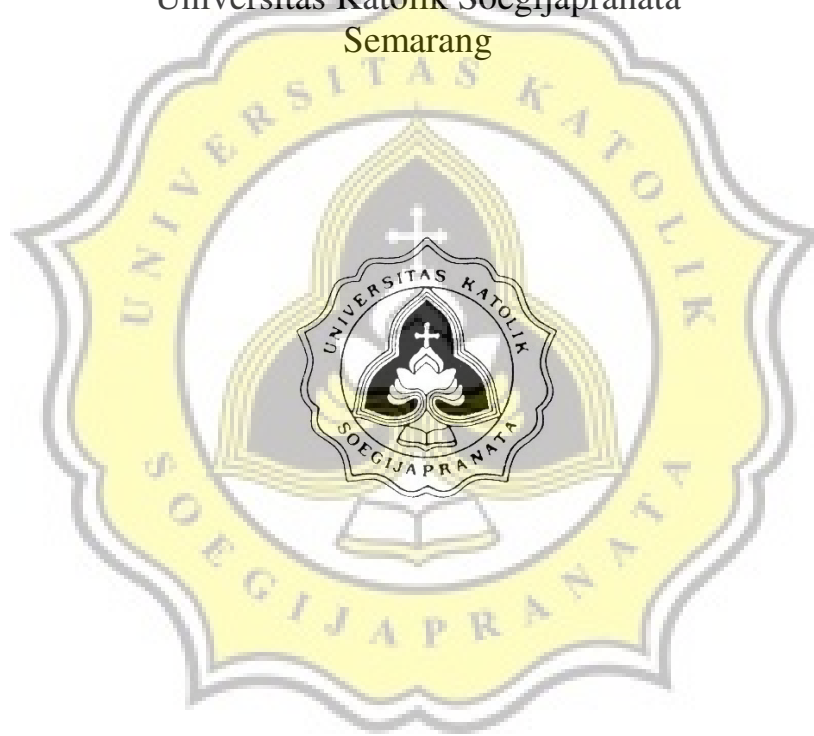


Skripsi

**PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI DAN KEPUASAN GAJI
SERTA PROMOSI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA
DAN KEINGINAN BERPINDAH AUDITOR
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG)**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar
Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang



Ignasia Niken Vembriarti
01.60.0061

**Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang
2005**

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah tindakan supervisi, kepuasan gaji, serta promosi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan apakah tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah, dimana dalam penelitian ini responden yang akan diteliti adalah auditor. Auditor yang dimaksud adalah tenaga pemeriksa yang bekerja di Kantor Akuntan Publik pada tingkatan jabatan di bawah supervisor, dengan pertimbangan bahwa variabel tindakan supervisi akan relevan digunakan dalam penelitian ini, karena tindakan supervisi yang dimaksud adalah tindakan supervisi yang dilakukan oleh supervisor terhadap auditor (staf auditor) dalam kegiatan operasional rutin Kantor Akuntan Publik.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Patten (1995) untuk pertanyaan variabel tindakan supervisi, instrumen dari Adams (1965) (dalam Wibowo, 2003:15) untuk pertanyaan variabel kepuasan gaji, Hasibuan (2000) (dalam Yudayanti, 2003:17) untuk pertanyaan variabel promosi, Robbins (1996) (dalam Wibowo, 2003:15) untuk pertanyaan variabel tingkat kepuasan kerja, dan Abelson (1987) (dalam Handoyo, 2004:25) untuk pertanyaan variabel keinginan berpindah.

Untuk menguji pengaruh tindakan supervisi, kepuasan gaji, serta promosi terhadap tingkat kepuasan kerja digunakan analisis regresi berganda, sedangkan untuk menguji pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah digunakan analisis regresi linier sederhana. Dari 16 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Semarang, hanya 9 KAP yang mau berpartisipasi, dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 45 kuesioner.

Berdasarkan analisis yang digunakan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan dari variabel tindakan supervisi, kepuasan gaji, serta promosi terhadap tingkat kepuasan kerja, dimana hasil yang didapat bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif. Sehingga, semakin tinggi tindakan supervisi, kepuasan gaji, serta promosi, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan dari variabel tingkat kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan berpindah.

Kata kunci : tindakan supervisi, kepuasan gaji, promosi, tingkat kepuasan kerja, keinginan berpindah, auditor

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Pernyataan Keaslian Skripsi	iv
Halaman Persembahan	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
Abstraksi.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Perumusan dan Pembatasan Masalah	
1.2.1 Perumusan Masalah	5
1.2.2 Pembatasan Masalah	5
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	
1.3.1 Tujuan penelitian.....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	6
I.4 Sistematika Penulisan	7

BAB II LANDASAN TEORI

II.1	Tindakan Supervisi	
II.1.1	Pengertian Tindakan Supervisi	8
II.1.2	Pengertian Supervisor	8
II.1.3	Ciri-ciri yang dimiliki supervisor	9
II.1.4	Tugas Supervisor	9
II.1.5	Aspek utama Tindakan Supervisi	10
II.2	Kepuasan Gaji	
II.2.1	Pengertian Gaji dan Kepuasan Gaji	11
II.2.2	Tujuan Pengupahan/Penggajian	11
II.2.3	Asas Pengupahan/Penggajian	12
II.2.4	Teori Ekuitas	12
II.3	Promosi	
II.3.1	Pengertian Promosi	13
II.3.2	Peran Promosi	13
II.3.3	Asas-asas Promosi Karyawan	14
II.3.4	Dasar-dasar Promosi	15
II.3.5	Tujuan-tujuan Promosi	16
II.4	Tingkat Kepuasan Kerja	
II.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	17
II.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	18
II.4.3	Teori-teori Kepuasan Kerja	21

II.5	Keinginan Berpindah	
II.5.1	Pengertian Keinginan Berpindah	22
II.5.2	Faktor-faktor yang menyebabkan keinginan berpindah	22
II.6	Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran	
II.6.1	Tindakan supervisi dan Tingkat Kepuasan Kerja	23
II.6.2	Kepuasan Gaji dan Tingkat Kepuasan Kerja	25
II.6.3	Promosi dan Tingkat Kepuasan Kerja	26
II.6.4	Tingkat Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah	27
II.7	Kerangka Pemikiran	28
II.8	Definisi dan Pengukuran Variabel	
II.8.1	Tindakan Supervisi	29
II.8.2	Kepuasan Gaji	30
II.8.3	Promosi	31
II.8.4	Tingkat Kepuasan Kerja	32
II.8.5	Keinginan Berpindah	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

III.1	Obyek dan Lokasi Penelitian	33
III.2	Populasi dan sampel	34
III.3	Metode Pengumpulan Data	
III.3.1	Jenis dan Sumber Data	34
III.3.2	Teknik Pengumpulan Data	35

III.4	Pengujian Kualitas Data	
III.4.1	Uji Validitas	36
III.4.2	Uji Reliabilitas	38
III.5	Teknik Analisis Data	
III.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	40
III.4.2	Analisis Regresi	41
III.4.3	Uji hipotesis	42
III.4.4	Koefisien Determinasi	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1	Gambaran Umum Responden	44
IV.2	Analisis Statistik Deskriptif	47
IV.3	Pengujian Hipotesis	48
IV.3.1	Analisis Regresi Berganda	48
IV.3.2	Analisis Regresi Linier Sederhana	50
IV.4	Koefisien Determinasi	52

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI

V.1	Kesimpulan	53
V.2	Keterbatasan	54
V.3	Implikasi	54