

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Banyak pengusaha yang ingin mengembangkan berbagai macam bisnisnya dalam perkembangan bisnis masa kini. Dengan itu, maka persaingan juga akan semakin meningkat dari berbagai macam industri. Berbagai macam cara juga akan dilakukan perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Kewajaran laporan keuangan jauh lebih penting dibandingkan hanya memperlihatkan laba yang tinggi. Dalam hal ini perusahaan memerlukan bantuan dari pihak ketiga yang independen dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan yaitu akuntan publik. Jasa akuntan publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik sangat diperlukan guna menilai apakah laporan keuangan suatu perusahaan disajikan secara wajar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kebutuhan adanya jasa akuntan publik yang dianggap independen tidak dapat dipungkiri lagi, karena jasa tersebut menjadi kebutuhan akan kualitas informasi keuangan yang digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan atas audit yang dilakukan. Akuntan publik yang melakukan kegiatan pengauditan bekerja bukan hanya untuk kepentingan kliennya saja, tetapi juga untuk pihak-pihak lain yang menggunakan laporan audit tersebut. Maka dari itu, harus ada kepercayaan antara pengguna jasa akuntan publik dengan penyedia jasa akuntan publik. Kepercayaan yang besar dari para pengguna jasa akuntan publik inilah yang akhirnya mengharuskan akuntan publik untuk memperhatikan

kepuasan kerja para auditor agar menimbulkan kualitas laporan keuangan yang baik.

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

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas audit yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah jumlah sumber daya akuntan publik yang tersedia. Di Indonesia saat ini terjadi *scarcity* (kelangkaan) akuntan publik. Berdasarkan data IAPI (Institut Akuntan Publik Indonesia) per 25 Maret 2008, Akuntan Publik (pemegang izin praktek) di Indonesia hanya 877 orang. Jika dibandingkan dengan negara ASEAN, jumlah akuntan publik di Indonesia masih sangat kurang. Jumlah CPA (*Certified Public Accountant*) Indonesia yang ideal berdasarkan rata-rata ASEAN adalah 2.942 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa Indonesia telah terjadi *scarcity* (kelangkaan) pada profesi akuntan publik. Salah satu penyebab utama dari *scarcity* ini adalah masalah yang lazim dihadapi oleh profesi akuntan publik yaitu tingkat *turnover* karyawan yang sangat tinggi, hal umum jika seorang akuntan bertahan hanya 1 sampai 2 tahun di Kantor Akuntan Publik. Literatur terdahulu menemukan bahwa salah satu faktor yang

mempengaruhi *turnover* adalah tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*). Sejumlah riset tentang kepuasan kerja secara konsisten menyatakan bahwa pekerjaan akan berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja, mengikis komitmen dalam berorganisasi, dan berujung pada meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention*. (Fitriany dkk, 2010).

Salah satu masalah kepuasan kerja yang dihadapi oleh Kantor Akuntan Publik yakni keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intentions*). Berdasarkan data dari prapenelitian di salah satu KAP yang ada di Kota Bandung didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Tabel Jumlah Auditor yang Masuk dan Keluar dari KAP

Tahun	Jumlah Auditor				Rata-rata Auditor Satu Tahun	Turnover
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun		
2017	19	12	11	20	20	56,41%
2018	20	14	11	23	22	51,16%
2019	23	-	13	10	17	79,79%

Sumber: HRD KAP-X

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan jumlah auditor yang masuk dan keluar dari KAP, auditor yang keluar pada tahun 2017 dan 2018 ada 11 orang sedangkan pada tahun 2019 ada 13 orang. Rata-rata auditor didapat dari jumlah auditor awal tahun ditambah jumlah auditor akhir tahun dibagi 2, sedangkan *turnover* didapat dari jumlah auditor keluar dibagi rata-rata auditor. Sehingga dapat kita lihat *turnover* didapat dari jumlah auditor keluar dibagi rata-rata auditor. Sehingga dapat kita lihat *turnover* yang terjadi di KAP X pada tahun 2017-2019 adalah 56,41%,

51,16%, dan 79,79%. Dapat dimaknai bahwa *turnover* yang terjadi pada KAP X selama 3 tahun terakhir lebih dari 50%.

Fenomena berikutnya mengenai masalah kepuasan kerja yang dihadapi oleh Kantor Akuntan Publik yakni keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intentions*). Berdasarkan data dari prapenelitian disalahsatu KAP yang ada di Kota Bandung didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Kelemahan Supervisi dan Independensi selama tahun 2008 dan 2009

Kelemahan:	Tahun 2008	Tahun 2009
Supervisi	29%	23%
Independensi	30%	25%

Sumber: Pusat Pembinaan Akuntan Publik dan Jasa Penilai, Departemen Keuangan (2010)

Berdasarkan tabel 1.2 Hasil pemeriksaan Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilaian (PPAJP) Departemen Keuangan Republik Indonesia terhadap beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Akutan Publik telah menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi di Kantor Akuntan Publik masih lemah. Dari hasil yang dilakukan pada tahun 2008-2009 terhadap 94 KAP, menunjukkan bahwa 30% (tahun 2008) dan 25% (tahun 2009) supervisi yang dilakukan tidak memadai (Pusat Pembinaan Akuntan Publik dan Jasa Penilai, 2010).

Fenomena yang mempengaruhi motivasi kerja, kasus pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Kabupaten Mendung Kelabu dihadapkan pada persoalan tingkat kehadiran pegawai yang cukup tinggi. Pada hari setiap Senin dan Jumat kurang lebih 26% pegawai tidak masuk kerja. Berdasarkan hasil rapat yang diikuti oleh para pimpinan PLN tersebut, hal ini sudah membudaya dan sulit

diperbaiki sebab banyak karyawan yang mempunyai pekerjaan tambahan di luar Kantor. Basuki sebagai Kabag Kepegawaian, membuat rencana untuk memperbaiki kasus yang terjadi di PLN Cabang Kabupaten Mendung Kelabu yaitu dengan menyelenggarakan undian pada hari Jumat pukul 15.00 yang akan dilaksanakan setiap minggu. Kartu absen semua pegawai yang bekerja penuh mentaati jam kerja pada minggu itu akan dimasukkan ke dalam kotak undian. Setiap minggu 2 orang pemenang akan mendapatkan hadiah berupa Voucher Rp 500.000,- pada setiap akhir bulan juga akan diadakan undian bulanan dimana pegawai yang tidak pernah absen saja akan diikutkan dalam undian. Undian bulanan menyediakan hadiah bagi satu pemenang berupa Voucher sebesar 1 juta Rupiah. Setelah berjalan selama empat bulan, diadakan evaluasi terhadap tingkat ketidakhadiran per-minggu hanya sekitar 2%. Maka dari itulah pentingnya motivasi kerja bagi karyawan.

Sumber:

<https://www.kompasiana.com/rulisdm/54f71448a333111d1e8b47ad/studi-kasus-menurunnya-tingkat-kehadiran-pegawai-pln-cabang-kabupaten-mendung-kelabu>

Berdasarkan fenomena di atas, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat yang dirasakan dan sebaliknya. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta terapan-terapannya terhadap pengalaman masa depan. Kebanyakan riset telah berusaha menemukan hal-hal apa yang terkait dengan kepuasan kerja, tetapi dasar-dasar yang menjadi sebab hubungan tersebut pada umumnya terabaikan.

Seperti halnya di lapangan kerja lain, di Kantor Akuntan Publik juga pasti ada masalah dengan kepuasan kerja. Kadang-kadang kemungkinan ini juga tidak diperhatikan, sehingga ketika sudah masuk ke dalam lingkungan pekerjaan auditor pemula mungkin akan terkejut. Peneliti meneliti kepuasan kerja auditor ditinjau dari pengaruh faktor tindakan supervisi auditor, *locus of control* dan motivasi kerja auditor. Karena ketiga faktor ini dipandang sebagai faktor-faktor yang cukup kuat sebagai pemicu kepuasan kerja, karena ketiganya dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan ketertekanan bila tidak terjadi sebagaimana seharusnya.

Supervisi merupakan hal yang sangat penting dalam profesi akuntan publik. Hal ini disebutkan dalam *Statement on Auditing Standard* (SAS) Nomor 22 tentang Standar Lapangan Pertama yang berbunyi “*The work is to be adequately planned supervised*”. Keberadaan akuntan pemula sebagai pembantu akuntan publik harus diartikan sebagai satu tim atau satu kesatuan kerja yang tidak dapat dipisahkan. Tanggung jawab pekerjaan, walaupun hal tersebut dilaksanakan oleh akuntan pemula, tetap berada pada akuntan publik yang bertugas. Selain mempekerjakan akuntan pemula, akuntan publik juga dimungkinkan untuk mengangkat staf ahli untuk memperlancar tugas auditnya (Hadi, 2007:187).

Menurut Agus (2001) dalam Rapina dan Hana (2011) supervisi merupakan kegiatan yang mengkoordinasikan pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan umpan balik (*feedback*) yang efektif dan efisien. Tindakan supervisi merupakan salah satu faktor yang mampu menyelesaikan persoalan yang kompleks. Peranan supervisi ini meliputi pemeriksaan pekerjaan, pemberian saran dan bimbingan sebagai umpan balik bagi bawahan, dan memberi dukungan mental bagi bawahan.

Supervisi termasuk dalam standar pekerjaan lapangan yang menekankan bahwa pekerjaan harus direncanakan dengan baik, jika menggunakan asisten harus disupervisi kembali dengan benar. Supervisor yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi para karyawan atau staf (Agustini, 2017).

Supervisor yang baik yaitu dapat memotivasi bawahannya dan mempengaruhi bawahannya agar memiliki komitmen yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja audit yang baik dan menghasilkan hasil audit yang relevan, kompeten, material dan cukup. Akuntan pemula sebagai pihak yang harus disupervisi di Kantor Akuntan Publik (KAP), sering mengalami ketidakpuasan kerja dikarenakan keberadaan supervisor serta pemberian bimbingan dan pengawasan yang kurang tepat. Penyebab kurangnya kepuasan kerja para akuntan pemula terutama disebabkan oleh adanya ketidaksamaan persepsi antara akuntan pemula dengan supervisornya. Penyebab terjadinya ketidakpuasan antara akuntan pemula dengan supervisornya antara lain; (1) kurangnya pemberian umpan balik (*feedback*), (2) kemampuan yang kurang dimanfaatkan, (3) kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi, (4) kurangnya pujian untuk pekerjaan yang sudah dilakukan dengan baik (Abercht et al, 1981). Hal-hal ini bisa menyebabkan kurangnya profesionalisme akuntan pemula dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak negatif terhadap citra akuntan publik dan profesi akuntan publik di masyarakat (Hadi, 2007:188).

Peranan dari supervisi yang baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang baik bagi auditor, sebaliknya jika peranan dari supervisi yang buruk

maka tingkat kepuasan kerja auditor pun menjadi menurun dan berdampak negatif terhadap kualitas kerja para auditor. Supervisi merupakan proses yang berkelanjutan untuk mengawasi atau mengarahkan pekerjaan yang dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan penyimpulan jalannya tugas. Supervisi yang tidak baik dan buruk akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang menyebabkan tingginya tingkat absensi dan *turn over* (Boiman dan Raja, 2013).

Kasus yang sering terjadi juga disebabkan oleh tuntutan-tuntutan para pemakai laporan keuangan yang merasa bahwa auditor tidak melakukan tugasnya dengan baik. Masalah yang terjadi pada Kantor Akuntan Publik seringkali disebabkan oleh asisten dan akuntan pemula atau akuntan publik yang belum profesional sebagai pihak yang harus disupervisi mengalami ketidaksamaan persepsi karena keberadaan supervisor yang kurang aktif berperan dalam pemberian bimbingan dan pengawasan. Kurangnya pemberian umpan balik, rendahnya kesempatan untuk berpartisipasi dan kurangnya pujian untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik juga merupakan penyebab dari munculnya ketidaksamaan persepsi tersebut. Situasi seperti itu harus dilakukan peningkatan standar mutu dan kompetensi yang dimiliki melalui tindakan supervisi yang dapat menjadi pedoman bagi auditor dalam pengambilan keputusan penugasan audit.

Unsur-unsur tindakan supervisi adalah memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, *me-review* pekerjaan yang dilaksanakan, dan menyelesaikan perbedaan pendapat di antara staf audit kantor akuntan (SPAP, 2011:311.5). Tindakan supervisi ini wajib dilakukan oleh auditor untuk meningkatkan kepuasan

kerja akuntan pemula di Kantor Akuntan Publik melalui tindakan supervisi yang tepat maka dapat menimbulkan motivasi kerja yang baik sehingga dapat menumbuhkan kepuasan kerja akuntan pemula.

Selain tindakan supervisi yang merupakan hal penting yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor, terdapat juga faktor motivasi kerja yang ikut berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Jika kedua hal tersebut tidak terpenuhi maka 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.

Motivasi dapat dipahami sebagai pemberian motif, para pegawai bekerja karena memiliki motif, motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. Menurut Robbins dan Judge (2007:214) motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi individual tertentu. Edwin B. Filippo dalam Hasibuan (2007:163) mengatakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu upah yang layak, kesempatan untuk maju, promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi. Motivasi kerja itu sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Motivasi merupakan suatu kegiatan pemberian dorongan individu yang diharapkan akan dapat bertindak dengan cara tertentu yang mengarah pada suatu tujuan. Prinsip dasar motivasi yaitu tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu. Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan dari diri sendiri untuk melaksanakannya. Individu harus memiliki keinginan atau motivasi untuk mencapai kinerja terbaik (Setiawan dan Ghozali, 2006:126).

Pemberian motivasi dikatakan penting karena motivasi sebagai suatu bentuk dorongan internal maupun eksternal dalam menunjang pegawai yang pada akhirnya akan menjadi faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, serta menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh struktur organisasinya. Motivasi kerja merupakan indikator yang sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja auditor.

Disamping faktor tindakan supervisi dan motivasi kerja, kepuasan kerja 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 berpotensi menurunkan motivasi kerja karena adanya penurunan kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya, keyakinan inilah yang disebut *locus of control*.

Dalam literatur akuntansi, *locus of control* memegang peran penting dalam menjelaskan perilaku akuntan dalam berbagai kondisi seperti pengambilan

keputusan dalam dilema etis, dan stres kerja. *Locus of control* pada auditor merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian seorang auditor mengenai suatu “keberhasilan” dan juga terkait dengan penggolongan individu menjadi dua kategori yaitu *internal control* dan *external control*. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan *locus of control* eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. *Locus of control* dapat ditingkatkan melalui latihan dan faktor kesadaran individu itu sendiri. Penting bagi seseorang untuk memahami keadaan stabil dan labil. Seseorang yang memiliki *locus of control* yang tinggi akan mampu melindungi bagian rawan dari kondisi mental seseorang, yaitu *self esteem* (harga diri) dan *confidence* (percaya diri)

Penelitian mengenai tindakan supervisi auditor, *locus of control* dan motivasi kerja auditor merupakan salah satu topik yang menarik untuk diadakan penelitian lebih lanjut karena bermanfaat bagi bidang perilaku akuntansi. Bagi Kantor Akuntan Publik, peningkatan tindakan supervisi auditor, *locus of control*, dan motivasi kerja auditor akan bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan kerja dari para auditor.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah tersebut, dengan mengambil judul **“PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI AUDITOR, *LOCUS OF CONTROL***

DAN MOTIVASI KERJA AUDITOR TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka penulis menyebutkan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya *turnover intentions* yang tinggi akibat auditor tidak puas bekerja di Kantor Akuntan Publik.
2. Masih adanya tindakan supervisi auditor yang kurang tepat yang menyebabkan ketidakpuasan kerja dari auditor.
3. Adanya *locus of control* yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.
4. Kurangnya motivasi dari atasan di Kantor Akuntan Publik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja auditor.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tindakan Supervisi bagi Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
2. Bagaimana *Locus of Control* Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.

3. Bagaimana Motivasi Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
4. Bagaimana Kepuasan Kerja Auditor yang Bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
5. Seberapa Besar Pengaruh Tindakan Supervisi Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
6. Seberapa Besar Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
7. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
8. Seberapa Besar Pengaruh Tindakan Supervisi Auditor, *Locus of Control*, Motivasi Kerja Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Tindakan Supervisi Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
2. Untuk Mengetahui *Locus of Control* pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
3. Untuk Mengetahui Motivasi Kerja pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.

4. Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
5. Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh Tindakan Supervisi Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
6. Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
7. Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh Motivasi Kerja Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.
8. Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh Tindakan Supervisi Auditor, *Locus of Control*, Motivasi Kerja Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan wawasan dan pengetahuan, terutama untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai akuntansi keprilakuan yang mengkaji pengaruh tindakan supervisi auditor, *locus of control*, dan motivasi kerja auditor terhadap kepuasan kerja auditor.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan lebih luas lagi mengenai audit, khususnya mengenai Tindakan Supervisi Auditor, *Locus of Control*, dan Motivasi Kerja Auditor terhadap Kepuasan Kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung tahun 2022 dan sebagai salah satu syarat dalam menempuh Ujian Sarjana Program Studi Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

2. Bagi Kantor Akuntan Publik

Diharapkan bermanfaat bagi akuntan publik khususnya bagi para auditor untuk menjadi bahan masukan yang dapat diharapkan dapat menjadi bahan penilaian bagi keberhasilan Kantor Akuntan Publik untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan auditor.

3. Bagi Masyarakat

Sebagai sarana informasi untuk menambah pengetahuan akuntansi khususnya dibidang auditing, serta dapat memahami tentang tindakan supervisi auditor, *Locus of Control*, dan motivasi kerja auditor yang mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja para auditor.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dan informasi untuk kemungkinan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya mengenai kepuasan kerja auditor.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis memilih lokasi penelitian pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung. Adapun waktu dan pelaksanaannya penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2022 hingga penelitian ini selesai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ruang Lingkup Audit

2.1.1.1 Pengertian Audit

Secara umum, audit merupakan suatu tindakan dalam membandingkan antara kondisi atau keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan dengan kondisi atau keadaan yang ideal berdasarkan teori-teori yang telah ditentukan.

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley yang dialihbahasakan oleh Herman Wibowo (2015:2) pengertian audit adalah:

“Auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”.

Menurut Sukrisno Agoes (2018:4) pengertian audit adalah:

“Auditing merupakan suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan perusahaan yang telah disusun oleh manajemen, serta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukung lainnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan perusahaan tersebut”.

Pengertian auditing menurut Messier, Clover dan Prawitt (2014:12) adalah:

“Auditing adalah proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-asersi tentang kegiatan dan peristiwa ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian

antara asersi-aseri tersebut dengan kriteria yang ditetapkan dan mengkomunikasikan hasil-hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan”.

Berdasarkan beberapa definisi audit di atas, dapat diinterpretasikan bahwa audit adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti informasi yang dilakukan secara kritis dan sistematis untuk menentukan dan melaporkan mengenai derajat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Tujuan Audit

Menurut IAPI (Institusi Akuntan Publik Indonesia) (2011:110:1) tujuan auditing adalah untuk menyatakan pendapat atas kewajaran dalam suatu hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, serta arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Apabila keadaan tidak memungkinkan dalam hal ini tidak sesuai dengan Prinsip Akuntansi Indonesia, maka akuntan publik berhak memberikan pendapat bersyarat atau menolak memberikan pendapat.

Sedangkan menurut Tuanakotta (2014:84) tujuan audit adalah:

“Tujuan audit adalah mengangkat tingkat kepercayaan dari pemakai laporan keuangan yang dituju, terhadap laporan keuangan itu. Tujuan itu dicapai dengan pemberian opini oleh auditor mengenai apakah laporan keuangan disusun dalam segala hal yang material sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku”.

Sedangkan menurut Arens (2015:168) tujuan audit adalah:

“Tujuan audit adalah untuk menyediakan pemakai laporan keuangan suatu pendapat yang diberikan oleh auditor tentang apakah laporan keuangan disajikan secara wajar dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka kerja akuntansi keuangan yang berlaku. Pendapat auditor ini menambah tingkat keyakinan pengguna yang bersangkutan terhadap laporan keuangan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa tujuan audit pada umumnya adalah menyatakan pendapat atas kewajaran, dalam semua hal yang material posisi keuangan dan hasil usaha serta arus kas sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Untuk mencapai tujuan ini auditor perlu menghimpun bukti kompeten yang cukup, serta mengidentifikasi dan menyusun sejumlah tujuan audit spesifik untuk setiap akun laporan keuangan. Dengan demikian tujuan audit menghendaki akuntan memberi pendapat mengenai kelayakan dari pelaporan keuangan yang sesuai standar auditing.

2.1.1.3 Jenis-jenis Audit

Menurut Sukrisno Agoes (2017:14-16), ditinjau dari jenis pemeriksaan maka jenis-jenis audit dapat dibedakan atas:

1. Audit Operasional (*Management Audit*), yaitu suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditetapkan oleh manajemen dengan maksud untuk mengetahui apakah kegiatan operasi telah dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis.
2. Pemeriksaan Ketaatan (*compliance Audit*), yaitu suatu pemeriksaan terhadap yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan telah menaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan maupun pihak ekstern perusahaan.
3. Pemeriksaan Internal (*Intern Audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan yang mencakup laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan yang bersangkutan serta ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan.
4. Audit Komputer (*computer audit*), yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) terhadap perusahaan yang melakukan proses data akuntansi dengan menggunakan *System Electronic Data Processing* (EDP).

Terdapat tiga jenis audit menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley dan Chris E. Hogan yang dialih bahasakan oleh Amir Abadi Jusuf (2017:36-37) yaitu sebagai berikut:

1. Audit Operasional (*Operational Audit*)
Audit Operasional mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan saran-saran untuk memperbaiki operasi. Sebagai contoh, auditor mungkin mengevaluasi efisiensi dan akurasi pemrosesan transaksi penggajian dengan sistem komputer yang baru dipasang. Mengevaluasi secara objektif apakah efisiensi dan efektivitas operasi sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan jauh lebih sulit dari pada audit ketaatan dan audit keuangan. Selain itu, penetapan kriteria untuk mengevaluasi informasi dalam audit operasional juga bersifat sangat subjektif.
2. Audit Ketaatan (*Compliance Audit*)
Audit ketaatan dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan yang ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan biasanya dilaporkan kepada manajemen, bukan kepada pengguna luar, karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan peraturan yang digariskan. Oleh karena itu, sebagian besar pekerjaan jenis ini sering kali dilakukan oleh auditor yang bekerja pada unit organisasi itu.
3. Audit Laporan keuangan (*Financial Statement Audit*)
Audit atas laporan keuangan dilaksanakan untuk menentukan apakah seluruh laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Biasanya, kriteria yang berlaku adalah prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum, walaupun auditor mungkin saja melakukan audit atas laporan keuangan yang disusun dengan menggunakan akuntansi dasar kas atau beberapa dasar lainnya yang cocok untuk organisasi tersebut. Dalam menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum, auditor mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan itu mengandung kesalahan yang vital atau saji lainnya.

2.1.1.4 Standar Audit

Standar auditing yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia dalam Sukrisno Agoes (2014:33) yaitu:

1. Standar Umum
Standar umum bersifat pribadi dan berkaitan dengan persyaratan auditor dan mutu pekerjaannya, dan berbeda dengan standar yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan lapangan dan pelaporan. Isi dari standar umum adalah sebagai berikut:
 - a. Auditor harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.
 - b. Dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independen dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
 - c. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan seksama.
2. Standar Pekerjaan Lapangan
Standar pekerjaan lapangan berkaitan dengan pelaksanaan pemeriksaan akuntan di lapangan (*audit field work*), mulai dari perencanaan audit dan supervisi, pemahaman dan evaluasi pengendalian intern, pengumuman bukti-bukti audit, *compliance test*, *substantive test*, *analytical review*, sampai selesai *audit field work*.
 - a. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
 - b. Pemahaman yang memadai atas struktur pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
 - c. Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan pengajuan pertanyaan dan konfirmasi sebagai dasar yang memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan.
3. Standar Pelaporan
Standar pelaporan merupakan pedoman bagi auditor independen dalam menyusun laporan auditnya.
 - a. Laporan audit harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.
 - b. Laporan audit harus menunjukkan keadaan yang didalamnya prinsip akuntansi tidak secara konsisten diterapkan dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dalam hubungannya dengan prinsip akuntansi yang diterapkan dalam periode sebelumnya.
 - c. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan audit.
 - d. Laporan audit harus memuat sesuatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi

bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam semua hal yang sama, nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, laporan audit harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan auditor, jika ada tingkat tanggung yang dipikulnya.

Standar Audit mengatur auditor untuk menyatakan apakah laporan keuangan yang diperiksa sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum atau pernyataan mengenai ketidak konsistenan penerapan prinsip akuntansi yang berlaku umum, pengungkapan informatif dalam laporan keuangan, dan pernyataan pendapat atas laporan keuangan secara keseluruhan.

2.1.1.5 Pengertian Auditor

Pengertian Auditor menurut Arens, Beasley dan Elder dalam Wibowo (2012:12) adalah sebagai berikut:

“Auditor adalah seseorang yang menyatakan pendapat kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum”.

Sedangkan menurut IBK Bayangkara (2015:2) Auditor adalah:

“Auditor merupakan pihak pertama yang melakukan audit terhadap pertanggungjawaban pihak kedua kepada pihak ketiga dan memberikan pengesahan hasil auditnya untuk kepentingan pihak ketiga”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa auditor merupakan salah satu profesi dalam bidang akuntansi yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi, dan juga suatu aktivitas audit yang dilakukan oleh

seorang auditor untuk menemukan suatu ketidakwajaran terkait dengan informasi yang di sajikan.

2.1.1.6 Jenis-jenis Auditor

Arens, Elder dan Beasley dalam Wibowo (2015:15) mengklasifikasikan jenis-jenis auditor menjadi 4 (empat) kategori, yakni:

1. Kantor Akuntan Publik
Kantor Akuntan Publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi non-komersial yang lebih kecil.
2. Auditor Badan Akuntabilitas Pemerintah
Auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk *Government Accountability Office (GAO) A.S.* sebuah badan non-partisan dalam cabang legislatif pemerintah federal. Tanggung jawab utama GAO adalah melaksanakan fungsi audit bagi Kongres, dan badan ini memikul banyak tanggung jawab audit yang sama seperti sebuah Kantor Akuntan Publik.
3. Agen Penerimaan Negara (*Internal Revenue Agent*)
Internal Revenue Agent (IRS) ini berada di bawah arahan *Commissioner of Internal Revenue*, bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak federal. Salah satu tanggung jawab utama IRS adalah mengaudit SPT pajak wajib pajak untuk menentukan apakah SPT itu sudah mematuhi peraturan pajak yang berlaku.
4. Auditor Internal (*Internal Auditor*)
Auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya adalah menilai apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi.

Sukrisno Agoes (2018:54) menyatakan bahwa jenis auditor dibagi menjadi 7 (tujuh) macam, yaitu:

1. Akuntan Publik (*Public Accounting Firm*)
Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat kliennya. Audit tersebut terutama ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan, seperti investor, kreditor, calon investor, calon kreditor, dan instansi pemerintah. Akuntan Publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari Menteri Keuangan untuk memberikan jasa

sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik.

2. Auditor Internal (*Internal Auditor*)
Auditor yang bekerja dalam perusahaan yang tugas pokoknya menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan berbagai bagian organisasi.
3. Operational Audit (*Management Auditor*)
Management audit disebut juga operational audit, functional audit, systems audit adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan koperasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis. *Management* audit bertujuan menghasilkan perbaikan dalam pengelolaan aktivitas objek yang diterima dengan membuat rekomendasi tentang cara-cara pelaksanaan yang lebih baik dan efisien.
4. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)
Badan Pemeriksa Keuangan adalah lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Menurut UUD 1945, BPK merupakan lembaga bebas dan mandiri. Anggota BPK dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan memperhatikan pertimbangan Dewan Perwakilan Daerah dan diresmikan oleh Presiden.
5. Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP)
BPKP adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan.
6. Inspektorat Jenderal (Itjen)
Di Departemen Dalam Kementrian Negara Republik Indonesia, Inspektorat Jenderal (Itjen) adalah unsur pembantu yang ada di setiap Departemen/Kementrian yang bertugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan Departemen Kementriannya.
7. Badan Pengawas Daerah (Bawasda)
Bawasda adalah sebuah badan/lembaga fungsional yang ada dalam lingkungan Pemerintah Daerah di Indonesia baik pada tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan di bidang pengawasan dan bersifat mandiri. Badan Pengawas Daerah dibentuk untuk melakukan pengawasan penggunaan anggaran Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam rangka mendukung peningkatan kinerja instansi Pemerintah Daerah.

2.1.1.7 Tanggung Jawab Auditor

Menurut PSA No.02 (SA Seksi 110) auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan. Oleh karena itu, sifat bukti audit dan karakteristik kecurangan, auditor dapat memperoleh keyakinan memadai, namun bukan mutlak, bahwa salah saji material terdeteksi. Auditor tidak bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit guna memperoleh keyakinan bahwa salah saji terdeteksi, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan, yang tidak material terhadap laporan keuangan.

Auditor independen juga bertanggung jawab terhadap profesinya, tanggung jawab untuk mematuhi standar yang diterima oleh para praktisi rekan seprofesinya. Dalam mengakui pentingnya kepatuhan tersebut, Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) telah menerapkan aturan yang mendukung standar tersebut dan membuat basis penegakan kepatuhan tersebut, sebagai bagian dari Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Berdasarkan teori-teori di atas penulis dapat menginterpretasikan bahwa auditor profesional harus memiliki tanggung jawab profesi dalam penugasannya. Hal tersebut dilakukan agar auditor mematuhi standar yang diterima oleh para praktisi rekan seprofesinya.

2.1.1.8 Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan adalah alat penghubung antara akuntansi dan ilmu sosial. Menurut R.A. Supriyono (2018:4):

“Akuntansi keperilakuan adalah salah satu bidang akuntansi yang menghubungkan antara perilaku manusia dengan sistem informasi yang lingkungannya mencakup akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen. Akuntansi keperilakuan membahas bagaimana perilaku manusia memengaruhi informasi akuntansi dan keputusan-keputusan bisnis serta bagaimana informasi akuntansi tersebut memengaruhi manusia dan keputusan-keputusan bisnisnya.”

Sedangkan menurut Ratna Candra Sari (2018:5):

“Akuntansi keperilakuan berhubungan dengan bagaimana sistem akuntansi memengaruhi motivasi, produktivitas, pembuatan keputusan, kepuasan kerja dan kerjasama. Penetapan anggaran yang terlalu ketat akan menurunkan motivasi karyawan atau anggaran yang terlalu longgar akan menyebabkan ketidakefisienan.”

Sedangkan menurut Mathius Tandiontong (2016:34) Perilaku Akuntansi (*Behavioral Accounting*) merupakan cabang ilmu akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan sistem akuntansi. Secara lebih terinci ruang lingkup akuntansi keperilakuan meliputi:

1. Mempelajari pengaruh antara perilaku manusia terhadap desain, konstruksi, dan penggunaan sistem akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan, yang berarti bagaimana sikap dan gaya kepemimpinan manajemen mempengaruhi sifat pengendalian akuntansi dan desain organisasi;
2. Mempelajari pengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia, yang berarti bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi motivasi, produktivitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama;
3. Metode untuk memprediksi perilaku manusia dan strategi untuk mengubahnya, yang berarti bagaimana sistem akuntansi.

Mathius Tandiontong (2016:37) menyatakan mengenai perilaku akuntansi dalam perspektif *Expectancy Theory* adalah sebagai berikut:

“Dalam *Expectancy Theory* motivasi individu ditentukan oleh *expentancies* dan *valences*. *Expentancies* adalah keyakinan tentang kemungkinan bahwa perilaku tertentu (seperti misalnya bekerja lebih keras) akan menimbulkan hasil tertentu (seperti misalnya kenaikan gaji). *Valences* berarti nilai yang diberikan individu atas hasil (*outcome*) atau *rewards* yang akan dia terima.”

Ratna Candra Sari (2018:8) menyatakan terdapat 3 (tiga) isu akuntansi keperilakuan dalam bidang Auditing, meliputi:

- a. Perilaku auditor dalam usaha untuk memastikan keahliannya;
- b. Keterbatasan auditor sebagai pengambil keputusan;
- c. Proses kognitif dalam pengambilan keputusan auditor.

Akuntansi keperilakuan di bidang auditing berfokus pada masalah pengambilan keputusan. Akuntansi keperilakuan di bidang Auditing mencakup karakteristik pengetahuan yang terkait dengan pengalaman, riset tentang bagaimana pengetahuan berinteraksi dengan variabel-variabel organisasional/lingkungan, dan riset tentang perbedaan pengetahuan terhadap kinerja (Ratna Candra Sari, 2018:9).

Berdasarkan teori-teori di atas penulis dapat menginterpretasikan bahwa akuntansi keperilakuan merupakan cabang ilmu akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan sistem akuntansi yang dapat mempengaruhi motivasi diri serta keputusan-keputusan bisnisnya.

2.1.2 Tindakan Supervisi Auditor

2.1.2.1 Definisi Tindakan Supervisi

Definisi lain dinyatakan oleh Purwanto dalam Jasmani (2013:26) mengenai tindakan supervisi sebagai berikut:

“Supervisi merupakan suatu aktivitas berupa pembinaan khusus yang telah direncanakan guna membantu auditor lainnya (terutama yang kurang berpengalaman) agar dapat melakukan pekerjaan mereka dengan efektif”.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam SA Seksi 311 PSA No.05 mendefinisikan supervisi mencakup pengarahan terhadap asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Definisi lain dinyatakan oleh Sukrisno Agoes (2012:143) tindakan supervisi adalah:

“Tindakan supervisi adalah pengarahan kepada asisten yang terkait dalam pencapaian tujuan dan menentukan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur-unsur supervisi mencakup tentang pemberian instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah penting yang ditemukan dalam audit, *me-review* pekerjaan yang dilaksanakan mengenai apakah hasilnya sejalan dengan kesimpulan yang disajikan dalam laporan audit, menyelesaikan perbedaan pendapat antara staf audit dan KAP.”

Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (2017) menurut Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 menyebutkan bahwa tindakan Supervisi merupakan:

“Tindakan supervisi merupakan suatu pengarahan kegiatan pemeriksaan oleh pihak lain yang memiliki keahlian dalam bidang terkait, agar tujuan dari pemeriksaan tersebut dapat dicapai”.

Sementara itu, tindakan supervisi merupakan suatu faktor yang dapat mengatasi berbagai permasalahan yang kompleks dalam perusahaan. Peran

supervisi adalah memeriksa pekerjaan, memberi saran serta bimbingan sebagai *feedback*, dan memberikan dukungan secara penuh untuk karyawan. (Putri dan Badera, 2019).

Standar Kinerja pasal 2340 tentang Supervisi Penugasan dalam Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal (2016) yang dinyatakan oleh The Institute Auditor Internal menyatakan bahwa: “Setiap penugasan harus dapat disupervisi dengan tepat untuk memastikan bahwa sasaran atau tujuan tercapai, kualitas terjamin, dan staf dapat berkembang”. Supervisi yang dilakukan oleh supervisor tergantung dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh auditor internal. Supervisor pun harus bertanggung jawab secara penuh untuk melakukan supervisi penugasan, baik dalam kegiatan audit internal maupun bukan dalam kegiatan audit internal. Adapun Standar Atribut pasal 1311 tentang Penilaian Internal yang mencakup pemantauan berkelanjutan atas kinerja aktivitas audit internal, yang mana merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari supervisi, *review* dan pengukuran aktivitas audit internal. Pemantauan berkelanjutan pun tercakup dalam praktik dan kebijakan rutin dalam mengelola aktivitas audit internal dan dalam penggunaan proses, alat, dan informasi yang dipertimbangkan penting dalam mengevaluasi kesesuaian terhadap Kode Etik, dan Standar.

Menurut beberapa pengertian tindakan supervisi di atas, dapat diinterpretasikan tindakan supervisi merupakan bagian dari aktivitas monitoring yang dilakukan manajer di dalam organisasi. Salah satu aktivitas yang dilakukan supervisor adalah melakukan pengawasan terhadap aktivitas audit.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Tindakan Supervisi Auditor

Tujuan supervisi dapat memberikan bantuan secara langsung kepada auditor sehingga auditor dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan hasil yang baik. Jika supervisi dapat dilakukan dengan baik dan benar, maka akan memperoleh banyak manfaat di antaranya adalah (Suarli & Bachtiar, 2009:38):

1. Dapat meningkatkan efektivitas kerja, peningkatan ini dapat mengenai peningkatan pengetahuan atau keterampilan pegawai, sehingga dengan hal tersebut dapat tercipta hubungan dan kerja yang baik antara supervisor dan pegawai.
2. Dapat meningkatkan efisiensi kerja, jika pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, maka sumber daya yang digunakan pun tidak akan sia-sia.

Menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2008:10)

tujuan tindakan supervisi dalam pelaksanaan audit adalah:

1. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian atas penugasan audit yang dilakukan oleh tim audit.
Supervisi audit merupakan aktivitas manajerial yang bertujuan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan penugasan audit yang dilakukan oleh tim audit agar audit dapat terlaksana secara ekonomis dan efisien serta mencapai tujuan audit yang telah ditetapkan yaitu memberikan rekomendasi perbaikan kinerja,
2. Melaksanakan pengendalian serta penjaminan atas kualitas atau mutu hasil audit (*quality control and quality assurance*)
Supervisi audit merupakan kewajiban pemenuhan salah satu standar audit yang berlaku, seperti Standar Audit Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (SA-APFP) atau Standar pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). Dengan dipenuhinya standar profesi auditor, hal ini berarti bahwa penugasan audit memenuhi ukuran minimal kualitas atau mutu proses audit dan hasilnya berupa laporan hasil audit dapat dijamin kualitas atau mutunya serta dapat dipertanggungjawabkan secara profesional.

2.1.2.3 Aspek-aspek Utama Tindakan Supervisi dalam Audit

AECC (*Accounting Education Change Commission*) Issue Statement No.4 (1993:432-435) isinya adalah AECC *Recommendations Early Work Experience* yang mendorong pemberdayaan akuntan melalui tindakan supervisi yang tepat akan menumbuhkan *intrinsic motivation*. Isi dari AECC *Recommendations Early Work Experience* adalah sejumlah rekomendasi AECC kepada supervisor akuntan pemula untuk melaksanakan supervisi dengan tepat khususnya dalam 3 (tiga) aspek utama tindakan supervisi, yaitu (Ferdinan Kris Chandra, 2006:19):

1. Supervisor hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan atau mentoring yang kuat. Rincian aktivitas yang disarankan:
 - a. Kepercayaan antara atasan, bawahan, dan rekan seprofesi.
 - b. Pimpinan mampu menghargai gagasan yang diberikan oleh bawahan.
 - c. Pimpinan selalu menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan hasil yang didapatkan.
 - d. Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahan secara jelas dan efektif.
 - e. Komunikasi yang baik antara atasan, bawahan, dan rekan seprofesi.
2. Supervisor hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendorong terjadinya kesuksesan. Rincian aktivitas yang disarankan:
 - a. Mampu memilah pekerjaan yang harus didahulukan.
 - b. Dapat mengatasi masalah di lingkungan tempat bekerja.
 - c. Dapat dipercaya menerima tugas dan tanggung jawab.
3. Supervisor hendaknya memberikan tugas yang menantang dan mempercepat terselesaikannya tugas. Rincian aktivitas yang disarankan:
 - a. Dapat mempertahankan integritas, objektivitas, dan independensi.
 - b. Mampu menjelaskan peran dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan pemeriksaan dan kedisiplinan dalam melengkapi pekerjaan maupun pelaporan.

2.1.2.4 Tindakan Supervisi dalam Audit

Menurut SPAP (SPM Seksi 100, PSPM No.01) tindakan supervisi dalam audit adalah:

“Tindakan supervisi dalam audit yang memberikan keyakinan memadai bahwa pelaksanaan perikatan memenuhi standar mutu yang diterapkan. Lingkup supervisi dan *review* yang sesuai pada suatu kondisi tertentu, tergantung atas beberapa faktor, antara lain kerumitan masalah, kualifikasi staf pelaksana perikatan dan lingkup konsultasi yang tersedia dan yang digunakan. Tanggung jawab Kantor Akuntan Publik untuk menetapkan prosedur mengenai supervisi dengan tanggung jawab staf secara individual untuk merencanakan dan melakukan supervisi secara memadai dan perikatan tertentu”.

AECC (*Accountant Education Change Commission*) Issue Statement No. 4 (1993:431) mendefinisikan tindakan supervisi adalah sebagai berikut:

“Tindakan supervisi adalah pengarahan kepada asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai.”

Dalam bidang pemeriksaan akuntan, supervisi diatur dalam *Statement on Auditing Standard (SAS)* Nomor 22 tentang standar pekerjaan lapangan yang menyatakan bahwa “Pekerjaan harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan jika menggunakan asisten, harus disupervisi dengan semestinya”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa tindakan supervisi dalam audit merupakan tindakan pengawasan dan pengontrolan yang dilakukan oleh atasan dalam hal ini auditor senior kepada bawahan (auditor pemula) yang bertujuan untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap kualitas tugas yang telah ditentukan. Melakukan tugas dengan baik dibutuhkan keterampilan bukan hanya keterampilan teknis melainkan juga keterampilan dalam supervisi. Dengan adanya tindakan supervisi akan memberikan inspirasi kepada

bawahan untuk bersama-sama menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan jumlah yang lebih banyak, waktu yang lebih cepat, cara yang lebih mudah dan hasil yang lebih baik dari pada jika dikerjakan sendiri. Demikian pula dengan seseorang manajer atau supervisor, mereka harus bisa membawa timnya ke target yang telah ditetapkan.

Auditor senior diharuskan memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, *me-review* pekerjaan yang dilaksanakan dan menyelesaikan perbedaan pendapat diantara staf auditor akuntan. Hal-hal yang kemungkinan berpengaruh terhadap sifat, lingkup dan prosedur yang harus dilaksanakan.

Pekerjaan yang dilaksanakan oleh asisten harus *direview* untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut telah dilaksanakan secara memadai dan auditor harus menilai apakah hasilnya sejalan dengan kesimpulan yang disajikan dalam laporan keuangan.

2.1.3 *Locus of Control*

2.1.3.1 Definisi *Locus of Control*

Menurut M. Nur Ghufron dan Rini Risnawati (2011:65) mengenai *locus of control* adalah:

“*Locus of control* adalah salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. Orang yang memiliki pusat kendali internal mempunyai keyakinan bahwa ia mampu mengendalikan kehidupannya sendiri. Orang yang mempunyai pusat kendali eksternal mempunyai anggapan bahwa faktor-faktor yang ada di luar dirinya yang akan mempengaruhi tingkah lakunya, seperti kesempatan, nasib, dan keberuntungan”.

Menurut Karimi & Alipour (2011:233) *locus of control* didefinisikan:

“*Locus of control* didefinisikan sebagai kepercayaan bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu (internal), atau mungkin bahwa prestasi, kegagalan, dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan, dan nasib (eksternal)”

Sedangkan Robbins & Judge (2008:138) mengemukakan bahwa *locus of control* merupakan:

“*Locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri”.

Dari beberapa definisi diatas dapat diinterpretasikan bahwa *locus of control* adalah sebuah konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan di dalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya (*internal locus of control*) atau kendali dari luar dirinya (*eksternal locus of control*).

2.1.3.2 Unsur-unsur *Locus of Control*

Levenson (1981:28) membagi pusat pengendalian (*locus of control*) yang merupakan orientasi atribusi ke dalam tiga aspek, yaitu:

1. *Internality* (Orientasi *locus of control*/internal) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri.
2. *Powerful Other* (P) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang lain yang lebih berkuasa.
3. *Chance* (C) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang, dan keberuntungan. Faktor *powerful other* dan *chance* merupakan orientasi dari *locus of control* eksternal.

2.1.3.3 Jenis-jenis *Locus of Control*

Menurut Kreitner dan Kinichi (2014:179) yang dialihbahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis bahwa *locus of control* dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

1. *Locus of Control* Internal
Keyakinan bahwa seseorang mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang mempengaruhi hidup seseorang. Misalnya, suatu “internal” cenderung mengacu pada hasil-hasil positif seperti lulus ujian berdasarkan pada kemampuan. Oleh karena itu, suatu “internal” cenderung menyalahkan peristiwa negatif, seperti gagal dalam ujian karena definisi personal bukan giat belajar.
2. *Locus of Control* Eksternal
Locus of control eksternal cenderung menyerahkan hasil-hasil yang penting dalam hidup mereka pada sebab-sebab yang berkaitan dengan lingkungan, seperti keputusan pimpinan, kedudukan, keberuntungan atau nasib. Dalam pengkajian studi yang terkait dengan hal tersebut, Crant menemukan bahwa kepribadian proaktif berkaitan secara positif dengan keberhasilan individu, tim, dan organisasi.

Sedangkan Ghufron (2010:67) menyebutkan terdapat 2 jenis *locus of control* yaitu sebagai berikut:

1. *Locus of Control* Internal
Locus of control internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka dapat bertanggungjawab atas perilaku kerja mereka di organisasi.
2. *Locus of Control* Eksternal
Locus of control eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

2.1.3.4 Karakteristik *Locus of Control*

Menurut Kreitner dan Kinichi (2014:180) yang dialihbahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis bahwa perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal sebagai berikut:

1. *Locus of control* internal mempunyai karakteristik:
 - a. Menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar.
 - b. Memiliki pengharapan yang lebih kuat bahwa usaha akan mengarah pada prestasi.

- c. Menunjukkan prestasi yang lebih tinggi pada tugas-tugas yang melibatkan proses belajar atau pemecahan persoalan, dimana prestasi mengarah penghargaan yang berarti.
 - d. Suatu hubungan yang lebih kuat antara kepuasan kerja dengan prestasi bagi kelompok internal daripada kelompok eksternal.
 - e. Memperoleh gaji yang lebih tinggi dan peningkatan gaji yang lebih besar daripada kelompok eksternal.
2. *Locus of control* eksternal mempunyai karakteristik:
- a. Cenderung lebih khawatir daripada kelompok internal.

2.1.4 Motivasi Kerja Auditor

2.1.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motive* (Bahasa Latin), yang memiliki arti suatu penggerak, suatu dorongan, atau suatu kekuatan yang ada dalam diri suatu organisasi dimana organisasi tersebut akan bertindak dengan optimal. Kata tersebut kemudian diserap dalam Bahasa Inggris menjadi *motivation*, yang memiliki arti memberikan motif, menciptakan motif, dan dapat menimbulkan suatu dorongan dalam diri (Linda & Sukesih, 2020:111).

Sondang P. Siagian (2004:138) mengemukakan definisi dari motivasi kerja adalah:

“Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri, yang dapat menyebabkan seorang pegawai untuk dapat menggunakan kemampuannya guna melakukan sesuatu yang telah menjadi tanggung jawabnya agar tujuan dan target-target yang telah terencanakan dari pekerjaan yang dilakukannya dapat tercapai dengan baik”.

Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah:

“Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja”.

Sedangkan Pamela & Oloko (2015:43), mendefinisikan dari motivasi adalah:

“Motivasi merupakan kunci sukses suatu organisasi untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dan berjuang bersama-sama untuk mempertahankan organisasi dengan cara saling membantu satu sama lain guna mencapai tujuan. Motivasi juga merupakan suatu arahan dan sumber daya agar suatu individu dapat mempunyai rasa tertarik akan bekerja sesuai dengan yang diarahkan”.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan di atas dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat dorongan dari dalam diri yang berasal karena pengaruh dari lingkungan sekitar untuk melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab kita agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014:146) terdapat beberapa tujuan motivasi kerja, sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Mempertahankan kestabilan.
4. Meningkatkan kedisiplinan.
5. Mengefektifkan pengadaan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan auditor.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab auditor terhadap tugas-tugasnya.

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard

yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai atau diakui. (Iskak dan Hendri, 2004:16)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap karyawan sangat diperlukan dalam usaha mencapai suatu tujuan organisasi, karena pemberian motivasi sangatlah menunjang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.4.3 Aspek Motivasi Kerja

Menurut Pandji Anoraga (2014:38) aspek-aspek motivasi kerja yaitu:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan
Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi
Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
3. Kepercayaan diri
Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berpikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
4. Daya tahan terhadap tekanan
Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan
Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (2013:512), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja

adalah:

1. Mempunyai sifat agresif
2. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
3. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
4. Mematuhi jam kerja
5. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan
6. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas dapat diinterpretasikan aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah Uno (2012:72), terdapat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu:

1. Motivasi Internal
 - a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
 - b. Prestasi yang dicapai
Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
 - c. Pengembangan diri
Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
 - d. Kemandirian dalam bertindak
Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.
2. Motivasi Eksternal
 - a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya.
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

2.1.4.5 Komponen Motivasi Kerja

Menurut Luthan (2011:422), dalam konteks sistem motivasi mencakup tiga komponen, di mana tiga komponen tersebut saling berhubungan satu sama lain, yaitu:

1. **Kebutuhan**
Di mana kebutuhan ini tercipta disaat kondisi fisiologis dan psikologis tidak seimbang.
2. **Dorongan**
Di mana dorongan ini tercipta guna mengurangi kebutuhan yang ada, juga merupakan suatu tindakan yang sesuai dan dapat menghasilkan suatu daya dorong untuk bisa mendapatkan intensif.
3. **Intensif**
Dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat mengurangi suatu kebutuhan dan dorongan.

2.1.4.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja pada Auditor

Menurut Sutrisno (2014:116-117) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. **Faktor Internal**
Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 - e. Keinginan untuk berkuasa.
2. **Faktor Eksternal**
Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ektern antara lain:
 - a. Kondisi lingkungan kerja.
 - b. Kompensasi yang memadai.
 - c. Supervisi yang baik.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan.
 - e. Status dan tanggung jawab.
 - f. Peraturan yang fleksibel.

2.1.5 Kepuasan Kerja Auditor

2.1.5.1 Definisi Kepuasan Kerja Auditor

Menurut Sutrisno (2017:74) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada akhirnya dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Secara teoristis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018:85), kepuasan kerja adalah:

“Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi”.

Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017:202), kepuasan kerja adalah:

“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. 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. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya yang akan mempengaruhi kinerja seorang auditor.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja Auditor

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Menurut Sutrisno (2016:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori menurut

(Robbins dan Judge, 2018:82), mengemukakan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Rincian aktivitas yang disarankan:
 - a. Nyaman dengan pekerjaan yang dijalani.
 - b. Ketersediaan peralatan kerja yang sangat memadai dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Gaji atau upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Rincian aktivitas yang disarankan:
 - a. Puas dengan sistem penggajian saat ini.
 - b. Puas dengan besarnya gaji yang diterima saat ini.
 - c. Adanya pemberian *reward*.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Rincian aktivitas yang disarankan:
 - a. Semua auditor mempunyai kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir.
 - b. Semua auditor mempunyai kesempatan yang sama dalam mengikuti diklat/pelatihan.
4. Rekan kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Maka dari itu, perlunya hubungan kerja yang baik antar auditor.
5. Pengawasan
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Rincian aktivitas yang disarankan:
 - a. Tugas yang diberikan sangat jelas sesuai dengan Standar Auditing.
 - b. Kepercayaan atasan sangat tinggi sehingga akan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan.

Sudaryo, Agus & Nunung (2018:92) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji (*Pay*)
Gaji merupakan uang atau sederajat dengan uang yang diberikan suatu organisasi terhadap pegawainya. Gaji memainkan dua peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja. Pertama, uang merupakan instrumen yang paling penting dalam memenuhi kebutuhan individu, seperti makanan dan tempat tinggal. Kedua, uang berfungsi sebagai simbol pencapaian dan pengakuan.
2. Kondisi Pekerjaan (*Working Condition*)
Terdapat tiga alasan bahwa kondisi pekerjaan merupakan sumber yang positif bagi kepuasan kerja. Pertama, pegawai menyukai kondisi pekerjaan yang menyenangkan karena mendorong timbulnya kenyamanan dalam fisik. Kedua, kondisi yang menyenangkan mendorong memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien. Ketiga, kondisi pekerjaan dapat memudahkan aktivitas diluar pekerjaan seperti hobi.
3. Kelompok Kerja (*Work Group*)
Kelompok kerja juga merupakan sumber kepuasan individual. Hal tersebut berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi terhadap satu sama lain. Kelompok kerja juga merupakan sumber kepuasan yang lebih tinggi jika pegawai memiliki kesamaan nilai dan sikap.
4. Pengawasan
Supervisor yang memiliki hubungan yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan, memberikan kontribusi positif bagi kepuasan kerja auditor, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Pekerjaan itu Sendiri (*The Work it Self*)
Pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan memberikan individu tugas-tugas yang menarik kesempatan untuk belajar dalam menerima tanggung jawab. Ada tiga hal penting dalam *the work it self* yaitu:
 - a. *Control over work method and work pace*
Faktor ini berkaitan dengan adanya kewenangan pegawai untuk memutuskan bagaimana pekerjaan harus dilakukan. Konsekuensinya, perencanaan (*planning*), pekerjaan terpisah dari pelaksanaannya (*doing of it*).
 - b. *Use of skills and abilities*
Penggunaan keterampilan dan kemampuan yang bernilai memberikan rasa bangga, rasa memiliki kompetensi, dan rasa percaya diri.

6. Promosi (*Promotion*)

Promosi mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenang organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Tindakan Supervisi Auditor terhadap Kepuasan Kerja

Auditor

Robbin (2003:111) mengatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kondisi kerja, tindakan supervisi, pembayaran upah, kesempatan promosi, dan hubungan sesama relasi kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor standar yang dapat menambah nilai kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2007) tentang pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pemula, menyatakan bahwa dalam profesi akuntan publik, supervisi merupakan hal yang sangat penting. Auditor pemula sebagai pihak yang harus disupervisi di lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) sering mengalami ketidakpuasan kerja dikarenakan oleh keberadaan supervisor serta pemberian bimbingan dan pengawasannya. Penelitiannya dilakukan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula di KAP.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja auditor dipengaruhi oleh peningkatan tindakan supervisi. Supervisi merupakan proses yang berkelanjutan untuk mengawasi atau mengarahkan pekerjaan yang dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan penyimpulan atas jalannya tugas. Penyebab kurang puasanya auditor bisa disebabkan dengan tidak

adanya persamaan persepsi dengan orang yang mensupervisi dirinya yaitu supervisor. Terkadang auditor yang berpengalaman dan yang kurang berpengalaman mengalami tindakan supervisi yang berbeda sehingga bisa berdampak pada kepuasan kerja auditor.

2.2.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Istianah (2007:39) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *locus of control* dengan kepuasan kerja. Artinya seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja apabila karyawan tersebut menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun dari lingkungan di luar dirinya (eksternal).

Kepuasan kerja auditor 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. (Erlina Oktaviani & Aan Marlinah, 2014)

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang auditor akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internalnya yaitu kemampuan kerja dan tindakan kerja memberikan keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan ada pula auditor junior yang merasa bahwa terdapat kontrol eksternal di luar dirinya yang berupa nasib dan keberuntungan serta kekuasaan atasan dan lingkungan kerja yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukannya.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Auditor terhadap Kepuasan Kerja

Auditor

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.

Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja auditor junior untuk bekerja lebih baik sehingga seorang auditor memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih tinggi. Menurut Yukl (1992:254) kinerja dalam sebuah kelompok tergantung pada motivasi dan kemampuan anggota. Kinerja kelompok akan menjadi tinggi bilamana para anggotanya dimotivasi dan sangat terampil daripada para anggotanya tidak termotivasi, tidak terampil ataupun keduanya. Dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai.

Tingginya kinerja suatu kelompok akan terjadi apabila para anggotanya dimotivasi dan sangat terampil daripada ketika para anggotanya tidak termotivasi, dan tidak terampil. Kepuasan kerja auditor akan lebih mudah dicapai Dengan adanya auditor yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai. (Nur Hasniwati & Nur Khasimah, 2019)

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ini muncul dari dalam diri auditor itu sendiri, motivasi kerja ini juga dapat berarti

kebutuhan dari seorang individu, banyak faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya motivasi dalam bekerja, seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan selalu bekerja atau berusaha memiliki kinerja yang baik di tempat mereka bekerja sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai.

2.2.4 Pengaruh Tindakan Supervisi Auditor, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor

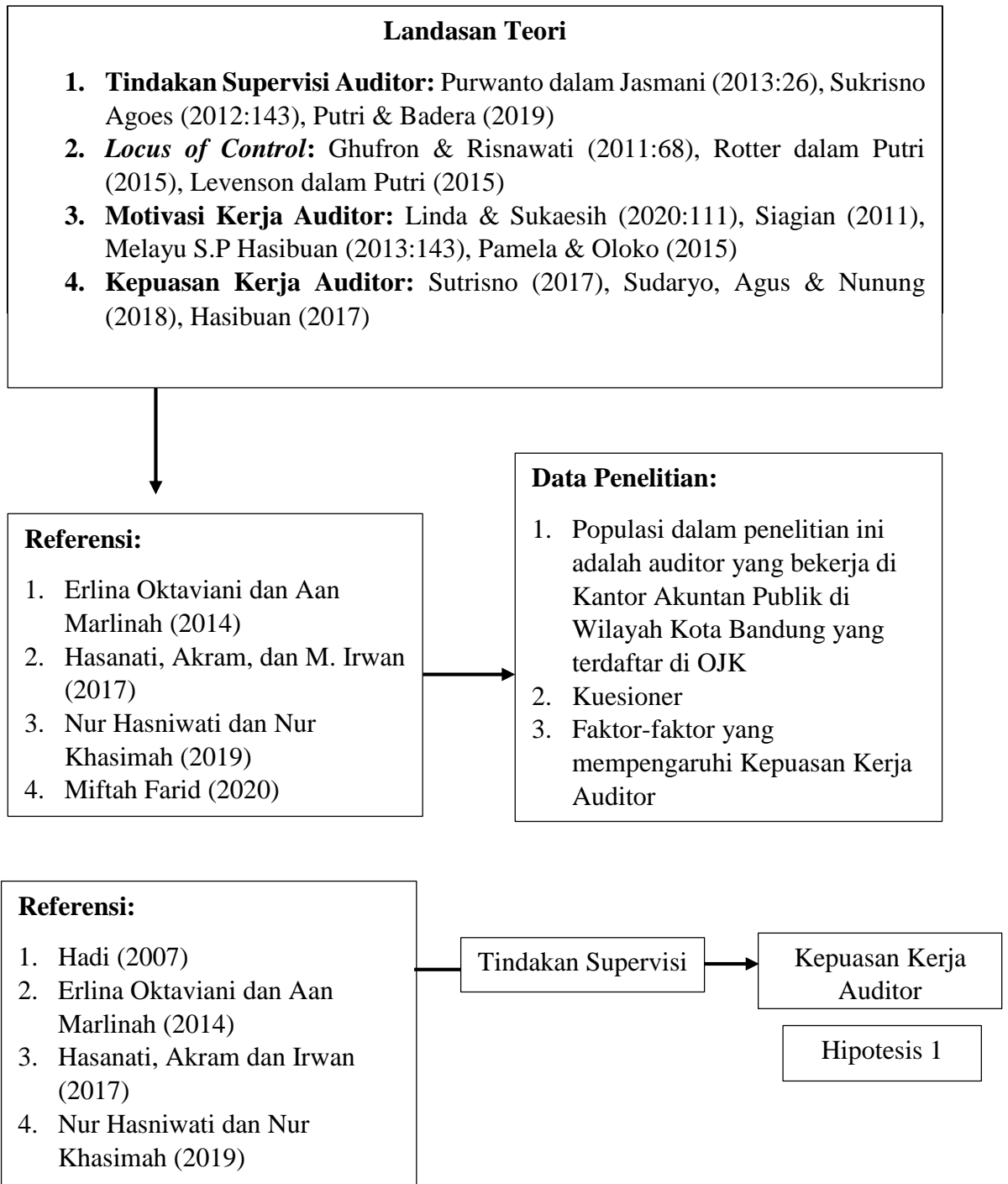
Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan supervisi, *locus of control* dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya tindakan supervisi yang dapat menumbuhkan tingkat motivasi kerja dan *locus of control*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

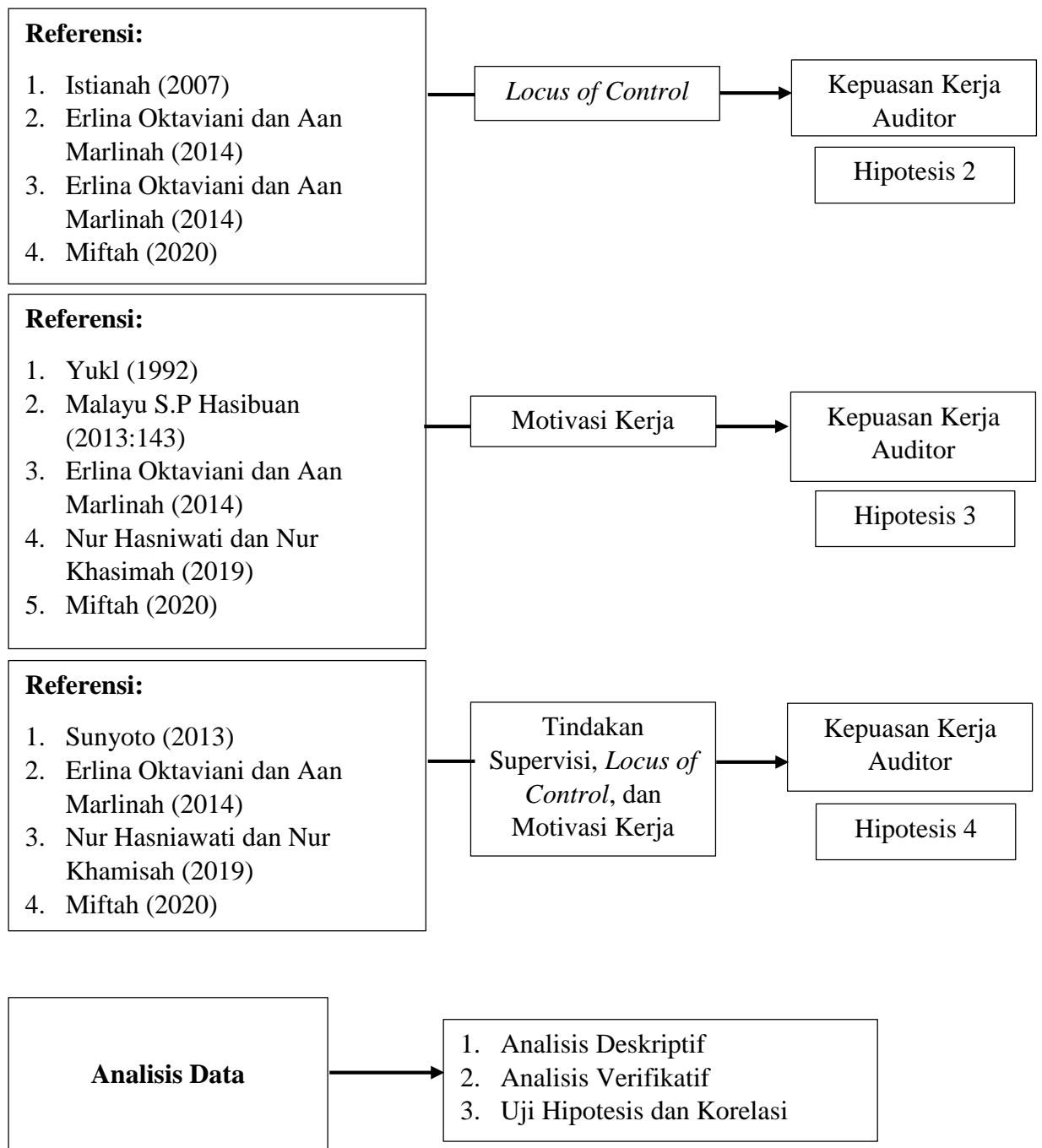
Berdasarkan hasil penelitian Nur Hasniwati dan Nur Khamisah (2019) besarnya pengaruh tindakan supervisi, *locus of control* dan motivasi kerja auditor dengan kepuasan kerja sebesar 63.5% sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa Tindakan Supervisi Auditor, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja Auditor berpengaruh positif terhadap skeptisisme Kepuasan Kerja Auditor. Hal ini mengandung arti bahwa adanya Tindakan Supervisi auditor, *Locus of Control*, dan Motivasi Kerja Auditor di Kantor Akuntan Publik akan

meningkatkan kepuasan kerja auditor sehingga berdampak baik terhadap kinerja para auditor.

2.2.5 Bagan Kerangka Pemikiran





Gambar 2. 1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dapat berfungsi sebagai dasar pendukung dalam melakukan penelitian. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, selain itu juga untuk melihat persamaan dan perbedaan dari penelitian sebelumnya. Ringkasan tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Erlina Oktaviani dan Aan Marlinah (2014)	Pengaruh Tindakan Supervisi, Motivasi, Profesionalisme, <i>Locus of Control</i> , dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja	Variabel Dependen (Y): Kepuasan Kerja Variabel Independen (X): Pengaruh Tindakan Supervisi, Motivasi, Profesionalisme, <i>Locus of Control</i> , dan Konflik Peran	Tindakan Supervisi, Profesionalisme, dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Motivasi dan Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
2.	Hasanati, Akram, dan M. Irwan (2017)	Pengaruh Tindakan Supervisi, Kompleksitas Tugas, dan Profesionalisme Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor	Variabel Dependen (Y): Kepuasan Kerja Auditor Variabel Independen (X): Pengaruh Tindakan Supervisi, Kompleksitas Tugas, dan Profesionalisme	Tindakan Supervisi dan Kompleksitas Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal pemerintah, sedangkan Profesionalisme

				tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor
3.	Nur Hasniwati dan Nur Khasimah (2019)	Pengaruh Tindakan Supervisi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Auditor	Variabel Dependen (Y): Kepuasan Kerja Auditor Variabel Independen (X): Tindakan Supervisi dan Motivasi Kerja	Tindakan Supervisi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor, sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor
4.	Miftah Farid (2020)	Pengaruh Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Locus of Control</i> , dan Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor	Variabel Dependen (Y): Kepuasan Kerja Auditor Variabel Independen (X): Pengaruh Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Locus of Control</i> , dan Tindakan Supervisi	Komitmen Profesional memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Auditor, sedangkan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Locus of Control</i> , dan Tindakan Supervisi memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan auditor adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2
Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penulis

Peneliti	Tahun	Tindakan Supervisi	Locus of Control	Motivasi Kerja	profesionalisme	Kompleksitas Tugas	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
Erlina Oktaviani dan Aan Marlinah	2014	√	√	√	√	×	×	√
Hasanati, Akram, dan M. Irwan	2017	√	×	×	√	√	×	√
Nur Hasniwati dan Nur Khasimah	2019	√	×	√	×	×	×	√
Miftah Farid	2020	√	√	√	×	×	√	√
Tasya Nur'aufa Febianita	2022	√	√	√	×	×	×	√

Keterangan: Tanda √ = Berpengaruh Signifikan

Tanda x = Tidak Diteliti

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya di atas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat 3 variabel independen (bebas) yang teliti yaitu tindakan supervisi auditor, *locus of control* dan motivasi kerja auditor, sedangkan variabel dependen (terikat) yaitu kepuasan kerja auditor. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erlina Oktaviani dan Aan Marlinah (2014), Hasanati, Akram, dan M. Irwan (2017), Nur Hasniwati dan Nur Khasimah (2019), Miftah Farid (2020) memiliki persamaan

dalam hal variabel Tindakan Supervisi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erlina Oktaviani dan Aan Marlinah (2014), Miftah Farid (2020) memiliki persamaan dalam hal variabel *Locus of Control*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erlina Oktaviani dan Aan Marlinah (2014), Nur Hasniwati dan Nur Khasimah (2019), Miftah Farid (2020) memiliki persamaan dalam hal variabel Motivasi Kerja.

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:93) pengertian hipotesis adalah sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, menjadi landasan bagi penulis untuk mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Tindakan Supervisi Auditor berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hipotesis 2: *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hipotesis 3: Motivasi Kerja Auditor berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Auditor

Hipotesis 4: Terdapat Pengaruh Tindakan Supervisi, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

3.1.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan objek yang akan diteliti, dinalisis dan dikaji yang akan menjadi sasaran penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban atau solusi dari permasalahan yang terjadi yang akan dibuktikan secara objektif.

Menurut Sugiyono (2016:19) objek penelitian adalah:

“Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif, valid, dan reliabel tentang sesuatu hal (variabel tertentu)”.

Objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Tindakan Supervisi Auditor, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di OJK.

3.1.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian tersebut akan diketahui pengaruh dan hubungan antar variabel yang akan diteliti, serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat

mengenai fakta-fakta antar variabel yang diteliti sehingga penulis dapat menarik kesimpulan mengenai objek yang diteliti.

Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2018:48) adalah sebagai berikut:

“Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel yang bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain”.

Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menjawab bagaimana Tindakan Supervisi Auditor, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di OJK.

Definisi metode analisis verifikatif menurut Sugiyono (2018:8) adalah:

“Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

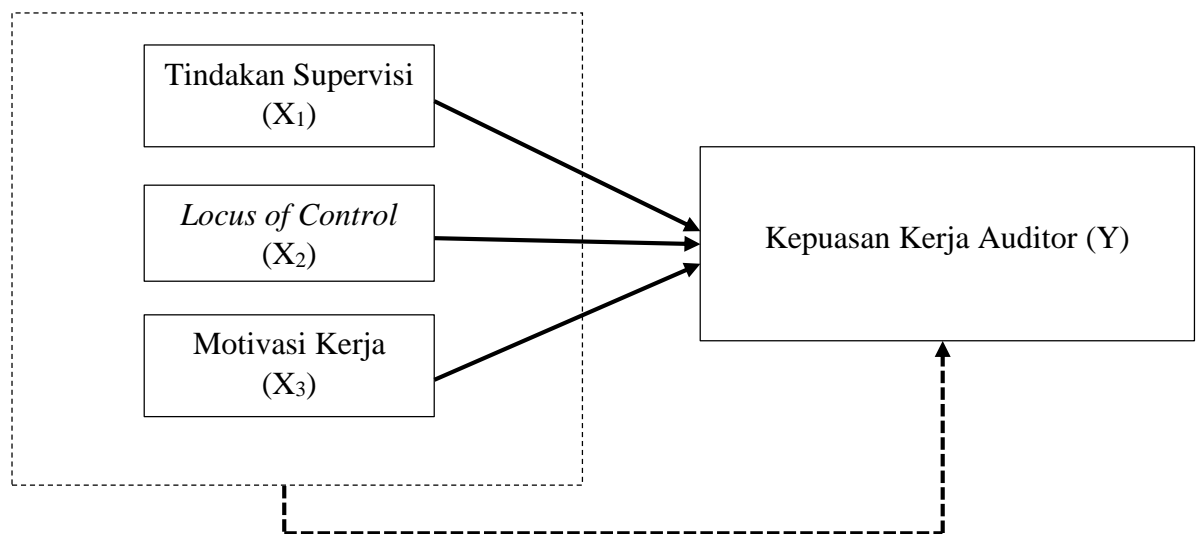
Metode pendekatan verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari hipotesis yang diajukan melalui pengumpulan data. Metode pendekatan verifikatif digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan Tindakan Supervisi Auditor, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di OJK.

3.1.3 Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:42) model penelitian adalah sebagai berikut:

“Paradigma penelitian atau metode penelitian adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan”.

Model penelitian merupakan abstraksi dari fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Tindakan Supervisi Auditor, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor”, maka model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Model Penelitian

Keterangan:

Garis \longrightarrow : menunjukkan pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) secara parsial

Garis \dashrightarrow : Menunjukkan pengaruh variabel independen (x) secara Simultan terhadap variabel dependen (y) secara simultan

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**3.2.1 Definisi Variabel Penelitian****3.2.1.1 Variabel Independen (X)**

Menurut Sugiyono (2017:39) definisi variabel independen atau variabel bebas adalah sebagai berikut:

“Variabel independen sering disebut sebagai variabel, stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Tindakan Supervisi Auditor (X_1), *Locus of Control* (X_2), dan Motivasi Kerja Auditor (X_3).

3.2.1.1.1 Tindakan Supervisi Auditor (X_1)

Menurut Sukrisno Agoes (2012:143) tindakan supervisi adalah:

“Tindakan supervisi adalah pengarahan kepada asisten yang terkait dalam pencapaian tujuan dan menentukan apakah tujuan tersebut tercapai. Unsur-unsur supervisi mencakup tentang pemberian instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah penting yang ditemukan dalam audit, *me-review* pekerjaan yang dilaksanakan mengenai apakah hasilnya sejalan dengan kesimpulan yang disajikan dalam laporan audit, menyelesaikan perbedaan pendapat antara staf audit dan KAP.”

3.2.1.1.2 Locus of Control (X₂)

Menurut Rotter dalam Putri (2015) *locus of control* adalah:

“*Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu atau tidaknya seorang mengontrol nasib (*destiny*) atau peristiwa-peristiwa (*event*) dalam kehidupannya yang berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki internal *locus of control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau kejadian-kejadian yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki eksternal *locus of control*”.

3.2.1.1.3 Motivasi Kerja Auditor (X₃)

Menurut Siagian (2011) definisi dari motivasi kerja adalah:

“Motivasi Kerja merupakan dorongan dari dalam diri, yang dapat menyebabkan seorang pegawai untuk dapat menggunakan kemampuannya guna melakukan sesuatu yang telah menjadi tanggung jawabnya agar tujuan dan target-target yang telah terencanakan dari pekerjaan yang dilakukannya dapat tercapai dengan baik.”

3.2.1.2 Variabel Dependen (Y) Kepuasan Kerja Auditor

Secara teoristis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018), yaitu:

“Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian
Tindakan Supervisi Auditor (X₁)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Instrumen Penelitian
Tindakan supervisi adalah pengarahan kepada asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. AECC (<i>Accountant Education Change Commision</i>) <i>Issue Statement</i> No. 4	Aspek-aspek Utama Tindakan Supervisi: 1. Supervisor hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan atau monitoring yang kuat	a. Kepercayaan antara atasan, bawahan, dan rekan seprofesi	Ordinal	1
		b. Pimpinan menghargai gagasan bawahan	Ordinal	2
		c. Pimpinan selalu menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan hasil	Ordinal	3
		d. Pimpinan mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif	Ordinal	4
		e. Komunikasi antara atasan, bawahan, dan rekan seprofesi sangat terbuka dan menyenangkan	Ordinal	5
	2. Supervisor hendaknya menciptakan kondisi kerja	a. Memilah-milah pekerjaan yang perlu didahulukan	Ordinal	6

	yang mendorong terjadinya kesuksesan	b. Dapat mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat bekerja	Ordinal	7
		c. Dapat menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberi kepercayaan	Ordinal	8
	3. Supervisor hendaknya memberikan tugas yang menantang dan mempercepat terselesaikannya tugas	a. Dapat mempertahankan integritas, objektivitas, dan independensi	Ordinal	9
		b. Mampu menjelaskan peran dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan pemeriksaan dan kedisiplinan dalam melengkapi pekerjaan juga pelaporan	Ordinal	10

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel Penelitian
Locus of Control (X₂)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Instrumen Penelitian
<p>“<i>Locus of control</i> mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan”. Ghufron dan Risnawita (2014:65)</p>	1. Eksternal <i>Locus of Control</i>	a. Keputusan pimpinan	Ordinal	11-12
		b. Kedudukan	Ordinal	13-14
		c. Keberuntungan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	15-17
		d. Nasib	Ordinal	18-20
	2. Internal <i>Locus of Control</i>	Kemampuan melaksanakan pekerjaan	Ordinal	21-25

Tabel 3. 3
Operasionalisasi Variabel Penelitian
Motivasi Kerja Auditor (X₃)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Instrumen Penelitian
<p>Motivasi Kerja (X₃) “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja”.</p> <p>Malayu S.P Hasibuan (2013:143)</p>	<p>Indikator Motivasi Kerja Auditor: 1. Motivasi Internal</p>	a. Tanggung Jawab dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	26,27
		b. Prestasi yang dicapai	Ordinal	28,29
		c. Pengembangan diri	Ordinal	30,31
		d. Kemandirian dalam bertindak	Ordinal	32
	<p>3. Motivasi Eksternal</p>	a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	Ordinal	33
		b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.	Ordinal	34
		c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari atasan dan teman	Ordinal	35

Tabel 3. 4
Operasionalisasi Variabel Penelitian
Kepuasan Kerja Auditor (Y)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Instrumen Penelitian
Kepuasan Kerja Auditor (Y) “Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi”. Sudaryono, Agus dan Nunung (2018)	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor: 1. Pekerjaan itu sendiri	a. Merasa nyaman dengan ruang kerja saat ini	Ordinal	36
		b. Ketersediaan peralatan kerja sangat memadai dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	37
	2. Gaji atau upah	a. Puas dengan sistem penggajian saat ini	Ordinal	38
		b. Puas dengan besarnya gaji yang diterima saat ini	Ordinal	39
		c. Pemberian reward telah dilakukan sebagaimana mestinya	Ordinal	40
	3. Promosi	a. Semua auditor mempunyai kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir	Ordinal	41
		b. Semua auditor mempunyai kesempatan yang sama dalam mengikuti diklat	Ordinal	42
	4. Rekan kerja	a. Hubungan kerja diantara auditor sangat baik	Ordinal	43
	5. Pengawasan	a. Tugas yang diberikan sangat jelas sesuai dengan Standar Auditing	Ordinal	44

		b. Kepercayaan atasan sangat tinggi sehingga akan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan	Ordinal	45
--	--	---	---------	----

3.3 Populasi, Teknik dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Penelitian diharuskan untuk menentukan populasi yang akan menjadi objek atau subjek penelitian. Kata populasi sendiri dalam statistika merujuk pada sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu (pengamatan). Sebagaimana Sugiyono (2017:80) menjelaskan bahwa populasi adalah:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas audit dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini populasi penelitian yang digunakan adalah auditor tetap yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan asumsi responden adalah auditor yang sudah memiliki banyak pengalaman yaitu auditor yang telah bekerja minimal 2 tahun pada Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Kota Bandung.

Dilihat dari uraian di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di OJK dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 5

Daftar Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung yang terdaftar di OJK

No	Nama KAP	Izin	Alamat	Jumlah Auditor
1	KAP Abdul Rasyid, S.E., M.Si., CA., CPA	744/KM.1/2018	Jl. Salaksana baru VII No.2 Bandung 70282	17
2	KAP Af. Rachman & Soetjipto Ws	KEP-216/KM.6/2002	Jl. Pasir Luyu Raya No.36 Bandung 40254	14
3	KAP Dr. Agus Widarsono, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA	69/KM.1/2019	Margahayu Raya Komplek Galaxy Perum Al Islam, Jl. Fisioterapi No.69 Bandung 40286	15
4	KAP Asep Rahmansyah Manshur & Suharyono (Cabang)	1169/KM.1/2016	Wartawan II No.16 A Bandung 40266	14
5	KAP Chris, Hermawan	KEP-482/KM.1/2017	Ruko Pasar Buah Segar Blok RC 16 Margahayu Selatan Bandung	13
6	KAP Drs. Djaelani Hendrakusumah, CPA., CA., Ak	1015/KM.1/2017	Jl. Babakan Irigasi No. 177 Babakan Tarogong Bandung 40232	16
7	KAP Derdjo Djony Saputro	86/KM.1/2016	Taman Kopo Indah II Blok IV-A No.17 Bandung 40214	15
8	KAP Djoemarma Wahyudin & Rekan	KEP-350/KM17/2000	Dr.Slamet No.55 Bandung 40161	13
9	KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dadang & Ali (Cabang)	401/KM.1/2013	Haruman No.2 Kel.Malabar Kec.Lengkong Bandung 40262	18
10	KAP Gatot Permadi, Azwir & Abimail (Cabang)	753/KM.1/2018	Jl. Sentradago Utama No.24 Bandung 40291	19
11	KAP Dr.H.E.R Suhardjadinata & Rekan	1510/KM.1/2011	Metro Trade Center Block E No.16. Jl. Soekarno Hatta No.590. Bandung 40286	16
12	KAP Hartman, S.E., Ak., M.M., CA, CPA	1260/KM.1/2017	Ruko Kav.C (Bodogol) RT 008/008	21

			Kel. Mekarjaya, Kec. Rancasari Bandung 40290	
13	KAP Heliantono & Rekan (Cabang)	KEP-147/KM.5/2006	Jl.Sangkuriang No.B1 Bandung 40135	19
14	KAP Jahja Gunawan, S.E., AK., CA., CPA	788/KM.1/2017	Jl. Sunda No.1 Lt 3 Bandung 40261	17
15	KAP Jojo Sunarjo & Rekan (Cabang)	439/KM.1/2013	Jl. Ketuk Tilu No.38 Bandung 40264	11
16	KAP Drs.Joseph Munthe, Ms	KEP-197/KM.17/1999	Jl. Terusan Jakarta No.20, Babakan Surabaya, Kec. Kiaracandong, Kota Bandung, Jawa Barat 40281	14
17	KAP Drs.Karel & Widyarta	KEP-269/KM.17/1999	Jl. Hariangbanga No.15 Bandung 40116	21
18	KAP Koesbandijah, Beddy Samsi & Rekan	KEP-1032/KM.17/1998	Jl. P.H Hasan Mustafa No.58 Bandung 40124	16
19	KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan (Cabang)	341/KM.1/2018	Taman Cibaduyut Indah Blok B No.1 Bandung 40239	11
20	KAP Drs.La Midjan & Rekan	KEP-1103/KM.17/1998	Jl.Cigadung Raya Tengah, Komp. Cigadung Greenland K-2 Bandung 40191	10
21	KAP Lydia & Lim	76/KM.1/2018	Jl. Muara Baru I No.19 Situsaer, Bojongloa Kidul Bandung 40234	18
22	KAP Moch. Zainuddin, Sukmadi & Rekan	695/KM.1/2013	Jl. Melong Asih No.69 B Lantai 2 Cijerah Bandung 40213	11
23	KAP Dr.Moh. Mansur Se.,Mm.,Ak	KEP-1338/KM.1/2009	Turangga No.23 Bandung 40263	13
24	KAP Moh. Wildan	205/KM.1/2018	Gedung Tigaraksa Satria, Tbk Lantai 3 L. Jl. Soekarno Hatta No.606 Bandung 40286	16
25	KAP Nano Suyatna, S.E., AK., CPA	552/KM.1/2017	Griya Bandung Asri Blok F-5 No. 20 Jl. Ciganitri, Bojongsoang Bandung 40287	14

26	KAP Peddy HF. Dasuki	472/KM.1/2008	Jl. Jupiter Utama D.2 No.4 Margahayu Selatan Bandung 40286	17
27	KAP Drs.R.Hidayat Effendy	KEP-237/KM17/1999	Komplek Margahayu Raya. Jl. Tata Surya No 18 Bandung 40286	11
28	KAP Roebiandini & Rekan	684/KM.1/2008	Jl. Cikutra Baru VI No.49 Bandung 40124	19
29	KAP Drs.Ronald Haryanto	KEP-051/KM.17/1999	Jl. Sukahaji No.36 A Bandung 40152	14
30	KAP Sabar & Rekan	1038/KM.1/2012	Jl. Saturnus Utara No.4 Margahayu Raya Bandung 40286	19
31	KAP Drs.Sanusi & Rekan	684/KM.1/2012	Jl. Prof. Surya Sumantri No.76 Bandung 40164	17
32	KAP Sugiono & Poulus Se.,Ak.,Mba	KEP-077/KM.17/2000	Jl. Cempaka No.114 Kota Baru, Cibaduyut Bandung 40239	16
33	KAP Prof.Dr.H.Tb Hasanudin, Msc & Rekan	KEP-353/KM.6/2003	Metro Trade Center Block F No.29 Jl. Soekarno Hatta No.590 Bandung 40286	20
34	KAP Tanubrata Sutanto Fahmi & Rekan (Cabang)	966/KM.1/2016	Paskal Hyper Square Block B.62 Bandung 40181	19
35	KAP Dra.Yati Ruhiyati	KEP-605/KM.17/1998	Jl. Ujung Berung Indah Berseri Block 9 No.4 Bandung 40611	17
Jumlah Populasi				521 Auditor

Sumber: www.ojk.go.id

3.3.2 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:81) teknik sampling adalah:

“Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian”.

Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan oleh penulis adalah teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *Simple Random*

Sampling. Metode *Simple Random Sampling* dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dan anggota populasi relatif homogen.

Menurut Sugiyono (2018:82) *Probability sampling* merupakan:

“*Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.”

Menurut Sugiyono (2018:82) *Simple Random Sampling* merupakan:

“*Simple random sampling* merupakan pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memikirkan strata yang ada dalam populasi itu.”

Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* ini yaitu pengambilan dari populasi benar-benar *representative* (mewakili) dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya, oleh karena itu penulis memilih teknik *Simple Random Sampling*.

3.3.3 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:81), sampel adalah:

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel yaitu suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili)".

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Wilayah Kota Bandung dengan jumlah

sampel yang dianggap sudah mewakili dari populasi yang ada. Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleri (e dalam penelitian ini ditentukan sebesar 5% atau 0,05)

Berdasarkan rumus tersebut dengan populasi yang diambil sebanyak 64 auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung maka ukuran sampel dapat diukur sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{64}{1 + (64) \times (5\%)^2}$$

$n = 55,17$ dibulatkan menjadi 55 responden

Walaupun berdasarkan perhitungan di atas dapat disebutkan bahwa jumlah sampel untuk penelitian ini sebanyak 55,17 responden. Namun persebaran sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden, hal ini dikarenakan adanya pembulatan. Untuk penyebaran sampel tersebut menggunakan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Persebaran Sampel Penelitian

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor	Perhitungan	Jumlah	Sampel Penelitian
1.	KAP AF. Rachman & Soetjipto WS	5	$\frac{5}{64} \times 55$	4,29	4
2.	KAP Djoemarma, Wahyudin & Rekan	10	$\frac{10}{64} \times 55$	8,59	9
3.	KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dadang & Ali (Cabang)	7	$\frac{7}{64} \times 55$	6,01	6
4.	KAP Jojo Sunarjo & Rekan	8	$\frac{8}{64} \times 55$	6,87	7
5.	KAP Koesbandijah, Beddy Samsi & Setiasih	5	$\frac{5}{64} \times 55$	4,29	4
6.	KAP Roebiandini & Rekan	7	$\frac{7}{64} \times 55$	6,01	6
7.	KAP Sabar & Rekan	5	$\frac{5}{64} \times 55$	4,29	4
8.	KAP Prof. Dr. H. TB. Hasanuddin, M.Sc. & Rekan	10	$\frac{10}{64} \times 55$	8,59	9
9.	KAP Dra. Yati Ruhiyati	7	$\frac{7}{64} \times 55$	6,01	6
Jumlah Populasi		64 Auditor	Jumlah Sampel		55

Sumber: diolah oleh penulis

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data yang diperlukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (tanpa perantara).

Menurut Sugiyono (2017:137) sumber data primer adalah:

“Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada 9 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di OJK telah ditetapkan oleh peneliti sebagai objek penelitian ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan guna mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan ini merupakan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data primer, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data melalui kuesioner agar dengan mudah mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

Menurut Sugiyono (2018:142) kuesioner adalah:

“Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.”

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh

melalui kuesioner. Kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh.

Menurut Sugiyono (2016:206) pengertian analisis data adalah sebagai berikut:

“Teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.”

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat diinterpretasikan bahwa analisis data merupakan suatu proses pengolahan data, sehingga data yang dikumpulkan dapat diterjemahkan dan dipahami, sehingga dapat dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan dan permasalahan penelitian dapat terjawab.

3.5.1.1 Metode Transformasi Data

Data yang dihasilkan kuesioner penelitian memiliki skala pengukuran ordinal. Untuk memenuhi persyaratan data dan untuk keperluan analisis regresi yang mengharuskan skala pengukuran data minimal skala interval, maka data yang berskala ordinal tersebut harus di transformasikan terlebih dahulu ke dalam skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Menurut

Sambas Ali Muhidin (2011:28) langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* sebagai berikut:

1. Memperhatikan frekuensi setiap responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing kategori yang ada.
2. Menentukan nilai populasi setiap responden yaitu dengan membagi setiap bilangan pada frekuensi, dengan banyaknya responden keseluruhan.
3. Jumlah proporsi secara keseluruhan (setiap responden), sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
4. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
5. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus:

$$SV = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Keterangan:

Density at Lower Limit = Kepadatan Atas Bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan Batas Bawah

Area Below Upper Limit = Daerah Batas Atas Bawah

Area Below Lower Limit = Daerah Bawah Batas Bawah

6. Mengubah *Scale Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled* (TSV), yaitu:

$$\text{Transformasi Scale Value} = SV + (1 + SV_{\min})$$

3.5.1.2 Uji Validitas dan Realiabilitas Instrumen

3.5.1.2.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat

pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2017:121)

Instrumen Validitas adalah:

“Valid adalah penunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti”.

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Sugiyono (2017:121) menyatakan bahwa:

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner itu benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Semua item pertanyaan dalam kuesioner harus diuji kebenarannya untuk menentukan valid atau tidaknya suatu item. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2015:178), syarat minimum suatu item dianggap valid adalah:

- a. Jika nilai $r \geq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika nilai $r \leq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner dianggap tidak valid

Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* menurut Sugiyono (2015:248) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi pearson

$\sum xy$ = Jumlah perkalian variabel X dan Y

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel X

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel X

$\sum y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variable Y

n = Banyaknya sampel

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2017) dan jika koefisien korelasi produk dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item total corelation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r hitung yang merupaka nilai dari *corrected item total corelation* $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2017:124), maka dapat disimpulkan suatu butir instrument dikatakan valid jika:

1. Jika $r \geq 0,3$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika $r \leq 0,3$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

3.5.1.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Realibilitas adalah ketepatan hasil yang diperoleh dari suatu pengukuran. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan konsistensi skor-skor yang diberikan skorer satu dengan skorer lainnya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu.

Menurut Sugiyono (2016:121) instrumen reliabilitas adalah:

“Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.”

Instrumen dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut menunjukkan hasil yang konsisten, sehingga instrumen ini dapat digunakan dengan aman karena dapat bekerja sama dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Adapun kriteria untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian ini.

Jika nilai Alpha $\geq 0,6$ maka instrumen bersifat reliabel.

Jika nilai Alpha $\leq 0,6$ maka instrumen tidak reliabel.

Maka koefisien korelasinya di masukan ke dalam rumus *Spearman*

Brown sebagai berikut:

$$r1 = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Keterangan:

r_1 = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua.

3.5.1.3 Rancangan Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:147) Analisis Deskriptif adalah:

“Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Dalam analisis deskriptif penulis melakukan pembahasan mengenai rumusan masalah yang sudah dikemukakan di BAB I sebagai berikut:

1. Bagaimana Tindakan Supervisi Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung
2. Bagaimana *Locus of Control* pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung
3. Bagaimana Motivasi Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung
4. Bagaimana Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung

Adapun Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara *sampling*, di mana yang sedang diselidiki adalah sampel yang merupakan sebuah himpunan dari pengukuran yang dipilih dari populasi yang menjadi perhatian dalam penelitian.

2. Setelah metode pengumpulan data ditentukan, kemudian ditentukan alat untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diselidiki. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan atau kuesioner untuk menentukan nilai dari kuesioner tersebut, penulis menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:93) skala *likert* sebagai berikut: “skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.
3. Menyusun kuesioner dengan skala penilaiannya nya masing-masing. Setiap kuesioner tersebut memuat pertanyaan positif yang memiliki 5 (lima) indikator jawaban berbeda menggunakan skala *likert*. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan Menurut Sugiyono (2017:93), “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor.”

Tabel 3. 7
Skor kuesioner berdasarkan skala *likert*

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju/selalu/sangat positif	5
2	Setuju/sering/positif	4
3	Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
4	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2
5	Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

Sumber: Sugiyono, (2017:94)

Apabila data terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dan dianalisis dengan menggunakan program *software* pengolah data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji statistik untuk menilai variabel X dan variabel Y, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (mean) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata (mean) ini diperoleh dengan menjumlahkan data keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan jumlah responden. Untuk rumus rata-rata atau mean adalah sebagai berikut:

$$\text{Untuk Variabel X} = Me = \frac{\sum xi}{n}$$

$$\text{Untuk Variabel Y} = Me = \frac{\sum yi}{n}$$

Keterangan:

Me = Rata-rata

$\sum Xi$ = Jumlah nilai X ke-i sampai ke-n

$\sum Yi$ = Jumlah nilai Y ke-I sampai ke-n

n = Jumlah responden yang akan dirata-rata

Setelah diperoleh rata-rata dari masing-masing variabel kemudian dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan berdasarkan nilai tertinggi dan terendah dari hasil kuesioner. Nilai tertinggi dan terendah itu masing-masing peneliti ambil dari banyaknya pernyataan dalam kuesioner dikalikan dengan nilai terendah (1) dan nilai tertinggi (5) yang telah ditetapkan.

a. Variabel Tindakan Supervisi Auditor

Untuk variabel tindakan supervisi auditor terdiri dari 10 pertanyaan. Maka penulis menentukan kriteria untuk variabel (X_1) berdasarkan skor tertinggi dan terendah, yaitu:

- Skor tertinggi: $10 \times 5 = 50$
- Skor terendah: $10 \times 1 = 10$

Lalu kelas intervalnya sebesar:

$$Me = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk Tindakan Supervisi Auditor (X_1) sebagai berikut:

Tabel 3. 8
Kriteria Variabel Tindakan Supervisi Auditor (X_1)

Rentang nilai	Kriteria
10,00-18,00	Sangat Tidak Positif
18,01-26,00	Tidak Positif
26,01-34,00	Cukup Positif
34,01-42,00	Positif
42,01-50,00	Sangat Positif

b. Variabel *Locus of Control*

Untuk variabel *locus of control* yang terdiri dari 15 pertanyaan, maka penulis menentukan kriteria untuk variabel (X_2) berdasarkan skor tertinggi dan terendah, yaitu:

- Skor tertinggi: $15 \times 5 = 75$
- Skor terendah: $15 \times 1 = 15$

Lalu kelas intervalnya sebesar:

$$Me = \frac{75 - 15}{5} = 12$$

Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk *Locus of Control* (X_2) sebagai berikut:

Tabel 3. 9
Kriteria Variabel *Locus of Control* (X_2)

Rentang nilai	Kriteria
15,00-27,00	Sangat Tidak Terkontrol
27,01-39,00	Tidak Terkontrol
39,01-51,00	Cukup Terkontrol
51,01-63,00	Terkontrol
63,01-75,00	Sangat Terkontrol

c. Variabel Motivasi Kerja Auditor

Untuk variabel motivasi kerja auditor yang terdiri dari 10 pertanyaan, maka penulis menentukan kriteria untuk variabel (X_3) berdasarkan skor tertinggi dan terendah, yaitu:

- Skor tertinggi: $10 \times 5 = 50$
- Skor terendah: $10 \times 1 = 10$

Lalu kelas intervalnya sebesar:

$$Me = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk Motivasi Kerja Auditor (X_3) sebagai berikut:

Tabel 3. 10
Kriteria Variabel Motivasi Kerja Auditor (X₃)

Rentang nilai	Kriteria
10,00-18,00	Sangat Tidak Termotivasi
18,01-26,00	Tidak Termotivasi
26,01-34,00	Cukup Termotivasi
34,01-42,00	Termotivasi
42,01-50,00	Sangat Termotivasi

d. Variabel Kepuasan Kerja Auditor (Y)

Untuk variabel Kepuasan Kerja Auditor yang terdiri dari 4 pertanyaan, maka penulis menentukan kriteria untuk variabel (Y) berdasarkan skor tertinggi dan terendah, yaitu:

- Skor tertinggi $10 \times 5 = 50$
- Skor terendah $10 \times 1 = 10$

Lalu kelas intervalnya sebesar:

$$Me = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut penulis menetapkan kriteria untuk Kepuasan Kerja Auditor (Y) sebagai berikut:

Tabel 3. 11
Kriteria Kepuasan Kerja Auditor (Y)

Rentang nilai	Kriteria
10,00-18,00	Sangat Tidak Puas
18,01-26,00	Tidak Puas
26,01-34,00	Cukup Puas
34,01-42,00	Puas
42,01-50,00	Sangat Puas

3.5.1.4 Rancangan Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif adalah analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode verifikatif untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab-akibat, antara variabel independen dan variabel dependen yaitu mengenai:

1. Pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di OJK.
2. Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di OJK.
3. Pengaruh motivasi kerja auditor terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di OJK.
4. Pengaruh tindakan supervisi auditor, *locus of control*, dan motivasi kerja auditor secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di OJK.

3.5.1.4.1 Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara masing-masing variabel. Dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif atau negatif antara masing-masing variabel, maka penulis menggunakan rumusan korelasi *pearson product moment*, yaitu sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien Korelasi *Pearson*

X_i = Variabel Independen

Y_i = Variabel Dependen

n = Banyak Sampel

Pada dasarnya, nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai dengan $+1$ atau secara sistematis dapat ditulis $-1 < r < +1$.

- a. Bila $r = 0$ atau mendekati nol, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali sehingga tidak mungkin terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila $0 < r < 1$, maka korelasi antara kedua variabel dapat dikatakan positif atau bersifat searah, dengan kata lain kenaikan atau penurunan

nilai-nilai variabel independen terjadi bersama-sama dengan kenaikan atau penurunan nilai-nilai variabel dependen.

- c. Bila $-1 < r < 0$, maka korelasi antara kedua variabel dapat dikatakan negatif atau bersifat berkebalikan, dengan kata lain kenaikan nilai-nilai variabel independen akan terjadi bersama-sama dengan penurunan nilai variabel dependen atau sebaliknya.

Adapun untuk melihat hubungan atau korelasi, penulis menggunakan analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:274) sebagai berikut:

Tabel 3. 12
Interprestasi Korelasi

Interval Koefisien	Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:274)

3.5.1.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2017:275), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja Auditor)

a = Bilangan Konstanta

- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi Variabel Independen
- X_1 = Variabel Bebas (Tindakan Supervisi Auditor)
- X_2 = Variabel Bebas (*Locus of Control*)
- X_3 = Variabel Bebas (Motivasi Kerja Auditor)
- e = Standar Error (Tingkat Kesalahan)

3.5.2 Rancangan Uji Hipotesis

3.5.2.1 Penetapan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a)

Menurut Sugiyono (2016:93) hipotesis adalah:

“Hipotesis adalah Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi yang dalam hal ini adalah korelasi tindakan supervisi, *locus of control* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja auditor dengan menggunakan perhitungan statistik. Berdasarkan rumusan masalah, maka diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya.

Rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H_{01} : ($\beta_1 \leq 0$): Tindakan Supervisi Auditor tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

H_{a1} : ($\beta_1 > 0$): Tindakan Supervisi auditor berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

H_{02} : ($\beta_2 \leq 0$): *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Ha2: ($\beta_2 > 0$): *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

H03: ($\beta_3 \leq 0$): Motivasi Kerja Auditor tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Ha3: ($\beta_3 > 0$): Motivasi Kerja Auditor tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

H04: ($\beta_4 \leq 0$): Tindakan Supervisi Auditor, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja Auditor tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Ha4: ($\beta_4 > 0$): Tindakan Supervisi Auditor, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja Auditor berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

3.5.2.2 Uji Statistik t (Uji Parsial)

Pada dasarnya menurut Ghozali (2016:171) uji statistik menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini Uji t yang digunakan adalah untuk membuktikan signifikan pengaruh Tindakan Supervisi Auditor, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja Auditor terhadap Kepuasan Kerja auditor. Menurut Sugiyono (2017:184) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t = Nilai uji t yang dihitung
 r = Koefisien korelasi
 r^2 = Koefisien determinasi
 n = Jumlah anggota sampel

Kemudian menggunakan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t , dengan melihat asumsi sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

Nilai t tabel didapat dari:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

- N = Jumlah sampel
 K = Variabel independen

3.5.2.3 Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji *statistic F* adalah Uji F atau koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017:257), pengujian hipotesis dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

F_n = Nilai Uji F

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

Setelah mendapat nilai F_{hitung} ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Artinya kemungkinan besar dari hasil kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi kesalahan sebesar 5%.

Dalam uji F tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau 5% dengan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Bisa juga dengan *degree freedom* = $n-k-1$ dengan kriteria sebagai berikut:

- H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig < \alpha$
- H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $Sig > \alpha$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

3.5.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa varian untuk variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) dan sebaliknya. Jadi nilai R^2 memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Tindakan Supervisi Auditor (X_1), *Locus of Control* (X_2) dan Motivasi Kerja Auditor (X_3), serta variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja Auditor atau perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi ganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menemukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R² = Koefisien korelasi ganda

Zero Order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila hasil Kd menunjukkan:

- a. Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah
- b. Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.6 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:219) pengertian kuesioner adalah sebagai berikut:

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden dengan pertanyaan yang

mengharapkan jawaban singkat atau responden dapat memilih salah satu jawaban alternatif dari pertanyaan yang telah tersedia.

Berdasarkan judul penelitian, kuesioner akan dibagikan kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di OJK. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel tindakan supervisi, *locus of control*, dan motivasi kerja sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pertanyaan kuesioner ini ada 45 item yang terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan untuk Tindakan Supervisi Auditor (X_1), 15 (lima belas) pertanyaan untuk *Locus of Control* (X_2), 10 (sepuluh) pertanyaan untuk Motivasi Kerja Auditor (X_3) dan 10 (sepuluh) pertanyaan untuk Kepuasan Kerja Auditor (Y).