

SKRIPSI

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, KOMITMEN, DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR INDEPENDEN PADA KAP DI PEKANBARU

**Diajukan Sebagai Salah satu Syarat
Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
Kasim Riau**



OLEH :

**NUSYIRWAN
NIM. 10773000396**

AKUNTANSI/S-1

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU**

2012

ABSTRAK

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, KOMITMEN, DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR INDEPENDEN PADA KAP DI PEKANBARU

OLEH :

NUSYIRWAN

10773000396

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tindakan supervisi, komitmen, dan kecerdasan emosi mempengaruhi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja auditor independen pada KAP di Pekanbaru. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di 8 KAP yang ada di Pekanbaru. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus.. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 42 buah. Pengujian hipotesis dalam pengujian ini menggunakan regresi berganda.

Berdasarkan respon yang diperoleh dari 37 kuesioner yang dapat diolah, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa tiga variabel independen (tindakan supervisi, komitmen, dan kecerdasan emosi) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor independen. Sedangkan secara parsial hanya satu variabel independen yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor independen, yaitu kecerdasan emosi. Sedangkan dua variabel independen lainnya, yaitu tindakan supervisi, dan komitmen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor independen.

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang dimiliki oleh variabel yang diamati adalah sebesar 0,735 yang berarti model penelitian tersebut mampu menggambarkan penyebab peningkatan kepuasan kerja auditor independen sebesar 73,5%..

Kata kunci: *tindakan supervisi, komitmen, kecerdasan emosi, kepuasan kerja*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, wr. wb.

Alhamdulillah *rabbilalamin*. Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, berkah, karunia, serta kasih sayang-Nya kepada penulis. *Shalawat* beriring salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Tindakan Supervisi, Komitmen, dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Independen pada KAP di Pekanbaru”** guna memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian comprehensive untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kelemahannya, untuk itu penulis menerima dengan senang hati segala kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Selama penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Teristimewa penulis persembahkan untuk kedua orang tua tercinta Ayahanda **H. Kh. Baharuddin** dan Ibunda **Hj. Rohani**, terimakasih yang tak terhingga karena telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materil serta

do'a tulus yang telah diberikan demi penyelesaian dalam penulisan skripsi ini.
Ananda akan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik semampu
ananda

2. Abang dan Kakak-kakakku **Rosdayati (Almh), Syarmiati, Hasmianti, Yusri, Sobri, Sahiri, dan Nurwirdayati** yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
3. Bapak Prof. DR. M. Nazir selaku Rektor UIN SUSKA RIAU beserta staf.
4. Bapak DR. Mahendra Romus Sp, M. Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Nasrullah Djamil, SE, M.Si, Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi yang telah banyak memberikan ilmu serta arahan dan bimbingan yang sangat berharga kepada penulis.
6. Bapak Al Chudri, MM, CPA selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu serta arahan dan bimbingan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri SUSKA Riau yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
8. For someone "Liza Wati" yang tak pernah bosan memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, yang selalu setia menemani dalam suka dan duka, terima kasih untuk semuanya ya.

9. Teman-teman seperjuangan Ak 07, khususnya Miftah Kurniawan, Bahren, Jefri, Yudi, Rahno, Riza, Ridho, dan teman-teman *AK B 07* semuanya. Terima kasih atas dukungannya yang telah diberikan selama ini.
10. Seluruh pihak yang telah membantu baik secara moril dan materil yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semua dukungan, bantuan, dan do'a yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi amal baik dan mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat berguna dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

Pekanbaru, Desember 2011

Penulis

NUSYIRWAN

10773000396

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian Audit, dan Auditor	8
2.2 Supervisi, dan Supervisor	10
2.2.1 Pengertian Supervisi	10
2.2.2 Aspek Dalam Melakukan Tindakan Supervisi	12
2.2.3 Kepemimpinan dan Mentoring yang Kuat	13
2.2.3.1 Kepemimpinan	13
2.2.3.2 Mentoring	13
2.2.3.3 Feedback	14
2.2.4 Kondisi Kerja yang Kondusif	15
2.2.4.1 Role Ambiduity	15
2.2.4.2 Stres	16
2.2.5 Penugasan yang Menantang	17
2.2.5.1 Pendelegasian	17

2.2.5.2 Pembimbingan	17
2.3 Komitmen	18
2.4 Kecerdasan Emosi	20
2.5 Kepuasan Kerja	22
2.6 Kantor Akuntan Publik	26
2.7 Kerangka Konseptual	28
2.8 Profesi Akuntan Publik Dalam Islam	29
2.9 Penelitian Terdahulu	31
2.10 Model Penelitian	32
2.11 Hipotesis	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel	35
3.2 Jenis dan Sumber Data	36
3.3 Teknik Pengumpulan Data	36
3.4 Identifikasi dan Pengukuran Variabel	37
3.4.1 Identifikasi dan Pengukuran Variabel Independen	38
3.4.2 Identifikasi dan Pengukuran Variabel Dependen	39
3.5 Perumusan Model	39
3.6 Metode Pengujian Kualitas Data	40
3.6.1 Uji Validitas	40
3.6.2 Uji Reliabilitas	41
3.6.3 Uji Normalitas Data	41
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	42
3.6.4.1 Uji Autokorelasi	42
3.6.4.2 Uji Multikolinearitas	43
3.6.4.3 Uji Heterokedastisitas	43
3.7 Pengujian Hipotesis	45

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Populasi Penelitian	35
Tabel 4.1	Rincian Pengembalian Kuesioner	50
Tabel 4.2	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.4	Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.5	Hasil Uji Autokorelasi	57
Tabel 4.6	Hasil Regresi	57
Tabel 4.7	Hasil Uji F Hitung	61
Tabel 4.8	Hasil Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar I	Model Penelitian	32
----------	------------------------	----

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1	Diagram P-Plot Normalitas	54
Grafik 4.2	Diagram Scatterplot Heterokedastisitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mutu audit laporan keuangan oleh akuntan publik akhir-akhir ini menjadi perhatian masyarakat. Akuntan publik berperan dalam memberikan keyakinan atas laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen. Disisi lain pemakai laporan keuangan juga menaruh kepercayaan yang besar terhadap hasil pekerjaan akuntan publik dalam mengaudit laporan keuangan.

Laporan keuangan yang telah diaudit ini akan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan oleh berbagai pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan, seperti : investor, kreditur, bank, pemerintah dan perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini akuntan publik harus dapat menunjukkan bahwa jasa audit yang diberikan adalah berkualitas, dapat diandalkan, dipercaya, dan memenuhi kebutuhan penggunaan jasa akuntan publik dalam dunia usaha yang semakin kompetitif.

Kepercayaan yang besar pemakai laporan keuangan auditan dan jasa yang diberikan akuntan publik akhirnya mengharuskan akuntan publik memperhatikan mutu auditnya. Dalam hal ini **Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP)** telah mengatur pengendalian mutu audit dalam **Standar Pengendalian Mutu (IAI, 2001)**. Selanjutnya untuk dapat memberikan jasa audit atas laporan keuangan, akuntan publik harus bergabung dalam suatu Kantor Akuntan Publik. Karena itulah maka kebijakan dan praktek aktivitas pengendalian mutu

merupakan kebijakan yang seharusnya ada di Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk menjamin kompetensi personel yang terlibat.

Seorang auditor baik auditor internal maupun auditor eksternal jika menggunakan tenaga asisten dalam mengaudit harus melakukan supervisi. Dalam Standar Pekerjaan Lapangan pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) disebutkan bahwa :

Pekerjaan harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya. (IAI, 2002).

Karena supervisi berhubungan dengan kualitas laporan audit maka supervisi juga harus dilakukan pada auditor independen pada Kantor Akuntan Publik. Dimana pelaksanaan dari tindakan supervisi ini akan melibatkan para auditor yang berhubungan langsung dalam kegiatan pengawasan, pemeriksaan dan pengendalian (penilaian) berbagai kegiatan operasional perusahaan. Dimana perusahaan sebagai organisasi membutuhkan perbaikan dan pengembangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup usahanya dalam peningkatan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Agar bisa mencapai tujuannya, supervisi harus dapat mengusahakan agar auditor dapat bekerja sesuai dengan harapan, yaitu terarah tujuan yang telah ditetapkan dengan melakukan aktivitas yang efektif dan efisien. Agar auditor tersebut bisa diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi dengan baik maka supervisi harus bisa memenuhi apa yang diharapkan auditor dari organisasi, sehingga auditor mendapatkan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2001), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki setiap karyawan dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga karyawan akan bekerja sebaik mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan maka diperlukan peran pengawasan yang sangat besar oleh auditor independen pada Kantor Akuntan Publik. Pelaksanaan pengawasan oleh auditor ini harus direncanakan dengan menggunakan segala sumber daya yang dikelola secara baik agar rekomendasi yang disarankan oleh auditor independen dapat membantu dewan komisaris atau pihak manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan dan pengendalian dari bagian auditor, supervisor memegang peranan penting untuk memberikan kepastian bahwa pelaksanaan pemeriksaan internal akan diawasi sebagaimana semestinya. Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, penugasan, komitmen, dan kecerdasan emosi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Pemilihan variabel-variabel ini berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Sehingga, komitmen

pada organisasi yang tinggi berarti mengaitkan diri ke organisasi yang mempekerjakannya Robbins (2006).

Ginanjari (2001) mengatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusia. Emosi adalah bahan bakar yang tidak tergantikan bagi otak agar mampu melakukan penalaran yang tinggi karena emosi menyulut kreatifitas, kolaborasi, inisiatif, dan transformasi. Dalam SPAP IAI (2002) menjelaskan bahwa supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan instruksi pada asisten tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, me-review pekerjaan yang dilaksanakan dan menyelesaikan perbedaan pendapat diantara staf auditor.

Penelitian yang dilakukan Maisarah (2010) yang meneliti pengaruh tindakan supervisi, komitmen terhadap kepuasan kerja auditor internal pada BUMN di Pekanbaru terdapat pengaruh yang signifikan dari tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor internal. Atas latar belakang inilah penulis tertarik mengangkat topik ini namun pada tempat yang berbeda yaitu pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Pekanbaru dengan judul :

”PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, KOMITMEN, DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP KEPUASAAN KERJA AUDITOR INDEPENDEN PADA KAP di PEKANBARU”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah-masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor independen pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara komitmen terhadap kepuasan kerja auditor independen pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja auditor independen pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi, komitmen, dan kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja auditor independen pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian adalah hal pokok yang harus ada dan ditetapkan terlebih dahulu sebelum melakukan kegiatan penelitian. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan bukti empiris pengaruh signifikan tindakan supervisi dengan kepuasan kerja auditor independen pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

2. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh signifikan komitmen terhadap kepuasan kerja auditor independen pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru
3. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh signifikan kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja auditor independen pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.
4. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh signifikan tindakan supervisi, komitmen, dan kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja auditor independen pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis adalah berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh tindakan supervisi, komitmen, dan kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja auditor independen pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru
2. Bagi auditor independen pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru sebagai masukan mengenai tindakan supervisi, komitmen, dan kecerdasan emosi mana yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.
3. Bagi peneliti lain sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian kearah yang lebih luas dan menambah penelitian di bidang akuntansi perilaku khususnya dalam pelaksanaan tindakan supervisi pada auditor independen pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar peneliti membagi pembahasan ini ke dalam lima bab, dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Dalam bab ini akan dibahas secara singkat mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Bab ini menguraikan teori-teori pendukung sebagai dasar pemikiran dalam melakukan analisis, model penelitian, penelitian terdahulu, beserta hipotesis-hipotesisnya..

Bab III: Dalam bab ini akan menguraikan tentang pengumpulan data, pemilihan sampel, pengukuran variabel, pengukuran instrumen, dan teknik pengolahan data.

Bab IV: Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian dan hasil penelitian.

Bab V : Bab ini merupakan bab terakhir dari bab-bab sebelumnya yang akan membahas tentang kesimpulan penelitian dan saran dalam penelitian berikutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Audit, dan Auditor

Dalam *Reports of the committee auditing concept of the American Accounting Association (Accounting review, vol 47)* memberikan definisi auditing sebagai berikut dalam Boynton, Johnson, dan Kell (2001):

“Suatu proses sistematis untuk memperoleh serta mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-asersi kegiatan dan peristiwa ekonomi, dengan tujuan menetapkan derajat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan”.

Berikut ini adalah pengertian yang dikemukakan oleh Arens (2001), audit adalah proses pengumpulan dan pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang dapat diukur mengenai suatu aktivitas ekonomi yang dilakukan seseorang yang kompeten dan independen untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi dimaksud dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Auditing seharusnya dilakukan oleh seorang independen dan kompeten.

Pendapat tersebut merupakan arti audit secara global. Sedangkan untuk audit yang ditinjau dari sudut profesi akuntan publik auditing adalah pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menetapkan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut (Mulyadi, 2002).

Namun definisi ini dapat disimpulkan dengan lebih rinci lagi, bahwa definisi auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pihak yang berkepentingan (Mulyadi, 2002)

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Kantor Akuntan Publik merupakan tempat penyediaan jasa oleh profesi Akuntan Publik bagi masyarakat. Salah satu jasa yang diberikan Kantor Akuntan Publik adalah jasa audit atas laporan keuangan (SPAP, 2001).

Auditor dapat dibedakan menjadi tiga jenis (Arens dan Loebbecke, 2003), yaitu :

1. Auditor Pemerintah adalah auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan pada instansi-instansi pemerintah. Di Indonesia, auditor pemerintah dapat dibagi menjadi dua yaitu :
 - a. Auditor Eksternal Pemerintah yang dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai perwujudan dari pasal 23 E ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan Negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri...ayat (2) Hasil pemeriksa Keuangan Negara diserahkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sesuai dengan kewenangannya. Badan Pemeriksa Keuangan merupakan badan yang tidak tunduk pada pemerintah, sehingga diharapkan dapat bersikap independen.
 - b. Auditor Internal Pemerintah atau yang lebih dikenal dengan Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (APFP) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen/LPND, dan Badan Pengawasan Daerah.
2. Auditor intern merupakan auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut. Tugas

utamanya ditujukan untuk membantu manajemen perusahaan tempat dimana ia bekerja.

3. Auditor Independen atau Akuntan Publik adalah melakukan fungsi pengauditan atas laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan. Pengauditan ini dilakukan pada perusahaan terbuka, yaitu pada perusahaan yang go publik, perusahaan-perusahaan besar dan juga perusahaan kecil serta organisasi-organisasi yang tidak bertujuan mencari laba. Praktek akuntan publik harus dilakukan melalui suatu Kantor Akuntan Publik (KAP).

2.2 Supervisi dan Supervisor

2.2.1 Pengertian Supervisi

Supervisi merupakan proses kegiatan mengawasi untuk membimbing secara langsung pelaksanaan program kerja atau tugas yang diselenggarakan oleh para pelaksana. Dimana sasaran supervisi adalah para pelaksana yang mengerjakan tugas atau pekerjaannya yang bersifat membimbing dan mengarahkan agar program kerja atau tugas yang dilaksanakan berhasil.

Efektivitas kepemimpinan seorang supervisor diukur oleh dua faktor utama, yaitu faktor keluaran dan faktor manusia. Faktor keluaran adalah tingkat hasil yang dicapai unit kerja yang merupakan petunjuk seberapa baik pencapaian sasaran yang telah direncanakan. Faktor keluaran mencakup produktivitas, kualitas, kemampuan, dan efisiensi. Agus Dharma(2003)

Menurut Agus Dharma (2003) fungsi supervisor meliputi:

1. *Perencanaan* : Menetapkan tujuan,memutuskan cara penyampaian tujuan, menetapkan arah tindakan, serta menetapkan kebijakan dan prosedur.
2. *Pengorganisasian* : Menetapkan pembagian kerja, penugasan kerja, pengelompokan pekerjaan untuk koordinasi, serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab.
3. *Pendayagunaan SDM* : Ikut menyeleksi orang untuk melaksanakan pekerjaan, menempatkan dan memberikan orientasi untuk melaksanakan pekerjaan, serta melatih dan menilai kinerja karyawan.

4. *Pembinaan* : Memberi contoh, memotivasi, dan memberdayakan karyawan. Termasuk disini adalah upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkinerja bagus.
5. *Pengendalian* : Menghimpun informasi tentang pencapaian hasil, membandingkannya dengan standar/ rencana, dan melakukan tindakan perbaikan jika perlu.

Pengertian supervisi menurut Agus Dharma (2001) merupakan kegiatan mengkoordinasi pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan umpan balik (feedback) yang efektif dan efisien.

Sedangkan menurut IAI (SA Seksi 311, PSA No 05) supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai.

Manajemen merupakan proses dalam mencapai hasil melalui dan dengan orang lain, dengan memaksimalkan pendayagunaan sumber daya yang tersedia. Supervisor sebagai bagian dari manajemen perusahaan mempunyai peran penting dalam upaya mencapai hasil yang telah ditentukan perusahaan. Supervisor merupakan tingkatan manajemen yang paling rendah dan mempunyai hubungan langsung dengan karyawan. Pekerjaan supervisor, seperti halnya manajer lain pada tingkat yang lebih tinggi, menjadi semakin penting karena berkaitan erat dengan masalah produktivitas dan kualitas hidup. Faktor penting yang ikut membantu dalam menanggulangi kedua masalah tersebut adalah pelaksanaan supervisi secara efektif akan menimbulkan dampak positif dalam upaya meningkatkan produktivitas. Kemudian, supervisi yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan yang pada gilirannya mempengaruhi mutu kehidupan mereka.

Dalam SPAP, IAI (2002) menjelaskan bahwa supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan instruksi pada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, mereview pekerjaan yang dilaksanakan dan menyelesaikan perbedaan pendapat diantara staff auditor. Luasnya supervisi memadai dalam suatu keadaan tergantung atas banyak faktor, termasuk kompleksitas masalah dan kualifikasi orang yang melaksanakan audit.

2.2.2 Aspek Dalam Melakukan Tindakan Supervisi

Tindakan supervisi wajib dilakukan oleh auditor jika dalam penugasannya menggunakan asisten sesuai dengan Standar Pekerjaan Lapangan yang pertama (SPAP, 2001). Di Amerika *Accounting Education Change Commision* (AECC) sebagai suatu badan yang menangani pendidikan akuntan menerbitkan *Issues Statement* no.4 yang ditujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja akuntan pemula. Salah satu isinya adalah *Recommendation for Supervisors of Early Work Experience* yang mendorong pemberdayaan akuntan pemula di kantor akuntan publik melalui tindakan supervisi yang tepat dan bisa menumbuhkan motivasi intrinsik sehingga kepuasan kerja akuntan pemula meningkat (Nurrahma dan Indriantoro, 2000). AECC merekomendasikan bagi para supervisor yang mensupervisi auditor junior adalah dengan :

- 1) Menyediakan kepemimpinan yang kuat dan mentoring bagi para anggota staff

- 2) Membangun kondisi kerja yang kondusif untuk mencapai kesuksesan
- 3) Menyediakan penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesainya tugas pekerjaan

2.2.3 Kepemimpinan dan Mentoring yang Kuat

2.2.3.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek penting dari pekerjaan supervisor. Para supervisor bertanggungjawab atas kualitas kinerja para karyawan yang dipimpinya. Oleh sebab itu, kemampuan untuk memimpin sangat diperlukan untuk mengemban tanggungjawab tersebut. Kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai energi yang memotori setiap usaha bersama.

Supervisor yang memimpin secara efektif adalah supervisor yang memberikan model untuk diteladani, yang memotivasi sehingga menimbulkan semangat kerja, dan yang mempercayai untuk mengendalikan diri sendiri. Supervisor seperti ini menimbulkan keinginan bawahan untuk bekerjasama, menggunakan sumber pengaruh yang dimiliki dengan bijaksana, dapat mengarahkan dan berkomunikasi, dapat mempertahankan disiplin (Dharma, 2001).

2.2.3.2 Mentoring

Supervisor yang menjalankan sebagian besar fungsi pengawasan tidak hanya dituntut mempunyai kepemimpinan yang efektif, tetapi ia juga berperan sebagai mentor. Program mentoring bukan saja memberikan informasi tetapi juga menyediakan *feedback* dan dorongan yang memberikan pegawai rasa percaya pada kemampuan mereka untuk melakukan tugas baru dan membuat keputusan

beresiko. Rasa percaya diri ini dapat meningkatkan pelaksanaan tugas. Kemudian pelayanan *mentoring* dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan karyawan yang dapat membantu pengembangan kesempatan berkarir dalam organisasi.

Rincian aktivitas yang disarankan oleh *AECC* berhubungan dengan kepemimpinan dan mentoring:

- a. Supervisor sering memberikan umpan balik yang jujur, terbuka dan interaktif kepada akuntan pemula dibawah supervisinya.
- b. Supervisor memperhatikan pesan-pesan tak langsung 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 untuk mengenali peluang kerja masa datang serta memperdulikan minat serta rencana akuntan pemula.
- d. Supervisor dituntut untuk mampu menjadi panutan sebagai profesional dibidangnya, mampu menunjukkan kepada klien dan masyarakat akan peran penting profesi yang digeluti tersebut.

2.2.3.3 Feedback

Dharma (2001) mengungkapkan bahwa para karyawan membutuhkan feedback tentang kinerja mereka, terutama mengenai arah pelaksanaan pekerjaan, kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Tanpa adanya feedback, karyawan tidak

akan mengetahui seberapa baik kontribusi mereka terhadap perusahaan. Penyampaian feedback ini merupakan tugas supervisor untuk memperbaiki kesalahan atau memperbaiki tingkat kinerja yang diinginkan.

2.2.4 Kondisi Kerja yang Kondusif

Supervisor sebagai elemen yang paling dekat dengan karyawan diharapkan mampu menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi kerja yang kondusif di lingkungan perusahaan mencakup pemahaman yang jelas bagi karyawan tentang tugas yang diberikan, penugasan yang adil dan meminimalkan stres dalam lingkup pekerjaan.

2.2.4.1 Role Ambiguity

Interaksi supervisor dengan karyawan dapat mengurangi sejumlah ketidakpastian yang dihadapi karyawan dalam perusahaan. Tindakan supervisi sangat berpengaruh untuk mengurangi atau meningkatkan ambiguity karyawan terhadap pekerjaan, manajemen serta dinamika sosial dan politik dalam perusahaan.

Rahma (2003), aspek penting dalam role ambiguity adalah ketidakjelasan konsekuensi kinerja. Selanjutnya aspek tersebut diperluas mencakup kekurangan informasi, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang konsisten antara role ambiguity dan tingkat ketidakpuasan kerja, tekanan psikologi dan tingkat perpindahan karyawan.

2.2.4.2 Stres

Sebagian besar auditor setuju bahwa auditor merupakan profesi dengan tingkat stres yang tinggi. Sedikit stres adalah normal dan tetap diwaspadai, terlalu stres akan menyebabkan konsekuensi negatif bagi organisasi dan individu yang bersangkutan. Bagi perusahaan, stres dapat menyebabkan ketidakhadiran, ketidakpuasan kerja dan perpindahan. Sedangkan bagi individu dapat berpengaruh terhadap produktivitas, efektivitas dan kesehatan.

Menurut Siagian (2006), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berintegrasi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Rincian aktivitas yang disarankan *AECC* berhubungan dengan kondisi kerja yang kondusif:

- 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, 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.

2.2.5 Penugasan yang Menantang dan Menstimulasi Terselesainya Tugas

2.2.5.1 Pendelegasian

Dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan sarana dalam pencapaian hasil melalui orang-orang lain, maksudnya dengan mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan. Manajemen tidak hanya mendelegasikan persoalan-persoalan hari ini, tetapi mereka juga harus memastikan karyawannya siap menghadapi tantangan-tantangan masa depan.

Menurut Atherthon (2003), pendelegasian adalah mempercayakan wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain untuk menyelesaikan suatu tugas yang didefinisikan dengan jelas dan disetujui di bawah pengawasan supervisor, sambil tetap memegang seluruh tanggung jawab supervisor atas keberhasilan pekerjaan tersebut.

2.2.5.2 Pembimbingan

Penugasan atau pendelegasian tidak terbatas hanya memberikan suatu tugas kepada karyawan, namun supervisor perlu mengembangkan karyawannya dalam berbagai cara, dan metode terbaik adalah membimbing mereka dalam keterampilan-keterampilan baru. Supervisor diharapkan memberikan kesempatan kepada mereka untuk menjadi lebih baik.

Menurut Atherthon (2003), pembimbingan adalah penyediaan tuntutan dan dorongan untuk membantu orang belajar sendiri dengan melakukan pekerjaan. Pembimbingan lebih menekankan pada pengarahan dan penuntunan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Rincian aktivitas yang disarankan *AECC* berhubungan dengan penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesaikannya tugas adalah:

- a. Supervisor mendelegasikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan kesiapan akuntan pemula.
- b. Memaksimalkan kesempatan akuntan pemula untuk menggunakan kemampuan verbal, baik lisan maupun tulisan, berfikir kritis dan menggunakan teknik analisis serta membantu akuntan pemula untuk meningkatkan kemampuan tersebut.

2.3 Komitmen

Komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Sehingga, komitmen pada organisasi yang tinggi berarti mengaitkan diri ke organisasi yang mempekerjakannya. Robbins (2006).

Robbins (2006), menambahkan bahwa seorang karyawan mungkin tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, namun bukan tidak puas dengan organisasi secara keseluruhan.

Rincian aktivitas yang disarankan AECC berhubungan dengan komitmen dalam menjalankan tugas adalah:

- a. Kepercayaan akan dan pengakuan terhadap sasaran (goals) dan nilai (values) dari organisasi atau profesi.
- b. Kemauan untuk mencari upaya yang tepat bagi organisasi atau profesi.
- c. Hasrat untuk memelihara keutuhan keanggotaan dalam organisasi atau profesi.

1. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional ialah sampai sejauh mana seseorang mengidentifikasikan diri sendiri secara positif dengan organisasi. Pada gilirannya komitmen organisasional yang tinggi akan berakibat pada berbagai sikap dan perilaku yang positif, seperti misalnya menghindari tindakan, perilaku dan sikap yang merugikan nama baik organisasi, kesetiaan kepada pimpinan, kepada rekan kerja setingkat dan para bawahan, dan lain sebagainya.

Rahmawati (2001), peneliti di bidang perilaku menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi, termasuk juga keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk organisasi serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Jadi komitmen organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

2. Komitmen Profesionalisme

Konsep komitmen yang dikemukakan pada komitmen organisasi pada dasarnya adalah sama dengan komitmen profesional, hanya saja yang menjadi fokus perhatian adalah profesi seseorang. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut.

2.4 Kecerdasan Emosi

Pada penelitian Maisarah (2010), variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, penugasan, dan komitmen sebagai variabel independen. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menambahkan satu variabel kecerdasan emosi sebagai variabel independen.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Linda Novita (2005) melalui penelitian yang berjudul : “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Alfa Retailindo Tbk Cabang Ahmad Yani Surabaya”, pada dasarnya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja karyawan.

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan.

Ginanjar (2001), Kecerdasan emosi merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusia. Emosi merupakan bahan bakar yang tidak tergantikan bagi otak agar mampu melakukan penalaran yang tinggi karena emosi menyulut kreatifitas, kolaborasi, inisiatif, dan transformasi. Emosi juga salah satu kekuatan penggerak, bukti-bukti menunjukkan bahwa nilai-nilai dan watak dasar seseorang dalam hidup ini tidak berakar pada IQ tetapi pada kemampuan emosional. Unsur-unsur untuk meningkatkan EQ adalah sebagai berikut :

1. Elemen pertama dari kecerdasan emosional adalah empati. Kemampuan untuk memahami apa yang orang lain rasakan akan membuat seseorang lebih sensitif dan sadar akan menghasilkan hubungan yang lebih berarti.
2. Elemen kedua adalah pengakuan bahwa tindakan yang akan dilakukan berkonsekuensi. Pemahaman ini akan memungkinkan seseorang untuk membuat pilihan sadar dalam kehidupan untuk menghindari kesulitan yang tidak perlu.
3. Elemen ketiga adalah wawasan. Kemampuan untuk melihat diri dengan jelas dan memahami motivasi sendiri, memungkinkan untuk kemungkinan pertumbuhan pribadi. Insight ke orang lain memungkinkan untuk memiliki dampak yang lebih besar di dalam hubungan.
4. Elemen keempat adalah fleksibilitas mental. Mampu berubah pikiran atau untuk melihat sesuatu dari sudut pandang yang berbeda memungkinkan

seseorang untuk menavigasi segala macam hubungan dan untuk berhasil di masa lain, pemikir yang lebih kaku akan gagal.

5. Elemen kelima adalah kemampuan untuk menunda kepuasan. Itu salah satu hal untuk menginginkan sesuatu tetapi kemampuan untuk menunda memiliki itu memberdayakan. Penguasaan kebutuhan memungkinkan seseorang untuk memprioritaskan sekitar tujuan hidup.

Menurut Luthans (2006) kecerdasan emosi merupakan kapasitas untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, untuk memotivasi diri, dan untuk mengelola emosi diri sendiri dalam hubungannya dengan orang lain.

Dalam berbagai bentuk kegiatan, kecerdasan emosional menjadi bagian yang sangat penting. Pemahaman supervisi terhadap kecerdasan emosional serta pengetahuan tentang cara-cara penerapannya kepada karyawan merupakan bagian penting dalam rangka mewujudkan perkembangan sumber daya secara optimal.

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu emosi, tanggapan perasaan dimana perasaan tersebut mengarah pada perasaan senang atau tidak senang. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang memperoleh kesenangan atau ketidaksenangan terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2000), menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sedangkan menurut Rivai (2007) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini akan terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan salah satunya adalah supervisi, Robbins (2001) menyatakan: Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, kondisi kerja, supervisi, pembayaran upah, kesempatan promosi, dan hubungan sesama relasi kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang standar yang dapat menambah nilai kepuasan kerja.

Kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar dalam menggunakan emosinya, kecerdasan emosional sangat diperlukan dalam persaingan manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam bekerja kecerdasan emosional sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional yang terganggu akan menyebabkan seseorang tidak dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Begitu juga sebaliknya, seseorang yang tidak mencapai kepuasan kerja yang maksimal akan menyebabkan kecerdasan emosionalnya terganggu. (Linda, 2005)

Menurut Luthans (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, dan komitmen berkaitan dengan level organisasi, tetapi hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah diketahui selama bertahun-tahun.

Robbins (2001) mengemukakan bahwa faktor dari kepuasan kerja antara lain :

- a. Jiwa atau mental yang menyukai tantangan
- b. Reward atau upah yang layak
- c. Kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung
- d. Rekan atau kolega yang mendukung

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dimana karyawan auditor yang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja dimana karyawan dan auditor menikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar ia dapat memenuhi kebutuhannya. Dimana karyawan dan auditor tipe ini lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi di luar pekerjaan dan di dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Dimana auditor seperti ini akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasa dirasa adil dan layak.

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang auditor akan merasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, karena kepuasan kerja ini berpengaruh pada tingkat turn over, produktivitas maupun absensi maka perlu dilakukan penilaian tingkat kepuasan mereka, dimana penilaian ini dapat dilakukan dengan dua pendekatan seperti yang diungkapkan oleh Robbin (2001) bahwa penilaian dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu *Single global rating* dan *summation of job Facets*.

Yang dimaksud dengan *Single global rating* ini adalah penilaian tingkat kepuasan dengan menggunakan pertanyaan yang tidak lebih dari sebuah pertanyaan yang disampaikan kepada setiap individu untuk merespon, apakah merasa puas dengan pekerjaannya sekarang, dimana responden hanya melingkari salah satu nomor dari lima yang menunjukkan tingkat kepuasan.

Sedangkan *Summation of Job Facets* yakni mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan bertanya kepada karyawan tentang perasaannya masing-masing. Misalnya menanyakan tentang perasaan puasnya terhadap nature of work, supervision, gaji, kesempatan promosi dan lain-lain yang mana ini dirating dengan skala yang standar yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Di bidangnya auditing, supervisi mencakup pengarahan usaha asisten yang terkait dalam pencapaian tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan intruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi berkaitan dengan masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, mereview pekerjaan, dan menyelesaikan perbedaan diantara staff auditor kantor akuntan. Luasnya supervisi yang memadai tergantung dari

banyak faktor, antara lain kompleksitas masalah dan kualifikasi orang yang melaksanakan audit. Supervisi dan kepuasan kerja sangat berhubungan hal ini diikuti dengan pernyataan bahwa seorang supervisor dapat mempengaruhi kepuasan pekerja dengan menjadi fasilitator atau penghambat pencapaian nilai yang dilakukan bawahannya.

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

1. *Task Value* : Setiap individu memiliki tingkat yang berbeda pada intrinsik interest dalam aktivitas tugas yang berbeda. Jika supervisor mempunyai pilihan dengan perhatian terhadap tugas, ia dapat memfasilitasi kepuasan dengan memberikan pekerjaan yang senang dilakukan oleh bawahannya.

2. *Non Task Value* : seorang supervisor juga merupakan pengatur reward dan punishment untuk kinerja bawahannya baik secara langsung atau tidak langsung. Dengan pengaturan reward dan punishment yang baik maka ia akan membantu munculnya kepuasan kerja.

2.6 Kantor Akuntan Publik

Kantor Akuntan Publik dapat diorganisasikan sebagai praktisi perseorangan atau firma. Selain itu Kantor Akuntan dapat pula berpraktik sebagai anggota dari badan usaha profesional maupun firma dengan kewajiban terbatas.

Badan usaha profesional berbeda dengan badan usaha tradisional dalam beberapa hal. Sebagai contoh, semua pemegang saham dan direksi badan usaha profesional harus bertugas dalam praktik Akuntan Publik. Selain itu pemegang saham dan direksi badan usaha profesional dapat dianggap bertanggung jawab secara pribadi atas tindakan perusahaan tersebut.

Pada umumnya Kantor Akuntan Publik lokal diorganisasikan sebagai praktisi perseorangan dan *partnership* memberikan proteksi tambahan bagi pemakai jasa mereka karena struktur organisasi semacam itu, tidak seperti halnya badan usaha, tidaklah memberikan kewajiban terbatas bagi pemilik atau rekan KAP.

Ukuran Kantor Akuntan Publik berkisar mulai dari satu orang hingga ratusan audit profesional. Menurut Henry Simamora (2002), berdasarkan ukurannya Kantor Akuntan Publik sering dikelompokkan ke dalam empat kategori :

1. Kantor Akuntan Publik Lokal
Kantor Akuntan Publik lokal biasanya mempunyai satu atau dua kantor yang dijalankan oleh seorang atau beberapa orang Akuntan Publik terdaftar yang bertindak sebagai rekan (*partner*) dan melayani kliennya di sebuah kota daerah.
2. Kantor Akuntan Publik Regional
Banyak Kantor Akuntan Publik Lokal menjadi Kantor Akuntan Regional dengan membuka kantor cabang di kota lain dan memperbanyak staf profesionalnya. Kantor Akuntan Publik Regional ditandai dengan bermacam-macam rekan dan staf profesional yang banyak serta sering melakukan pekerjaan audit secara ekstensif.
3. Kantor Akuntan Publik Nasional
Kantor Akuntan Publik dengan kantor cabang tersebar di kota-kota besar disebut Kantor Akuntan Publik.
4. Kantor Akuntan Publik Internasional
Di Amerika, hanya Kantor Akuntan Publik saja yang mempunyai banyak staf dan sumber daya untuk mengaudit perusahaan-perusahaan raksasa, dan firma-firma tersebut mengaudit hampir semua perusahaan terbesar di

Amerika. Meskipun Kantor Akuntan Publik tersebut menawarkan berbagai macam jasa profesional, auditing merupakan jasanya yang paling signifikan.

2.7 Kerangka Konseptual

Dalam SPAP IAI (2002) menjelaskan bahwa supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur supervisi adalah memberikan instruksi pada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, me-review pekerjaan yang dilaksanakan dan menyelesaikan perbedaan pendapat diantara staf auditor. Luasnya supervisi memadai dalam suatu keadaan tergantung atas banyak faktor, termasuk kompleksitas masalah dan kualifikasi orang yang melaksanakan audit.

Di Amerika *Accounting Education Change Commission* (AECC) sebagai suatu badan yang menangani pendidikan akuntan menerbitkan *Issues Statement* no.4 yang ditujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja akuntan pemula. Salah satu isinya adalah *Recommendation for Supervisors of Early Work Experience* yang mendorong pemberdayaan akuntan pemula di kantor akuntan publik melalui tindakan supervisi yang tepat dan bisa menumbuhkan motivasi intrinsik sehingga kepuasan kerja akuntan pemula meningkat (Nurrahma dan Indriantoro, 2000). AECC merekomendasikan bagi para supervisor yang mensupervisi auditor junior adalah dengan :

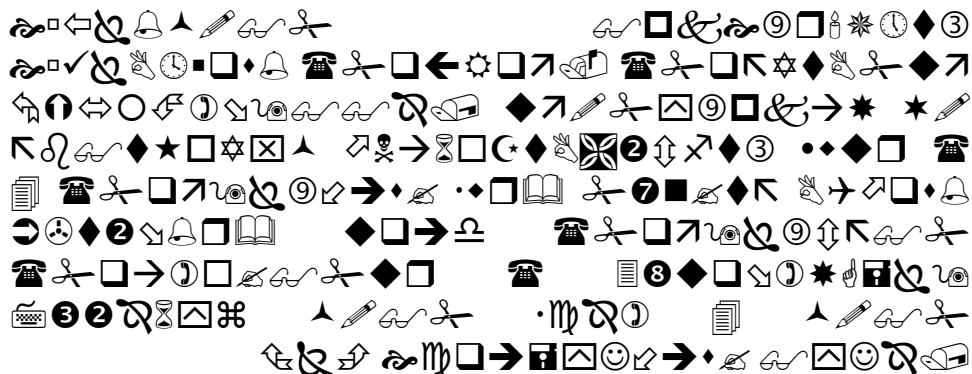
- 1) Menyediakan kepemimpinan yang kuat dan mentoring bagi para anggota staff
- 2) Membangun kondisi kerja yang kondusif untuk mencapai kesuksesan

- 3) Menyediakan penugasan yang menantang dan menstimulasi terselesainya tugas pekerjaan.

Pekerjaan mensupervisi ini meliputi beberapa tindakan seperti yang tercantum dalam *Issues Statement No. 4* yang dikeluarkan oleh (*Accounting Education Change Commission*). Tujuan dari dikeluarkannya *Issues Statement no. 4* untuk mengatasi kesenjangan antara harapan yang dibawa mahasiswa dengan pengalaman kerja akuntan pemula dan rendahnya kepuasan kerja tersebut akan menurunkan daya tarik profesi akuntan sebagai profesi pilihan.

2.8 Profesi Akuntan Publik dalam Islam

- 1. Al-qur'an surat Al-Maidah ayat 8



Artinya :” Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

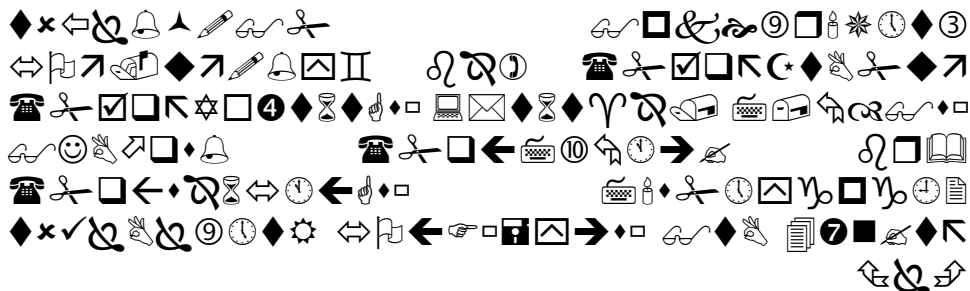
- 2. Al-qur'an surat Al-Ashr ayat 1-3





Artinya :” Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”.

3. Al-qur’an surat Al-Hujarat ayat 6



Artinya :” Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang Fasik membawa suatu berita, Maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu”.

Maksud dari ayat-ayat Al-qur’an di atas adalah kita sebagai hambanya haruslah selalu menegakkan kebenaran, dan kita juga harus selalu nasehat-menasehati apabila ada saudara kita yang melakukan suatu kesalahan dan kita juga harus dapat mengubah suatu kemungkaran yang kita ketahui.

Begitu juga dengan profesi akuntan publik yang harus bisa selalu bersikap objektif, independen, integritas, standar umum dan standar akuntansi, tanggung jawab terhadap rekan, tanggung jawab terhadap klien,. Tanggung jawab dan profesi lain dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai akuntan publik yang professional, dan apabila ia memeriksa laporan keuangan haruslah dilakukan dengan teliti agar kelak dapat memberikan hasil yang berkualitas dan benar sesuai dengan fakta yang ada dan tidak menyesatkan laporan keuangan, karena Allah

mengetahui segala diperbuat oleh hambanya dan amalan tersebut akan dipertanggung jawabkan di dunia mapun akhirat.

2.9 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan Maisarah (2010) yang meneliti “Pengaruh Tindakan Supervisi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal pada BUMN di Pekanbaru”, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi, komitmen terhadap kepuasan kerja Auditor Internal BUMN di Pekanbaru.

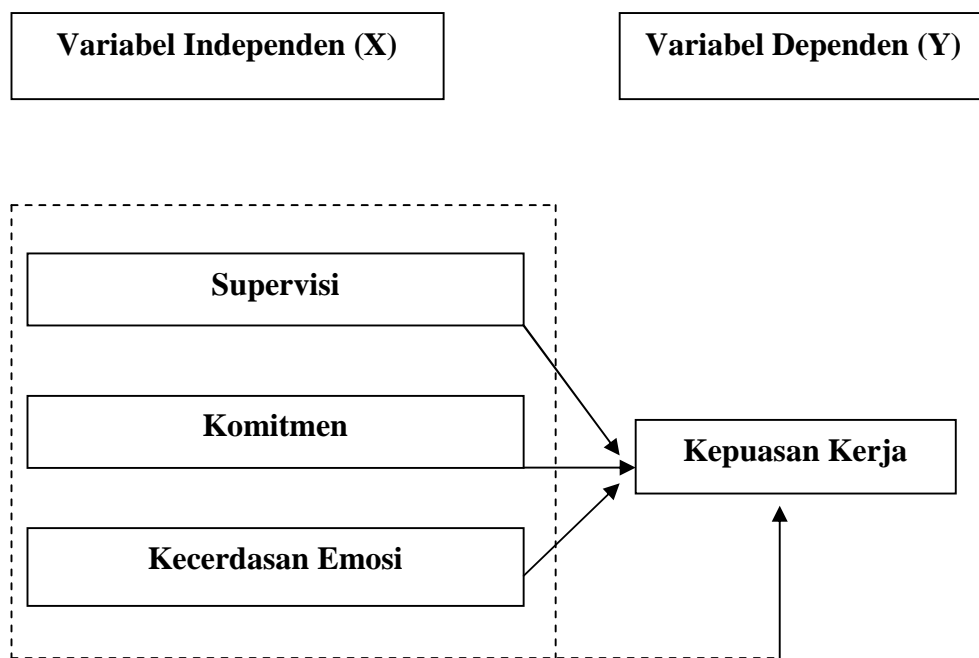
Penelitian Rosita (2008) yang meneliti “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating”, menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi variabel ketidak jelasan peran bukanlah variabel yang mampu mempengaruhi kepusan kerja.

Penelitian Aris (2001) yang meneliti “ Analisis Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula : Studi Empiris pada Auditor Eksternal dan Auditor Internal di Indonesia” juga menyimpulkan bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring dan aspek penugasan rata-rata lebih tinggi untuk responden auditor pemula di perusahaan (auditor intern) daripada auditor pemula di Kantor Akuntan Publik. Sementara itu untuk aspek kondisi kerja rata-rata lebih tinggi untuk responden Auditor Pemula di Kantor Akuntan Publik daripada responden Auditor intern.

2.10 Model Penelitian

Untuk lebih menjelaskan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini maka berikut ini di gambarkan model penelitian yang digunakan:

Gambar II. 1



2.11 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya, Duwi Priyatno (2010;8). Untuk mendapatkan bukti bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh kelima aspek tindakan supervisi yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, aspek penugasan, komitmen, dan kecenderungan emosi dengan populasi auditor independen pada KAP di Pekanbaru, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Tindakan Supervisi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor independen pada KAP di Pekanbaru.

Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan salah satunya adalah supervisi, Robbins (2001) menyatakan:

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, kondisi kerja, supervisi, pembayaran upah, kesempatan promosi, dan hubungan sesama relasi kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang standar yang dapat menambah nilai kepuasan kerja.

H₂ : Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor independen pada KAP di Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan Maisarah (2010), peneliti ingin menguji dan mengidentifikasi kembali hubungan antara komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Pengujian ini dilakukan kembali dengan alasan bahwa persepsi kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda.

H₃ : Kecerdasan Emosi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor independen pada KAP di Pekanbaru.

Ginanjari (2001), mengatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusia.

H4 : Tindakan Supervisi, Komitmen, dan Kecerdasan Emosi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja auditor Independen pada KAP di Pekanbaru

Pada penelitian yang dilakukan Maisarah (2010) yang meneliti “Pengaruh Tindakan Supervisi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal pada BUMN di Pekanbaru”, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi, komitmen terhadap kepuasan kerja Auditor Internal BUMN di Pekanbaru.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Linda Novita (2005) melalui penelitian yang berjudul : “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Alfa Retailindo Tbk Cabang Ahmad Yani Surabaya”, pada dasarnya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang ada di Pekanbaru yang terdaftar di IAI. KAP yang ada di Pekanbaru berjumlah 8. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *metode sensus* yaitu mengambil keseluruhan jumlah dari populasi sebagai sampel dalam penelitian. Metode ini digunakan oleh peneliti karena sampel yang dibutuhkan minimal berjumlah 30 orang, dan populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang maka peneliti mengambil keseluruhan dari populasi sebagai sampel penelitian.

Tabel III.I : Populasi Penelitian (Auditor)

No	Nama KAP	Alamat KAP	Contact Person	Jmlh Auditor
1	Drs. Gafar Salim &Rekan	Jl. Tambusai	(0761)24084	5 orang
2	Drs. Hardi & Rekan	Jl. Ikhlas 1F	(0761)63879	6 orang
3	Drs Katio & Rekan	Jl. Jati No. 28	(0761)702369 9	5 orang
4	Purbalauddin & Rekan	Jl. Rajawali	(0761)862021	4 orang
5	Drs Selamat Sinuraya & Rekan	Jl. Durian	(0761)22769	7 orang
6	Hadibroto & Rekan	Jl. Teratai	(0761)20044	5 orang
7	Martha NG	JL. A. Yani	(0761)24418	4 orang
8	Abror & Rekan	Jl. Duyung	-	6 orang
Jumlah				42 orang

Sumber : Directory IAI 2010

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data subjek (*Self Report Data*), adalah jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian.

Dengan demikian data subjek merupakan data yang dilaporkan sendiri oleh responden secara individual atau kelompok. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung. Dalam penelitian ini memperoleh data primer melalui instrumen penelitian berupa kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada para respondennya yaitu auditor independen pada KAP di Pekanbaru. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang terdapat didalam kuesioner penelitian. Data ini dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang berasal dari objek penelitian secara langsung dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dengan menggunakan instrumen kuesioner.

Dalam penelitian ini data akan dikumpulkan dengan menggunakan metode survei yang akan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada para responden, yaitu dengan cara turun secara langsung kelapangan

tempat dimana para koresponden berada yaitu pada KAP yang berada di Pekanbaru.

Untuk memperoleh data yang dapat diuji kebenarannya dan sesuai dengan masalah yang diteliti secara lengkap, maka digunakan teknik Metode Angket atau Kuesioner, yaitu cara mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diperlukan langsung kepada responden. Dengan angket ini responden mudah memberikan jawaban dan membutuhkan waktu yang singkat untuk menjawabnya, angket ini digunakan untuk faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu tindakan supervisi, komitmen, dan kecerdasan emosi auditor.

3.4 Identifikasi dan Pengukuran Variabel

Menurut Priyatno (2010), Variabel adalah suatu konsep yang beragam atau bervariasi. Variabel dibedakan sebagai berikut :

1. Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri
2. Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri

Konsep dalam penelitian ini adalah persepsi auditor independen pada KAP di Pekanbaru terhadap pelaksanaan tindakan supervisi dan tingkat kepuasan kerja. Supaya dapat diukur, konsep tindakan supervisi diterjemahkan kesejumlah dimensi yang merupakan aspek-aspek dari tindakan supervisi menurut *AECC Statement No. 4 Recommendation for Supervisors of early work experience* dan konsep kepuasan kerja tidak diterjemahkan lebih rinci karena konsep kepuasan

kerja sangat luas pengertiannya sehingga satu pertanyaan langsung tentang kepuasan kerja akan lebih inklusif untuk mengukur keadaan yang sebenarnya dirasakan responden

3.4.1 Identifikasi dan Pengukuran Variabel Independen

1. **Tindakan Supervisi** yang akan diberi simbol X_1 dengan indikator umpan balik yang jujur dan terbuka, perhatian supervisi terhadap pesan tak langsung dari bawahan, tindakan terhadap adanya ketidakpuasan bawahan, pujian terhadap kinerja yang baik serta bantuan untuk mendapatkan peluang kerja, kepedulian terhadap minat bawahan, supervisor sebagai panutan dan kebanggaan dalam profesi.

Untuk mengukur variabel independen ini digunakan instrumen pertanyaan berskala Likert lima poin dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

2. **Komitmen** yang akan diberi simbol X_2 dengan indikator kepercayaan terhadap sasaran dan nilai dari organisasi, kemauan untuk mencari upaya yang tepat bagi organisasi, dan hasrat untuk memelihara hubungan keanggotaan dalam suatu organisasi. Variabel ini juga diukur dengan mengemukakan instrumen pertanyaan berskala Likert lima poin mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga setuju (5).

3. **Kecerdasan Emosi** akan diberi simbol X_3 dengan indikator Kemampuan supervisi menghadapi masalah akan mendorong untuk memiliki daya yang lebih tinggi dan rumit, Kemampuan supervisi mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan,

kemampuan auditor menjaga suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir. Variabel ini juga diukur dengan mengemukakan instrumen pertanyaan berkala Likert lima poin mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga setuju (5).

3.4.2 Identifikasi dan Pengukuran Variabel Dependen

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan variabel dependen yang diberi symbol Y. Untuk mengukur variabel dependen ini digunakan *Summation of Job Facets* yaitu dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan bertanya kepada auditor tentang perasaan puasnya terhadap *nature of work* yang dirating dengan skala yang standar yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Yaitu untuk menanyakan kondisi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan responden. Variabel ini diukur dengan skala Likert lima poin dari sangat tidak puas (1) hingga sangat puas (5).

Instrumen yang digunakan meliputi ukuran kepemimpinan dan mentoring, ukuran kondisi kerja dan ukuran penugasan, ukuran komitmen, dan kecerdasan emosi. Penggunaan instrumen penelitian tersebut, di karena instrumen penelitian tersebut sudah teruji kebenarannya.

3.5 Perumusan Model

Model penelitian ini adalah regresi berganda (*multiple regression*). Purwanto (2008) menyatakan bahwa regresi berganda adalah banyak faktor yang dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel tidak

bebas (*devendent variable*). Bentuk umum persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	Konstanta
b _(1,2,3)	=	Koefisien Regresi
X ₁	=	Supervisi
X ₂	=	Komitmen
X ₃	=	Kecerdasan Emosi
e	=	Error

3.6 Metode Pengujian Kualitas Data

Ketepatan pengujian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Untuk menghasilkan data yang berkualitas, diperlukan pengukuran (Instrumen) yang baik.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur, Priyatno (2010). Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut

sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Instrument penelitian dikatakan valid jika korelasi pearson (r_{hitung}) $> 0,30$ pada tingkat signifikan $0,05$ dan apabila $r_{hitung} < 0,30$ maka instrumen penelitian tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik cronbach alpha. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar: (a) $< 0,6$ tidak reliabel, (b) $0,6-0,7$ *acceptable*, (c) $0,7-0,8$ baik, dan (d) $> 0,8$ sangat baik (Sekaran, 2000).

3.6.3 Uji Normalitas Data

Menguji dalam sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso, 2001).

Dasar pengambil keputusan antara lain: (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendukung grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dalam uji normalitas data digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, Kriteria

yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005).

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik adalah asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam menyusun regresi berganda, sehingga hasilnya tidak bias. Untuk itu perlu dilakukan beberapa tes yang memungkinkan mendeteksi pelanggaran tersebut. Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik. Hal tersebut bertujuan agar hasil regresi dapat menarik suatu kesimpulan (Purwanto, 2004).

3.6.4.1 Uji Autokorelasi

Menurut Sumodiningrat (2007), autokorelasi adalah hubungan yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (pada time series data). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan time series data. Konsekuensinya dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Lebih jauh lagi, model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu.

Suatu jenis pengujian yang umum digunakan untuk mengetahui adanya autokorelasi telah dikembangkan oleh J. Durbin dan G. Watson yang dikenal dengan statistik d Durbin Watson, dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum (e_n - e_{n-1})^2}{\sum e_x^2}$$

Keterangan:

d = nilai Durbin-Watson

e = residual

Untuk menentukan batas tidak terjadinya autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4 - du$, dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Jadi apabila nilai d hitung berada diantara batas tersebut, maka tidak terjadi penyimpangan autokorelasi. Namun hal ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Keterangan :

1. Jika angka *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka *Durbin Watson* (DW) diantara -2 sampai +2 berarti terdapat tidak ada Autokorelasi.
3. Jika angka *Durbin Watson* (DW) diatas =2 berarti terdapat Autokorelasi Negatif.

3.6.4.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan utama pengujian ini adalah untuk menguji apakah variabel independen yang ada memang benar-benar mempunyai hubungan yang erat

dengan variabel dependen. Sehingga variabel independen yang ada benar-benar dapat menjelaskan dengan lebih pasti untuk variabel dependen.

Dengan bantuan software SPSS, deteksi multikolinearitas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{Toleransi}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar, untuk itu bila $VIF > 5$ maka dianggap ada multikolinearitas dengan variabel lainnya, sebaliknya jika nilai $VIF < 5$ maka dianggap tidak terdapat multikolinearitas (Singgih, 2001).

3.6.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik tidak dapat heteroskedastisitas, dengan kata lain bila terjadi heteroskedastisitas maka model tersebut kurang efisien.

Diagnosis adanya heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan melakukan pengujian Korelasi Rank Spearman. Uji korelasi rank spearman bersifat perkiraan dan paling sederhana untuk menyelidiki heteroskedastisitas. Formulasi Korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut :

$$r^1 = 1 - 6 \frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan :

Di = Selisih ranking standar deviasi (S) dan ranking nilai mutlak error

N = Banyaknya sampel

Dengan korelasi spearman diisyaratkan jika tingkat signifikan yang diperoleh dari perhitungan lebih kecil dari 5% (*level of significant*) dianggap memiliki pengaruh heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika tingkat signifikan yang diperoleh dari perhitungan lebih besar dari 5% dianggap terhindar dari pengaruh heteroskedastisitas.

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan Heterokedastisitas jika scatterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan Heterokedastisitas. Sebaliknya jika scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan Heterokedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka perlu menguji model penelitian terlebih dahulu. Pengolahan data penelitian ini menggunakan *multiple regression* dengan bantuan program *SPSS* versi 19,0. Dalam melakukan analisis regresi ini dilakukan dengan metode *backward*.

Metode *backward* digunakan untuk menganalisis predictor yang lebih dominan berpengaruh terhadap kriterium. Metode ini menganalisis variabel independen dari belakang, maksudnya semua variabel independen Dianalisis, kemudian dilanjutkan dengan menganalisis variabel independen yang lebih

dominan (Sugiyono dan Wibowo, 2002). Dengan menggunakan metode *backward* ini diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang terbaik.

Setelah mendapatkan model penelitian yang baik, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Untuk menguji hipotesis pertama dilakukan dengan pengujian variabel secara simultan (uji F). Sedangkan untuk pengujian hipotesis dua, tiga dan empat dilakukan dengan pengujian variabel secara parsial (uji t). Dan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dibahas pengujian-pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. (Priyatno, 2010). Pengujian bersama-sama ini menggunakan uji F. analisis uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (degree of freedom: $= n - (k + 1)$) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail).

F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Apabila F_{hitung} atau $p\ value >$ dikatakan signifikan karena H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value <$, dikatakan signifikan dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen.

2. Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik.

Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tails) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikansi pengaruh hubungan variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan besar 5% dan degree of freedom (df) = $n-k$.

Rumus t hitung pada analisis regresi adalah :

$$t\ hitung = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

keterangan :

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{bi} = standar error variabel i

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a dan H_o ditolak, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu maka hipotesis ditolak.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (aspek tindakan supervisor) dapat menjelaskan variabel dependennya (kepuasan kerja). Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Menurut Priyatno (2010), analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variabel

independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya. Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien korelasi parsial yang terbesar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Pelaksanaan hasil penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada para responden yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah para Akuntan Publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru yang terdaftar di Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini tidak memiliki karakteristik khusus seperti pembagian menurut jenis kelamin, usia, dan lain-lain dalam kuesioner yang disebar. Berikut ini adalah rincian dari pengembalian kuesioner penelitian oleh para responden penelitian :

Tabel 4.1: Rincian Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	% Respon RATE
Jumlah kuesioner yang disebar	42	100%
Jumlah kuesioner yang kembali	37	88%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	5	12%

Jumlah kuesioner yang dapat diolah	37	88%
------------------------------------	----	-----

Sumber : Data Primer diolah 2011

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa peneliti menyebarkan 42 kuesioner. Kuesioner yang terkumpul kembali sebanyak 37 kuesioner atau 88%. Sedangkan kuesioner yang tidak terkumpul kembali adalah 5 kuesioner atau 12%. Jadi, total kusioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarkan adalah 37 kuesioner atau 88%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukur. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu variabel dalam penelitian ini menggunakan teknik *realibility analis* dengan nilai korelasi $>0,30$.

Tabel 4.2 :Rekapitulasi Uji Validitas

NO	Variabel	Item	Pearson Correlation	Kesimpulan
1	Supervisi	X1.1	0,604	Valid
		X1.2	0,244	Tidak Valid
		X1.3	0,540	Valid
		X1.4	0,264	Tidak Valid
		X1.5	0,244	Tidak Valid
		X1.6	0,698	Valid
		X1.7	0,681	Valid
		X1.8	0,126	Tidak Valid
		X1.9	0,684	Valid
2	Komitmen	X2.1	0,687	Valid
		X2.2	0,806	Valid
		X2.3	0,691	Valid

		X2.4	0,651	Valid
		X2.5	0,540	Valid
		X2.6	0,461	Valid
		X2.7	0,687	Valid
3	Kecerdasan Emosi	X3.1	0,698	Valid
		X3.2	0,846	Valid
		X3.3	0,272	Tidak Valid
		X3.4	0,804	Valid
		X3.5	0,852	Valid
4	Kepuasan Kerja	Y.1	0,684	Valid
		Y.2	0,693	Valid
		Y.3	0,772	Valid
		Y.4	0,617	Valid
		Y.5	0,636	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2011

Dari tabel 4.2 di atas, pada variabel Supervisi hanya item X1.2, X1.4, X1.5, X1.8 yang mempunyai nilai korelasi $< 0,30$ sehingga tidak valid dan tidak layak untuk digunakan sebagai data penelitian. Sedangkan item X1.1, X1.3, X1.6, X1.7, dan X1.9 mempunyai nilai korelasi $> 0,30$. maka dapat disimpulkan bahwa statistik indikator item X1.1, X1.3, X1.6, X1.7, dan X1.9 untuk variabel tindakan supervisi adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Pada variabel Komitmen diketahui bahwa item X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7 mempunyai nilai korelasi $> 0,30$ sehingga valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Pada variabel kecerdasan emosi diketahui bahwa hanya item X3.3 yang mempunyai nilai korelasi $< 0,30$ sehingga tidak valid dan tidak layak digunakan sebagai data penelitian. Sedangkan item X3.1, X3.2, X3.4, X3.5 memiliki nilai korelasi $> 0,30$ sehingga valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Pada variabel kepuasan kerja diketahui bahwa item Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5 mempunyai nilai korelasi $> 0,30$ sehingga valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Imam Ghazali, 2006:32). Hasil uji reliabilitas dalam tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.3 : Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Jumlah Item dalam Kuesioner	Jumlah yang dipertahankan	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Supervisi	9	5	0,805
2	Komitmen	7	7	0,727
3	Kecerdasan Emosi	5	4	0,730
4	Kepuasan Kerja	5	5	0,703

Sumber : Data Primer yang diolah

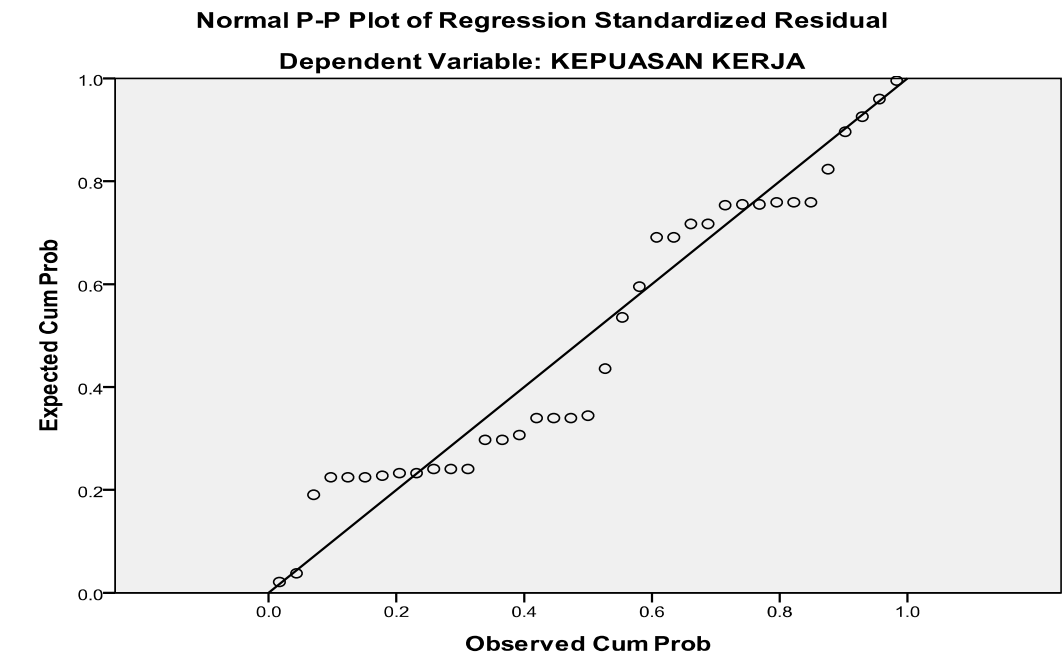
Pada tabel 4.3 dijelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas dan diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel tindakan supervisi sebesar 0,805, variabel komitmen sebesar 0,727, variabel kecerdasan emosi sebesar 0,730, variabel kepuasan kerja sebesar 0,703. Nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel tersebut di atas kriteria 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator variabel adalah reliabel dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas data dapat melihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Data pengambil keputusan antara lain : (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk dapat melihat grafik normalitas, dapat dilihat dari Grafik 4.1 berikut ini :

Grafik 4.1 : Diagram P-P Plot Normalitas



Sumber : Data Primer diolah 2011

4.2.3.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menyatakan bahwa hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi bebas memiliki multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF sekitar angka 1 dan mempunyai nilai *tolerance* mendekati 1, pedoman suatu model regresi bebas multikolinieritas adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5). Jika $VIF > 5$ terdapat multikolinieritas dengan variabel lainnya. Sebaliknya jika nilai $VIF < 5$ maka dianggap tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 4.4 : Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.037	2.111		.965	.342		
SUPERVISI	.130	.083	.229	1.569	.126	.375	2.664
KOMITMEN	.011	.065	.022	.167	.869	.455	2.196
KECERDASAN	.670	.099	.708	6.778	.000	.736	1.359
EMOSI							

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

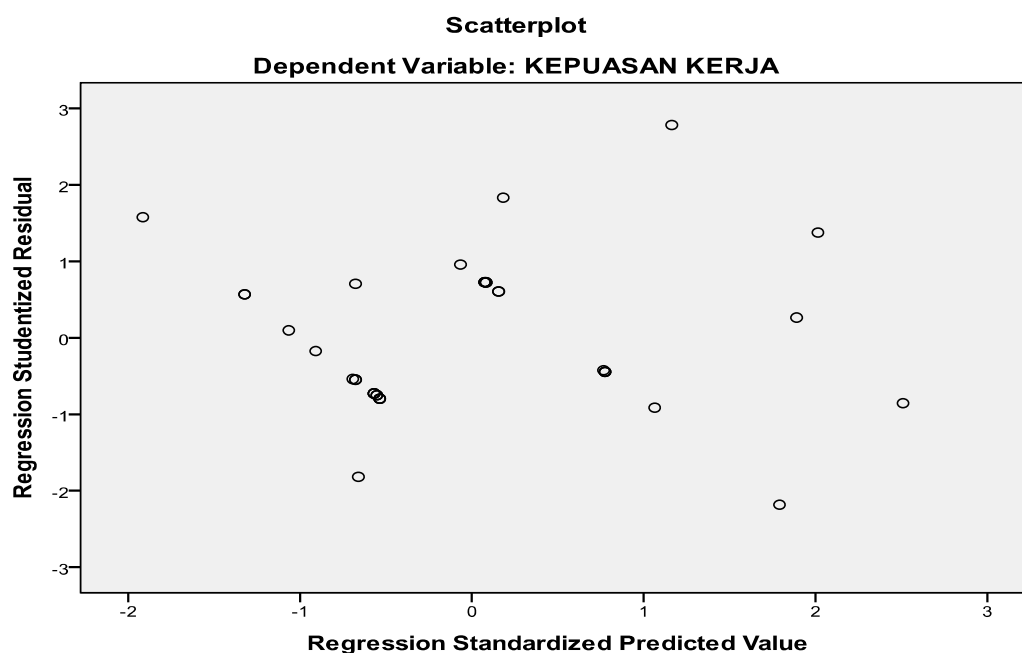
Sumber : Data Primer diolah 2011

4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi apakah telah terjadi heterokedastisitas dapat dilihat dari *grafik scatterplot*. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara residual dengan

variabel terikat dimana sumbu Y adalah Y yang jelas diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distudentized.

Grafik 4.2 : Diagram Scatterplot Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer diolah 2011

Dari gambar di atas diketahui bahwa tidak terlihat adanya pola yang jelas karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat diartikan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini bebas dari adanya gejala heterokedastisitas.

4.2.3.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji sebuah model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu. Untuk mengetahui adanya autokorelasi pada model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai

statistik *Durbin Watson* (DW). Untuk melihat ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 : Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.735	.711	.821	1.846

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSI, KOMITMEN, SUPERVISI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer diolah 2011

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai D-W sebesar 1,846. Dimana diketahui bahwa jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak terdapat autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini bebas dari adanya gangguan autokorelasi.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Analisis Regresi

Pengaruh variabel tindakan supervisi, komitmen, dan kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja auditor pada KAP di Pekanbaru dapat dilihat dari hasil pengujian regresi pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6 : Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.037	2.111		.965	.342		

SUPERVISI	.130	.083	.229	1.569	.126	.375	2.664
KOMITMEN	.011	.065	.022	.167	.869	.455	2.196
KECERDASAN EMOSI	.670	.099	.708	6.778	.000	.736	1.359

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer diolah 2011

Persamaan regresi dari perhitungan statistik data di atas dapat dilihat di bawah ini :

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

$$Y = 2,037 + 0,130X_1 + 0,011X_2 + 0,670X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,037; artinya jika variabel tindakan supervisi (X_1), komitmen (X_2), dan kecerdasan emosi (X_3) nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja auditor (Y') nilainya adalah 2,037.
- Hasil regresi X_1 menunjukkan bahwa variabel tindakan supervisi sebesar 0,130; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel tindakan supervise mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja auditor (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,130. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dan mentoring dari tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor.
- Koefisien regresi variabel komitmen (X_2) sebesar 0,011; artinya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel komitmen yang diperoleh mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja auditor (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,011. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara variabel komitmen terhadap kepuasan kerja auditor.

- d. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosi (X3) sebesar 0,670; artinya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan kecerdasan emosi yang diperoleh mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja auditor (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,670. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara variabel kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja auditor.

4.3.2 Uji Hipotesis

4.3.2.1 Hasil Uji Regresi Secara Parsial

1. Variabel Tindakan Supervisi (X1)

Dari tabel 4.6, dapat dilihat nilai t hitung adalah sebesar 1,569. Oleh karena nilai t hitung < t tabel ($1,569 < 2,035$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel tindakan supervisi dengan kepuasan kerja.

Untuk variabel tindakan supervisi (X1) memiliki nilai signifikan 0,126 (besar dari $\alpha = 5\%$). Hasil ini tidak mendukung hipotesis pertama (H_0) yang diajukan, karenanya hasil ini menunjukkan bahwa tindakan supervisi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor independen pada KAP di Pekanbaru. Hasil dari pengujian, variabel tindakan supervisi tidak mempengaruhi kepuasan kerja auditor independen dapat dikarenakan terjadinya bias dalam kuesioner yang diisi oleh responden yang pada saat pengisian kuesioner, responden tidak serius menjawab pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut.

2. Variabel Komitmen (X2)

Dari tabel 4.6, dapat dilihat nilai t hitung adalah sebesar 0,167. Oleh karena nilai t hitung $< t$ tabel ($0,167 < 2,035$), maka dapat disimpulkan bahwa (X2) di tolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel komitmen terhadap kepuasan kerja.

Untuk variabel komitmen (X2) memiliki nilai signifikan 0,869 (besar dari $= 5\%$). Hasil ini tidak mendukung hipotesis kedua yang diajukan, karenanya hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor independen pada KAP di Pekanbaru. Hasil dari pengujian, variabel komitmen tidak mempengaruhi kepuasan kerja auditor independen dapat dikarenakan terjadinya bias dalam kuesioner yang diisi oleh responden yang pada saat pengisian kuesioner, responden tidak serius menjawab pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut

3. Variabel Kecerdasan Emosi (X3)

Dari tabel 4.6, dapat dilihat nilai t hitung adalah sebesar 6,778. Oleh karena nilai t hitung $> t$ tabel ($6,778 > 2,035$), maka dapat disimpulkan bahwa (X3) di terima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja.

Untuk variabel kecerdasan emosi (X3) memiliki nilai signifikan 0,000 (kecil dari $= 5\%$). Hasil ini mendukung hipotesis ketiga yang diajukan, karenanya hasil ini

menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor independen pada KAP di Pekanbaru.

4.3.2.2 Hasil Uji Regresi secara Simultan

Evaluasi terhadap uji regresi secara simultan dalam penelitian ini dilakukan melalui Fhitung, bila nilai Fhitung sama atau melebihi Ftabel maka dinyatakan signifikan atau berpengaruh, dan sebaliknya bila Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka dinyatakan tidak signifikan atau tidak berpengaruh. Hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 : Hasil Uji F Hitung

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.849	3	20.616	30.565	.000 ^a
	Residual	22.259	33	.675		
	Total	84.108	36			

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSI, KOMITMEN, SUPERVISI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer diolah 2011

Pada tabel 4.7 diketahui bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 30,565 > Ftabel sebesar 2,892 dengan nilai signifikan probabilitas sebesar $0,000 < = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Dengan demikian variabel tindakan supervisi, komitmen, dan kecerdasan emosi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja auditor independen.

Oleh karena itu, hipotesis keempat pada penelitian ini diterima yang artinya secara bersama-sama ada pengaruh signifikan antara variabel tindakan supervise, komitmen, dan kecerdasan emosi.

4.3.2.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sedangkan bila nilai R^2 mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.8 : Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.735	.711	.821	1.846

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSI, KOMITMEN, SUPERVISI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Primer diolah 2011

Dari tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai R 0,858 yang berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen cukup kuat, nilai R mendekati angka satu. Nilai R^2 sebesar 0,735, artinya sebesar 73.5% variabel kepuasan kerja itu dipengaruhi oleh variabel

tindakan supervisi, komitmen, dan kecerdasan emosi auditor. Sedangkan 26.5% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.2.4 Variabel yang Paling Dominan Mempengaruhi Variabel Kepuasan Kerja.

Dari hasil analisis dan pembahasan di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel independen yang diteliti hanya variabel kecerdasan emosi yang mampu secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja auditor independen. Variabel kecerdasan emosi (X3) menunjukkan bahwa nilai variabel kecerdasan emosi sebesar 0,670 yang menyatakan bahwa jika variabel kepuasan kerja (dependen) juga akan mengalami peningkatan sebesar 67%. Berdasarkan statistik t_{tabel} sebesar $2,035 < t_{hitung}$ sebesar 6,778 dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < = 0,05$ sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Dari penjelasan di atas diketahui bahwa variabel kecerdasan emosi secara signifikan paling berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dibandingkan variabel lainnya.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel tindakan supervisi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, yaitu tercermin dari nilai t hitung sebesar 1,569 dengan t tabel 2,035. Karena $1,569 < 2,035$ dengan nilai signifikansi $0,126 > = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak, ini berarti tindakan supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor independen pada KAP di Pekanbaru.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, yaitu tercermin dari nilai t hitung sebesar 0,167 dengan t tabel 2,035. Karena $0,167 < 2,035$ dengan nilai signifikansi $0,869 > = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak, ini berarti variabel komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor independen pada KAP di Pekanbaru.

3. Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor, yaitu tercermin dari nilai t hitung sebesar 6,778 dengan t tabel 2,035. Karena $6,778 > 2,035$ dengan nilai signifikansi $0,000 < = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, ini berarti kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor independen pada KAP di Pekanbaru.
4. Berdasarkan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel tindakan supervisi, komitmen, dan kecerdasan emosi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja auditor independen pada KAP di Pekanbaru, karena nilai F hitung sebesar $30,565 > F$ tabel sebesar 2,892 dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, ini berarti variabel tindakan supervisi, komitmen, dan kecerdasan emosi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor independen pada KAP di Pekanbaru.

5.2 Keterbatasan

Sebagai salah satu penelitian survey, penelitian ini dalam pengerjaannya juga mengalami berbagai keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Keakuratan dalam pengisian jawaban kuesioner. Karena penelitian ini menggunakan metode penitipan, dimana kuesioner diberikan kepada responden dan kemudian dikembalikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Mungkin saja responden tidak menjawab dengan sejujurnya

setiap butir pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau mungkin saja orang yang mengisi kuesioner tersebut bukan merupakan sampel yang diinginkan oleh peneliti.

2. Susahnya menjumpai responden sehingga kuesioner yang disebar tidak semuanya kembali. Hal ini menyebabkan berkurangnya jumlah sampel yang dapat diteliti.

5.3 Saran

Atas dasar dan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, yaitu :

1. Data responden yang berasal dari persepsi responden yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner kemungkinan dapat mempengaruhi validitas hasil penelitian. Karena persepsi responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya.
2. Untuk meningkatkan keakuratan pengisian kuesioner, sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan metode eksperimen atau wawancara.
3. Penambahan unsur-unsur lain yang dapat mendukung kepuasan kerja yang diperoleh auditor dari tindakan supervisi, komitmen, dan kecerdasan emosi. Misalnya, kepuasan kerja auditor diperoleh dari promosi, upah atau gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Emotional Spritual Quotient*. Arga. Jakarta
- Al qur'anul Karim, Al-Ashr. Ayat 1-3
Al qur'anul Karim, Al-Hujurat. Ayat 6
Al qur'anul Karim, Al-Maidah. Ayat 8
- Arens dan Loebbecke. 2003. *Auditing Suatu pendapat Terpadu*. Salemba Empat.
- Artherthon. Tony. 2003. *How to be at Better at Delegating and Coaching*. Gramedia. Jakarta
- Dewi. Rosita. dan Amilin 2008. " *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*" UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Dharma. Agus. 2001. *Manajemen Supervisi*. Rajawali Pers. Jakarta
- Eddy Sarwono. Aris. 2001. " *Analisis Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pemula : Studi Empiris pada Auditor Eksternal dan Auditor Internal di Indonesia*" Tesis S2 Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- IAI. 2002. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat. Jakarta
- Maisarah. 2010. " *Pengaruh Tindakan Supervisi, komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal pada BUMN di Pekanbaru*" Skripsi S1 UIN Suska Riau. Pekanbaru
- Mangkunegara. AA Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Salemba Empat
- Novita. Linda. 2005. " *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alfa Reatilindo Tbk cabang Ahmad Yani Surabaya*" Skripsi S1 Universitas Kristen Petra. Surabaya
- Nurrahma. Myrna & Indriantoro. 2000. *Tindakan Supervisi dan Kepuasan Kerja akuntan Pemula Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Riset Akuntansi (Jan). 102-117

- Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Puspita, Lisa Martiah Nila. (2000).“*Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior:Melalui Pendekatan Dyadic*”. Thesis S2. tidak dipublikasikan.
- Rahmawati. dan Ari Kuncoro Widagdo. 2001. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dengan Keinginan untuk pindah dan Kepuasan Kerja Melalui Konflik Peran Pada Akuntansi di Indonesia*. Jurnal Akuntansi dan Bisnis (Agustus) : 1-12
- Robbins. Stephen, P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Alih bahasa, hadyana pujaatmaka dan benyamin Molan. Ed. VIII. Jilid I. Jakarta: Prenhallindo
- Santoso. Singgih. 2001, *SPSS Versi 11*. PT Elex MediaKomputindo. Jakarta
- Sekaran. Uma. 2000. *Research Method for Business, Third Edition*. Jhon Willey and Sons Inc
- Simamora, Henry. 2001. *Auditing*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) AMP YKPN
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta: Bandung
- Suratman, Adji. 2003. *Studi Korelasional Antara Motivasi Kerja, Program Pelatihan, dan Persepsi tentang Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja*. Jurnal Ventura (Agustus) 165-188
- Tunggal, Amin Widjaja. 2008. *Auditing*. Harvarindo