



PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH MENTORING, KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR PEMULA (STUDI EMPIRIS DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK)

Disusun Oleh :

Nama : Helmi Kurnia Permana

NIM : 07.60.0169

Program Studi : Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata

Telah disetujui dan diterima pada :

Semarang, 5 November 2012

Pembimbing,

(Stefani Lily Indarto, SE.MM.Akt)

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH MENTORING, KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR PEMULA (STUDI EMPIRIS DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK)

Disusun Oleh :

Nama : Helmi Kurnia Permana

NIM : 07.60.0169

Program Studi : Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada Senin/5 November/2012

Tim Penguji

Koordinator

Anggota

Anggota

(Dr.Oct.DigdoH,SE.,M.Si.,Akt) (TheresiaDwiHastuti,SE.MSI.Akt) (S.LilyIndarto,SE.MM.Akt)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unika Soegijapranata

(Prof. Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph.D)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH *MENTORING*, KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR PEMULA

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)

Benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah-olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 5 November 2012

Yang menyatakan,

Helmi Kurnia Permana

PERSEMBAHAN

“Apapun yang terjadi, ALLAH SWT yang telah memberikan jalan baik terhadap umatNYA saat mengerjakan sesuatu yang ada di dunia ini, maka hendakNYA kita sebagai umatNYA tetap berdoa dan menjalankan perintahNYA”



Skripsi ini kupersembahkan untuk

ALLAH SWT

Mamah

Papah

Hafidz

Hero

Eyang

Dan Teman-teman yang telah mendukung

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, penulis ucapkan karena skripsi dengan Judul “Pengaruh Mentoring, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi, Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pemula” telah dapat penulis selesaikan.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Akuntansi, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah mendapat banyak bantuan dan perhatian dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyusun skripsi sampai selesai dengan baik.
2. Bapak Prof. Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIKA Soegijapranata yang memberikan dukungan dan motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi tepat waktu.
3. Ibu Stefani Lily Indarto, SE., MM., Akt. sebagai Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dan memberikan bimbingan serta pengarahan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Bapak Dr. Oct. Digdo Hartomo, SE., M.Si., Akt. dan IbuTheresia Dwi Hastuti, SE.MSI.Akt selaku Dosen Penguji yang bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dan membimbing penulis.

5. Mama dan Papa tercinta yang selalu mendoakan yang terbaik dan memberi semangat dalam menulis skripsi. Terima Kasih atas kasih sayang, doa, perjuangan, mendidik dan keikhlasan yang telah diberikan. Semoga penulis dapat menjadi anak yang berbakti dan dapat dibanggakan oleh Mama dan Papa serta Hafidz, Hero juga tidak lupa eyang yang selalu mendoakan setiap waktu.
6. Dan terakhir terima kasih untuk kawan kawan karang taruna RT 4 yang selalu support lewat moril dan doa serta teman kampus.
7. Semua Dosen dan Staf pengajaran yang telah membantu diantaranya Bu Yusni, Pak Kelik, Pak Gimin, Pak Tomo, Mbak Titik, Mbak Siska dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu selama perkuliahan dan menyelesaikan skripsi.
8. Dan kepada responden para Auditor Pemula di KAP yang telah bersedia dijadikan tempat penelitian.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari adanya keterbatasan kemampuan dan pengetahuan dalam penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan adanya kritik dan saran yang dapat membangun untuk kebaikan di masa depan. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Semarang, 5 November 2012

Peneliti

Helmi Kurnia Permana

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Skripsi	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
Halaman Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstraksi	xiv
BABI. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Kerangka Pikir	9
1.6 Sistematika Penelitian.....	10
BABII. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	

2.1	Landasan Teori	11
2.1.1	Auditing	11
2.1.2	<i>Mentoring</i>	13
2.1.3	Komitmen Organisasi	15
2.1.4	Budaya Organisasi	16
2.1.5	Motivasi	17
2.1.6	Iklm Kerja.....	25
2.1.7	Kepuasan Kerja.....	26
2.2	Pengembangan Hipotesis.....	28
2.2.1	<i>Mentoring</i>	28
2.2.2	Komitmen Organisasi	30
2.2.3	Budaya Organisasi	31
2.2.4	Motivasi	33
2.2.5	Iklm Kerja	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Populasi.....	36
3.2	Sampel	36
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	38
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5	Definisi Operasional	39
3.5.1	<i>Mentoring</i>	39

3.5.2	Komitmen Organisasi	39
3.5.3	Budaya Organisasi	40
3.5.4	Motivasi	40
3.5.5	Iklim Kerja	41
3.5.6	Kepuasan Kerja	41
3.6	Metode Analisis Data	42
3.6.1	Uji Validitas Data	42
3.6.2	Uji Reabilitas Data	42
3.7	Uji Asumsi Klasik	43
3.7.1	Uji Normalitas Data	43
3.7.2	Uji Multikolinieritas Data	43
3.7.3	Uji Heterokedastisitas Data	43
3.8	Teknik Analisa Data	44
3.8	Uji Hipotesis	44
3.7.2	Uji T	44
3.7.3	Uji Fit Model	45
3.7.4	Uji Koefisien Determinasi	45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Responden	46
4.1.1	Jenis Kelamin Responden	46
4.1.2	Usia Responden	48

4.1.3 Pendidikan Responden.....	48
4.1.4 Masa Kerja Responden	49
4.1.5 Crosstab Usia Dengan Pendidikan Responden	50
4.1.6 Crosstab Usia Dengan Masa Kerja Responden.....	51
4.1.7 Crosstab Pendidikan Dengan Masa Kerja Responden	52
4.2 Uji Validitas Data	53
4.2.1 <i>Mentoring</i>	53
4.2.2 Komitmen Organisasi	54
4.2.3 Budaya Organisasi	55
4.2.4 Motivasi	56
4.2.5 Iklim Kerja.....	57
4.2.6 Kepuasan Kerja.....	59
4.3 Uji Reliabilitas.....	60
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	64
4.5.1 Uji Normalitas Data	64
4.5.2 Uji Multikolinearitas Data	65
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	66
4.6 Uji Fit Model.....	68
4.7 Uji Koefisien Determinasi.....	69
4.8 Analisis Regresi Berganda	70

4.9 Pembahasan	72
4.9.1 Mentoring	72
4.9.2 Komitmen Organisasi	73
4.9.3 Budaya Organisasi	73
4.9.4 Motivasi	74
4.9.5 Iklim Kerja	75
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
 DAFTAR TABEL	
Tabel 2.1 Teori Herzberg's	20
Tabel 3.1 Kantor Akuntan Publik	37
Tabel 4.1 Gambaran Responden	46
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4.3 Usia Responden	48
Tabel 4.4 Pendidikan Responden	48
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden	49
Tabel 4.6 Crosstab Usia Dengan Pendidikan Responden	50
Tabel 4.7 Crosstab Usia Dengan Masa Kerja Responden	51
Tabel 4.8 Crosstab Pendidikan Dengan Masa Kerja Responden	52

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Mentoring</i>	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Motivasi	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Iklim Kerja (1).....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Iklim Kerja (2)	58
Tabel 4.15 Hasil Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.16 Hasil Reabilitas	60
Tabel 4.17 Deskripsi Variabel	61
Tabel 4.18 Uji Normalitas Data	65
Tabel 4.19 Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.20 Uji Glejser	68
Tabel 4.21 Uji Fit Model	69
Tabel 4.22 Uji Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.23 Regresi Berganda	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 scatter plot	67
-------------------------------	----

LAMPIRAN KUESIONER

LAMPIRAN TABULASI

LAMPIRAN OUTPUT SPSS

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Mentoring*, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi, Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pemula yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Semarang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi setiap individu ataupun organisasi yang terkait dalam hal peningkatan kepuasan kerja auditor.

Populasi penelitian ini adalah auditor pemula yang bekerja di KAP yang terdapat di kota Semarang. Jumlah KAP di Semarang sendiri tercatat 18 KAP. Sampel penelitian ini yaitu 37 auditor pemula yang terdapat 8 KAP. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Dengan respondennya yang memiliki pendidikan S1, dan memiliki masa kerja < 2 tahun sebagai ketentuan pelaksanaan pada penelitian ini. Data dari hasil penyebaran kuisioner diolah menggunakan program SPSS sehingga diperoleh persamaan dalam bentuk regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Mentoring* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor pemula dengan besarnya sig/2 sebesar 0,375 dan koefisien beta positif sebesar 0,030. Beserta variabel independennya yaitu Budaya Organisasi besarnya sig/2 sebesar 0,2585 dan koefisien beta negatif pada angka -0,078. Dan Iklim Kerja menghasilkan sig/2 sebesar 0,1635 dan koefisien beta sebesar -0,070. Akan tetapi hasil uji hipotesis dari Komitmen Organisasi menghasilkan sig/2 sebesar 0,0135 dan koefisien beta positif sebesar 0,323 serta Motivasi dengan hasil sig/2 0,0395 dan koefisien beta 0,328 yang menunjukkan berpengaruhnya terhadap kepuasan kerja auditor pemula di Kantor Akuntan Publik.

Keywords : *Mentoring*, Komitmen Organisasi, Budaya organisasi, Motivasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja.