 “Kantor Akuntan Publik” di Denpasar. Analisis kuantitatif merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik,

uji F, dan uji t. Analisis tersebut menggunakan program IBM SPSS Statistic 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS Statistics 20. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>
(Constant)	-0,798
Tindakan Supervisi (X <sub>1</sub> )	-0,005
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	0,221
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,181
Komitmen Profesional (X <sub>4</sub> )	0,447

*Sumber:* Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = -0,798 - 0,005 X_1 + 0,221 X_2 + 0,181 X_3 + 0,447 X_4 \dots \dots \dots (2)$$

Arti dari masing-masing koefisien adalah:

a = -0,798 konstanta menunjukkan bahwa kepuasan kerja auditor (Y) sebesar -0,798 satuan dengan asumsi variabel tindakan supervisi (X<sub>1</sub>), pengalaman kerja (X<sub>2</sub>), komitmen organisasi (X<sub>3</sub>), dan komitmen profesional (X<sub>4</sub>) dianggap konstan.

- $b_1 = -0,005$  koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $-0,005$  menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel tindakan supervisi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan kepuasan kerja auditor ( $Y$ ) menurun sebesar  $0,005$  satuan dengan asumsi variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), dan komitmen profesional ( $X_4$ ) dianggap konstan.
- $b_2 = 0,221$  koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $0,221$  menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan kepuasan kerja auditor ( $Y$ ) meningkat sebesar  $0,221$  satuan dengan asumsi variabel tindakan supervisi ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), dan komitmen profesional ( $X_4$ ) dianggap konstan.
- $b_3 = 0,181$  koefisien regresi  $X_3$  sebesar  $0,181$  menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan kepuasan kerja auditor ( $Y$ ) meningkat sebesar  $0,181$  satuan dengan asumsi variabel tindakan supervisi ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan komitmen profesional ( $X_4$ ) dianggap konstan.
- $b_4 = 0,447$  koefisien regresi  $X_4$  sebesar  $0,447$  menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel komitmen profesional ( $X_4$ ) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan kepuasan kerja auditor ( $Y$ ) meningkat sebesar  $0,447$  satuan dengan asumsi variabel tindakan supervisi ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) dianggap konstan.

Pengujian hipotesis pertama penelitian ini menggunakan Uji statistik F yang dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel tindakan supervisi ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), dan komitmen profesional ( $X_4$ ) untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel kepuasan kerja auditor ( $Y$ ). Adapun langkah-langkah pengujian *F-test* adalah sebagai berikut:

1) Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b = 0$ , berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan tindakan supervisi ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), dan komitmen profesional ( $X_4$ ) secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ).

$H_a : b > 0$ , berarti ada pengaruh positif dan signifikan tindakan supervisi ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), dan komitmen profesional ( $X_4$ ) secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ).

2) Ketentuan pengujian

Jumlah sampel  $n = 40$  responden, variabel  $K = 5$ , dan variabel  $k = 4$ , maka derajat pembilang  $(K - 1) = (5 - 1) = 4$ , sedangkan derajat penyebut  $(n - k - 1) = (40 - 4 - 1) = 35$  dengan taraf nyata 5%. Nilai *F-tabel* dengan derajat pembilang 4, derajat penyebut 35, dan taraf nyata 5% adalah sebesar 2,64.

3) Kriteria penerimaan atau penolakan  $H_0$

- (1)  $H_0$  diterima apabila  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$
- (2)  $H_0$  ditolak apabila  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ .

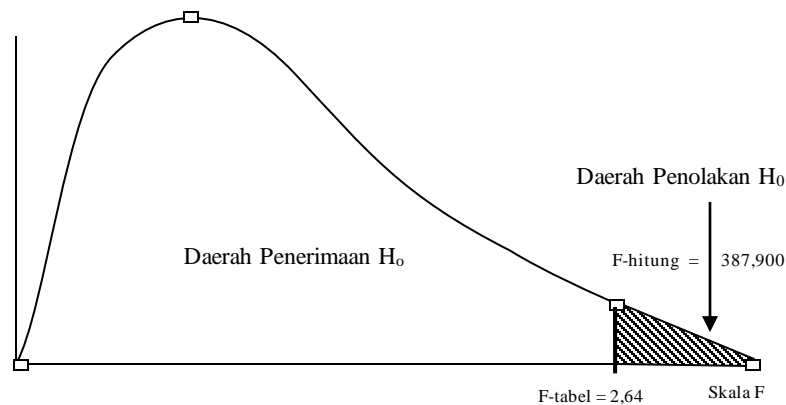
Nilai F-hitung yang dihasilkan pada uji-F sebesar 387,900

Atau dengan melihat tingkat signifikansinya:

- (1)  $H_0$  ditolak jika nilai Sig.  $< 0,05$
- (2)  $H_0$  diterima jika nilai Sig.  $\geq 0,05$

Nilai signifikansi yang dihasilkan pada uji-F sebesar 0,000

- 4) Menggambar daerah pengujian penerimaan atau penolakan  $H_0$  dengan uji-F sebagai berikut.



**Gambar 1.** Kurva Uji-F Pengaruh Tindakan Supervisi ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), dan Komitmen Profesional ( $X_4$ ) terhadap Kepuasan Kerja Auditor ( $Y$ )

Sumber: data diolah, 2015

Hasil perhitungan diperoleh nilai F-hitung ( $387,900$ )  $>$  F-tabel ( $2,64$ ) dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Dari Gambar 1 menunjukkan F-hitung masuk dalam daerah penolakan  $H_0$ , berarti tindakan supervisi ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), dan komitmen profesional ( $X_4$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ).

Pengujian hipotesis kedua menggunakan uji signifikansi parameter individual (uji statistik t). Uji-t dipergunakan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi yang diperoleh dari hasil penaksiran secara individual atau



dengan kata lain uji-t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel tindakan supervisi ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), dan komitmen profesional ( $X_4$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ) seperti yang terlihat dalam tabel berikut.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (*t-test*)**

Variabel	t-hitung	Signifikansi
Tindakan Supervisi ( $X_1$ )	-0,355	0,724
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	2,984	0,005
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	3,356	0,002
Komitmen Profesional ( $X_4$ )	11,341	0,000

*Sumber:* Data diolah, 2015

Adapun langkah-langkah pengujian *t-test* adalah sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_{1,2,3,4} = 0$  ; berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan tindakan supervisi ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), dan komitmen profesional ( $X_4$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ).

$H_a : b_{1,2,3,4} > 0$  ; berarti ada pengaruh positif dan signifikan tindakan supervisi ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), dan komitmen profesional ( $X_4$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ).

2) Ketentuan pengujian

Daerah kritis ditentukan oleh nilai t-tabel dengan derajat bebas yaitu  $n - k - 1$ . Jumlah sampel  $n = 40$  responden dan variabel  $k = 4$ , maka derajat bebas

$(n - k - 1) = (40 - 4 - 1) = 35$  dan taraf nyata 5%. Dengan melakukan uji satu arah atau uji pihak kanan maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,689.

3) Kriteria pengujian

(1)  $H_0$  diterima apabila  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$

(2)  $H_0$  ditolak apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

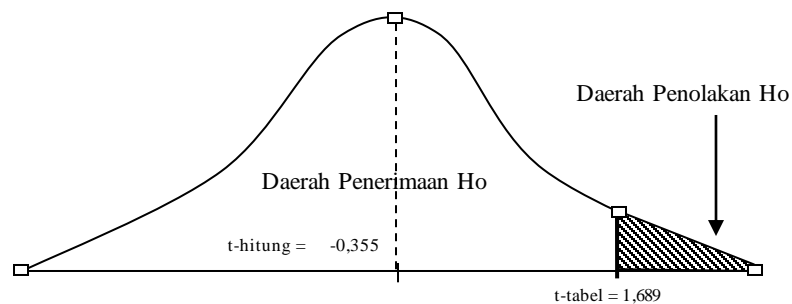
Atau dengan melihat tingkat signifikansinya:

(1)  $H_0$  ditolak jika nilai Sig.  $< 0,05$

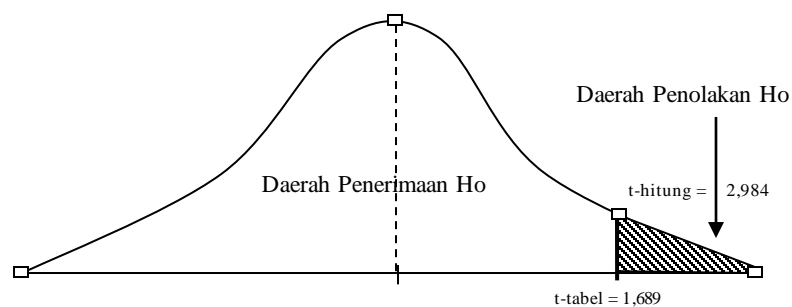
(2)  $H_0$  diterima jika nilai Sig.  $\geq 0,05$

4) Menggambar daerah pengujian penerimaan atau penolakan  $H_0$  dengan uji-t.

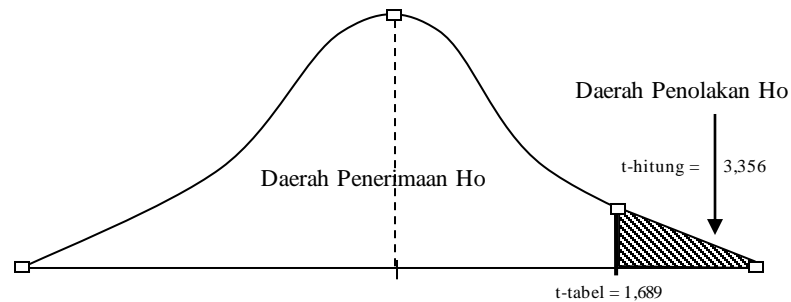
Berdasarkan ketentuan pengujian satu arah diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,689 dan nilai t-hitung ditunjukkan pada Tabel 2 maka dapat dibuat Kurva Uji-t masing-masing variabel sebagai berikut.



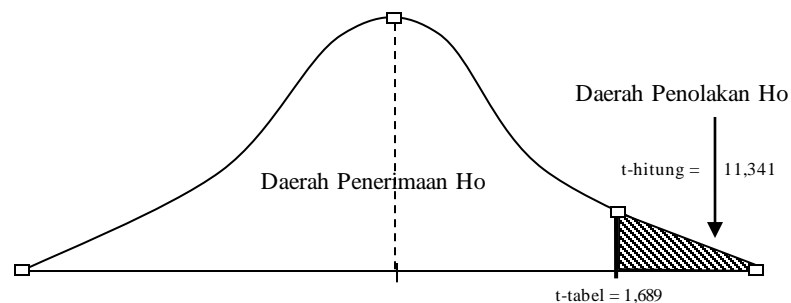
**Gambar 2. Kurva Uji-t Pengaruh Tindakan Supervisi ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Auditor ( $Y$ )**



**Gambar 3. Kurva Uji-t Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Auditor ( $Y$ )**



**Gambar 4. Kurva Uji-t Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Auditor ( $Y$ )**



**Gambar 5. Kurva Uji-t Pengaruh Komitmen Profesional ( $X_4$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Auditor ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yaitu uji signifikansi parameter individual (uji-t), maka dapat dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial sebagai berikut:

1) Tindakan supervisi ( $X_1$ )

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t\text{-hitung}$  sebesar  $-0,355 < t\text{-tabel}$  sebesar 1,689 dan pada Gambar 2 menunjukkan nilai  $t\text{-hitung}$  berada pada daerah

penerimaan  $H_0$ . Nilai signifikansi pada Tabel 2 sebesar  $0,724 > 0,05$ . Artinya tindakan supervisi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ).

2) Pengalaman kerja ( $X_2$ )

Hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar  $2,984 > t$ -tabel sebesar  $1,689$  dan pada Gambar 3 menunjukkan nilai t-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Nilai signifikansi pada Tabel 2 sebesar  $0,005 < 0,05$ . Artinya pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ).

3) Komitmen organisasi ( $X_3$ )

Hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar  $3,356 > t$ -tabel sebesar  $1,689$  dan pada Gambar 4 menunjukkan nilai t-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Nilai signifikansi pada Tabel 2 sebesar  $0,002 < 0,05$ . Artinya komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ).

4) Komitmen profesional ( $X_4$ )

Hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar  $11,341 > t$ -tabel sebesar  $1,689$  dan pada Gambar 5 menunjukkan nilai t-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Nilai signifikansi pada Tabel 2 sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya komitmen profesional ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor ( $Y$ ).

Meningkatnya kepuasan kerja auditor dipengaruhi oleh peningkatan tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat cukup bukti untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , berarti tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar.

Supervisi merupakan proses yang berkelanjutan untuk mengawasi atau mengarahkan pekerjaan yang dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan penyimpulan atas jalannya tugas. Pada awalnya, supervisi bersifat kaku atau otoriter. Jika seorang karyawan tidak bekerja seperti yang diperintahkan maka ia akan dihukum. Hal ini tentu saja akan berakibat pada ketidakpuasan kerja. Seiring dengan perjalanan waktu, supervisi dikatakan sebagai proses yang dinamis. Penyebab kurang puasnya auditor bisa disebabkan dengan tidak adanya persamaan persepsi dengan orang yang mensupervisi dirinya dalam hal ini adalah supervisor. Terkadang auditor yang berpengalaman dan yang kurang berpengalaman mengalami tindakan supervisi yang berbeda sehingga bisa berdampak pada kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tindakan supervisi tidak berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja auditor, oleh sebab itu dapat dikatakan peningkatan kepuasan kerja auditor yang diakibatkan dengan adanya peningkatan tindakan supervisi

tidaklah signifikan atau nyata pengaruhnya pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Denpasar. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Tethool dan Rosita Dewi (2003), Hadi (2007), dan Octaviano (2010) yang menyatakan bahwa tindakan supervisi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Dewasa ini pengalaman kerja sangatlah diperlukan, dimana perusahaan pencari tenaga kerja lebih mengutamakan tenaga kerja yang memiliki pengalaman di bidang pekerjaan tersebut sehingga dapat membantu menjalankan pekerjaannya secara optimal. Seorang karyawan di dalam pekerjaannya sehari-hari dan mampu mengambil pelajaran darinya sehingga mengarah pada perubahan yang lebih baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan. Oleh sebab itu pengetahuan dan keterampilan yang dia miliki berasal dari pengalaman kerjanya sehingga orang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang rumit atau dia dapat mengaplikasikan pengalamannya dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga berdampak pada kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Denpasar. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Tethool dan Rustiana (2003), dan Octaviano (2010) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Kepercayaan karyawan merupakan pondasi komitmen organisasi atas kerelaan karyawan membantu mewujudkan tujuan organisasi, nilai-nilai organisasi, dan loyalitas karyawan sehingga menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi yang merupakan kekuatan individu dalam mengidentifikasi dirinya dan merefleksikan sikapnya yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Denpasar. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Amilin dan Rosita Dewi (2008), dan Octaviano (2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Denpasar. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Restuningdiah (2009), dan Octaviano (2010) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil pembahasan, maka dapat dibuat simpulan bahwa tindakan akan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Denpasar. Pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Denpasar, sedangkan tindakan supervisi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Denpasar.

Berkaitan dengan simpulan di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan agar tetap dipertahankan dan lebih disinkronisasikan secara bersama-sama antara tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional sehingga lebih mampu meningkatkan kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Denpasar. Pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Denpasar, oleh sebab itu agar disesuaikan dengan skala prioritas yang ditetapkan dan selalu dievaluasi dengan dampak kepuasan kerja yang ditimbulkan. Meskipun tindakan supervisi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dalam pelaksanaan tindakan supervisi perlu ditinjau ulang apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang ada sehingga tidak



berdampak terhadap turunnya kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Denpasar.

## REFERENSI

- Accounting Education Change Commission (AECC), 1993, *Issues Statement Number 4 - Improving the Early Employment Experience*, April 1993, <http://aaahq.org/AECC/PositionsandIssues/issues4.htm> (diakses tanggal 3 Januari 2015).
- Albrecht, S., S.W. Brown & D.R. Field. 1981. Toward Increasing Job Satisfaction of Practicing CPAs, *Journal of Accountancy* (August).
- Amilin dan Rosita Dewi. 2008. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating. *Jurnal UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*
- Anik, Sri dan Ariffudin, 2003. Analisis pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi. *Jurnal JAAI Volume 7 No.2*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Aranya, N., J. Pollaock, and J. Amernic. 1981. "An examination of professional commitment in public accounting". *Journal Accounting, Organization and Society* 6: PP.271 - 282.
- Ariyanti, Desi, 2002. Harapan Kenyataan dalam berkarir di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 4 No. 3: 229-250.
- Assegaf, Yasmin Umar. 2005. Pengaruh konflik peran dan stress kerja terhadap komitmen organisasi (Studi pada akuntan publik dan akuntan pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2005). *Jurnal Akuntansi & Bisnis* Vol. 5, No. 2. Fakultas Ekonomi UNS: 91-106.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan kesatu. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Edy Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kelima. Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuhbelas, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hadi, Syamsul, 2007. Pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. *Jurnal JAAI* Vol. 11 No. 2 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Knoers dan Haditono, 1999. *Psikologi perkembangan: pengantar dalam bagiannya*. Cetakan ke-12, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- McShane, Steven L., and Mary Ann Von Gilnow. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Myrna & Nur Indriantoro, 1998. Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi*, Vol. 3 No. 1, UGM.
- Octaviano, Dicky. 2010. Pengaruh Tidankan Supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). *Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Panggabean, M.S., 2004. Komitmen organisasional sebagai mediator variabel bagi pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6 No. 1, 90-114.
- Purnamasari, Dian Indri, 2005. Pengaruh pengalaman kerja terhadap hubungan partisipasi dengan efektivitas sistem informasi. *Jurnal Riset Akuntansi Keuangan* vol.6 No.3
- Puspaningsih, Abriyani, 2004. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajer perusahaan manufaktur. *Jurnal Akuntan* vol.4. no.7 JAAI. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Restuningdiah, Nurika, 2009. "Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidikan melalui komitmen organisasional". *Jurnal Riset Akuntansi* Vol 2.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Simanjuntak, Prayama J. 2005. *Manajemen & evaluasi kinerja*. Penerbit FE UII.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)* Cetakan Kedua Belas. Penerbit CV. Alpha Beta. Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Tethool, Rosalina Kurniwan dan Rustiana, 2003. Dampak Interaksi Tindakan Supervisi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Studi Empiris di KAP Yogyakarta, Semarang dan Solo. *Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta* Vol. 7 No. 1.
- Trisnarningsih, S., 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Varibael Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntansi Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 96): 199-216.
- Ujianto, Guntur dan Syafarudin Alwi, 2005. Analisis Pengaruh Komitmen Profesional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta. *Jurnal SINERGI* Edisi Khusus on Human Resources.