

ABSTRAK

Komitmen organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting organisasi yang berhubungan dengan semangat kerja. Adanya kecenderungan komitmen sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal pada organisasi. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan kebutuhan manusia yang paling penting dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam penyusunan skripsi ini terdapat tiga variabel yang digunakan, yaitu komitmen organisasi (X1), tindakan supervisi (X2), dan kepuasan kerja (Y). Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah *descriptive explanatory method* dengan *survey approach*. *Explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

Untuk teknik pengumpulan data meliputi penyebaran kuesioner ke Kantor Akuntan Publik (KAP). Selanjutnya kuesioner diolah dan dianalisis dengan menggunakan teori-teori yang relevan. Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja auditor junior.

ABSTRACT

The important and significant for academicians is about expectation after college. Their weakness is unbalance between theory and actual knowledge in real work conditions. Through this research, researcher tried to help them to choice their own works. The result for these research about relation between supervisory actions (leadership & mentoring, working conditions, assignments) and job satisfaction that entry level accountant tend to increase their satisfaction if joined with big accountant public.

The objective of this research is to empirically analyses the impact of organizational and professionalism commitment toward job satisfaction. The result of this research is expected to give contribution in developing the theory, especially concerning attitude of accountant. I addition, it is expected to give practical contribution for organization, especially for public accountant.

The results show the work satisfaction of employees has positive influence on the organizational commitment. Another finding is that work satisfaction of the employees in turn positively influences their work motivation. On the contrary the organizational commitment does not positively influence the work satisfaction of the employees.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	7
1.6 Metodologi Penelitian	12
1.6.1 Hipotesis Penelitian.....	12
1.6.2 Variabel Penelitian dan Perumusan Hipotesa	12
1.6.3 Prosedur Pengumpulan Data	13

1.6.4 Prosedur Penentuan Sampel	14
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Auditing	15
2.1.1 Pengertian Auditing	15
2.1.2 Tujuan Audit	19
2.1.3 Jenis-jenis Audit.....	19
2.1.4 Tahap-Tahap Audit	23
2.1.5 Jenis-Jenis Auditor	25
2.2 Akuntan Publik/Auditor	29
2.2.1 Pengertian Akuntan Publik	29
2.2.2 Akuntan Publik Sebagai Suatu Profesi	30
2.2.3 Perizinan Akuntan Publik	33
2.2.4 Standar Profesional Akuntan Publik	34
2.2.4.1 Standar Umum	34
2.2.4.2 Standar Pekerjaan Lapangan	35
2.2.4.3 Standar Pelaporan.....	35
2.2.5 Kantor Akuntan Publik	36
2.2.6 Izin Usaha Kantor Akuntan Publik	37
2.2.7 Struktur Organisasi Kantor Akuntan Publik	38
2.2.8 Jasa yang Diberikan Kantor Akuntan Publik.....	43

2.2.8.1 Jasa Atestasi	43
2.2.8.2 Jasa NonAtestasi	45
2.3 Komitmen Organisasi	47
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	47
2.3.2 Membentuk dan Memberdayakan Komitmen Organisasi	49
2.3.3 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi	55
2.3.3.1 Jenis Komitmen Organisasi – Allen Meyer	55
2.3.3.2 Jenis Komitmen Organisasi – Mowday Porter Steers	56
2.4 Supervisi	58
2.4.1 Pengertian Supervisi	58
2.4.2 Pelaksanaan Supervisi	60
2.4.3 Supervisi dalam Sistem Kerja	63
2.4.4 Keterampilan Supervisor	64
2.4.5 Supervisi dalam Kantor Akuntan Publik	66
2.4.6 Kriteria Pelaksanaan Supervisi	68
2.5 Kepuasan Kerja	71
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja	71
2.5.2 Teori Kepuasan Kerja	77
2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja	83
2.6 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior	86
2.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	87
2.6.2 Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja	87

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	89
3.2 Metode Penelitian.....	90
3.2.1 Jenis Penelitian.....	90
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	91
3.2.2.1 Komitmen Organisasi (X1).....	92
3.2.2.2 Tindakan Supervisi (X2).....	94
3.2.2.3 Kepuasan Kerja (Y).....	97
3.2.3 Alat Ukur.....	100
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	101
3.2.5 Populasi dan Sampel	102
3.2.6 Pengujian Hipotesis.....	104
3.2.7 Teknik Pengolahan Data	107
3.2.7.1 Pengujian Normalitas	107
3.2.7.2 Pengujian Validitas	108
3.2.7.3 Pengujian Reliabilitas	110
3.2.7.4 Analisis Koefisien Korelasi Pearson.....	111
3.2.7.5 Tingkat Signifikansi.....	113

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	114
4.1.1 Karakteristik Responden.....	114

4.1.2 Pengujian Data	117
4.2 Pembahasan dan Pengujian Hipotesa.....	128
4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior.....	128
4.2.2 Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior	130
4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Tindakan Supervisi Auditor Junior.....	131
4.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior.....	132

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	134
5.2 Saran.....	135

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Level dan Tanggung Jawab Staff	43
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	86
Tabel 3.2 Indikator Variabel Komitmen Organisasi.....	93
Tabel 3.3 Indikator Variabel Tindakan Supervisi.....	96
Tabel 3.4 Indikator Variabel Kepuasan Kerja	98
Tabel 3.5 Pedoman Koefisien Korelasi.....	111
Tabel 4.1 Kondisi Kuesioner	114
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	114
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	115
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	115
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	116
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	118
Tabel 4.7 Rotated Component Matrix	122
Tabel 4.8 Reliability Statistics untuk Komitmen Organisasi (X1)	124
Tabel 4.9 Reliability Statistics untuk Tindakan Supervisi (X2)	125
Tabel 4.10 Reliability Statistics untuk Kepuasan Kerja (Y).....	125
Tabel 4.11 Pengaruh Komitmen Organisasi Thd Kepuasan Kerja	126
Tabel 4.12 Pengaruh Tindakan Supervisi Thd Kepuasan Kerja	126
Tabel 4.13 Pengaruh Komitmen Organisasi Thd Tindakan Supervisi.....	127
Tabel 4.14 Pengaruh Secara Keseluruhan.....	132

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	11
Gambar 1.2 Paradigma Penelitian	12
Gambar 2.1 Definisi Audit	18
Gambar 2.2 Tipe Audit.....	22
Gambar 2.3 Tipe Auditing, Auditor, dan Pekerjaan Mereka.....	29
Gambar 2.4 Akitivitas Kantor Akuntan Publik.....	47
Gambar 3.1 Struktur Hubungan Antara Variabel X1, X2, dan Y.....	105

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Kurva Normal Konstruk Komitmen Organisasi.....	120
Grafik 4.2 Kurva Normal Konstruk Tindakan Supervisi.....	120
Grafik 4.3 Kurva Normal Konstruk Kepuasan Kerja	121

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1	110
Rumus 3.2	110

DAFTAR LAMPIRAN

- 1. Kuesioner**
- 2. Data Kuesioner**