

Pengaruh Dukungan Atasan, Kompetensi Kerja, dan Work Life Of Balance Terhadap Kepuasan Kerja Auditor di Inspektorat II KEMENDIKBUDRISTEK

¹Balqis Saidati Nadhira, ²Rahayu Endang Suryani, ³Farida, ⁴Estu Mahanani, ⁵Ruwaida
^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada
Indonesia Y.A.I, Jakarta

E-mail: ¹balqis_saidati_20@upi-yai.ac.id, ²rahayu.endang@upi-yai.ac.id, ³farida@upi-yai.ac.id, ⁴estu.mahanani@upiyai.ac.id, ⁵ruwaida@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Dukungan Atasan, Kompetensi Kerja, dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Auditor Di Inspektorat II Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif (Descriptive Research). Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuisioner. Analisis statistic menggunakan program SmartPLS Versi 4. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS (Smart Partial Least Square) versi 4 dengan populasi sebesar 60 pegawai dengan melalui Teknik sampling jenuh diperoleh sampel sebesar 60 responden. Hasil penelitian ini berdasarkan t-statistic dan p- value menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari dukungan atasan p-value sebesar $0,044 < 0,05 >$ dengan nilai thitung $>$ ttable yaitu $2,016 > 1,96$. , kompetensi kerja p-value sebesar $0,001 < 0,05 >$ dengan thitung $>$ ttable yaitu $3,269 > 1,96$. , dan work life balance p-value sebesar $0,033 < 0,05 >$ dengan thitung $>$ ttable yaitu $2,133 > 1,96$ terhadap kepuasan kerja auditor di inspektorat II. dapat disimpulkan bahwa variable yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Auditor Inspektorat II Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi ialah kompetensi kerja.

Kata kunci : *Dukungan Atasan, Kompetensi Kerja, Work Life Balance, Kepuasan Kerja.*

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of superior support, work competency and work life balance on auditor job satisfaction at Inspectorate II of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology. The method used is descriptive research. Data collection methods use interviews and questionnaires. Statistical analysis used the SmartPLS Version 4 program. Based on data processing carried out using the SmartPLS (Smart Partial Least Square) version 4 program with a population of 60 employees using a saturated sampling technique, a sample of 60 respondents was obtained. The results of this research based on the t-statistic and p-value show that there is a positive and significant influence from superior support, the p-value is $0.044 < 0.05 >$ with a tcount $>$ ttable value of $2.016 > 1.96$. , work competency p-value is $0.001 < 0.05 >$ with tcount $>$ ttable, namely $3.269 > 1.96$. , and work life balance p-value of $0.033 < 0.05 >$ with tcount $>$ ttable, namely $2.133 > 1.96$ on auditor job satisfaction in inspectorate II. It can be concluded that the variable that really influences job satisfaction at Auditor Inspectorate II of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology is the work competence variable.

Keyword : *Supervisor Support, Work Competence, Work Life Balance, Job Satisfaction.*

1. PENDAHULUAN

Auditor di Inspektorat II Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi sangat penting untuk menjamin akuntabilitas dan kualitas layanan di lembaga pemerintahan. Auditor bertanggung jawab atas evaluasi dan pengawasan kegiatan operasional serta kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan yang berlaku. Namun, auditor sering kali menghadapi berbagai masalah di tengah tugas yang kompleks dan bertanggung jawab ini, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka serta hasil audit yang dihasilkan. Tidak merasa dihargai dan tidak memiliki kendali yang memadai atas pekerjaan mereka adalah masalah yang sering muncul bagi auditor. Auditor yang merasa tidak dihargai atau tidak memiliki kendali yang memadai atas pekerjaan mereka cenderung mengalami penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Menurut (Kristiyanti & Rijanti, 2022) Hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas audit yang dilakukan dan pada akhirnya, memengaruhi efektivitas audit dalam menjaga akuntabilitas dan kualitas layanan di lembaga tersebut.

Selain itu, kekurangan keterampilan dan pemahaman teknologi juga menjadi masalah yang signifikan bagi auditor. Di era digital saat ini, kemampuan menggunakan teknologi secara efektif menjadi krusial dalam menjalankan tugas audit. Kurangnya keterampilan teknologi dapat menghambat kemampuan auditor dalam melakukan audit yang efisien dan akurat, sehingga mempengaruhi kualitas rekomendasi yang diberikan kepada manajemen. Beban kerja yang berlebihan juga merupakan masalah yang sering dihadapi oleh auditor. Tingginya beban kerja dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan kurangnya waktu untuk beristirahat atau meluangkan waktu bersama keluarga. Menurut (Kristiyanti & Rijanti,

2022) Hal ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental auditor, serta pada produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan.

Kurangnya fleksibilitas dalam jadwal kerja juga dapat menjadi hambatan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi auditor. Auditor yang tidak memiliki kontrol atas jadwal kerja mereka mungkin mengalami kesulitan dalam memprioritaskan waktu untuk keluarga dan kegiatan di luar pekerjaan, sehingga meningkatkan risiko konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan memahami berbagai tantangan ini, penting untuk menjelajahi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja auditor. Menurut (Rohmanullah, Yazid, & Hanifah, 2020) Dukungan atasan, kompetensi kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan aspek-aspek yang dapat berpotensi memperbaiki kondisi kerja auditor dan meningkatkan kinerja serta efektivitas audit di Inspektorat II Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Kurangnya rasa dihargai dan kurangnya kendali atas pekerjaan merupakan faktor penting yang dapat berdampak signifikan pada motivasi dan kepuasan kerja auditor. Auditor yang tidak merasa dihargai oleh atasan atau lingkungan kerja cenderung merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Rasa dihargai merupakan salah satu bentuk pengakuan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang auditor. Ketika auditor merasa bahwa upaya dan dedikasi mereka dihargai, hal itu dapat meningkatkan motivasi internal mereka untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan memberikan hasil yang lebih baik pula. Selain itu, memiliki kendali yang memadai atas pekerjaan juga sangat penting bagi kepuasan kerja auditor.

Ketika seorang auditor memiliki kendali yang cukup atas tugas dan tanggung jawab yang mereka emban, mereka merasa lebih percaya diri dan lebih berdaya dalam menjalankan pekerjaan mereka. Kemampuan untuk membuat keputusan sendiri dan memiliki otonomi dalam menentukan cara kerja mereka dapat meningkatkan rasa kontrol dan kepuasan kerja auditor. Sebaliknya, ketika auditor merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali yang memadai atas pekerjaan mereka, hal itu dapat menimbulkan rasa frustrasi dan kekecewaan yang dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan dan pengakuan yang memadai kepada auditor serta memberikan mereka kesempatan untuk memiliki kendali yang cukup atas pekerjaan mereka. (Sumarlin, Mas'ud, Lekkeng, & Dani, 2022) Dengan cara ini dapat diharapkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja auditor akan meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan efektivitas audit di organisasi. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor ini dapat membantu meningkatkan kondisi kerja auditor dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut (AminuHammayo, Shittu, & Bello, 2022) Keterampilan dan pemahaman teknologi menjadi aspek penting dalam kinerja seorang auditor. Kekurangan keterampilan dan pemahaman yang memadai dalam bidang teknologi dapat menjadi hambatan serius yang mengganggu efisiensi dan akurasi audit. Dalam lingkungan yang semakin didorong oleh teknologi, auditor harus mampu memahami dan menggunakan alat-alat teknologi dengan baik untuk mendukung proses audit mereka. Kurangnya keterampilan dalam hal ini dapat mengakibatkan auditor kesulitan dalam melakukan analisis data yang canggih, mengintegrasikan sistem informasi yang kompleks, atau bahkan

menggunakan perangkat lunak audit yang diperlukan. Audit yang tidak akurat atau tidak efisien dapat timbul akibat kekurangan keterampilan teknologi, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kualitas rekomendasi yang diberikan kepada manajemen. Auditor yang tidak memiliki keterampilan teknologi yang memadai mungkin tidak dapat mengidentifikasi risiko atau kesalahan secara efisien, sehingga mengarah pada rekomendasi yang kurang tepat atau kurang komprehensif. Selain itu, kekurangan keterampilan dalam menggunakan alat-alat teknologi audit juga dapat memperlambat proses audit secara keseluruhan, mengurangi efisiensi dan produktivitas auditor.

Menurut (Mebratu, 2024) Oleh karena itu, penting bagi auditor untuk terus meningkatkan keterampilan dan pemahaman mereka dalam bidang teknologi agar dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Organisasi juga perlu memberikan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk memastikan bahwa auditor memiliki keterampilan teknologi yang memadai untuk mendukung pekerjaan mereka. Dengan demikian, auditor dapat lebih baik mengatasi tantangan yang dihadapi dalam lingkungan audit yang semakin canggih dan kompleks, sehingga memastikan bahwa audit yang dilakukan memiliki kualitas yang tinggi dan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga menjadi masalah serius. Stres, kelelahan, dan kurangnya waktu untuk beristirahat dapat mengganggu kesejahteraan fisik dan mental auditor.

Kemudian, kurangnya fleksibilitas dalam jadwal kerja juga dapat menjadi hambatan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi auditor. Karyawan yang merasa terjebak dalam rutinitas yang kaku mungkin mengalami kesulitan dalam memprioritaskan waktu untuk keluarga

dan kegiatan non-kerja. Dengan memahami latar belakang ini, penting untuk mengeksplorasi peran dukungan atasan, kompetensi kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dalam meningkatkan kepuasan kerja auditor. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja auditor di Inspektorat II Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Era Survey Kepuasan Kerja

No	Kategori Kalimat	S1 (0)		S2 (1)		S3 (2)		S4 (3)		S5 (4)		Tingkat
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya puas dengan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat dibandingkan berdasarkan tingkat pendidikan	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	10
2	Saya puas dengan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat dibandingkan dengan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat di perusahaan lain	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	10
3	Kelebihan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat dibandingkan dengan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat di perusahaan lain	1	10%	2	20%	0	0%	1	10%	0	0%	10
4	Kelebihan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat dibandingkan dengan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat di perusahaan lain	1	10%	4	40%	3	30%	0	0%	0	0%	10
5	Kelebihan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat dibandingkan dengan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat di perusahaan lain	2	20%	0	0%	1	10%	1	10%	0	0%	10
6	Kelebihan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat dibandingkan dengan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat di perusahaan lain	4	40%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	10
7	Kelebihan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat dibandingkan dengan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat di perusahaan lain	1	10%	1	10%	2	20%	0	0%	0	0%	10
8	Kelebihan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat dibandingkan dengan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat di perusahaan lain	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	10
9	Kelebihan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat dibandingkan dengan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat di perusahaan lain	0	0%	1	10%	0	0%	0	0%	0	0%	10
10	Kelebihan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat dibandingkan dengan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat di perusahaan lain	0	0%	1	10%	0	0%	0	0%	0	0%	10
11	Kelebihan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat dibandingkan dengan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat di perusahaan lain	1	10%	1	10%	2	20%	0	0%	0	0%	10
12	Kelebihan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat dibandingkan dengan gaji/benefit/keuntungan yg saya dapat di perusahaan lain	1	10%	1	10%	2	20%	0	0%	0	0%	10
	Jumlah	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	
	Tingkat (%)			40%		30%		30%			100%	

Berdasarkan dari Tabel 1 diatas menjelaskan fenomena di Inspektorat II yang menggambarkan bahwa presentase Kepuasan kerja yang baik berjumlah 43% lebih rendah dibandingkan kepuasan kerja yang kurang baik 57%. Maka demikian, Masih banyaknya pegawai yang kurang puas dengan Instansi untuk mencapai Tingkat Kepuasan kerja yang diharapkan. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kurang bermotivasi dan produktif, yang berujung pada penurunan kualitas pekerjaan, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan tingkat kesalahan yang lebih tinggi. Saran untuk instansi agar meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kerja keras dan prestasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pujian, atau penghargaan formal.

Era Survey Work Life Balance

No	Kategori Kalimat	S1 (0)		S2 (1)		S3 (2)		S4 (3)		S5 (4)		Tingkat
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja	2	20%	0	0%	2	20%	0	0%	0	0%	10
2	Saya merasa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja	3	30%	0	0%	7	70%	0	0%	0	0%	10
3	Saya merasa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	10
4	Saya merasa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja	2	20%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	10
5	Saya merasa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja	2	20%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	10
6	Saya merasa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	10
	Jumlah	9	90%	0	0%	9	90%	0	0%	0	0%	10
	Tingkat (%)			0%		100%		0%		0%	100%	

Berdasarkan dari Tabel 2 menjelaskan fenomena di Inspektorat II yang menggambarkan bahwa presentase Work Life Balance yang baik berjumlah 45% lebih rendah dibandingkan work life balance yang kurang baik 55%. Maka demikian, Masih banyaknya pegawai yang belum seimbang antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Situasi ini membuat karyawan tidak mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaan karena tidak memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk berpikir kreatif dan inovatif. Menawarkan program kesehatan dan kebugaran, program bantuan karyawan, dan cuti untuk pengasuhan anak. Dengan Work life balance yang seimbang, hal ini dapat membantu pegawai untuk memberikan layanan di Instansi yang lebih baik kepada Masyarakat.

2. LANDASAN TEORI Kepuasan Kerja

Menurut (T. Hani, 2011) Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Sanborn (2013) (Suryani, Herminda, & Darmin, 2019) dalam mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan pribadi dan keluarganya kebutuhan.

Menurut (Wibowo, 2016) Kepuasan kerja sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dimensi dan indikator dari teori kepuasan kerja menurut Nirza Marzuki Husien dan Andrian Hady (2012) dalam (Syaifuddin,, et al.) diambil dari beberapa teori di atas sebagai berikut :

1. Faktor Psikologik

- a) Minat terhadap pekerjaan
- b) Ketentraman atau kenyamanan dalam bekerja
- c) Keterlibatan Emosional dalam pekerjaan
2. Faktor Sosial
 - a) Kualitas interaksi sosial
 - b) Hubungan dengan atasan dan bawahan
 - c) Kerjasama dan kolaborasi
3. Faktor Fisik
 - a) Fasilitas dan sarana kerja
 - b) Penganturan kerja dan waktu istirahat
 - c) Kesehatan pegawai
4. Faktor Finansial
 - a) Fasilitas dan promosi
 - b) Keadilan dan kesetaraan finansial
 - c) Stabilitas pekerjaan dan penghargaan

Dukungan Atasan

Menurut (Feinberg, 2013) menyatakan bahwa dukungan atasan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, seperti membantu menentukan tujuan untuk menerapkan pelatihan, membantu dalam mencoba perilaku baru, dan memberikan timbal balik saat penugasan kinerja.

Menurut Kottke & Sharafinski, Rhoades & Eisenberger, (2002) dalam (Yusuf, 2018) Dukungan atasan membantu karyawan memahami sejauh mana atasan menilai kerja mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Menurut Sahertian dan Frans Mahameru (1982) dalam (Wahyudin, 2020) definisi asli supervisi, peran seorang atasan terdiri dari memberikan dukungan (supporting), membantu (assisting), dan berbagi (sharing).

Dimensi dan Indikator menurut (Farla, Siregar, & A. Bakri, 2020) yaitu :

- Dukungan Pekerjaan
1. Pelatihan dan pengembangan
 2. Sumber daya dan alat
 3. Kesempatan untuk belajar
 4. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan

Dukungan Emosi

1. Pengakuan dan apresiasi
2. Umpan baik yang konstruktif
3. Mendengarkan secara aktif
4. Membangun hubungan yang positif

Kompetensi Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2015) dalam (A Wicaksana, Asrunputri, & Ramadhina, 2022) Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas di tempat kerja, yang ditentukan oleh kemampuan fisik dan intelektual, dikenal sebagai kompetensi.

Menurut Wibowo (2007) dalam (Hendrawan, Murni, & Haryadi, 2023) mengatakan bahwa kemampuan untuk melakukan tugas atau tugas tertentu yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut dan didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti dalam (Maryance, Yani, & Dewi, 2022) Kualitas yang mendasari seseorang dan berhubungan dengan seberapa efektif mereka berhasil dalam pekerjaan mereka dikenal sebagai kompetensi.

Dimensi dan Indikator Menurut (Hendrawan, Murni, & Haryadi, 2023) yaitu:

Keyakinan dan nilai-nilai

1. Optimis
2. Komitmen
3. Gigih

Keterampilan

1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
2. Kemampuan dalam bekerja dengan tim
3. Kemampuan untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru.

Pengalaman

1. lama waktu atau jam kerja
2. Tingkat intelektual dan keterampilan
3. Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan

Karakteristik Kepribadian

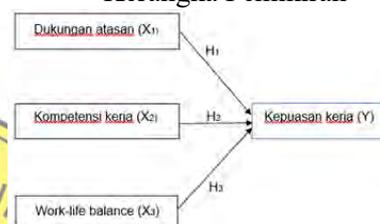
- 1. kemampuan bersosialisasi
- 2. kemampuan beradaptasi
- 3. kepercayaan diri
- Motivasi
 - 1. Prestasi
 - 2. Penghargaan
- Isu Emosional
 - 1. Kesadaran diri
 - 2. Empati
 - 3. Keterampilan sosial
- Kemampuan Intelektual
 - 1. Kemampuan berpikir analitis
 - 2. Kemampuan berpikir kreatif
 - 3. kemampuan menyelesaikan masalah
- Budaya Organisasi
 - 1. kepemimpinan yang kuat
 - 2. kerja sama tim yang kuat
 - 3. Pengambilan Keputusan yang efektif

- Karakteristik Keluarga
 - 1. Kualitas hubungan keluarga
 - 2. keterampilan komunikasi
 - 3. dukungan emosional
- Karakteristik Pekerjaan
 - 1. Dukungan dari atasan dan rekan kerja
 - 2. Intensitas kerja

Kerangka Pemikiran

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2024)

Work Life Balance

Menurut Singh dan Khanna (2011) dalam (Suwardi, Musnadi, Shabri, Sakir, & Siregar, 2024) memungkinkan pemahaman lebih luas tentang ide ini, keseimbangan kehidupan kerja mencakup penetapan prioritas yang tepat antara komitmen di dunia pekerjaan, seperti karir dan ambisi, dan komitmen di luar pekerjaan, seperti kebahagiaan, waktu luang, elemen keluarga, dan pengembangan spiritual.

Menurut Hudson (2005) dalam (Jufri, Sahidu, & Purnaningsi, 2024) keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah hubungan antara tingkat kepuasan seseorang dengan peran ganda mereka.

Menurut Parkes and Langford (2008) dalam (Suwardi, Musnadi, Shabri, Sakir, & Siregar, 2024) memberikan sudut pandang yang luas dan inklusif. Mereka menggambarannya sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tiga dimensi utama komitmen mereka: pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab non-pekerjaan.

Dimensi dan Indikator menurut Schabracq, Winnubst, dan Cooper (2003) dalam (Suwardi, Musnadi, Shabri, Sakir, & Siregar, 2024) yaitu:

Hipotesis :

H₁ : Ada pengaruh Dukungan atasan terhadap Kepuasan kerja auditor di Inspektorat II Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

H₂ : Ada pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kepuasan kerja auditor di Inspektorat II Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

H₃ : Ada pengaruh Work Life of Balance terhadap Kepuasan kerja auditor di Inspektorat II Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan auditor Inspektorat II Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. dengan jumlah 60 pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel titik jenuh, dengan melibatkan semua anggota populasi dalam penelitian. Data yang yang di olah berupa angka yang di dapat dari skala kuisisioner yang peneliti sebarakan pada responden yang selanjutnya di olah dengan menggunakan perangkat lunak SEM-PLS (Structural Equation

Modelling-Partial Least Square). Kuisisioner yang peneliti bagikan pada responden ialah kuisisioner dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan serta wawancara. Sumber data dari penelitian ini adalah Inspektorat Jenderal Kemendikbudristek. Karena alternatif jawaban yang diberikan dalam kuesioner/angket terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju, maka jawaban dari responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert yang terdiri dari jawaban sangat setuju diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, ragu-ragu diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2 dan sangat tidak setuju diberi nilai 1.

	x1	x2	x3	y
DA1	0,740	0,735	0,771	0,833
DA2	0,843	0,704	0,724	0,781
DA3	0,808	0,734	0,784	0,736
DA5	0,848	0,783	0,812	0,838
DA6	0,842	0,770	0,721	0,719
DA7	0,810	0,730	0,663	0,688
DAB	0,803	0,802	0,624	0,688
KK1	0,795	0,821	0,757	0,706
KK10	0,509	0,686	0,540	0,619
KK11	0,190	0,809	0,147	0,711
KK12	0,796	0,832	0,732	0,734
KK13	0,572	0,712	0,565	0,721
KK14	0,626	0,709	0,583	0,658
KK15	0,770	0,841	0,731	0,706
KK16	0,741	0,859	0,697	0,737
KK17	0,671	0,788	0,602	0,739
KK18	0,791	0,889	0,584	0,805
KK19	0,694	0,822	0,676	0,702
KK2	0,771	0,865	0,767	0,752
KK20	0,689	0,718	0,602	0,663
KK3	0,709	0,846	0,688	0,703
KK4	0,698	0,840	0,650	0,782
KK5	0,773	0,807	0,720	0,791
KK6	0,823	0,837	0,806	0,817
KK7	0,788	0,825	0,786	0,790
KK8	0,740	0,854	0,721	0,724
KK9	0,746	0,806	0,701	0,748
WL1	0,741	0,701	0,848	0,715
WL2	0,707	0,686	0,803	0,712
WL3	0,608	0,734	0,781	0,642
WL4	0,637	0,592	0,697	0,684
WL5	0,717	0,733	0,841	0,704
WL6	0,784	0,765	0,874	0,706
Y1	0,722	0,789	0,588	0,781
Y10	0,695	0,662	0,649	0,734
Y11	0,559	0,645	0,617	0,757
Y12	0,528	0,603	0,702	0,726
Y2	0,722	0,739	0,698	0,812
Y3	0,749	0,725	0,687	0,808
Y4	0,801	0,745	0,781	0,797
Y5	0,745	0,810	0,703	0,840
Y6	0,817	0,812	0,781	0,877
Y7	0,791	0,691	0,740	0,810
Y8	0,796	0,828	0,764	0,830
Y9	0,721	0,791	0,683	0,814

Sumber : Ouput SmartPLS 2024

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Convergent Validity

Tabel 3
Outer Loading Setelah Pengeleminasian Data

	Dukungan Kerja (X1)	Kompetensi Kerja (X2)	Work Life Balance (X3)	Kebahagiaan Kerja (Y)
DA1	0,740			
DA2	0,843			
DA3	0,808			
DA5	0,848			
DA6	0,842			
DA7	0,810			
DAB	0,803			
KK1		0,821		
KK10		0,686		
KK11		0,809		
KK12		0,732		
KK13		0,712		
KK14		0,709		
KK15		0,841		
KK16		0,859		
KK17		0,788		
KK18		0,889		
KK19		0,822		
KK2		0,865		
KK20		0,718		
KK3		0,846		
KK4		0,840		
KK5		0,807		
KK6		0,837		
KK7		0,825		
KK8		0,854		
KK9		0,806		
WL1		0,701	0,848	
WL2		0,686	0,803	
WL3		0,734	0,781	
WL4		0,592	0,697	
WL5		0,733	0,841	
WL6		0,765	0,874	
Y1		0,789	0,588	0,781
Y10		0,662	0,649	0,734
Y11		0,645	0,617	0,757
Y12		0,603	0,702	0,726
Y2		0,739	0,698	0,812
Y3		0,725	0,687	0,808
Y4		0,745	0,781	0,797
Y5		0,810	0,703	0,840
Y6		0,812	0,781	0,877
Y7		0,691	0,740	0,810
Y8		0,828	0,764	0,830
Y9		0,791	0,683	0,814

Sumber : Output SmartPLS 2024

b. Uji Discriminant Validity

Uji Discriminant Validity dapat dilakukan dengan cara melihat nilai cross loading, Uji Fornell – Lacker Criterion dan Uji HTMT.

Tabel 4
Nilai Cross loading

Dari hasil pengolahan data dapat terlihat bahwa nilai cross loading di atas 0,70 dan lebih tinggi daripada konstruk lainnya Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan atasan, kompetensi kerja dan work life balance dalam penelitian ini memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

Tabel 5
Nilai Fornell- Lacker Criterion

	X1	X2	X3	Y
X1		0,898		
X2	0,897		0,920	
X3	0,866	0,850		0,872
Y	0,815	0,818	0,812	

Sumber : Output SmartPLS 2024

Berdasarkan hasil tabel tersebut, terlihat bahwa setiap konstruk memiliki nilai Fornell-Larcker Criterion yang lebih besar dibandingkan korelasinya dengan variabel lain dalam kolom yang sama. Sebagai contoh, dukungan kerja memiliki nilai 0,898. Demikian juga, kompetensi kerja memiliki nilai 0,920 yang lebih tinggi daripada variabel lain dalam kolom tersebut dan Work Life Balance

memiliki nilai 0,872, keduanya lebih tinggi dari variabel lain di kolom yang sama. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model tersebut telah memenuhi discriminant validity.

Tabel 6
Nilai Heterotrait- Monotrait Ratio (HTMT)

	X1	X2	X3	Y
X1				
X2	0,856			
X3	0,851	0,810		
Y	0,858	0,852	0,844	

Sumber : Output SmartPLS 2024

Berdasarkan seluruh tabel HTMT di atas menunjukkan bahwa memiliki nilai HTMT (kurang dari) $< 0,9$ maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT.

c. Construct Reliability

Tabel 7
Hasil Construct Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Dukungan Atasan (X1)	0,915	0,919	0,922	0,663
Kompetensi Kerja (X2)	0,974	0,975	0,976	0,669
Work Life Balance (X3)	0,894	0,897	0,920	0,657
Kepuasan Kerja (Y)	0,949	0,952	0,956	0,644

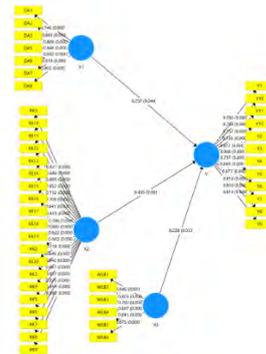
Sumber : Output SmasrtPLS 2024

Berdasarkan Construct Reliability tabel di atas menunjukkan nilai AVE lebih besar dari 0,5 yang berarti semua konstruk tersebut telah memenuhi convergent validity dan nilai cronbach's Alpha dan composite reliability lebih dari 0,7. Maka dapat di katakan bahwa semua konstruk tersebut telah memenuhi standar reliabel.

Model Struktural (Inner Model)

a. Model SmartPLS

Gambar 2
Hasil Gabungan Outer dan Inner Model



Sumber : Output SmartPLS 2024

b. R – Square

Berikut ini adalah hasil uji kesesuaian model menggunakan nilai R-square. R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel endogen oleh variabel eksogen. Nilai R Square semakin baik jika nilainya mendekati 1 atau 100%.

Tabel 8
Hasil Uji R – Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,885	0,879

Sumber : Output SmartPLS 2024

Berdasarkan uji R-square, nampak bahwa kemampuan Kepuasan kerja pada variabel Dukungan Atasan, Kompetensi kerja, dan Work Life Balance adalah sebesar 88,5% (0,885 x 100 %) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain seperti disiplin kerja, beban kerja, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan lainnya.

c. f – Square

Tabel 9
F- Square

	Kepuasan Kerja
Dukungan Atasan	0,090
Kompetensi Kerja	0,369
Work Life Balance	0,101

Sumber : Output SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel F-Square di atas bahwa pengaruh Dukungan Atasan dan Work life balance berkategori lemah di karenakan nilai F-Square berada di antara 0,02 sampai 0,15 Sedangkan Kompetensi kerja berada di 0,35 yang berarti kuat.

d. Goodness Of Fit (GOF)

Goodness of fit untuk menguji kecocokan dari model secara keseluruhan, baik untuk outer model dan inner model, yaitu 0,00-0,24 berkategori kecil dan 0,25-0,37 berkategori sedang serta 0,38-1 berkategori tinggi. GOF di peroleh dengan rumus:

$$\begin{aligned} & \sqrt{\text{Rata - rata AVE} \times \text{Rata - rata R - Square}} \\ & = \sqrt{0,6582 \times 0,885} \\ & = \sqrt{0,582} \\ & \text{Nilai akar dari } 0,582 \text{ adalah} = 0,763 \end{aligned}$$

Maka dapat di ketahui memiliki nilai GOF 0,073 termasuk kedalam ketegori nilai GOF tinggi, yang artinya terdapat kecocokan dengan nilai yang di observasi dengan nilai yang di harapkan dalam model.

e. Uji Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data yang telah di lakukan uji hipotesis dapat di lihat dari nilai yang terdapat pada path coefficients dengan menggunakan software SmartPLS yang ada pada bootstrapping terhadap data penelitian. Apabila nilai t-Statistik memiliki nilai > 1.96 maka dikatakan signifikan dan p-value < 0,05 menunjukkan terdapat pengaruh antar variabel independen dan dependen, maka hipotesis diterima.

Tabel 10
Nilai Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Values	P Values
X1 -> Y	0,257	0,282	0,128	2,016	0,044
X2 -> Y	0,495	0,481	0,151	3,269	0,001
X3 -> Y	0,228	0,219	0,107	2,133	0,033

Sumber : Ouput SMARTPLS 2024

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi untuk dukungan atasan terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,044 > 0,05 dan T-statistic yang didapatkan sebesar 2,016 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan atasan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi untuk kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,001 > 0,05 dan T-statistic yang didapatkan sebesar 3,269 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai signifikansi untuk work life balance terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,033 > 0,05 dan T-statistic yang didapatkan sebesar 2,133 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara work life balance terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (H₁) yang di dapat dalam pengaruh dukungan atasan terhadap kepuasan kerja menunjukan adanya pengaruh yang signifikan pada dukungan atasan terhadap kepuasan kerja p-value sebesar 0,044 < 0,05 dan t – statistik 2,016 > 1,96.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh (Kurniawan & Rohmanto, 2021) yang

menyatakan bahwa dukungan atasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (H_2) yang di dapat dalam pengaruh kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja p-value sebesar $0,001 < 0,05 >$ dan t – statistik $3,269 > 1,96$.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh (Wibowo, Putra, Kertayoga, Gunardi, & Kasih, 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Work Life Of Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (H_3) yang di dapat dalam pengaruh work life balance terhadap motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada work life balance terhadap kepuasan kerja p-value sebesar $0,033 < 0,05 >$ dan t – statistik $2,133 > 1,96$.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh (Kurniawan, Kurniawan, & Wulandari, 2024) yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh dukungan atasan dibuktikan dengan hasil output dari SmartPLS yaitu diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel sebesar Maka dapat dijelaskan bahwa $2,016 > 1,96$

dengan signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$ yang artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

2. Adanya pengaruh kompetensi kerja dibuktikan dengan hasil output dari SmartPLS yaitu diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel sebesar $3,269 > 1,96$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima terhadap kepuasan kerja.
3. Adanya pengaruh work life of balance dibuktikan dengan hasil output dari SmartPLS yaitu diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel sebesar $2,133 > 1,96$ dengan signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$ yang artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Mebratu, A. A. (2024). Developing Country External Audit Effectiveness: Ordinary least squares regressions analysis. *Researchsquare Business and Economics, Accounting and Finance*.
- A Wicaksana, S., Asrunputri, A. P., & Ramadhina, A. P. (2022). *Organisasi dan Industri: Pendekatan Integratif dalam Menghadapi Perubahan*. Dd Publishing.
- AminuHammayo, Shittu, I., & Bello, A. (2022). Determinants of Internal Audit Effectiveness in Federal Public Sector Organizations in Nigeria. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 6(4).
- Farla, W., Siregar, L. D., & A. Bakri, S. (2020). Dukungan Atasan dan Pencapaian Karir Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 8.
- Feinberg, E. (2013). Cross-cultural competence training effectiveness. *the imact of training transfer and*

- predictors of transfer (Doctoral dissertation).*
- Hendrawan, A., Murni, S., & Haryadi. (2023). *ALTRUISM TRILOGI KI HAJAR DEWANTORO (ALKI) UNTUK MENINGKATKAN KINERJA TIM*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Jufri, R. R., Sahidu, H., & Purnanengsi, L. (2024). *Perspektif Ergonomika Dan Psikososial Di Lingkungan Kerja: (Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan K3)*. Nas Media Pustaka.
- Kristiyanti, D., & Rijanti, T. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA, MODERASI SERVANT LEADERSHIP DI SETDA KABUPATEN PEKALONGAN. *Jurnal Business, Economics, Entrepreneurships*, 4(1).
- Kurniawan, D. A., Kurniawan, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kepemudaan dan Olahraga kota Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10, 1241-1251.
- Kurniawan, I. S., & Rohmanto, S. (2021). MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH DUKUNGAN ATASAN TERHADAP OCB KARYAWAN. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 6.
- Maryance, R. T., Yani, M., & Dewi, C. (2022). *Teori dan Aplikasi Supervisi Pendidikan*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaeni.
- Rohmanullah, I., Yazid, H., & Hanifah, I. A. (2020). Pengaruh Stres kerja, kompetensi, idepedensidan profesionalisme terhadap kualitas audit pada inspektorat provinsi banten. *Jurnal Riset Akuntansi*, 5(1), 39-56.
- Sumarlin, Mas'ud, M., Lekkeng, M., & Dani, I. (2022). Determinants Of Auditor Performance At State Islamic Religious. *Journal of Economics, Finance and Management Studies Universities In Indonesia*, 5(5), 1263-1275.
- Suryani, R. E., Herminda, & Darmin. (2019). Job Satisfaction and Citizenship Behavior of Employees of Private Universities in the Central Jakarta Region. *EconJournal*, 9(2).
- Suwardi, Musnadi, S., Shabri, M., Sakir, A., & Siregar, M. R. (2024). *Keadilan dan Harmoni Organisasi dalam Stres Kerja*. Syiah Kuala University Press.
- Syaifuddin, Yusniar, Fajar, Rezeki, Ananda, Lubis, . . . Nasib. (n.d.). *Memahami Faktor Penentu dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. 2023: Penerbit Adab.
- T. Hani, H. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogjakarta.
- Wahyudin, U. R. (2020). *Manajemen Pendidikan (Teori Dan Praktik Dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional)*. Deepublish.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, W. A., Putra, I. A., Kertayoga, I. A., Gunardi, & Kasih, N. S. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada UD JPN Motor. *Jurnal Administrasi dan Kesekretariatan*, 1, 65-73.
- Yusuf, R. M. (2018). *Komintmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.