

PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA AKUNTAN PEMULA

Syamsul Hadi*

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Abstract

The hypotheses of this research is junior auditor job satisfaction is low and automatically influencing the auditor's professionalism. If the senior auditor has no attention on this problem, the whole auditor professionalism will be influenced. The indicator of senior auditor's attention is senior auditor's supervision. This research objective is to find the effect of the senior auditor's supervision on the junior auditor job satisfaction.

This research has 104 respondents. These research objects are Junior Auditors who are works less than 3 years. This research data are 104 Junior Accountant's perception on Senior's Supervision. Three aspect were detected, Leadership or and mentoring; working condition and job satisfaction. This research questionnaire set was taken from Patten (1995).

The over all research conclusion is junior auditor's job satisfactions was influenced by senior auditor's supervision. Among the senior auditor's supervision components, leadership and mentoring is significantly influencing the junior's job satisfactions but the other two (working condition and audit engagement) are not.

Keywords: *Leadership & mentoring, engagement, working condition, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam profesi akuntan publik, supervisi merupakan hal yang sangat penting. Hal ini disebutkan dalam *Statement on Auditing Standard (SAS) Nomor 22* tentang Standar Lapangan Pertama berbunyi *'The work is to be adequately planned and assistants, if any, are to be properly supervised'*. Keberadaan akuntan pemula sebagai pembantu akuntan publik harus diartikan sebagai satu kesatuan kerja (satu tim) yang tidak dapat dipisahkan. Tanggung jawab pekerjaan, walaupun hal tersebut dilakukan atau 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.

Akuntan 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. Penyebab kurang puasanya akuntan pemula ini terutama disebabkan oleh adanya ketidak-samaan persepsi antara akuntan pemula dengan supervisornya. Penyebab tidak puas ini antara lain: (1) Kurangnya pemberian umpan balik (*feedback*), (2) Kemampuan kurang dimanfaatkan, (3) Kurangnya supervisi, (4) Rendahnya kesempatan untuk berpartisipasi, (5) Kurangnya pujian untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik (Abercht et al., 1981). Hal-hal ini bisa menyebabkan

* Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ifa Kirana, Alumni Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UII, yang telah membantu pengumpulan data penelitian ini.

kurangnya profesionalisme akuntan pemula dalam melaksanakan tugas, sehingga akan berdampak pada pandangan negatif terhadap citra akuntan publik dan profesi akuntan publik di masyarakat.

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti yang empiris tentang pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Tindakan supervisi terbagi menjadi tiga aktivitas yang terdapat dalam *AECC Statement No.4 AECC Recommendations for Supervisors of Early Work Experience* yaitu aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek penugasan, dan aspek kondisi kerja. Penelitian ini menganalisis kembali pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula yang merupakan adopsi dari penelitian Patten (1995). Patten (1995) menyimpulkan adanya pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Aspek Kepemimpinan dan Mentoring

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Supervisi merupakan seorang pimpinan yang membewahi sejumlah staf, yang berfungsi memotivasi dan mengawasi pekerjaan staf bawahannya. Seorang supervisi harus berorientasi pada pekerjaannya dan mempunyai sensitivitas sosial (Basset, 1994) yang memberikan *feedback*, penghargaan, pengakuan keahlian terhadap stafnya.

Mentoring didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan secara insentif antara karyawan senior dengan karyawan junior dan supervisi sebagai penghubungnya. Mentoring sangat erat hubungannya dengan karir, auditor akan mencapai kemajuan berkarir jika mereka pindah dan berkarir selain di KAP (Ariyanti, 2002). Supervisi harus menciptakan lingkungan senyaman mungkin

untuk meminimalkan stres dengan meningkatkan peran konseling, keteladanan dari supervisi yang merupakan fungsi psikososial, sebagai akibat dari perkembangan karir di KAP yang didukung pengetahuan, pelatihan dan pemberian tugas yang menantang.

Aspek Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kesempatan yang individu rasakan untuk melakukan tugas yang bernilai. Seringkali akuntan pemula mengeluh kerana mereka tidak memahami gambaran secara keseluruhan dari penugasan, sehingga supervisi harus meningkatkan mental pada bawahannya untuk bekerja dengan benar pada saat pertama dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal itu terjadi. Misalnya dengan menjelaskan suatu penugasan kepada staf secara mendetail, mengalokasikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik, terbuka terhadap hambatan serta mengawasi sampai penugasan selesai.

Aspek Penugasan

Penugasan merupakan kesempatan yang dimiliki individu untuk memilih tugas yang berarti bagi akuntan pemula dan melaksanakan tugas dengan cara yang sesuai dengan mereka. Misalnya dengan memberikan kesempatan kepada akuntan pemula dalam menggunakan kemampuan verbal, baik lisan maupun tulisan, berfikir kritis dan mengizinkan akuntan pemula untuk menyusun dan menyajikan laporan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dilingkungan KAP harus diperhatikan oleh supervisi sebagai atasan akuntan pemula karena akan mendorong timbulnya stres sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah: (1) Pekerjaan yang menantang, supervisi memberikan kesempatan untuk

memilih tugas, kebebasan, dan pemberian *feedback*; (2) Penghargaan yang sepadan, adanya reward atas prestasi staf; (3) Kondisi yang mendukung, adanya lingkungan kerja sesuai dengan individu serta terciptanya kenyamanan kerja; (4) Rekan kerja yang suportif; dan (5) Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian individu, supervisi memberikan pekerjaan sesuai kemampuan disertai dengan pemberian pelatihan untuk pengembangan kemampuan bawahannya (Robbins, 1999).

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Patten, (1995) mengenai “*Supervisory Actions and Job Satisfaction: An Analysis of Differences Between Large and Small Public Accounting Firms*”. Berikut ini hipotesis berdasarkan tindakan supervisi yang diwakili oleh tiga aspek seperti yang direkomendasikan oleh AECC dalam *AECC Recommendations for Supervisors of Early Work Experience*, yaitu:

- a. Aspek Kepemimpinan dan Mentoring
Penelitian terdahulu mengenai variabel ini yang dilakukan oleh Patten (1995) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara aspek kepemimpinan dan mentoring berkorelasi positif. Atas dasar tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
Ha₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara aspek kepemimpinan dan mentoring dari tindakan supervisi dengan kepuasan kerja akuntan pemula.
- b. Aspek Kondisi Kerja
Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel tersebut berkorelasi positif dengan kepuasan kerja akuntan pemula (Patten, 1995). Atas dasar hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
Ha₂ : Ada pengaruh yang signifikan antara aspek penugasan dari tin-

dakan supervisi dengan kepuasan kerja akuntan pemula.

- c. Aspek Penugasan
Hasil penelitian sebelumnya Patten (1995) menunjukkan bahwa hubungan antara aspek kondisi kerja dengan kepuasan kerja berkorelasi positif. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha₃ : Ada pengaruh yang signifikan antara aspek kondisi kerja dari tindakan supervisi dengan kepuasan kerja akuntan pemula.

Dari ketiga hipotesis tersebut dapat dibuat hipotesa secara umum berikut ini:

Ha : Tindakan supervisi (aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja dan aspek penugasan) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula.

METODE PENELITIAN

Kriteria Responden dan Penentuan populasi

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Jawa Tengah. KAP yang terdapat di DIY dan Jawa Tengah diklasifikasikan dalam KAP yang berskala kecil bila staf kurang dari 20 orang dan KAP yang berskala sedang bila staf berjumlah lebih dari 20 Orang tetapi kurang dari 50 orang sedangkan KAP dengan staf di atas 50 orang diklasifikasikan sebagai KAP besar. Dalam penelitian ini obyek penelitian adalah para akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di DIY dan Jawa Tengah dengan masa kerja kurang dari tiga tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber data. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan

secara langsung ataupun melalui via pos. Kuesioner terdiri dari dua bagian yaitu item pertanyaan tindakan supervisi yang berjumlah dua puluh satu item dan item pertanyaan kepuasan kerja berjumlah dua puluh item yang mempunyai jenis *close ended questionnaire* dan skala ordinal berupa *skala likert* lima point.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Konsep tindakan supervisi diterjemahkan ke sejumlah dimensi yang merupakan karakteristik utama dari tindakan supervisi menurut *AECC Statement No.4*. Dimensi tersebut adalah aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek penugasan, dan aspek kondisi kerja. Ketiga dimensi tindakan supervisi ini dijabarkan lagi dalam sejumlah elemen yang meliputi pilihan, kompetensi, kebermaknaan, dan kemajuan. Ketiga dimensi tersebut merupakan variabel independen dan instrument yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Patten (1995).

Sedangkan konsep kepuasan kerja dijabarkan dalam dimensi penggunaan kemampuan (*ability utilization*), pencapaian (*achievement*), aktivitas (*activity*), kemajuan (*advancement*), wewenang (*authority*), kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya (*company policies and practices*), kompensasi (*compensation*), kerjasama (*cowokers*), kreativitas (*creativity*), independensi (*independence*), nilai-nilai dan moral (*moral values*), pangakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), keamanan (*security*), pelayanan sosial (*social service*), status sosial (*social status*), supervisi-hubungan manusia (*supervision-human relation*), supervisi-teknik (*supervision technical*), variasi (*variety*), dan kondisi kerja (*working condition*). Kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang daftar pertanyaannya diambil dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini ada beberapa tahap analisis data yaitu, tahap pertama melakukan uji kualitas data. Pengujian validita data menggunakan uji korelasi *Produk Momen Pearson*. Kriteria yang digunakan valid atau tidaknya valid adalah bila koefisien r lebih dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan 5% berarti butir pertanyaan tersebut valid (Syahri Alhusin, 2002). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kepercayaan terhadap alat test dan digunakan konsisten internal yang ditunjukkan dengan koefisien *Cronbach Alpha* (Syahri Alhusin, 2002). Koefisien $\alpha > 0,6$ menunjukkan instrumen yang digunakan reliable. Dalam penelitian ini uji kualitas data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 10.0.

Tahap kedua, Pengujian asumsi klasik. Pengujian ini dibagi menjadi dua yaitu: (1) Uji Multikolinearitas, jika variabel-variabel independent berkorelasi dengan sempurna maka disebut “multikolinieritas sempurna” dan variabel-variabel dikatakan orthogonal jika variabel tersebut tidak berkorelasi (Gunawan Sumodiningrat, 1993). Untuk mendeteksi tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan dengan angka VIF menunjukkan tidak lebih besar dari % dan *Tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga semua variabel dapat dimasukkan dalam penelitian ini. (2) Uji Heterokedastisitas, dengan indikasi jika varian dari dari U terdapat heterokedastisitas akan terbentuk pola tertentu (*definite restriction*) pada sebaran Y diplot dengan sebaran X. Atau tidak ada pola yang sistematis antara dua variabel maka tidak ada heterokedastisitas dalam data (Gujarati, 1997).

Tahap ketiga, menganalisis pengaruh tindakan supervisi (aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek penugasan, dan aspek kondisi kerja) terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Alat uji yang digunakan disesuaikan dengan model penelitian

inidengan menggunakan model regresi berganda (*multiple regression*). Dalam penelitian ini model regresi berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 10.0.

bersungguh-sungguh dalam menjawab kuesioner, sehingga kuesioner yang layak digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87 kuesioner dengan tingkat respon 60%.

HASIL DAN PEMBAHASAN Gambaran Umum Responden

Dari 145 kuesioner yang dikirim, yang kembali sebanyak 104 kuesioner atau 71,72%. Kuesioner tersebut tidak dapat digunakan secara keseluruhan, karena 17 kuesioner dimungkinkan responden tidak

Tabel 1: Diskripsi Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Kuesioner yang dikirim	145
Kuesioner yang diterima	104
Kuesioner yang gugur	17
Kuesioner yang valid	87

Tabel 2: Gambaran Demografi Responden

Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Pria	47	54,02%
Wanita	31	44,83%
Kosong	1	1,15%
Pengalaman < 1th	31	35,63%
1-2 th	37	42,53%
2-3 th	19	21,84%
Kosong	2	2,30%
Pernah bekerja di KAP lain	9	10,34%
Tidak	70	80,46%
Kosong	8	9,20%
Pendidikan		
D3	27	31,03%
S1	52	59,77%
S2	5	5,74%
Kosong	3	3,45%
Indeks Kumulatif Prestasi		
2,51-3,0	37	42,53%
3,01-3,5	39	44,83%
3,51-4,0	6	6,90%
Kosong	5	5,75%
Bidang kerja		
Audit	66	75,86%
Pajak	3	3,45%
Lain-lain	4	4,60%
Kosong	14	16,09%
Klasifikasi KAP		
Kecil (staf < 20)	38	43,68%
Sedang (staf 21-50)	26	29,88%
Besar (staf > 50)	23	26,44%

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah akuntan pemula yang masih mendapat bimbingan dan pengawasan dari supervisi karena dapat dilihat pada Tabel 2, sebagian besar responden pengalamannya masih minim yaitu 1-2 th sebanyak 42,53% dan juga belum pernah bekerja di KAP lain selain responden bekerja sekarang ini (70 responden atau 80,46%). Dapat dilihat dari indeks kumulatif prestasi yang sebagian besar berkisar antara 2,51-3,00 sebanyak 37 responden dan 3,01-3,50 sebanyak 39 responden (44,83%) yang pendidikan terakhir sebagian responden lulusan S1 sebanyak 52 responden (59,77%). Sehingga hal ini dapat berpengaruh pada bidang yang responden kerjakan sebagian besar yaitu bidang audit sebanyak 66 orang (75,86%). Sebagian besar dari responden adalah berasal dari KAP kecil ataupun sedang dengan jumlah staff di bawah 50 orang. Jumlah mereka adalah 64 KAP atau 73,56%. Jumlah KAP besar yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini hanya 23 buah atau 26,44%.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas butir-butir instrumen pertanyaan dalam kuesioner ini dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*, dengan kriteria setiap butir berkorelasi positif skor total dan memiliki nilai signifikansi 0,01. Berdasarkan fakta

jumlah responden $n = 87$, butir pertanyaan yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan dan mentoring dengan skor total berkisar antara $0,734-0,842 > r$ tabel $0,270$; aspek kondisi kerja skor total berkisar antara $0,748-0,808 > r$ tabel $0,270$; aspek penugasan dengan skor total antara $0,684-0,828 > r$ tabel $0,270$; dan kepuasan kerja dengan skor total antara $0,386-0,710 > r$ tabel $0,270$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel valid dengan signifikan pada level $0,01$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan batasan minimal $0,6$.

Hasil pengujian reliabilitas nilai *Cronbach Alpha* untuk 8 item pertanyaan aspek kepemimpinan dan mentoring menunjukkan nilai $0,9146 > 0,6$. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas terhadap 7 item pertanyaan aspek kondisi kerja menunjukkan nilai $0,8941 > 0,6$, kemudian pengujian reliabilitas terhadap 6 item pertanyaan aspek penugasan menunjukkan nilai $0,8324 > 0,6$. Terakhir, pengujian reliabilitas terhadap 20 item pertanyaan kepuasan kerja memiliki nilai $0,8924 > 0,6$. Ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan tersebut reliabel.

Tabel 3: Hasil Pengujian Reliabilitas

Dimensi	Jml Responden	Jumlah Items	Koefisien Cronbach Alpha
Kepemimpinan & mentoring	87	8	0,9146
Kondisi kerja	87	7	0,8941
Penugasan	87	6	0,8324
Kepuasan kerja	87	20	0,8924

Tabel 4: Hasil Pengujian Normalitas Data

	Kep&mentoring	kondisi kerja	penugasan	Kep.kerja
N	87	87	87	87
Normal Parameters ^{a,b} Mean	30,24	26,38	23,26	70,60
Std. Dev	5,51	4,80	3,14	8,92
Most Extreme Absolut	0,120	0,115	0,179	0,077
Difference Positif	0,076	0,069	0,178	0,077
Negatif	-0,120	-0,115	-0,179	-0,069
Kolmogorof-Smirnov Z	1,115	0,072	1,667	0,718
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,166	0,200	0,88	0,682

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan *One Sample Kolomogorov-Smirnov test*. Jika *Asymp. Sig (2 tailed) > 0,05*, maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika *Asymp. Sig (2 tailed) < 0,05*, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Dari hasil pengujian normalitas terlihat dari taraf signifikan aspek kepemimpinan dan mentoring adalah 0,166, taraf signifikan aspek kondisi kerja adalah 0,200, sedangkan aspek penugasan dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 0,88 dan 0,682. Angka-angka tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa data-data tersebut berdistribusi normal.

Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi aspek kepemimpinan dan mentoring, aspek kondisi kerja, aspek penugasan dan kepuasan kerja. Statistik

deskriptif dari keempat variabel tersebut disajikan dalam Tabel 5. Statistik deskriptif mengenai jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan pada penelitian. Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa pada variabel kepemimpinan dan mentoring, mean sebesar 30,24 dengan standar deviasi 5,51. untuk penilaian variabel kondisi kerja mean sebesar 26,38 dengan standar deviasi 4,80 dan pada variabel penugasan mean sebesar 23,26 dengan standar deviasi 3,14. Pada variabel kepuasan kerja mean 70,60 dengan standar deviasi 8,92. Dari data statistik deskriptif dapat diketahui apakah data tersebut mempunyai distribusi simetris atau tidak. Pada penelitian ini dapat diketahui dengan melihat dari rasio *skewness* dalam rentang -2 dan +2, juga dapat dilihat pada nilai mean, median dan modenya hampir sama. Pada penelitian ini variabel-variabel memiliki distribusi simetris atau berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5: Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Range	Kisaran	Mean	SD	Skewnes	Median	Mode
Kepuasan kerja	42	48-90	70,60	8,92	-0,086	70,00	76
Kepem&mentoring	24	16-40	30,24	5,51	-0,421	31,00	32
Kondisi kerja	22	13-35	26,38	4,80	-0,324	27,00	28
Penugasan	21	9-30	23,26	3,14	-1,058	24,00	24

Pengujian Asumsi Klasik
Uji multikolinearitas

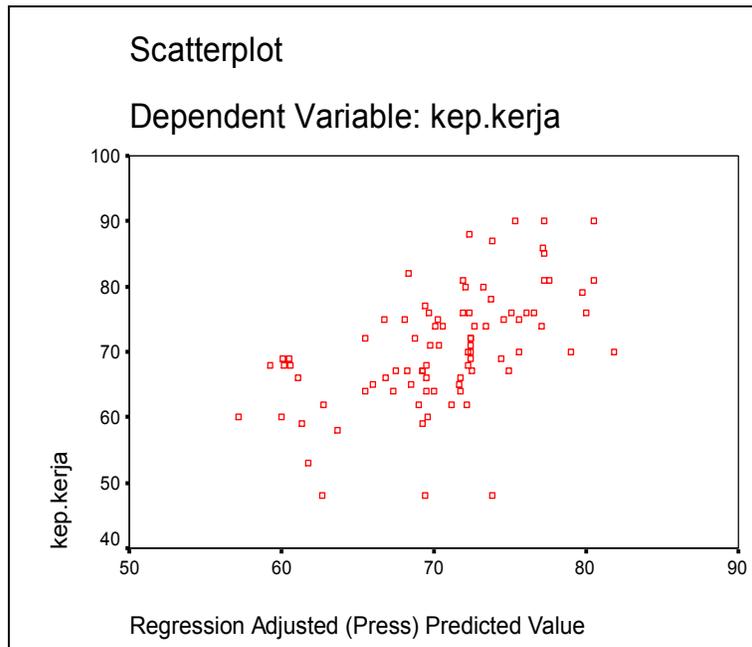
Tabel 6: Hasil Pegujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Multikolinearitas
Kepemimpinan dan mentoring	0,325	3,077	Tidak ada
Kondisi kerja	0,254	3,941	Tidak ada
Penugasan	0,459	2,180	Tidak ada

Dilihat dari nilai VIF dan *Tolerance* ternyata variabel kepemimpinan dan mentoring, kondisi kerja dan penugasan tidak mengandung multikolinearitas karena angka VIF menunjukkan tidak lebih besar dari 5. Nilai *Tolerance* yang diperoleh lebih besar dari 0,1 ($\alpha = 10\%$), sehingga semua variabel tersebut dapat dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji heterokedastisitas

Pada grafik plot (Gambar 1) antara nilai prediksi variabel terikat (*Zpred*) dan residual (*Zresid*) tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan kata lain variansi dari residual dari pengamatan ke pengamatan lain tetap (homoskedastisitas). Oleh sebab itu model regresi layak dipakai untuk memprediksi Y berdasarkan masukan variable bebas.



Gambar 1: Hasil Pengolahan Uji Heterokedastisitas

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menguji tiga hipotesis dengan menggunakan model regresi berganda. Model yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$$KK = f(\text{Kep\&Ment, Kond Ker, Penug})$$

Notasi

- KK : Kepuasan Kerja
- Kep&Ment : Kepemimpinan dan Mentoring
- Kond Ker : Kondisi Kerja
- Penug : Penugasan

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan SPSS adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &KK = 37.302 + 0.757 \text{ Kep \& Ment} \\
 &\text{.Sig t } 0.000 \quad 0.003 \\
 &\text{Sig F } 0.000 \\
 &+ 0.173 \text{ Kon Ker} + 0.251 \text{ Penug} \\
 &\quad 0.592 \quad 0.493
 \end{aligned}$$

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 7.

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Sig F sangat rendah yaitu 0.000, maka bisa disimpulkan bahwa secara bersama-sama semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Indikator ini menunjukkan bahwa model yang diajukan

dalam penelitian ini sangat baik. Di sisi lain nilai Sig t untuk konstanta adalah 0.000 sehingga variabel ini sangat berpengaruh pada besaran KK. Dibandingkan dengan ketiga variabel independen yang lain, ternyata variabel konstanta ini memiliki nilai Sig t yang paling rendah. Secara teori, fakta ini tidak bisa sepenuhnya diterima karena tidak terdapat teori yang bisa menjelaskan pengaruh konstanta terhadap variabel dependen. Kekurangtepatan fenomena ini bisa disebabkan oleh kesalahan pengambilan responden yang cenderung berasal dari KAP kecil, sehingga banyak variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model padahal sangat berpengaruh pada variabel kepuasan kerja. Bagi peneliti berikutnya yang ingin menggunakan KAP kecil sebagai responden diharapkan bisa menggunakan atau memasukkan variabel lain. Secara statistik, bisa saja garis regresi dipaksakan melalui titik (0,0) sehingga peran konstanta bisa diabaikan, akan tetapi di sisi lain kepuasan kerja tidak mungkin hanya dipengaruhi oleh tiga variabel yang diteliti saja, sehingga pemakaian melalui titik (0,0) adalah identik dengan pengabaian hal-hal tersebut dan ini tidak bisa diterima secara teori.

Tabel 7: Hasil Analisis Regresi

variabel	Koefisien	Nilai t	Sig	H0
Konstanta	37.302	6.342	.000	
Kepemimpinan & mentoring	0.757	3.060	.003	ditolak
Kondisi Kerja	0.173	.539	.592	tidak ditolak
Penugasan	0.251	.689	.493	tidak ditolak
N = 87; R Square = 0.371; F = 16.318; p = 0.000				

Sumber: SPSS for windows release 10

Hipotesis pertama mengenai adanya pengaruh yang signifikan antara aspek kepemimpinan dan mentoring dengan kepuasan kerja akuntan pemula di Kantor Akuntan Publik (KAP). Hipotesis yang diuji dapat didukung bila hasil pengujian menunjukkan taraf signifikan (*p value*) lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian untuk hipotesis pertama menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,003 (*p value* < 0,05), kesimpulannya adalah H_{a1} diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara aspek kepemimpinan dan mentoring terhadap kepuasan kerja akuntan pemula di KAP. Hasil ini mendukung penelitian Patten (1995), yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara aspek kepemimpinan dan mentoring terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak terlalu mengejutkan, mengingat bahwa kecilnya skala KAP yang menjadi responden, maka hubungan antara atasan-bawahan akan sangat erat dan semakin dekat hubungan bawahan ke atasan akan semakin puaslah mereka, hal ini sangat logis pada KAP kecil.

Hipotesis kedua mengenai adanya pengaruh yang signifikan antara aspek kondisi kerja dengan kepuasan kerja akuntan pemula yang terdapat di KAP. Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0,592 (*p value* > 0,05), maka dapat disimpulkan H_{a2} tidak diterima atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Patten (1995) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara aspek kondisi kerja terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Pada KAP kecil, kurang bagusnya kondisi kerja bisa dengan mudah diatasi dengan meningkatkan hubungan personal antara akuntan senior dengan junior, sehingga variabel ini menjadi tidak signifikan. Berbeda halnya dengan KAP besar, hubungan personal atasan dan

bawahan lebih sulit dilakukan dan hubungan mereka lebih formal, sehingga sangat mempengaruhi kepuasan kerja akuntan junior. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan KAP besar sebagai responden penelitian, sehingga hasilnya bisa dibandingkan dengan penelitian ini.

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan tingkat signifikan aspek penugasan sebesar 0,493 (*p value* > 0,05), maka kesimpulannya adalah tidak ada pengaruh antara aspek penugasan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Patten (1995) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara aspek penugasan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula.

Aspek penugasan merupakan salah satu aspek formalitas yang banyak ditemui pada organisasi besar. Pada KAP kecil, aspek formalitas ini kurang begitu dipentingkan sehingga sangat mungkin dalam beberapa kasus malah dikesampingkan. Pengesampingan ini tidak bisa dilakukan di KAP besar. Hipotesis ini perlu dikaji ulang dengan menggunakan KAP besar sebagai obyek penelitian. Alasan lain atas tidak terbuktinya hipotesa ini adalah kentalnya budaya Jawa yang lebih cenderung kepada hal-hal informal, kekeluargaan dan semuanya bisa diselesaikan dengan musyawarah.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan dan mentoring mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. Hal tersebut karena penelitian ditujukan pada akuntan pemula yang masih memerlukan bimbingan supervisi dalam melakukan tugasnya. Hasil analisis aspek kondisi kerja dan aspek penugasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan

pemula. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Patten (1995) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara aspek kondisi kerja dan aspek penugasan terhadap kepuasan kerja akuntan pemula.

Keterbatasan Penelitian

Pertama, penelitian ini hanya melibatkan KAP berskala kecil dan KAP berskala sedang yang ada di DIY dan Jawa

Tengah. Kedua, penelitian ini tidak membedakan kepuasan kerja menurut besar kecilnya ukuran KAP.

Implikasi

Untuk penelitian mendatang, diharapkan untuk memperluas daerah penelitian bila memungkinkan seluruh Indonesia dengan membedakan ukuran KAP agar dapat diketahui jelas perbedaannya.

REFERENSI

- AECC. (1993). *Improving the Early Employment Experience of Accountants Issues*.
- Albrecht, W.S., S.W. Brown, & Field, D.R. (1981). 'Toward Increased Job Satisfaction of Practicing CPA's.' *Journal of Accountancy* (August): 61-62.
- Alhusin, Syahri. (2002). *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS. 10*. J.J. Learning. Yogyakarta.
- Arens, A. Alvin dan Loebbecke, J.K. (1993). *Auditing*. 5th Ed: Prentice Hall, Inc.
- Ariyanti, Deasy. (2002). 'Harapan Kenyataan Dalam Berkarir di Kantor Akuntan Publik'. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Volume 4 No 3: 229-250.
- Arsyad, Lincoln. (1997). *Peramalan Bisnis*. BPFE Yogyakarta.
- Ashar, Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UIP Jakarta.
- Basset, G. (1994). 'The case Against Job Satisfaction'. *Business Horizons* (May).
- Carcello, J. V., Copeland, J.E., Jr., Hermanson R.H., & Turner D.H. (1991). 'A Public Accounting career; The Gap Between Student Expectation and Accounting Staff Experiences'. *Accounting Horizons* (September): 1-11.
- Collins, K.M., Kilough, L.N. (1989). 'Managing Stress in Public Accounting'. *Journal of Accountancy* (May): 92-98.
- Dirsmith, M., & M. Covalevski. (1985). 'Informal Communications, non Formal Communications and Mentoring in Public Accounting firms'. *Accounting Organizations and Society* (May : 149-169).
- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I, Jakarta: Gemarupa Aksara.
- Greenberg, Gerald & Robert A. Baron. (1995). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall Int'I Inc.
- Gujarati, Damodar (1997). *Ekonometrika Dasar*. Cetakan ke-5, Jakarta: Erlangga.
- IAI. (2003). *Directory: IAI Kompartemen Akuntan Publik*. IAI.
- Locke and Latham (1995). *Organizations Behavior*. New York: McGraw Hill Inc.

- Moh. As'ad (1995). *Seri Ilmu Sumber daya Manusia: Psikologis Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Patten, D.M. (1995). 'Supervisory Action and job Satisfaction: An Analysis of Difference Between Large and Small Public Accounting Firm'. *Accounting Horizon*, 9 volume, no.2 June.
- Robbins, Stepen. (1999). *Essential of Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Robert, Kreitner and Angelo, Kinicki. (1994). *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill.
- Statement No. 4. Issues in Accounting Education*.
- Sumodiningrat Gunawan. (1994). *Ekonometrika Dasar*. BPFE Yogyakarta.
- Viator, Ralph. (1999). 'An Analysis of Formal Mentoring Programs and Perceived Barriers to Obtaining a Mentor at Large Publik Accounting Firms'. *Accounting Horizons*, 13 volume, no.1 Maret.
- Wahjoyosumidjo. (1984). *Kepemimpinan dan motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Weiss, D. J., R. V. Dawis, C.W. England & L.H. Lofquist. (1967). 'Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: Manual for the Minnesota Satisfaction Questionare'. *Vocational Psycology Reserch*, University of Minnesota.
- Wexley Kenneth N. and Yulk Gary A. (1985). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I, Jakarta: Bina Aksara.