

**Pengaruh Tindakan Supervisi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor
(Studi Empiris Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI
Perwakilan Provinsi Jambi)**

Nur Hasniwati¹
Nur Khamisah²

Universitas Jambi, Jambi, Indonesia (asni_oct31@yahoo.co.id)¹
Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan, Indonesia (nurkhamisah08@fe.unsri.ac.id)²

ABSTRACT: *This study entitled Effects of Measures for Supervision and Work Motivation Job Satisfaction Auditor (Empirical Study on the Audit Board of the Republic of Indonesia Representative Jambi Province). The purpose of this study was (1) to provide empirical evidence of the effect of partially between measures of supervision on job satisfaction of the Supreme Audit Agency (BPK) RI Representative Jambi Province (2) to provide empirical evidence of the effect of partially between work motivation on job satisfaction of auditors Agency (BPK) RI Representative Jambi Province (3) to provide empirical evidence of the simultaneous influence between action supervision and motivation on job satisfaction of the Supreme Audit Agency (BPK) RI Representative Jambi Province.. (1) supervision actions have a significant effect on auditor job satisfaction (2) work motivation does not have a significant effect on auditor job satisfaction (3) supervision actions and work motivation simultaneously have a significant effect on auditor job satisfaction (4) the magnitude of the effect of actions supervision and work motivation with job satisfaction of 36.5%, while the remaining 63.5% is influenced or explained by other variables not included in this research model. So it can be said to have a very strong cohesion coefficients.*

Keywords: *Action Supervision, Work Motivation and Job Satisfaction Auditor*

ABSTRAK: Penelitian ini berjudul Pengaruh Tindakan Supervisi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi). Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk memberikan bukti empiris pengaruh secara parsial antara tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jambi (2) untuk memberikan bukti empiris pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jambi (3) untuk memberikan bukti empiris pengaruh secara simultan antara tindakan supervisi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jambi. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) tindakan supervisi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor (2) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor (3) tindakan supervisi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor (4) besarnya pengaruh tindakan supervisi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebesar 36,5%, sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sehingga dapat dinyatakan memiliki koefisien keeratan yang sangat kuat.

Kata Kunci : Tindakan Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Auditor

To Cite This Artikel

Hasniwati, Nur dan Khamisah, Nur. (2019). Pengaruh Tindakan Supervisi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jambi) *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 16 No 2 Tahun 2019

PENDAHULUAN

Badan Pemeriksa Keuangan berkedudukan di ibukota negara dan memiliki perwakilan di setiap provinsi (UUD 1945, Pasal 23G, Ayat 1). Dasar hukum berdirinya BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi adalah Keputusan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No. 39/K/I-VIII.3/7/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia menetapkan Perwakilan BPK RI di Jambi dan diresmikan pada tanggal 27 Agustus 2007.

Supervisi merupakan proses yang berkelanjutan untuk mengawasi atau mengarahkan pekerjaan yang dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan penyimpulan atau jalannya tugas. Supervisi yang tidak baik dan buruk akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya menyebabkan tingginya tingkat absensi dan *turn over* (Boiman dan Raja, 2013).

Menurut Chandra (2006), proses motivasi mencakup tiga hal yaitu: (1) pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpenuhi, (2) Penentuan tujuan yang akan menentukan kepuasan serta, (3) Penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat memberikan dorongan sehingga tercapainya hasil kerja yang baik dan terciptanya kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap individual, semakin besar aspek terhadap pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan tujuan, maka semakin tinggi pula tingkat yang dirasakan. Kepuasan kerja auditor terkadang diabaikan, padahal kepuasan kerja berpengaruh sangat besar pada kinerja auditor. Eddy (2011) dalam Saraswati (2012) mengungkapkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menampilkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak atau kurang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menampilkan sikap yang sebaliknya.

Penelitian tentang pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, Boiman dan Raja(2013) , Sinaga dan Restu (2011), Rapina dan Hana (2011), Sarita dan Dian (2009). Namun dari hasil penelitian terdahulu tersebut masih ditemukan adanya perbedaan atau ketidakkonsistenan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Sinaga dan Restu (2011) yang berjudul Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor yang dilakukan di BPKP Perwakilan Provinsi Riau. Dengan objek penelitian yang berbeda, yaitu Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jambi. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kepuasan kerja dengan menggunakan variabel tindakan supervisi dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini untuk memberikan bukti empiris dan untuk membuktikan apakah hasil penelitian selanjutnya akan sama atau berbeda apabila dilakukan pada auditor yang berbeda subjeknya dimana BPK merupakan suatu institusi yang dipercaya dapat mewujudkan *good government and good governance* dengan tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, serta lembaga negara lainnya. Pada penelitian ini penulis juga menambahkan variabel independen yang belum diuji oleh peneliti sebelumnya untuk melihat berapa besar pengaruh variabel independen tersebut terhadap variabel dependen yaitu dengan menambahkan variabel motivasi kerja. Atas latar belakang ini, maka penulis mengangkat judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Tindakan Supervisi dan Motivasi Kerja Terhadap** **Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen** Vol. 16, No.2, Oktober 2019

Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Auditing

Audit merupakan suatu proses evaluasi pada suatu organisasi, proses, produk atau system. Proses audit harus dilaksanakan oleh pihak-pihak yang disebut auditor yang harus objektif, kompeten, dan independen.

Audit menurut Mulyadi (2002) merupakan proses yang sistematis dalam mengevaluasi dan memperoleh bukti-bukti dengan objektif mengenai suatu kegiatan ekonomi guna menetapkan tingkat kesesuaian antara peran dan kriteria yang sudah ditetapkan, dan nantinya akan disampaikan hasil-hasil evaluasinya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Jenis-Jenis Audit

Agoes (2012) mengelompokkan jenis audit menjadi 4 golongan berdasarkan luasnya pemeriksaan, yaitu:

- a. **Audit Operasional** (*Management Audit*).
Audit operasional merupakan proses pemeriksaan terhadap suatu kegiatan operasi perusahaan, kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang diadopsi oleh manajemen untuk mengetahui apakah perusahaan telah melakukan kegiatan operasi secara efektif, efisien dan ekonomis.
- b. **Audit Ketaatan** (*Compliance Audit*)
Audit ketaatan merupakan suatu proses pemeriksaan untuk mengetahui apakah perusahaan telah mengikuti aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku.
- c. **Audit Intern** (*Internal Audit*)
Audit internal merupakan proses pemeriksaan yang dilakukan pihak audit internal perusahaan mencakup pemeriksaan laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan.
- d. **Audit Komputer** (*Computer Audit*)
Audit computer merupakan proses pemeriksaan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) dengan menggunakan sistem *Elektronik Data Processing* (EDP).

Mulyadi (2002) mengemukakan jenis-jenis auditor di bagi menjadi tiga jenis, yaitu Auditor Independen, Auditor Pemerintah dan Auditor Internal.

Jenis-jenis Audit Sektor Publik

Pengertian audit sektor publik menurut Bastian (2007) adalah **jasa penyelidikan bagi masyarakat atas organisasi publik dan politikus yang sudah merekadanai**. Sedangkan pengertian audit sektor publik menurut Rai (2008) adalah **kegiatan yang ditujukan terhadap entitas yang menyediakan pelayanan dan penyediaan barang yang pembiayaannya berasal dari penerimaan pajak dan penerimaan negara lainnya dengan tujuan untuk membandingkan antara kondisi yang ditemukan dengan kriteria yang ditetapkan."**

Risiko Audit

Risiko audit merupakan risiko yang muncul ketika melakukan proses audit. Risiko bagi auditor bisa tanpa disadari, tidak menyatakan pendapatnya sebagaimana mestinya, salah menyatakan salah saji material atas suatu laporan keuangan.

Risiko audit harus dibatasi atau diminimalkan oleh auditor, oleh karena itu auditor harus merencanakan auditnya sedemikian rupa. Auditor dalam menentukan tingkat risiko atau materialitas harus terlebih dahulu mempertimbangkan mengenai tingkat materialitas dengan suatu cara yang diharapkan, dalam keterbatasan yang melekat pada proses audit, dapat memberikan bukti audit yang cukup untuk mencapai keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan dari salah saji material (Agoes, 2012).

Tindakan Supervisi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Dharma (2003) menyatakan bahwa supervisi adalah kegiatan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan umpan balik (*feedback*) yang efektif dan efisien. Sunyoto (2013) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu keadaan yang mendorong keinginan individu atau kelompok untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Rahayu (2011), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka, atau suatu perasaan pegawai atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan niat perilaku (Sunyoto, 2013).

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil audit juga ditentukan pada proses supervisi. Kepuasan kerja akuntan dipengaruhi oleh hasil audit, khususnya apabila audit dilakukan oleh auditor junior. Hasil audit nantinya akan menimbulkan motivasi intrinsik yang dapat membuat kepuasan kerja auditor junior meningkat (Luthans, 2006). Kepuasan kerja dan Supervisi memiliki hubungan erat. Robbins *et al* (2008) menyatakan bahwa supervisi adalah salah satu factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

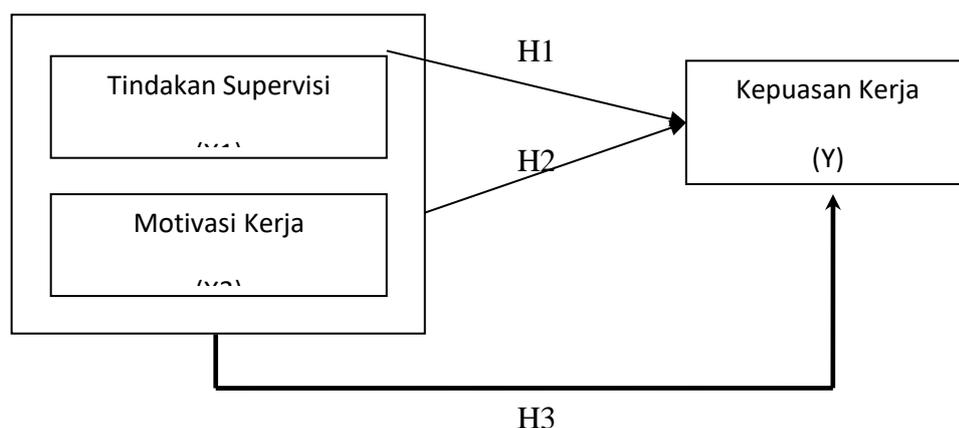
Tingginya kinerja suatu kelompok akan terjadi apabila para anggotanya dimotivasi dan sangat terampil daripada ketika para anggotanya tidak termotivasi, dan tidak terampil". Kepuasan kerja auditor akan lebih mudah dicapai Dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai.

Model Penelitian

Untuk lebih menjelaskan hubungan antara variabel dependen dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka berikut ini digambarkan model penelitian yang akan digunakan.

Variabel Independen (X)

Variabel Dependen (Y)



Gambar 2.2
Model Penelitian

Pengaruh Tindakan Supervisi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Keterangan :

- Mejelaskan secara parsial pengaruh tindakan supervisi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor.
- Mejelaskan secara simultan pengaruh tindakan supervisi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Tindakan supervisi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor.
- H₂: Motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja auditor.
- H₃: Tindakan supervisi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor.

METODE RISET

Objek Penelitian

Objek dan Subjek penelitian dinamakan situasi sosial, yang terdiri atas tiga komponen yaitu place (tempat), actor (pelaku) dan activities (aktivitas) (Sugiyono, 2009). Objek penelitian ini adalah variabel-variabel yang akan diuji yaitu variabel independen atau bebas dan variabel dependen atau terikat. Subjek dalam penelitian ini akan dilaksanakan pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jambi yang beralamat di Jl. Pangeran Hidayat No.65, km 6,5 kel. Suka Karya kec. Kotabaru, Kota Jambi Provinsi Jambi.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Penelitian ini akan dilakukan di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jambi. Populasi penelitian ini seluruh pemeriksa Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jambi yang berjumlah 44 orang pemeriksa yang terdiri dari 12 orang pemeriksa muda, dan 32 orang pemeriksa pertama, sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006).

Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 16, No.2, Oktober 2019

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data Sekunder penelitian ini adalah daftar Sumber Daya Manusia yang ada di BPK RI di kota Jambi secara keseluruhan dan jabatannya.

Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen.

- Variabel Bebas (Independen Variabel) terdiri dari:
 - Tindakan Supervisi (X1)
Tindakan supervisi diukur dengan menggunakan instrument yang digunakan oleh Sinaga dan Restu (2011).
 - Motivasi Kerja (X2)
Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, karena motivasilah yang menggerakkan mereka untuk melakukan pekerjaannya.

Terdapat 10 pertanyaan untuk mengukur tindakan supervisi dan motivasi kerja dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) -5 (sangat setuju).

- Variabel Dependen
 - Kepuasan Kerja (Y)
Kepuasan kerja diukur dengan summation of Job Facets seperti yang telah dilakukan oleh Sinaga dan Restu (2011). Kepuasan kerja diukur dengan mengidentifikasi elemen kunci pekerjaan dan memberikan pertanyaan kepada karyawan tentang perasaan puasnya terhadap budaya kerja yang dirating dengan skala standar yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Uji Asumsi Klasik

Model penelitian yang baik adalah model yang telah lulus uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Didalam penelitian ini tidak dilakukan uji autokorelasi i karena data yang dikumpulkan dan diolah merupakan data *cross section* bukan data time series yang menyebabkan terjadinya autokorelasi.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Model penelitian yang diformulasikan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Kepuasan kerja (Variabel Terikat)
a	= Konstanta
b (1,2)	= Koefesien Regresi
X1	= Tindakan Supervisi (Variabel Bebas)
X2	= Motivasi Kerja (Variabel Bebas)
e	= eror

Pengujian Hipotesis

Pengelola data penelitian ini menggunakan multiple regression dengan bantuan SPSS (Statistical Product Service Solution). Kemudian dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis pertama, kedua dilakukan dengan pengujian variabel secara parsial (uji t) dan pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan pengujian variabel secara simultan (uji F). Dalam penelitian ini digunakan juga Koefisien determinan (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

Hasil Penelitian

Profil Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengembalian kuesioner sebesar 81,81% atau 36 kuesioner, yang berarti sebagian kuesioner yang disebar kembali pada peneliti. Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 35 kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini cukup memiliki pemahaman dan keseriusan untuk memberikan persepsinya terhadap kuesioner yang diisi.

Jenis Kelamin

Penelitian ini menunjukkan menunjukkan bahwa sebagian besar auditor didominasi oleh responden laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 73,70%, dan sisanya sebanyak 10 orang atau sebesar 28,57% merupakan responden perempuan.

Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar auditor didominasi oleh responden berusia >35 tahun, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 77,14% dan sisanya sebanyak 8 orang atau sebesar 22,86% merupakan responden berusia antara 20-35 tahun.

Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar auditor didominasi oleh responden dengan lama menjadi auditor >5 tahun, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 51,43%. Responden terbanyak kedua dengan lama menjadi auditor 1-5 bulan, yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 34,28%, dan sisanya sebanyak 5 orang atau sebesar 14,28% merupakan responden dengan lama menjadi auditor <1 tahun.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar auditor didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 68,57%. Responden terbanyak kedua dengan tingkat pendidikan terakhir S2, yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 28,57%, dan sisanya sebanyak 1 orang atau sebesar 2,86% merupakan responden dengan tingkat pendidikan terakhir diploma.

Pengujian Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Tindakan Supervisi (X_1)

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan tindakan supervisi (Variabel X_1).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas terhadap Item Pertanyaan Tindakan Supervisi (Variabel X_1)

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,801	0,334	Valid
2	0,724	0,334	Valid
3	0,609	0,334	Valid
4	0,705	0,334	Valid
5	0,666	0,334	Valid
6	0,763	0,334	Valid
7	0,794	0,334	Valid
8	0,685	0,334	Valid
9	0,813	0,334	Valid
10	0,696	0,334	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Berdasarkan hasil setiap item pertanyaan menghasilkan koefisien korelatif yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,334 dengan data lain, instrumen penelitian yang berjumlah sepuluh pertanyaan dalam penelitian ini dinilai telah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, yakni sistem tindakan supervisi.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Item Pertanyaan Tindakan Supervisi (Variabel X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,900. Berdasarkan hasil ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari variabel tindakan supervisi (Variabel X₁) teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan motivasi kerja (Variabel X₂).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas terhadap Item Pertanyaan Motivasi Kerja (Variabel X₂)

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,676	0,334	Valid
2	0,558	0,334	Valid
3	0,659	0,334	Valid
4	0,631	0,334	Valid
5	0,581	0,334	Valid
6	0,811	0,334	Valid
7	0,661	0,334	Valid
8	0,603	0,334	Valid
9	0,467	0,334	Valid
10	0,587	0,334	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Berdasarkan hasil item pertanyaan menghasilkan koefisien korelatif yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,334 dengan data lain, instrumen penelitian yang berjumlah sepuluh

pertanyaan dalam penelitian ini dinilai telah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, yakni sistem motivasi kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Item Pertanyaan Motivasi Kerja (Variabel X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,825. Berdasarkan hasil ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari variabel motivasi kerja (Variabel X₂) teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja Auditor(Y)

Tabel berikut ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan kepuasan kerja auditor (Variabel Y).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas terhadap Item Pertanyaan Kepuasan Kerja Auditor (Variabel Y)

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,589	0,334	Valid
2	0,636	0,334	Valid
3	0,654	0,334	Valid
4	0,769	0,334	Valid
5	0,443	0,334	Valid
6	0,771	0,334	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Berdasarkan hasil item pertanyaan menghasilkan koefisien korelatif yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,334 dengan data lain, instrumen penelitian yang berjumlah enam pertanyaan dalam penelitian ini dinilai telah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, yakni sistem kepuasan kerja auditor.

Tabel berikut ini menyajikan hasil reliabilitas terhadap item pertanyaan kepuasan kerja auditor.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Item Pertanyaan Kepuasan Kerja Auditor (Variabel Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,721. Berdasarkan hasil ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari variabel kepuasan kerja (Variabel Y) teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardize d Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79366884
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.387
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, terlihat bahwa nilai K-S sebesar 0,387 dengan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* sebesar 0,998 yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal atau memenuhi asumsi klasik.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

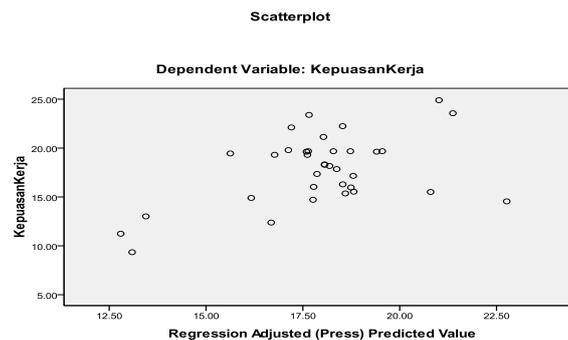
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.053	2.869		2.109	.043		
Supervisi	.216	.104	.401	2.084	.045	.538	1.860
MotivasiKerja	.160	.120	.256	1.330	.193	.538	1.860

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari hasil table diatas menunjukkan hasil bahwa kedua variable independent mendapatkan nilai *Tolerance Value* diatas 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan analisis grafik *scatterplot* pada gambar di atas menunjukkan tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat dinyatakan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Data

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan komputer melalui program *SPSS 19.0 for windows*.

Regresi Linier Berganda

Berikut hasil uji regresi dengan menggunakan bantuan program *SPSS 19.0 for windows*.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.053	2.869		2.109	.043
Supervisi	.216	.104	.401	2.084	.045
MotivasiKerja	.160	.120	.256	1.330	.193

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan hasil regresi tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,053 + 0,216X_1 + 0,160X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,053 memberikan arti bahwa apabila tindakan supervisi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) diasumsikan = 0, maka kepuasan kerja (Y) secara konstan bernilai 6,053.
2. Koefisien regresi variabel tindakan supervisi (X_1) bernilai positif sebesar 0,216 memberikan arti bahwa setiap peningkatan tindakan supervisi satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,216 dengan asumsi variabel lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,160 memberikan arti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,160 dengan asumsi variabel lain nilainya tetap.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.053	2.869		2.109	.043
Supervisi	.216	.104	.401	2.084	.045
MotivasiKerja	.160	.120	.256	1.330	.193

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan tabel 5.15 maka hasil pengujian hipotesis 1 dan 2 dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian koefisien regresi variabel tindakan supervisi (X_1)
Nilai t variabel tindakan supervisi (X_1) adalah sebesar 2,084. Jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,042, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,084 > 2,042$). Level signifikansi variabel tindakan supervisi (X_1) adalah sebesar 0,045 ($< 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja.
2. Pengujian koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2)
Nilai t variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 1,330. Jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,042, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,330 < 2,042$). Level signifikansi variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,193 ($> 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil pengujian statistik t yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Statistik F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.485	2	76.242	9.194	.001 ^a
	Residual	265.356	32	8.292		
	Total	417.841	34			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Supervisi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 9,194 dengan $p-value$ sebesar 0,001. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($9,194 > 3,32$), maka diambil kesimpulan bahwa variable independent secara simultan berpengaruh positif secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen kepuasan kerja pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut merupakan hasil pengujian determinasi berganda yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 12. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.325	2.87965

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Supervisi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan hasil di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,365 atau 36,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tindakan supervisi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 36,5% sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi atau diperjelas oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil analisis regresi ini menunjukkan bahwa tindakan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini ditunjukkan dengan level signifikansi bahwa variabel tindakan supervisi sebesar 0,045 ($<0,05$), dan nilai koefisien regresinya menunjukkan hasil yang positif, yaitu sebesar 0,216. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat tindakan supervisi, maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sinaga dan Restu (2011) yang menyatakan bahwa variabel kondisi kerja sebagai salah satu instrument pelaksanaan supervisi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Pelaksanaan supervisi pada internal audit merupakan salah satu bagian yang sangat pokok untuk mendukung aktivitas organisasi. Standar Profesi Internal Auditor pada bagian objektivitas mendeskripsikan bahwa supervisi dilaksanakan secara seksama, terdokumentasi dan dapat diuji keefektifannya atas pelaksanaan tugas secara berkelanjutan mulai dari perencanaan, penyusunan, program kerja, pelaksanaan tugas di lapangan, pelaporan, dan pemantauan tindak lanjut. Adanya tindakan supervisi dan tumbuhnya motivasi kerja sangat menentukan prestasi kerja (kinerja).

Supervisi yang dilakukan selama proses audit akan menentukan hasil yang akan dicapai. Hasil audit akan mempengaruhi kepuasan kerja akuntan, khususnya auditor junior yang melaksanakan pekerjaan tersebut di lapangan, sehingga nantinya akan menimbulkan motivasi intrinsik yang menyebabkan kepuasan kerja auditor junior meningkat (Luthans, 2006).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Motivasi kerja merupakan proses atau faktor yang mengarahkan seseorang untuk berperilaku tertentu dan mendorong semangat kerja seseorang. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat memberikan dorongan sehingga tercapainya hasil kerja yang baik dan terciptanya kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil analisis regresi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini ditunjukkan dengan level signifikansi bahwa variabel motivasi kerja sebesar 0,193 ($>0,05$), dan nilai koefisien regresinya menunjukkan hasil yang positif, yaitu sebesar 0,160. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis kedua ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Jena dan Dian (2009) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Jadi motivasi yang ada didalam maupun diluar diri seorang auditor yang dapat membangkitkan semangat kerja auditor junior untuk bekerja lebih baik tersebut tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Oleh karena itu, maka sebaiknya para auditor diberikan motivasi agar kinerja kelompok akan menjadi tinggi. Dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai.

Pengaruh Tindakan Supervisi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tindakan supervisi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan antara terhadap kepuasan kerja auditor. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya tindakan supervisi dapat menumbuhkan tingkat motivasi kerja untuk mendorong tingginya semangat kerja auditor, meningkatkan moral dan tercapainya kepuasan kerja auditor, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan kreativitas dan partisipasi auditor, meningkatkan kesejahteraan auditor, mempertinggi rasa tanggung jawab auditor terhadap tugas-tugasnya (Sunyoto, 2013).

Supervisi yang dilakukan selama proses audit akan menentukan hasil yang akan dicapai. Hasil audit akan mempengaruhi kepuasan kerja akuntan, khususnya auditor yang melaksanakan pekerjaan tersebut di lapangan, sehingga nantinya akan menimbulkan motivasi intrinsik yang menyebabkan kepuasan kerja auditor meningkat.

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi dan memotivasi bawahan atau orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya dan merupakan gambaran dari gaya kepemimpinan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa tindakan supervise berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat tindakan supervise, maka kepuasan kerjanya pun akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat pemberian motivasi kerja maka tidak meningkatkan kepuasan kerja auditor. Besarnya pengaruh tindakan supervise dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebesar 36,5%, sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sehingga dapat dinyatakan memiliki koefisien keeratan yang sangat kuat.

Saran

Saran yang bisa diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah bagi pegawai kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Jambi agar dapat meningkatkan tindakan supervisi, dimana berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan supervisi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya hendaknya mengembangkan variabel-variabel penelitiannya. Serta mengganti variabel motivasi kerja dengan variabel lain guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap pengaruh kepuasan kerja auditor. Bagi para peneliti lain hendaknya memperluas subjek penelitian yang digunakan. Bagi para peneliti lain diharapkan agar dapat mengumpulkan data primer tidak hanya dari penyebaran kuesioner namun harus ditunjang dengan wawancara maupun observasi langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2012. *Auditing, Edisi 4 Buku 1*. Salemba Empat, Jakarta
- Boiman, Pinin Kurnia, dan Raja Adri Satriawan Surya, 2013. *Analisis Pengaruh Pelaksana Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal Inspektorat Se-Provinsi Riau, Jurnal Ekonomi Volume 21, Nomor 1*. Universitas Riau
- Chandra, Ferdinan Kris. 2006. *Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang. Skripsi S2 Universitas Diponegoro.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Salemba Empat, Jakarta
- Rapina, dan Hana Friska. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior Survey pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Bandung*, Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi, Nomor 6. Universitas Kristen Maranatha
- Robbins, Aditama dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1 dan 2*. Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sarita, Jena, dan Dian Agustina. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor, Volume 12 SIAE*. Universitas Airlangga.
- Saraswati, Esti. 2012. *Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor di Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta. Skripsi S1 Universitas Atma Jaya.
- Sinaga, Nelson. 2011. *Analisis Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan Perwakilan Provinsi Riau, Jurnal Ekonomi Volume 19, Nomor 3*. Universitas Riau
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta. CAPS www.bpk.go.id. di akses tgl 22 maret 2014