

## PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, MOTIVASI, PROFESIONALISME, *LOCUS OF CONTROL*, KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA

ERLINA OKTAVIANI dan AAN MARLINAH

STIE Trisakti  
[aanmaryam@stietrisakti.ac.id](mailto:aanmaryam@stietrisakti.ac.id)

**Abstract :** *The purpose of this research is to analyze the impact of supervisory action, motivation, professionalism, locus of control, role conflict on job satisfaction of auditors in public accounting firms. This study reports the results of a survey of 103 auditors from 18 public accounting firms. Purposive sampling method is used to define the sample. This study find that the two major elements of supervisory: leadership and mentoring and working conditions; professionalism and locus of control give impact on the job satisfaction. One major elements of supervisory: assignments, motivation and role conflict do not give impact on the job satisfaction.*

**Keywords :** Supervisory action, motivation, professionalism, locus of control, role conflict, job satisfaction

**Abstrak :** Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh tindakan supervisi, motivasi, profesionalisme, *locus of control*, konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor di kantor akuntan publik. Penelitian melaporkan hasil survei 103 auditor pada 18 kantor akuntan publik. Metoda *purposive sampling* digunakan untuk menentukan sampel. Penelitian menemukan bahwa dua elemen utama supervisi: kepemimpinan dan *mentoring* serta kondisi kerja; profesionalisme dan *locus of control* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Satu elemen utama supervisi: tugas; motivasi dan konflik peran tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci :** Supervisi, motivasi, profesionalisme, *locus of control*, konflik peran, kepuasan kerja

### PENDAHULUAN

Dalam profesi akuntan publik, selain supervisi yang merupakan hal penting yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor, terdapat juga faktor motivasi yang ikut berperan mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Jika kedua

hal tersebut tidak terpenuhi akan menyebabkan kurangnya profesionalisme akuntan publik dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan berdampak pada pandangan yang negatif terhadap citra akuntan publik dan profesi akuntan publik di masyarakat. Kepuasan kerja auditor juga sangat dipengaruhi oleh *locus of control*

dari dalam diri masing-masing auditor akan kemampuannya dalam mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan maupun dirinya, serta konflik peran yang terjadi dalam diri auditor yang potensial menurunkan motivasi kerja karena adanya penurunan kepuasan kerja.

Penelitian mengenai tindakan supervisi, motivasi, profesionalisme, *locus of control*, konflik peran dan kepuasan kerja auditor merupakan salah satu topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut karena akan bermanfaat bagi bidang akuntansi keperilakuan. Bagi kantor akuntan publik, peningkatan tindakan supervisi, motivasi, profesionalisme, *locus of control*, dan penurunan konflik peran akan bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan kerja dari para auditor.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2007) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh dari aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, dan aspek penugasan dari tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor serta beberapa penelitian lainnya sebagai bahan pendukung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh tindakan supervisi aspek kepemimpinan dan *mentoring*, supervisi aspek kondisi kerja, supervisi aspek penugasan, motivasi, profesionalisme, *locus of control*, konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor di kantor akuntan publik.

### **Supervisi Aspek Kepemimpinan dan *Mentoring* terhadap Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan dan *mentoring* didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan secara intensif antara karyawan senior dengan karyawan junior dan supervisi sebagai penghubungnya (Hadi 2007). Penelitian Patten (1995) dalam Hadi (2007) yang menunjukkan adanya pengaruh supervisi aspek kepemimpinan dan *mentoring* terhadap kepuasan kerja auditor. Penelitian Hadi (2007) yang mendapatkan bukti

bahwa adanya pengaruh supervisi aspek kepemimpinan dan *mentoring* terhadap kepuasan kerja auditor. Penelitian Rapina dan Friska (2011) yang mendapatkan bukti bahwa tidak adanya pengaruh supervisi aspek kepemimpinan dan *mentoring* terhadap kepuasan kerja auditor. Hipotesis penelitian adalah:

H<sub>1</sub> Terdapat pengaruh supervisi aspek kepemimpinan dan *mentoring* terhadap kepuasan kerja.

### **Supervisi Aspek Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Kondisi kerja merupakan kesempatan yang individu rasakan untuk melakukan tugas yang bernilai (Hadi 2007). Kondisi kerja di dalam kantor akuntan publik menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja akuntan. Kondisi kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan tekanan bagi para akuntan. Penelitian tentang kondisi kerja dilakukan oleh Patten (1995) dalam Hadi (2007) yang menunjukkan secara empiris adanya pengaruh supervisi aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja auditor. Penelitian Hadi (2007) yang mendapatkan bukti bahwa tidak adanya pengaruh supervisi aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja auditor. Penelitian Rapina dan Friska (2011) yang mendapatkan bukti bahwa tidak adanya pengaruh supervisi aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja auditor. Hipotesis penelitian adalah :

H<sub>2</sub> Terdapat pengaruh supervisi aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.

### **Supervisi Aspek Penugasan terhadap Kepuasan Kerja**

Penugasan merupakan kesempatan yang dimiliki individu untuk memilih tugas yang berarti bagi akuntan pemula dan kesempatan melaksanakan tugas dengan cara yang sesuai dengan mereka (Hadi 2007). Kesempatan kepada akuntan pemula dalam menggunakan kemampuan verbal, baik secara lisan maupun tulisan, berpikir kritis dan memberikan izin akuntan pemula untuk menyusun dan menyajikan laporan. Penelitian Patten (1995) dalam Hadi

(2007) yang menunjukkan adanya pengaruh supervisi aspek penugasan terhadap kepuasan kerja auditor. Penelitian Hadi (2007) yang mendapatkan bukti bahwa tidak adanya pengaruh supervisi aspek penugasan terhadap kepuasan kerja auditor. Penelitian Rapina dan Friska (2011) yang mendapatkan bukti bahwa tidak adanya pengaruh supervisi aspek penugasan terhadap kepuasan kerja auditor. Hipotesis penelitian adalah:

H<sub>3</sub> Terdapat pengaruh supervisi aspek penugasan terhadap kepuasan kerja.

### **Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu (Trisnaningsih 2003). Motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Penelitian Pardi dan Nurlayli (2005) menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Hipotesis penelitian adalah:

H<sub>4</sub> Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

### **Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja**

Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Lekatompessy 2003). Penelitian Pardi dan Nurlayli (2005) yang hasilnya menunjukkan adanya pengaruh dari profesionalisme terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008) menunjukkan hasil yang sama yaitu adanya pengaruh dari profesionalisme terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga dilakukan oleh Lekatompessy (2003) dan Trisnaningsih (2003) yang sama-sama mendapatkan hasil adanya pengaruh dari profesionalisme terhadap kepuasan kerja. Hipotesis penelitian adalah:

H<sub>5</sub> Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja.

### **Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja**

*Locus of control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins 2003). Rotter (1966) dalam Engko dan Gudono (2007) berpendapat bahwa *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. *Locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor (Engko dan Gudono 2007). Hipotesis penelitian adalah:

H<sub>6</sub> Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

### **Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja**

Konflik peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan (Fanani *et al.* 2008). Konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor (Fisher 2001 dan Agustina 2009). Hipotesis penelitian adalah:

H<sub>7</sub> Terdapat pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja.

## **METODA PENELITIAN**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada KAP di DKI Jakarta. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Kriteria sampel dari penelitian ini adalah auditor junior, memiliki pengalaman bekerja sebagai auditor minimal dua tahun dan lulusan S1 Akuntansi. *Unit of analysis* dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di kantor akuntan publik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 103 orang akuntan publik. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisisioner di beberapa kantor akuntan publik di wilayah DKI Jakarta. Penyebaran kuisisioner dilakukan sejak Oktober 2012 sampai Januari 2013. Kuisisioner yang telah disebar sebanyak 250 kuisisioner melalui *contact person* yang

dititipkan secara langsung ke kantor akuntan publik dan melalui *e-mail*. Berikut ini adalah ringkasan pengumpulan data secara rinci yang ditunjukkan pada tabel 1:

**Tabel 1 Pengumpulan Data**

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang disebar	250
Kuisisioner yang tidak kembali	(108)
Kuisisioner yang kembali	142
Kuisisioner yang tidak diisi lengkap	(20)
Kuisisioner yang tidak memenuhi kriteria	(19)
Kuisisioner yang digunakan	103

Berikut ini adalah demografi responden yang ditunjukkan pada tabel 2:

**Tabel 2 Demografi Responden**

	Keterangan	Jumlah
Usia	21 - 25 Tahun	52
	26 - 30 Tahun	51
	> 30 Tahun	-
	<b>TOTAL</b>	<b>103</b>
Jenis Kelamin	Pria	70
	Wanita	33
	<b>TOTAL</b>	<b>103</b>
Pendidikan	D3	-
	S1	103
	S2	-
	S3	-
	<b>TOTAL</b>	<b>103</b>
Jabatan	Junior Auditor	103
	Senior Auditor	-
	Manajer	-
	Partner	-
	<b>TOTAL</b>	<b>103</b>

Menurut Hadi (2007) untuk mengukur kepuasan kerja digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Patten (1995) yang terdiri dari delapan item pertanyaan dengan lima poin skala *Likert*. Menurut Hadi (2007), kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi

suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. *Mentoring* didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan secara insentif antara karyawan senior dengan karyawan junior dan supervisi sebagai penghubungnya. Untuk mengukur supervisi aspek kepemimpinan dan *mentoring* digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Patten (1995) yang terdiri dari sembilan item pertanyaan dengan lima poin skala *Likert*. Menurut Hadi (2007), kondisi kerja merupakan kesempatan yang individu rasakan untuk melakukan tugas yang bernilai. Untuk mengukur supervisi aspek kondisi kerja digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Patten (1995) yang terdiri dari tujuh item pertanyaan dengan lima poin skala *Likert*. Menurut Hadi (2007), penugasan merupakan kesempatan yang dimiliki individu untuk memilih tugas yang berarti bagi akuntan publik pemula dan melaksanakan tugas dengan cara yang sesuai dengan mereka. Untuk mengukur supervisi aspek penugasan digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Patten (1995) yang terdiri dari enam item pertanyaan dengan lima poin skala *Likert*.

Menurut Pardi dan Nurlayli (2009), motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Pengukuran motivasi ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hunton *et al.* (1996) dengan sepuluh item pertanyaan dengan lima poin skala *Likert*. Menurut Lekatompessy (2003), profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Pengukuran motivasi ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) yang terdiri atas delapan belas item pertanyaan dengan lima poin skala *Likert*. Menurut Rotter (1966) dalam Engko dan Gudono (2007), *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Pengukuran *locus of control* menggunakan instrumen yang dikembangkan

oleh Spector (1988) yang terdiri atas lima belas item pertanyaan dengan menggunakan lima poin skala *Likert*. Menurut Fanani *et al.* (2008), konflik peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja. Untuk mengukur konflik peran digunakan

instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo *et al.* yang terdiri delapan item pertanyaan dengan menggunakan lima poin skala *Likert*.

## HASIL PENELITIAN

Berikut statistika deskriptif yang ditunjukkan pada tabel 3 :

**Tabel 3 Statistika Deskriptif**

Variabel	Mean	Standard Deviation	Maximum	Minimum
Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	32,26	3,765	41	23
Aspek Kondisi Kerja	24,83	3,138	35	20
Aspek Penugasan	21,09	2,430	24	17
Motivasi	35,82	3,860	45	27
Profesionalisme	62,76	6,895	79	46
<i>Locus of Control</i>	48,34	4,852	64	39
Konflik Peran	15,68	4,833	32	8
Kepuasan Kerja	12,01	2,070	19	7

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4 dan tabel 5 berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas**

Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	Kesimpulan
<b>Kepuasan Kerja</b>			
KK1	0,713	0,000	Valid
KK2	0,789	0,000	Valid
KK3	0,720	0,000	Valid
KK4	0,855	0,000	Valid
<b>Supervisi Aspek Kepemimpinan dan Mentoring</b>			
AKM1	0,699	0,000	Valid
AKM2	0,700	0,000	Valid
AKM3	0,728	0,000	Valid
AKM4	0,731	0,000	Valid
AKM5	0,702	0,000	Valid
AKM6	0,691	0,000	Valid
AKM7	0,652	0,000	Valid
AKM8	0,703	0,000	Valid
AKM9	0,688	0,000	Valid

Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	Kesimpulan
<b>Supervisi Aspek Kondisi Kerja</b>			
AKK1	0,816	0,000	Valid
AKK2	0,867	0,000	Valid
AKK3	0,836	0,000	Valid
AKK4	0,883	0,000	Valid
AKK5	0,866	0,000	Valid
AKK6	0,873	0,000	Valid
AKK7	0,865	0,000	Valid
<b>Supervisi Aspek Penugasan</b>			
AP1	0,697	0,000	Valid
AP2	0,790	0,000	Valid
AP3	0,842	0,000	Valid
AP4	0,855	0,000	Valid
AP5	0,814	0,000	Valid
AP6	0,795	0,000	Valid
<b>Motivasi</b>			
M1	0,634	0,000	Valid
M2	0,727	0,000	Valid
M3	0,663	0,000	Valid

Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	Kesimpulan
M4	0,754	0,000	Valid
M5	0,754	0,000	Valid
M6	0,752	0,000	Valid
M7	0,572	0,000	Valid
M8	0,735	0,000	Valid
M9	0,751	0,000	Valid
M10	0,657	0,000	Valid
<b>Profesionalisme</b>			
Pr1	0,487	0,000	Valid
Pr2	0,403	0,000	Valid
Pr3	0,580	0,000	Valid
Pr4	0,540	0,000	Valid
Pr5	0,573	0,000	Valid
Pr6	0,265	0,007	Valid
Pr7	0,584	0,000	Valid
Pr8	0,656	0,000	Valid
Pr9	0,756	0,000	Valid
Pr10	0,739	0,000	Valid
Pr11	0,765	0,000	Valid
Pr12	0,678	0,000	Valid
Pr13	0,707	0,000	Valid
Pr14	0,490	0,000	Valid
Pr15	0,457	0,000	Valid
Pr16	0,298	0,002	Valid
Pr17	0,512	0,000	Valid
Pr18	0,546	0,000	Valid
<b>Locus of Control</b>			
LOF1	0,251	0,011	Valid
LOF2	0,614	0,000	Valid
LOF3	0,568	0,000	Valid
LOF4	0,467	0,000	Valid
LOF5	0,532	0,000	Valid
LOF6	0,383	0,000	Valid
LOF7	0,434	0,000	Valid
LOF8	0,522	0,000	Valid
LOF9	0,451	0,000	Valid
LOF10	0,590	0,000	Valid
LOF11	0,640	0,000	Valid
LOF12	0,649	0,000	Valid
LOF13	0,590	0,000	Valid
LOF14	0,545	0,000	Valid
LOF15	0,570	0,000	Valid

Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	Kesimpulan
<b>Konflik Peran</b>			
KP1	0,841	0,000	Valid
KP2	0,850	0,000	Valid
KP3	0,804	0,000	Valid
KP4	0,827	0,000	Valid
KP5	0,905	0,000	Valid
KP6	0,893	0,000	Valid
KP7	0,873	0,000	Valid
KP8	0,800	0,000	Valid

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,7547	Reliable
Supervisi Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	0,8654	Reliable
Supervisi Aspek Kondisi Kerja	0,9402	Reliable
Supervisi Aspek Penugasan	0,8865	Reliable
Motivasi	0,8819	Reliable
Profesionalisme	0,8545	Reliable
Locus of Control	0,8113	Reliable
Konflik Peran	0,9435	Reliable

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis**

Variabel	B	Sig	VIF
Konstanta	1,518		
Supervisi Aspek Kepemimpinan dan Mentoring	0,113	0,047	1,584
Supervisi Aspek Kondisi Kerja	0,145	0,043	1,755
Supervisi Aspek Penugasan	-0,062	0,524	1,966
Motivasi	0,024	0,640	1,415
Profesionalisme	0,141	0,000	1,405
Locus of Control	-0,105	0,013	1,430
Konflik Peran	-0,006	0,877	1,193

Adjusted R<sup>2</sup> 0,329

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa supervisi aspek kepemimpinan dan *mentoring* memiliki nilai signifikan 0,047 lebih kecil dari 0,05. Artinya, terdapat pengaruh kepemimpinan dan *mentoring* terhadap kepuasan kerja auditor, sehingga hipotesis alternatif 1 dapat diterima. Supervisi aspek kepemimpinan dan *mentoring* dari atasan yang diterapkan dalam kantor akuntan publik akan mempengaruhi kepuasan kerja auditor dalam menyelesaikan tugasnya.

Supervisi aspek kondisi kerja memiliki nilai signifikan 0,043 lebih kecil dari 0,05. Artinya, terdapat pengaruh supervisi aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja auditor, sehingga hipotesis alternatif 2 dapat diterima. Supervisi aspek kondisi kerja di lingkungan tempat auditor bekerja akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor. Semakin adil kesempatan yang diberikan kepada auditor dalam hal pekerjaan dan adanya pengawasan senantiasa dari atasan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

Supervisi aspek penugasan memiliki nilai signifikan 0,524 lebih besar dari 0,05. Artinya, tidak terdapat pengaruh supervisi aspek penugasan terhadap kepuasan kerja auditor, sehingga hipotesis alternatif 3 tidak dapat diterima. Supervisi aspek penugasan dalam kantor akuntan publik tidak mempengaruhi kepuasan kerja auditor karena penugasan yang diberikan tidak dilepaskan secara langsung ke bawahan meskipun auditor telah lama bekerja.

Motivasi memiliki nilai signifikan 0,640 lebih besar dari 0,05. Artinya, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja auditor, sehingga hipotesis alternatif 4 tidak dapat diterima. Motivasi dalam bentuk apapun yang diberikan dalam kantor akuntan publik tidak mempengaruhi kepuasan kerja auditor karena motivasi harus diikuti dengan adanya lingkungan kerja yang baik.

Profesionalisme memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja auditor, sehingga hipotesis alternatif 5

dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor harus memiliki komitmen profesional dalam dirinya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

*Locus of control* memiliki nilai signifikan 0,013 lebih kecil dari 0,05. Artinya, terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor, sehingga hipotesis alternatif 6 dapat diterima. *Locus of control* seorang auditor akan berdampak pada hasil kerja. Hasil kerja tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja auditor.

Konflik peran memiliki nilai signifikan 0,877 lebih besar dari 0,05. Artinya, tidak terdapat pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja auditor, sehingga hipotesis alternatif 7 tidak dapat diterima. Konflik peran yang dialami oleh seorang auditor tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor.

## PENUTUP

Simpulan penelitian adalah supervisi aspek kepemimpinan dan *mentoring* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Patten (1995), Hadi (2007) serta Rapina dan Friska (2011). Supervisi aspek kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Hadi (2007) serta Rapina dan Friska (2011), tetapi hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Patten (1995). Supervisi aspek penugasan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Hadi (2007) serta Rapina dan Friska (2011), tetapi hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Patten (1995). Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Pardi dan Nurlayli (2009). Profesionalisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Lekatompessy (2003), Trisnarningsih (2003), Tranggono dan Kartika (2008) serta Pardi dan Nurlayli (2009). *Locus of control* berpengaruh

terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Engko dan Gudono (2007). Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Fisher (2001) dan Agustina (2009).

Keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut (1) penelitian menggunakan sampel yang berasal dari 25 kantor akuntan publik. Sedangkan jumlah kantor akuntan publik yang terdapat di wilayah DKI Jakarta sebanyak 237 kantor akuntan publik. Hal ini mengindikasikan hasil penelitian yang kurang representatif. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas ruang lingkup penelitian dengan melakukan penelitian

tidak terbatas hanya pada para akuntan publik di wilayah DKI Jakarta, melainkan juga wilayah lain seperti di Bandung, Semarang, Yogyakarta dan Surabaya; (2) Periode penyebaran kuisisioner yang dilakukan pada bulan sibuk, auditor sedang melakukan audit ke tempat klien, sehingga auditor tidak berada di kantor. Penyebaran kuisisioner sebaiknya dilakukan pada saat para auditor tidak sedang sibuk serta memperpanjang waktu penyebaran kuisisioner agar setelah auditor melakukan audit di tempat klien, auditor dapat mengisi kuisisioner yang telah disediakan; (3) Menambahkan variabel independen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor, seperti komitmen organisasional.

#### REFERENSI :

- Abdulloh. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang, Jawa Barat. <http://eprints.undip.ac.id/1751/1/abdulloh.pdf>.
- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidajelasan Peran dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik *Big Four* di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*. Vol. 1, No. 1, Mei 2009, hlm 42-69.
- Cahyono, Dwi. 2005. Pengaruh Mentoring terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Prestasi Kerja serta Niatan untuk Pindah (Studi Empiris di Lingkungan Kantor Akuntan Publik). *SNA VIII Solo*. 15-16 September 2005, hlm 676-693.
- Churiyah, Maziatul. 2010. Konflik Peran/*Role Conflict*. <http://www.maziatul.com>.
- Daft, Richard L. *The Leadership Experience. Fourth Edition. International Student Edition*.  
 \_\_\_\_\_ . *The Leadership Experience. Fifth Edition. International Student Edition*.
- Dewi, Rosita dan Amilin. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* terhadap Hubungan antara Gaya Kepimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Vol. 11, No. 2, Desember 2007, hlm 105-104.
- \_\_\_\_\_ 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Vol. 12, No. 1, Juni 2008, hlm 13-24.
- Djasmin, Melva dan Murtanto. 2005. Analisa Hubungan Tindakan Supervisi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Individual Akuntan Junior di Kantor Akuntan Publik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 7, No. 1, April 2005, hlm 84-109.
- Dwinta, Cinthia Yohana dan Ida. 2010. Pengaruh *Locus of Control*, *Financial Knowledge*, *Income* terhadap *Financial Management Behavior*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 12, No. 3, Desember 2010, hlm 131-143.
- Engko, Cecilia dan Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Vol. 11, No. 2, Desember 2007, hlm 105-124.
- Fanani, Zaenal *et al.* 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidajelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 5, No. 2, hlm 139-155.



- Fisher, Richard T. 2001. *Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. Behavioral Research In Accounting*. Vol. 13, page 143-167.
- Friska, Hana dan Rapina. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior (Survei pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Bandung). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol. 2, No. 6, September-Desember 2011.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Syamsul. 2007. Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Vol. 11, No. 2, Desember 2007, hlm 187-198.
- Herawaty, Arleen dan Yulius Kurnia Susanto. 2009. Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, dan Etika Profesi terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Vol. 13, No. 2, Desember 2009, hlm 211-220.
- Huda, Miftahul. 2000. Hubungan Antara Tindakan Supervisi dengan Kepuasan Kerja: Sebuah Analisis Perbedaan antara KAP Besar dan Kecil. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 2, No. 1, April 2000, hlm 33-44.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. 2011. Standar Profesional Akuntan Publik. Jakarta. Salemba Empat.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kinicki, Angelo dan Robert Kreitner. *Organizational Behavior. Fourth Edition. McGraw-Hill Irwin*.
- Lekatompessy, Jantje Eduard. 2003. Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik). *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 5, No. 1, April 2003, hlm 69-84.
- Nurlayli, Fajar dan Pardi. Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*. Vol. 17, No.7, Desember 2009.
- Patten, Dennis M. 1995. *Supervisory Actions and Job Satisfaction: an Analysis of Differences Between Large and Small Public Accounting Firms. Accounting Horizons*. Vol. 9, No. 2, June 1995.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. Vol. 3, No. 6, Desember 2005, hlm 1-25.
- Rapina. 2008. Hubungan Supervisi, Tekanan Peran (*Role Stress*) dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol.7, No.1, Mei 2008, hlm 40-70.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior. Eleventh Edition. Prentice Hall*.
- \_\_\_\_\_ dan Judge. 2010. *Organizational Behavior. Global Edition. Ptentice Hall*.
- Saleem, Rizwan et al. 2010. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. International Journal of Business and Management*. Vol 5, No. 11, November 2010.
- Trisnarningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 6, No. 2, Mei 2003, hlm 199-216.
- Tranggono, R. Probo dan Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 15, No. 1, Maret 2008, hlm 80-90.

Pertanyaan-pertanyaan berikut mengenai Supervisi Aspek Kepemimpinan dan *Mentoring*

No.	Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Supervisor saya sering memberikan <i>feedback</i> atas kinerja saya secara jujur, terbuka, dan interaktif.	1	2	3	4	5
2.	Supervisor saya memperhatikan ketidakpuasan, keluhan-keluhan saya tentang pekerjaan	1	2	3	4	5
3.	Ketika saya menyampaikan ketidakpuasan, supervisor saya menanyakan keadaan dan penyebabnya.	1	2	3	4	5
4.	Supervisor saya menghargai kinerja yang baik dari bawahannya.	1	2	3	4	5
5.	Supervisor saya memperlakukan saya sebagai individu yang memperhatikan karir jangka panjang dikantor akuntan publik ini (tidak bekerja dalam jangka pendek).	1	2	3	4	5
6.	Supervisor saya membantu saya mengenali peluang kerja masa mendatang saya.	1	2	3	4	5
7.	Supervisor saya membantu saya mengenali minat dan rencana saya.	1	2	3	4	5
8.	Supervisor saya bisa menjadi panutan bagaimana seorang profesional seharusnya.	1	2	3	4	5
9.	Supervisor saya mampu menunjukkan rasa bangga akan profesi akuntan dan peran penting profesi ini kepada klien dan masyarakat	1	2	3	4	5

Pertanyaan-pertanyaan berikut mengenai Supervisi Aspek Kondisi Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Supervisor saya menjelaskan suatu penugasan dengan seksama.	1	2	3	4	5
2.	Supervisor saya mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit.	1	2	3	4	5
3.	Supervisor saya bersikap terbuka terhadap segala hambatan (termasuk hambatan <i>budgeter</i> )	1	2	3	4	5
4.	Supervisor saya menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan.	1	2	3	4	5
5.	Supervisor saya senantiasa mengawasi pekerjaan saya sampai selesai.	1	2	3	4	5
6.	Supervisor saya cukup adil dalam mendistribusikan kesempatan dan beban pekerjaan kepada semua bawahannya.	1	2	3	4	5
7.	Supervisor saya berusaha meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan.	1	2	3	4	5

**Pertanyaan-pertanyaan berikut mengenai Supervisi Aspek Penugasan**

No.	Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Supervisor menyerahkan tanggung jawab kepada saya segera setelah saya mampu menanganinya.	1	2	3	4	5
2.	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi lisan.	1	2	3	4	5
3.	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berkomunikasi tertulis.	1	2	3	4	5
4.	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk berpikir kritis	1	2	3	4	5
5.	Supervisor saya menyediakan kesempatan yang maksimal kepada saya untuk menggunakan teknik analitis.	1	2	3	4	5
6.	Supervisor saya membantu mengembangkan kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, dan mengembangkan keahlian analitis saya.	1	2	3	4	5

**Pertanyaan-pertanyaan berikut mengenai Motivasi**

No.	Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik.	1	2	3	4	5
2.	Saya dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu dibanding yang lain.	1	2	3	4	5
3.	Gaji yang saya terima memotivasi saya bekerja dengan lebih baik lagi.	1	2	3	4	5
4.	Profesi jabatan yang pernah saya terima memotivasi saya bekerja lebih baik lagi.	1	2	3	4	5
5.	Perlakuan perusahaan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan tugas.	1	2	3	4	5
6.	Saya menemukan cara untuk meningkatkan kualitas audit saya.	1	2	3	4	5
7.	Saya dikenal dekat dengan atasan dibanding auditor yang lain.	1	2	3	4	5
8.	Saya menerima evaluasi kinerja yang memuaskan.	1	2	3	4	5
9.	Kinerja saya membuat orang lain respek kepada saya.	1	2	3	4	5
10.	Saya memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan <i>auditee</i> .	1	2	3	4	5

## Pertanyaan-pertanyaan berikut mengenai Profesionalisme

No.	Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Saya berlangganan dan membacasecara sistematis jurnal <i>auditing</i> dan publikasi lainnya.	1	2	3	4	5
2.	Saya sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan para auditor.	1	2	3	4	5
3.	Saya sering melakukan tukar menukar ide dengan auditor dari organisasi lain.	1	2	3	4	5
4.	Saya percaya auditor harus mendukung adanya Ikatan Akuntan Indonesia	1	2	3	4	5
5.	Auditor penting peranannya dalam masyarakat.	1	2	3	4	5
6.	Peran auditor kadang-kadang diungkapkan secara berlebihan.	1	2	3	4	5
7.	Hanya sedikit orang yang menyadari pentingnya auditor.	1	2	3	4	5
8.	Kelemahan peran dan <i>independensi</i> auditor akan merugikan masyarakat.	1	2	3	4	5
9.	Standar profesi perilaku auditor tidak dapat diterapkan sama pada setiap organisasi.	1	2	3	4	5
10.	Auditor mempunyai cara yang berbeda dalam menilai kompetensi sesama rekan auditor.	1	2	3	4	5
11.	Ikatan akuntan seharusnya mempunyai kekuatan melaksanakan standar yang harus dilakukan auditor.	1	2	3	4	5
12.	Auditor seharusnya lebih baik dinilai prestasinya oleh rekan seprofesi daripada oleh supervisor.	1	2	3	4	5
13.	Saya puas jika saya melihat pengabdian yang dilakukan oleh sesama rekan seprofesi.	1	2	3	4	5
14.	Ada dorongan untuk melihat auditor yang idealis dengan pekerjaannya.	1	2	3	4	5
15.	Saya sulit untuk berantusias dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan.	1	2	3	4	5
16.	Saya akan tetap bekerja sebagai auditor, walaupun gaji saya dipotong untuk keperluan tugas auditor.	1	2	3	4	5
17.	Auditor harus diberi kesempatan, membuat keputusan tentang apa yang diperiksanya.	1	2	3	4	5
18.	Pertimbangan auditor harus diikuti dalam pembuatan keputusan audit yang signifikan.	1	2	3	4	5

Pertanyaan-pertanyaan berikut mengenai *Locus of control*

No.	Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Penugasan audit adalah sesuatu yang saya lakukan.	1	2	3	4	5
2.	Pada setiap penugasan, anggota tim bisa menyelesaikan tugas apapun yang ingin diselesaikan.	1	2	3	4	5
3.	Jika saya menginginkan suatu penugasan, maka saya akan mendapatkan tugas tersebut.	1	2	3	4	5
4.	Jika saya tidak menyukai keputusan pimpinan, saya akan melakukan sesuatu terhadap keputusan tersebut.	1	2	3	4	5
5.	Memperoleh penugasan yang saya inginkan merupakan suatu keberuntungan.	1	2	3	4	5
6.	Menghasilkan banyak uang merupakan suatu nasib baik.	1	2	3	4	5
7.	Saya akan mampu melaksanakan penugasan dengan baik jika mau berusaha.	1	2	3	4	5
8.	Untuk memperoleh penugasan yang benar-benar baik, saya membutuhkan koneksi yang mempunyai kedudukan tinggi.	1	2	3	4	5
9.	Promosi selalu merupakan nasib baik.	1	2	3	4	5
10.	Jika membutuhkan suatu penugasan yang benar-benar baik, koneksi lebih penting daripada keahlian.	1	2	3	4	5
11.	Promosi akan diberikan apabila saya melaksanakan penugasan dengan baik.	1	2	3	4	5
12.	Untuk menghasilkan banyak uang, saya harus mengenal orang yang mempunyai pengaruh.	1	2	3	4	5
13.	Orang yang melaksanakan penugasan dengan baik akan memperoleh penghargaan.	1	2	3	4	5
14.	Kebanyakan anggota tim sangat mempunyai pengaruh terhadap pimpinan lebih daripada yang mereka sangka.	1	2	3	4	5
15.	Perbedaan utama antara orang yang menghasilkan banyak uang dengan orang yang menghasilkan sedikit uang adalah keberuntungan.	1	2	3	4	5

**Pertanyaan-pertanyaan berikut mengenai Konflik Peran**

No.	Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Saya melakukan tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan dalam penugasan.	1	2	3	4	5
2.	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukan pekerjaannya tidak sama.	1	2	3	4	5
3.	Saya pernah melanggar peraturan atau kebijakan untuk menyelesaikan suatu penugasan.	1	2	3	4	5
4.	Saya menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain.	1	2	3	4	5
5.	Saya melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh seseorang ataupun oleh orang lain.	1	2	3	4	5
6.	Saya melaksanakan hal-hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya.	1	2	3	4	5
7.	Saya menerima penugasan didukung material dan sumber daya yang tidak cukup untuk melaksanakannya.	1	2	3	4	5
8.	Saya menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja (sumber daya manusia) yang tidak cukup untuk melakukannya.	1	2	3	4	5

**Pertanyaan-pertanyaan berikut mengenai Kepuasan Kerja**

No.	Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.	1	2	3	4	5
2.	Saya sangat menyukai pekerjaan saya saat ini.	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa ingin pindah dari pekerjaan saya saat ini.	1	2	3	4	5
4.	Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada teman lainnya.	1	2	3	4	5