

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

TESIS

Oleh :

ERNI SYOFYETTY, SH

07206050



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ANDALAS**

2009



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

Oleh :

ERNI SYOFYETTY, SH

07206050

Dibawah Bimbingan

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

RINGKASAN

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

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

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

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

BAB.I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Penelitian tentang tindakan supervisi dengan kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh berbagai pihak baik diluar negeri maupun di Indonesia (Albrecht,W.S.Scot W.B dan David R.Field, 1981; Nurahma dan Indriantoro, 2000 dan Puspita, 2000). Patten, 1995 menemukan hasil bahwa kepuasan kerja akuntan pemula di kantor akuntan publik dipengaruhi oleh sikap supervisor mereka dalam aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan.

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

AECC merekomendasikan bagi para supervisor yang mensupervisi auditor junior adalah dengan :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Perumusan masalah .

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

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

4.1. Gambaran Umum Responden.

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

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

4.2. Analisis Data

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

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.

5.1. Kesimpulan

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

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

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

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

5.1.1. Keterbatasan Penelitian

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

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

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

5.1.2. Implikasi Penelitian

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

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

5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini, maka disarankan agar peneliti selanjutnya:

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

DAFTAR PUSTAKA

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