

Pengaruh Kompleksitas Tugas, Locus Of Control, Time Budget Pressure, Komitmen Organisasi, dan Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada BPK Provinsi Jawa Tengah

Puji Lestari¹, Ceacilia Srimindarti²

^{1,2} Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang
E-mail: pujilestari93028@yahoo.com

Abstrak

Kepuasan kerja auditor merupakan ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisa mengenai pengaruh kompleksitas tugas, *locus of control*, *time budget pressure*, komitmen organisasi, dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor pada kantor BPK Jawa Tengah. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada lingkungan BPK RI perwakilan Jawa Tengah. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dengan sampel sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan data primer, sedangkan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan metode pengumpulan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas, *locus of control*, dan *time budget pressure* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan dua variabel lainnya yaitu komitmen organisasi dan tindakan supervisi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Kata Kunci: Kompleksitas Tugas; Locus Of Control; Time Budget Pressure; Komitmen Organisasi; Tindakan Supervisi; Kepuasan Kerja Auditor

Abstract

Auditor job satisfaction is a measure of the level of satisfaction of workers with their type of work related to the nature of their work assignments, the results achieved, the form of supervision obtained as well as a sense of relief and feelings of liking for the work they do. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of task complexity, locus of control, time budget pressure, organizational commitment, and supervisory actions on auditor job satisfaction at the Central Java BPK office. The population used in this study were all auditors who worked at the BPK RI representative of Central Java. The data collection method used in this research is the survey method, with a sample of 100 respondents. This study uses primary data, while the data collection technique in this study is the questionnaire collection method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variables of task complexity, locus of control, and time budget pressure have a significant effect on auditor job satisfaction. While the other two variables, namely organizational commitment and supervisory actions, have no significant effect on auditor job satisfaction.

Keywords : *The Complexity Of The Task; Locus Of Control; Time Budget Pressure; Organizational Commitment; Supervisory Action; Auditor Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Audit merupakan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar, dalam semua hal, baik yang bersifat material, posisi

keuangan, dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut. Jenis audit sendiri terdiri dari tiga macam yaitu audit atas laporan keuangan (*financial statement audit*), audit operasional (*operational audit*) dan audit kepatuhan (*compliance audit*) (Mulyadi, 2016). Di Indonesia sendiri fungsi audit atas laporan keuangan dapat dijalankan oleh dua pihak, yaitu auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) dan auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Terdapat tiga jenis pemeriksaan yang dilaksanakan oleh BPK, yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu (bpk.co.id). Tujuan audit KAP maupun BPK adalah menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diperiksa. Untuk pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan tahunan BPK dilakukan oleh akuntan publik. Akuntan publik tersebut ditunjuk oleh DPR atas usul BPK dan Menteri Keuangan. Begitu pentingnya fungsi auditor maka dari itu auditor dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan audit yang berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor pada BPK RI Provinsi Jawa tengah. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor, khususnya pada kantor BPK Provinsi Jawa Tengah. Di antaranya Kompleksitas Tugas menjadi salah satu faktor kepuasan kerja auditor. Kompleksitas sendiri adalah sulitnya suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan. Kompleksitas tugas merupakan tugas tidak terstruktur, sulit dipahami dan ambigu (Devi et al., 2019). Tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas merupakan dua aspek penyusunan dari kompleksitas tugas. Dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks, auditor sebagai anggota pada suatu tim audit memerlukan keahlian, kemampuan, dan tingkat kesabaran yang tinggi (Devi et al., 2019). Menurut Nadhiroh, (2010) kompleksitas tugas memiliki tiga dimensi, yaitu kompleksitas komponen (jumlah dari isyarat informasi dan tindakan yang berbeda), kompleksitas koordinatif (jenis dan jumlah hubungan antara tindakan dan isyarat), dan kompleksitas dinamis (perubahan dalam tindakan dan isyarat dan hubungan di antaranya). Kompleksitas audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas audit (Praditaningrum, 2012). Ada auditor yang mempersepsikan tugas audit sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara auditor lain ada yang mempersepsikan sebagai tugas yang mudah. Kompleksitas tugas membuat seorang auditor menjadi tidak konsisten serta tidak akuntabel, dengan begitu di katakan bahwa kompleksitas tugas bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Logika tersebut di dukung oleh hasil penelitian Hasanati et al., (2017) yang menyatakan kompleksitas tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Sari et al., (2018) yang mengatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan Ardian, (2016) mengatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Locus of control diterjemahkan dari bahasa Inggris adalah sejauh mana orang percaya bahwa mereka, sebagai lawan kekuatan eksternal, memiliki kendali atas hasil dari peristiwa dalam hidup mereka. Konsep ini dikembangkan oleh Rotter (1954). *Locus of control* adalah sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* dibedakan menjadi *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* (Robbins dan Timothy 2008). Akuntan yang memiliki *locus of control* yang baik dapat mengatasi stres dan lingkungan kerja yang lebih tinggi. Dengan bisa mengatasi stress dan lingkungan kerja tersebut tentu akan mempengaruhi kalitas kerja audit. Kualitas audit yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada auditor. Uraian tersebut di dukung oleh penelitian Sari et al., (2018) yang mengatakan bahwa *locus of control* pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Devi et al., (2019) juga menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja audit. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Farid, dan Sri (2020) yang berpendapat bahwa *locus of control* pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

auditor.

Selain kompleksitas tugas, *locus of control* faktor lainnya yang menjadi pengaruh kepuasan kerja auditor adalah *time budget pressure*. Menurut Rahayu dan Suhayati, dan Siti (2010), *time budget pressure* adalah suatu audit disusun dengan memprediksi waktu yang dibutuhkan pada setiap tahap dalam program audit untuk berbagai tingkat auditor dan menjumlahkan prediksi tersebut, yaitu dengan mengestimasi jumlah jam yang dibutuhkan oleh setiap level staf dan mengestimasi *out of pocket cost*. *Time budget pressure* yang ketat akan meningkatkan tingkat stress auditor karena auditor harus melakukan pekerjaan audit dengan waktu yang ketat, bahkan dalam anggaran waktu auditor tidak dapat menyelesaikan audit dengan prosedur audit yang seharusnya (Devi et al., 2019). *Time budget pressure* yang dilakukan dengan baik dapat memberikan keuntungan sendiri bagi auditor untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien, namun semakin tinggi *time budget pressure* yang di berikan akan berpengaruh terhadap kualitas audit. Oleh karena itu, tekanan waktu juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian Ardian, (2016) yang mengatakan bahwa *time budget pressure* pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Berbeda dengan penelitian Sari et al., (2018), yang mengatakan bahwa *time budget pressure* pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Menurut Moorhead, dan Griffin, (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi ini dapat menimbulkan suatu rasa adanya jiwa memiliki terhadap organisasinya. Ketika seorang auditor memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, maka seorang auditor akan melaksanakan pekerjaannya dengan sepenuh hati. Hal ini berindikasi bahwa adanya tingkat kesetiaan secara penuh yang diberikan oleh seorang auditor terhadap organisasinya, Farid, dan Sri (2020). Lebih luas lagi (Mathis, dan Jackson (2001) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar. Uraian tersebut di dukung oleh penelitian Wiguna dan Dharma (2016) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Namun berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Farid dan Sri (2020) yang berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Faktor selanjutnya yang menjadi pengaruh kepuasan auditor adalah tindakan supervisi. Pelaksanaan supervisi pada internal audit merupakan salah satu bagian yang sangat pokok untuk mendukung aktivitas organisasi. Oleh karenanya, anggota staf audit internal harus disupervisi secara tepat sehingga dapat melaksanakan tanggungjawabnya secara layak (Farid dan Sri, 2020). Pelaksanaan audit dilaksanakan secara tim untuk memudahkan pemecahan permasalahan yang ditemukan. Pada kondisi ini kehadiran supervisor menjadi bagian penting dalam mencapai hasil yang maksimal dari suatu permasalahan yang dialami dalam proses audit (Hasanati et al., 2017). Tindakan supervisi diperlukan agar dapat memotivasi para auditor dibawahnya untuk memperoleh kepuasan kerja auditor sehingga dapat menghasilkan temuan pemeriksaan yang berkualitas (Wiguna dan Dharma, 2016).Uraian tersebut di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Hasanati et al., (2017) yang mengungkapkan bahwa tindakan supervisi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Namun berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Farid dan Sri (2020) yang mengatakan bahwa tindakan supervisi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Wiguna dan Dharma (2016) mengatakan bahwa tindakan supervise berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan fenomena dan reseach gap yang sudah di paparkan di atas penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh kompleksitas tugas , locus of control, times budget pressure terhadap kepuasan auditor dan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor yaitu komitmen organisasi dan tindakan supervisi, Dikarenakan hasil penelitian terdahulu mengungkapkan kesibukan dari responden dalam mengerjakan pekerjaannya ketika peneliti melakukan pengisian kuisisioner menjadi tidak efisien, hal tersebut yang menyebabkan peneliti beberapa kali menemui responden. Untuk itu dalam penelitian ini harus memastikan waktu pengisian kuisisioner dalam keadaan santai

sehingga kegiatan dapat berjalan dengan lancar.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah auditor yang ada pada kantor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Tengah. Dengan menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang di gunakan adalah kepuasan kerja auditor, sedangkan variabel independen yang di gunakan adalah kompleksitas tugas, locus of control, time budget pressure, komitmen organisasi, dan tindakan supervisi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada lingkungan BPK RI perwakilan Jawa Tengah. Masa sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di BPK Perwakilan Jawa Tengah. Kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup dimana alternatif-alternatif jawaban telah disediakan.

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti. Data tersebut berasal dari data yang di peroleh dari data yang di kumpulkan secara langsung dari sumber utamanya, yaitu melalui survey. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini bisa di sebut data primer karena diperoleh langsung dari responden yang bersumber dari kuesioner.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan metode pengumpulan kuisisioner. Metode pengumpulan kuisisioner yaitu pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab, dengan menggunakan kuisisioner yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Pengumpulan data kuisisioner ini bersifat tertutup, dimana kuisisioner telah di sediakan pilihan jawaban untuk di pilih oleh objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan analisis nilai rhitung dan rtabel dengan rumus $df = n-2$, dengan demikian maka $df = 98$ ($100-2$). Indikator penentu data dinyatakan valid apabila rhitung yang dihasilkan lebih besar dari rtabel atau $rhitung > r$ tabel. Berikut adalah hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 1. Uji Validitas Kompleksitas Tugas (X1)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
X11	0,714	0,1946	0,000	Valid
X12	0,747	0,1946	0,000	Valid
X13	0,701	0,1946	0,000	Valid
X14	0,718	0,1946	0,000	Valid
X15	0,763	0,1946	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel Kompleksitas Tugas (X1) memiliki nilai rhitung > rtabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator pada variabel Kompleksitas Tugas (X1) dinyatakan valid. Adapun uji validitas variabel Locus of Control (X2) sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Locus Of Control (X2)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
X2.1	0,488	0,1946	0,000	Valid
X2.2	0,451	0,1946	0,000	Valid
X2.3	0,592	0,1946	0,000	Valid
X2.4	0,606	0,1946	0,000	Valid
X2.5	0,700	0,1946	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Locus of Control (X2) memiliki nilai rhitung > rtabel

dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator pada variabel Locus of Control (X2) dinyatakan valid. Adapun uji validitas variabel Time Budget Pressure (X3) sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Time Budget Pressure (X3)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
X31	0,691	0,1946	0,000	Valid
X32	0,686	0,1946	0,000	Valid
X33	0,743	0,1946	0,000	Valid
X34	0,766	0,1946	0,000	Valid
X35	0,718	0,1946	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Time Budget Pressure (X3) memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator pada variabel Time Budget Pressure (X3) dinyatakan valid. Adapun uji validitas variabel Komitmen Organisasi (X4) sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X4)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
X41	0,665	0,1946	0,000	Valid
X42	0,660	0,1946	0,000	Valid
X43	0,744	0,1946	0,000	Valid
X44	0,707	0,1946	0,000	Valid
X45	0,763	0,1946	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X4) memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator pada variabel Komitmen Organisasi (X4) dinyatakan valid. Adapun uji validitas variabel Tindakan Supervisi (X5) sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Tindakan Supervisi (X5)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
X51	0,640	0,1946	0,000	Valid
X52	0,612	0,1946	0,000	Valid
X53	0,664	0,1946	0,000	Valid
X54	0,652	0,1946	0,000	Valid
X55	0,713	0,1946	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel Tindakan Supervisi (X5) memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator pada variabel Tindakan Supervisi (X5) dinyatakan valid. Adapun uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X4)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
Y1.1	0,643	0,1946	0,000	Valid
Y1.2	0,710	0,1946	0,000	Valid
Y1.3	0,679	0,1946	0,000	Valid
Y1.4	0,797	0,1946	0,000	Valid
Y1.5	0,701	0,1946	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai rhitung > rtabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompleksitas Tugas	0,833	Reliabel
Locus of Control	0,834	Reliabel
Time Budget Pressure	0,816	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,815	Reliabel
Tindakan Supervisi	0,916	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,815	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39872924
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.072
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai sig. pada uji Kolmogorov Smirnov yaitu sebesar 0,063 > 0,05. Hal tersebut menunjukkan model regresi memenuhi asumsi distribusi normalitas.

Uji Multikolenieritas

TABEL 9. Uji Multikolenieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-2.043	2.108		-.969	.335		
	KOMPLEKSITAS TUGAS	.225	.079	.239	2.860	.005	.483	2.072
	LOCUS OF CONTROL	.526	.122	.375	4.301	.000	.443	2.257
	TIME BUDGET PRESSURE	.277	.099	.290	2.794	.006	.313	3.197
	KOMITMEN ORGANISASI	.026	.117	.025	.226	.822	.268	3.733
	TINDAKAN SUPERVISI	.070	.065	.064	1.077	.284	.967	1.035

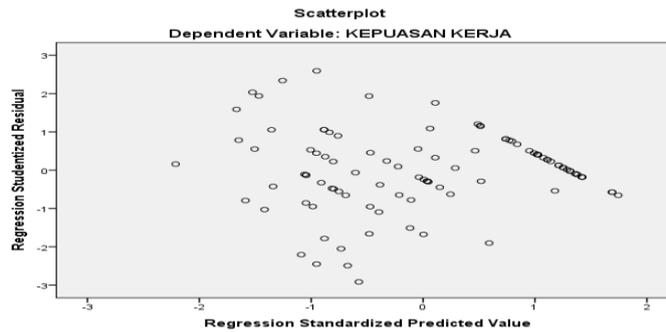
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 9, menunjukkan bahwa VIF semua variabel independen kurang dari 10, dan nilai Tolerance lebih dari 0,01. Oleh karena itu, multikolenieritas tidak terjadi.

Uji Heteroskedastisitas

GAMBAR 3. Grafik Scatterplot



Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Gambar 3, menyebarkan titik data pada sumbu Y, di atas dan di bawah 0 untuk menciptakan ilusi distribusi acak. Oleh karena itu, model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

TABEL 10. Uji Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.82 7 ^a	.684	.667	1.435	1.968
a. Predictors: (Constant), TINDAKAN SUPERVISI , KOMITMEN ORGANISASI, KOMPLEKSITAS TUGAS , LOCUS OF CONTROL , TIME BUDGET PRESSURE					
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA					

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2022

Tabel 10, menunjukkan nilai DW sebesar 1,968 pada taraf signifikansi 5%, 100 titik data, 5 variabel bebas, batas bawah 1,5710, dan batas atas 1,7804. Berdasarkan Tabel 4.10, nilai Durbin-Waston (DW) adalah 1.570.196.219, lebih besar dari batas atas (du) tetapi kurang dari 4-1,7804 (4-du). Oleh karena itu, model regresi tidak menunjukkan autokorelasi positif atau negatif.

Uji F

Adapun hasil pengujian pada penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 11 berikut:

TABEL 11. Uji Signifikansi F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	418.422	5	83.684	40.613	.000 ^b
	Residual	193.688	94	2.061		
	Total	612.110	99			
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA						
b. Predictors: (Constant), TINDAKAN SUPERVISI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPLEKSITAS TUGAS, LOCUS OF CONTROL, TIME BUDGET PRESSURE						

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 11, menghasilkan nilai F hitung sebesar 40,613, yang jauh lebih tinggi dari nilai F tabel 2,31, atau nilai signifikansi 0,000, yang secara signifikan lebih rendah dari nilai kritis 0,05, yang menunjukkan bahwa Kompleksitas Tugas (X1), *Locus of Control* (X2), dan *Time Budget Pressure* (X3), komitmen organisasi (X4) dan Tindakan Supervisi (X5) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor(Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

TABEL 12.Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.667	1.435
a. Predictors: (Constant), TINDAKAN SUPERVISI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPLEKSITAS TUGAS, LOCUS OF CONTROL, TIME BUDGET PRESSURE				
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA				

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Dari Tabel 12, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel independen Kompleksitas Tugas (X1), *Locus of Control* (X2), Tekanan Anggaran Waktu (X3), Komitmen Organisasi (X4), dan Tindakan Pengawasan (X5) semuanya memiliki pengaruh simultan terhadap 68,4 persen pada Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 31,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.043	2.108		-.969	.335
1 Kompleksitas Tugas	.225	.079	.239	2.860	.005
Locus Of Control	.526	.122	.375	4.301	.000
Time Budget Pressure	.277	.099	.290	2.794	.006
Komitmen Organisasi	.026	.117	.025	.226	.822
Tindakan Supervisi	.070	.065	.064	1.077	.284

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Diketahui dari hasil output tabel *Coefficient* pada SPSS 25 tersebut, diperoleh suatu hasil persamaan regresi yang akan dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 0,239X1 + 0,375X2 + 0,290X3 + 0,025X4 + 0,064X5$$

Keterangan:

- X1 = Kompleksitas Tugas
- X2 = *Locus of Control*

X3	= <i>Time Budget Pressure</i>
X4	= Komitmen Organisasi
X5	= Tindakan Supervisi
Y	= Kepuasan Kerja

Uji signifikansi t (Uji parsial)

Tabel 13, menunjukkan menunjukkan variabel Kompleksitas Tugas (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung sebesar 2,866 (lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,985) dan nilai signifikansi 0,005 (0,05). Dengan t hitung sebesar 4,301, lebih tinggi dari t tabel 1,985 dan tingkat signifikansi 0,000-0,05 maka variabel *Locus of Control* (X2) berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Nilai t hitung untuk variabel *Time Budget Pressure* (X3) sebesar 2,794 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,985 dan nilai signifikansi 0,006 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai t-hitung untuk Komitmen Organisasi dan Tindakan Pengawasan keduanya lebih kecil dari t-tabel 1,985 dan nilai signifikansi lebih dari 0,05, kedua faktor tersebut dianggap tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor.

PEMBAHASAN

Kompleksitas Tugas terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan semakin tinggi kompleksitas tugas akan berdampak pada semakin tinggi pula kepuasan kerja auditor. Semakin rumit tugas audit yang dihadapi, semakin besar keinginan anggota tim audit untuk menyelesaikannya. Hasil ini memberikan bukti bahwa kesulitan pekerjaan audit dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor, menyiratkan bahwa kedua indikator, yaitu kesulitan tugas dan struktur tugas, mempengaruhi Kepuasan kerja pada auditor. Penurunan kepuasan kerja mungkin terjadi, misalnya, jika tugas auditor melebihi apa yang mampu diselesaikannya. Penelitian ini mendukung penelitian Hasanati dkk. (2017) yang mengatakan bahwa kompleksitas tugas secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan hasil tersebut menyiratkan bahwa seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja jika perilakunya konsisten dengan jenis pekerjaan yang dia lakukan karena pengaruh internal dan eksternal (eksternal). *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa auditor, sebagai sebuah kelompok, terbukti memiliki *locus of control* yang tinggi, sehingga membuat mereka lebih senang dan mampu memberikan kepuasan yang lebih baik sebagai hasil dari kemampuan mereka untuk mengerahkan diri. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sari et al., (2018) dan penelitian Devi et al., (2019) Ini menegaskan ada hubungan positif *locus of control* dan kepuasan kerja auditor.

Time Budget Pressure terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *time budget pressure* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penugasan audit dilengkapi dengan anggaran waktu yang sepadan dengan kompleksitas pekerjaan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa auditor merespons pembatasan waktu dengan melakukan pekerjaan berkualitas tinggi dalam periode yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bagaimana anggaran waktu mendorong auditor untuk bekerja lebih agresif, aktif, dan selektif dalam mengevaluasi materi, yang pada akhirnya menghasilkan kualitas audit yang baik dan tentunya meningkatkan kepuasan auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardian (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *time budget pressure* dengan kepuasan kerja auditor.

Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor. Indikator komitmen organisasi berupa komitmen afektif (kenyamanan, keterlibatan kerja, rasa memiliki), komitmen berkelanjutan (kepuasan gaji, kebutuhan untuk bertahan, kehilangan meninggalkan organisasi, tidak punya pilihan lain), dan komitmen normatif (kesetiaan, kemauan). Menerima pekerjaan, kesadaran kerja, kewajiban untuk bertahan hidup) ternyata tidak mampu mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan perspektif teori kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Farid dan Sri (2020) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja auditor.

Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tindakan supervisi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil ini mengindikasikan bahwa supervisi yang dilakukan kepada auditor tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Wiguna dan Dharma 2016) Ini menegaskan "tidak ada korelasi antara tindakan pengawasan dan kepuasan kerja di antara auditor." Komponen kepemimpinan dan pemantauan Tindakan Pengawasan (TS), kondisi kerja, dan penugasan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja anggota tim audit.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Tengah. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Tengah. *Time budget pressure* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Tengah. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Tengah. Tindakan supervisi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Ardian, V. (2016). *Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Anggaran Waktu, dan Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*. Universitas Soegijapranata.15(2), 1–23.
- Ayudiaty, S. E. (2010). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)*. Tesis Universitas Diponegoro.
- Devi, N. P. M. S., Yuniarta, G. A., & Sujana, E. (2019). *Pengaruh Kompleksitas Tugas , Kompensasi Finansial , Locus of Control , Dan Time Budget Pressure Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(3), 447–458.
- Engko, C. G. (2007). *Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan locus Of Control terhadap Hubungan Antara Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja Auditor*. *Jurnal akuntansi dan auditing indonesia (JAAI)*, 11(2), 105–124.
- Farid, M. S. dan Sri W. M. (2020). *Pengaruh Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Locus Of Control, Dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang)*. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)*, 15(2), 478–489.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanati, H., Akram, A., dan Irwan, M. (2017). *Pengaruh Tindakan Supervisi, Kompleksitas*

- Tugas dan Profesionalisme Auditor terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 18(1), 13–27.
- Herzberg, F. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed. *Asian Academy Of Managemet Journal*. 16(1). 73-74.
- Jamarang, S. (2019). *Pengaruh Time Budget Pressure Dan Kompleksitas Audit Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Moorhead, Gregory dan Griffin, R. W. (2015). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nadhiroh, S. A. (2010). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit Judgment. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6–64. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro.
- Praditaningrum, A. suci. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Audit Judgment (Studi Pada Bpk Ri Perwakilan Provinsi JawaTengah). Skripsi Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen. P dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, A. . P. A. M. P., Putra, I. M. W., Putra, I. G. B. N. P., dan Yudha, C. K. (2018). Faktor-Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Auditor Pada Bpk Ri Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(2), 215–237.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhayati, E. dan S. K. R. (2010). *Auditing, Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wiguna, I Made Angga dan Dharma Suputra, I. (2016). Pengaruh Tindakan Supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(1), 444–470.
- Zam, D. R. P., dan Rahayu, S. (2015). *Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu (Time Budget Pressure), Fee Audit Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Bandung) the Influence of Time Budget Pressure , Audit Fee and Auditor ' S Independen*. E-Proceeding of Management, 2(2), 1800–1806.