



ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA AUDITOR

A. Identitas responden

Nama : _____ (*boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : _____

Umur : _____

Pendidikan Terakhir : D3 S1 S2

Pengalaman audit : th

B. Kuesioner Budaya Organisasi

Petunjuk : Saudara dapat memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai

Dimana :

- a. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1
- b. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
- c. Untuk jawaban ragu – ragu (RG) diberi nilai 3
- d. Untuk jawaban setuju (S) diberi nilai 4
- e. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5

Budaya Organisasi (Tampubolon, 2004 dalam Santi, 2010)						
NO	KETERANGAN	1	2	3	4	5
1.	Organisasi mendorong auditor untuk selalu inovatif dan mengambil resiko dalam bekerja					

2.	Organisasi mengharapkan auditor untuk menganalisis setiap pekerjaannya secara cermat dan memberi perhatian yang detail					
3.	Organisasi menginginkan auditor untuk memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu					
4.	Prioritas utama KAP adalah pengembangan SDM					
5.	Organisasi menekankan auditor dalam bekerja selalu agresif dan bersemangat					
6.	Organisasi menekankan auditor tetap menjaga dan mempertahankan stabilitas dalam bekerja					

C. Kuesioner Gaya Kepemimpinan

Petunjuk : Saudara dapat memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai

Dimana :

- a. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1
- b. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
- c. Untuk jawaban ragu – ragu (RG) diberi nilai 3
- d. Untuk jawaban setuju (S) diberi nilai 4
- e. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5

Gaya Kepemimpinan (Mas,ud, 2004)						
NO	KETERANGAN	1	2	3	4	5
1.	Pada pelaksanaan tugas, manajer atau supervisor mengajukan tujuan yang ingin di capai dan menyerahkan kepada bawahan cara mencapainya					
2.	Manajer atau supervisor lebih sering mengajak berdiskusi dan memberikan perintah secara baku					
3.	Manajer atau supervisor selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan bawahan					
4.	Manajer atau supervisor selalu memberikan penekanan pada pentingnya tugas, karyawan diminta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya					
5.	Pada pelaksanaan tugas, Manajer atau supervisor lebih menekankan pentingnya efisiensi dan meminta karyawan untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin					
6.	Manajer atau supervisor sering memberitahu karyawan untuk tidak merusak hubungan dengan klien					

D. Kuesioner Kepuasan Kerja

Petunjuk : Saudara dapat memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai

Dimana :

- a. Untuk jawaban sangat tidak puas (STP) diberi nilai 1
- b. Untuk jawaban tidak puas (TP) diberi nilai 2
- c. Untuk jawaban ragu – ragu (RG) diberi nilai 3
- d. Untuk jawaban puas (P) diberi nilai 4
- e. Untuk jawaban sangat puas (SP) diberi nilai 5

Kepuasan Kerja (Weiss et. al, 1967 dalam Mas,ud, 2004)						
Terhadap pekerjaan anda sekarang, seberapa puas anda dengan :						
NO	KETERANGAN	1	2	3	4	5
1.	Saya merasa puas karena dapat mengerjakan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu					
2.	Saya puas atas gaji saya dengan banyaknya kerja yang harus saya lakukan					
3.	Saya puas karena memiliki kesempatan untuk dihargai dan berkarir sesuai kemampuan					
4.	Saya puas terhadap cara pimpinan saya menangani dan mendukung bawahan					
5.	Rekan – rekan kerja saya kooperatif dalam menyelesaikan pekerjaan kantor					

E. Kuesioner Kinerja Auditor

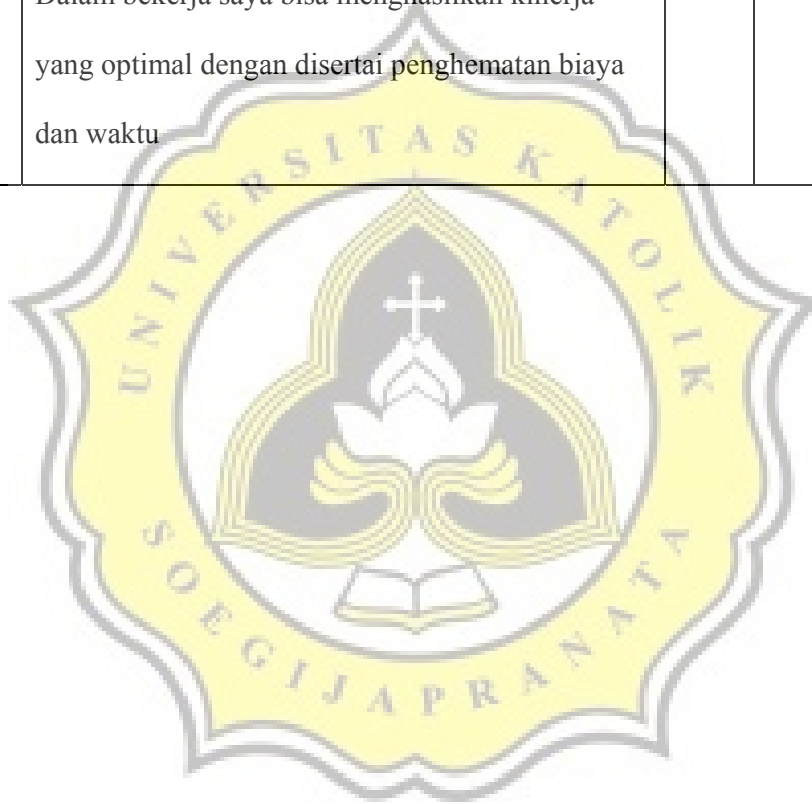
Petunjuk : Saudara dapat memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai

Dimana :

- a. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1
- b. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
- c. Untuk jawaban ragu – ragu (RG) diberi nilai 3
- d. Untuk jawaban setuju (S) diberi nilai 4
- e. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5

Kinerja Auditor (Satiani, 2007 dalam Santi, 2010)						
NO	KETERANGAN	1	2	3	4	5
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dapat menyelesaikannya dengan ketelitian yang tinggi					
2.	Dalam melaksanakan tugas di lapangan, saya mempunyai inisiatif untuk mencari langkah yang terbaik					
3.	Saya dalam melaksanakan pemeriksaan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang ditetapkan profesi					
4.	Berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan, saya menggunakan segenap pengetahuan agar dapat					

	memperoleh hasil yang optimal					
5.	Saya mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan karena dapat mempengaruhi ketepatan waktu serta hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.					
6.	Dalam bekerja saya bisa menghasilkan kinerja yang optimal dengan disertai penghematan biaya dan waktu					



DATA RESPONDEN

Responden menurut jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan	15	40.5	40.5	40.5
Laki - Laki	22	59.5	59.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Responden menurut umur

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur	37	23	45	33.49	6.158
Valid N (listwise)	37				

Responden menurut tingkat pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	2	5.4	5.4	5.4
S1	29	78.4	78.4	83.8
S2	6	16.2	16.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Responden menurut pengalaman audit

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman audit	37	1	10	5.70	3.282
Valid N (listwise)	37				

CROSSTAB

jeniskelamin * pendidikanterakhir Crosstabulation

Count

		pendidikanterakhir			Total
		D3	S1	S2	
jeniskelamin	Perempuan	2	13	0	15
	Laki – Laki	0	16	6	22
Total		2	29	6	37

ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Budayaorganisasi	37	19.00	30.00	24.5946
Gayakepemimpina n	37	17.00	30.00	24.3784
Kepuasankerja	37	15.00	25.00	19.9730
Kinerja	37	18.00	29.00	24.2432
Valid N (listwise)	37			

UJI VALIDITAS

results for outer loadings

[[CSV-Version](#)]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
budaya organisasi				
X1	0,718	0,690	0,098	7,288
X2	0,846	0,840	0,053	15,813
X3	0,555	0,571	0,192	2,889
X4	0,737	0,745	0,108	6,823

X5	0,758	0,730	0,111	6,849
X6	0,874	0,882	0,031	28,474
gaya kepemimpinan				
X10	0,791	0,782	0,069	11,453
X11	0,783	0,771	0,071	11,087
X12	0,535	0,497	0,177	3,021
X7	0,765	0,746	0,078	9,787
X8	0,718	0,728	0,076	9,461
X9	0,758	0,757	0,078	9,710
Kepuasan				
Y1	0,602	0,579	0,166	3,630
Y2	0,739	0,739	0,070	10,624
Y3	0,880	0,878	0,025	34,835
Y4	0,887	0,881	0,029	30,292
Y5	0,810	0,818	0,062	13,130
Kinerja				
Y10	0,716	0,697	0,094	7,620
Y11	0,582	0,579	0,159	3,658
Y6	0,554	0,574	0,129	4,281
Y7	0,732	0,726	0,104	7,015
Y8	0,913	0,910	0,036	25,425
Y9	0,785	0,776	0,067	11,740

Correlations of the latent variables

[[CSV-Version](#)]

	budaya organisasi	gaya kepemimpinan	kepuasan	kinerja
budaya organisasi	1,000			
gaya kepemimpinan	0,550	1,000		
Kepuasan	0,646	0,744	1,000	
Kinerja	0,553	0,696	0,605	1,000

Average variance extracted (AVE)

[[CSV-Version](#)]

	Average variance extracted (AVE)
budaya organisasi	0,570
gaya kepemimpinan	0,533
kepuasan	0,625
kinerja	0,524

UJI RELIABILITAS

Composite Reliability

[[CSV-Version](#)]

	Composite Reliability
budaya organisasi	0,886
gaya kepemimpinan	0,871
kepuasan	0,891
kinerja	0,865

UJI HIPOTESIS

results for inner weights

[[CSV-Version](#)]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
budaya organisasi -> kepuasan	0,340	0,347	0,085	3,991
gaya kepemimpinan -> kepuasan	0,558	0,553	0,071	7,892
budaya organisasi -> kinerja	0,218	0,238	0,119	1,825
gaya kepemimpinan -> kinerja	0,517	0,546	0,160	3,239
kepuasan -> kinerja	0,079	0,054	0,190	0,419

R-square

[[CSV-Version](#)]

	R-square
budaya organisasi	
gaya kepemimpinan	
kepuasan	0,635
kinerja	0,529

