

**PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, KONFLIK PERAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR  
PEMULA DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
(Survey di Surakarta dan Yogyakarta)**



**Skripsi**

Disusun dan Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Kesarjanaan Jenjang Strata I Fakultas Ekonomi Akuntansi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Oleh:**

**ENY DWI KRISTIANA**  
**B 200 030 040**

**FAKULTAS EKONOMI AKUNTANSI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2007**

## **PENGESAHAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul :  
PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI, KONFLIK PERAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR PEMULA DI KANTOR  
AKUNTAN PUBLIK

Yang ditulis oleh : ENY DWI KRISTIANA, B 200 030 040

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk  
diterima.

Surakarta, 10 September 2007

Pembimbing Utama

Drs. Eko Sugiyanto, M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

( Drs. H. Syamsudin, MM )

## **MOTTO**

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah dia usahakannya. Dan bahwasannya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya).”

( QS. An-Najm : 39-40)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan akan datang kemudahan maka kerjakanlah urusanmu dengan sungguh-sungguh dan hanya kepada Allah kamu berharap.”

( QS. Alam Nasyrah : 6-8 )

“Tiap sesuatu yang berharga dalam kehidupan senantiasa meminta perjuangan.”

( Thilak )

“Kesusahpayahan adalah benih yang menyenangkan, kesusahpayahan akan menghasilkan kesenangan.”

## PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk :

- ♥ Ayah dan Ibu yang aku cintai dan aku sayangi seumur hidupku, yang dengan sepenuh hati memberikan segalanya.
- ♥ Kakakku Yoyok Irianto Sugeng Susilo yang telah memberi semangat dan nasehat.
- ♥ Masku tersayang dan yang kucintai Totok Widiyanto yang selalu memotivasi dan menyayangimu
- ♥ Temanku yang baik hati
- ♥ Segenap keluarga

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmatNya, memberikan kekuatan, ketabahan, kesabaran, perlindungan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul :

Pengaruh tindakan supervisi konflik peran, dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor pemula di kantor akuntan publik.

Skripsi ini terselesaikan atas dukungan, dorongan, semangat dan bantuan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung, dengan segala krendahan hati, penulis hanya mampu mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Drs. H. Syamsudin, MM., selaku dekan fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bapak Banu Witono, SE, AK, M.Si., selaku ketua jurusan akuntansi fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Bapak Zulfikar, SE, M.Si., selaku sekretaris jurusan akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
4. Bapak Triyono SE, M.Si., selaku pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama studi di Universitas Muhammadiyah Surakarta.
5. Bapak Drs. Eko Sugiyanto, M.Si., selaku pembimbing utama skripsi yang telah meluangkan waktu dan sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan untuk menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

6. Segenap dosen fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Yang telah mendidik dan membekali penulis dengan disiplin ilmu yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Staff karyawan fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Yang telah membantu kelancaran dan kemudahan penulis selama menuntut ilmu di fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
8. Bapak, ibu dan kakakku tercinta yang telah memberikan bantuan baik material maupun spiritual yang tak ternilai harganya.
9. Mas Yoyok yang tersayang dan memberi nasehat selama waktu kuliah.
10. Masku tersayang dan tercinta Teddy Istanto yang jauh di mata selalu dekat di hati telah memperhatikan aku.
11. Masku tersayang dan tercinta Totok Widiyanto, makasih ya.....atas pengertian dan motivasinya selama ini dan masih juga mas mau mengorbankan liburan mas yang Cuma beberapa hari disini untuk nemenin aku surve. Aku tambah sayang dech ma kamu .....!!!
12. KAP Payamta, KAP Wartono, Abdul Muntalib, KAP Kumalahadi, KAP Henry Sutoyo, yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di Solo dan Jogyakarta. Dan saya mengucapkan banyak terima kasih pula untuk para manajer atau kepada bagian yang berkenan menjadi responden saya.
13. Teman-temanku yang baik hati : Arif, deka, nunung dan sarni trim's banget informasi, motivasi dan bantuannya. Kalianlah teman-temanku yang paling baik.....!!!

14. Teman-temanku yang ada di kelas A akuntansi angkatan 2003 yang tak bisa aku sebutkan satu persatu, semoga kita akan menjadi teman untuk selamanya.
15. Mas Heru terima kasih ya.....atas bantuan dalam mengetik skripsiku bab I, II, III selama aku menjalankan skripsi.
16. Mast Tony di “MEDIA COM” terima kasih.....atas bantuan dalam mengolah dataku. Kalian seperti pembimbing keduaku.....makasih banget.
17. Kosku “NN” makasih yach telah menempatkan aku selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan yang penulis miliki oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka saran serta kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamu’alaikum wr. wb.

Surakarta, 10 September 2007

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iii
MOTTO .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	5
C. Pembatasan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	6
F. Sistematika Penulisan .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
A. Pengertian Auditing .....	9
B. Standar Umum .....	11
C. Hirarkhi Audit dalam Organisasi Kantor Akuntan Publik .....	13



D. Supervisi Audit .....	14
E. Supervisor .....	16
F. Rekomendasi AECC .....	17
G. Supervisor dan Sistem Kerja .....	20
H. Konflik Peran .....	23
I. Motivasi .....	26
J. Kepuasan Kerja .....	31
K. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	34
L. Penelitian Dahulu dan Hipotesis .....	35
M. Kerangka Teoritis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Ruang Lingkup Penelitian .....	41
B. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	41
C. Data dan Sumber Data .....	42
D. Metode Pengumpulan Data .....	42
E. Definisi Operasional Variabel .....	43
F. Pengukuran Variabel .....	45
G. Model dan Metoda Analisis Data .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
A. Statistik Deskriptif .....	56
B. Uji Kualitas Data .....	60
C. Analisis Data .....	63

BAB V	PENUTUP .....	72
A.	Kesimpulan .....	72
B.	Keterbatasan .....	72
C.	Saran .....	73

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN :

LAMPIRAN A : A1, Kuesioner

                  A2, Tabulasi jawaban responden.

LAMPIRAN B : B1, Uji validitas dan reliabilitas kuesioner tindakan supervisi.

                  B2, Uji validitas dan reliabilitas kuesioner konflik peran.

                  B3, Uji validitas dan reliabilitas kuesioner motivasi.

                  B4, Uji validitas dan reliabilitas kuesioner kepuasan kerja.

                  B5, Uji validitas dan reliabilitas kuesioner kepemimpinan dan mentoring.

                  B6, Uji validitas dan reliabilitas kuesioner kondisi kerja.

                  B7, Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penugasan.

LAMPIRAN C : Analisis data

LAMPIRAN D : Surat ijin penelitian

## DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
IV.1. Sampel dan tingkat pengembalian kuesioner .....	56
IV.2. Jenis kelamin responden .....	57
IV.3. Pendidikan responden .....	57
IV.4. Lama bekerja responden .....	58
IV.5. Indeks prestasi responden .....	58
IV.6. Status sertifikasi .....	58
IV.7. Bidang kerja responden .....	59
IV.8. Jumlah Staf responden .....	59
IV.9. Hasil uji validitas kuesioner .....	60
IV.10. Hasil uji Realibilitas kuesioner .....	62
IV.11. Hasil uji Normalitas data .....	63
IV.12. Hasil uji Multikolinearitas .....	64
IV.13. Hasil uji Heterokedastisitas .....	64
IV.14. Hasil analisis regresi ganda aspek tindakan supervisi .....	65
IV.15. Hasil analisis regresi ganda Hipotesis .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 Sistem kerja supervisor .....	21
2.2 Kerangka teoritis motivasi terhadap kepuasan kerja .....	38
3.1 Distribusi Uji -t .....	52
3.2 Distribusi Uji -F .....	54

## ABSTRAKSI

Tindakan supervisi dapat menjadi masukan yang baik bagi karyawan tingkat manajer, sehingga mereka dapat memperbaiki kinerja dan akhirnya merasa puas dengan hasil kerja. Dukungan kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja, dan penugasan yang intensif semakin meningkatkan peran tindakan supervisi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan kemampuan menangani konflik dan motivasi semakin meningkatkan nilai kepuasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tindakan supervisi, konflik peran dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor pemula.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah staf karyawan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Surakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 42 orang auditor pemula dari 5 KAP yang diambil dengan teknik *convenience sampling*. Hasil kuesioner diuji validitas dan diuji reliabilitas menggunakan rumus korelasi *product moment* dan *cronbach's alpha*. Kemudian data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan disertai dengan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek dalam tindakan supervisi (kepemimpinan, kondisi kerja, dan penugasan) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pemula pada taraf signifikansi 5% dan  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ , dan  $H_{1c}$  diterima. (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pemula pada taraf signifikansi 5% dan  $H_2$  diterima. Semakin tinggi kemampuan dalam menghadapi konflik peran, maka auditor pemula akan merasa puas. (3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pemula pada taraf signifikansi 5% dan  $H_3$  diterima. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi motivasi, maka auditor pemula akan merasa puas.

Kata kunci: tindakan supervisi, konflik peran, motivasi, kepuasan kerja

## DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
1. Hasil Kuesioner Tindakan Supervisi .....	74
2. Hasil Kuesioner Konflik Peran .....	75
3. Hasil Kuesioner Motivasi .....	76
4. Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja .....	77
5. Data Penelitian .....	78
6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner .....	79
7. Statistik Deskriptif .....	85
8. Uji Normalitas .....	86
9. Uji Multikolinearitas .....	87
10. Uji Heterokedastisitas .....	89
11. Analisis Regresi Ganda .....	90
(Uji Hipotesis $H_1$ )	
12. Analisis Regresi Gnada .....	91
(Uji Hipotesis $H_2$ dan $H_3$ )	