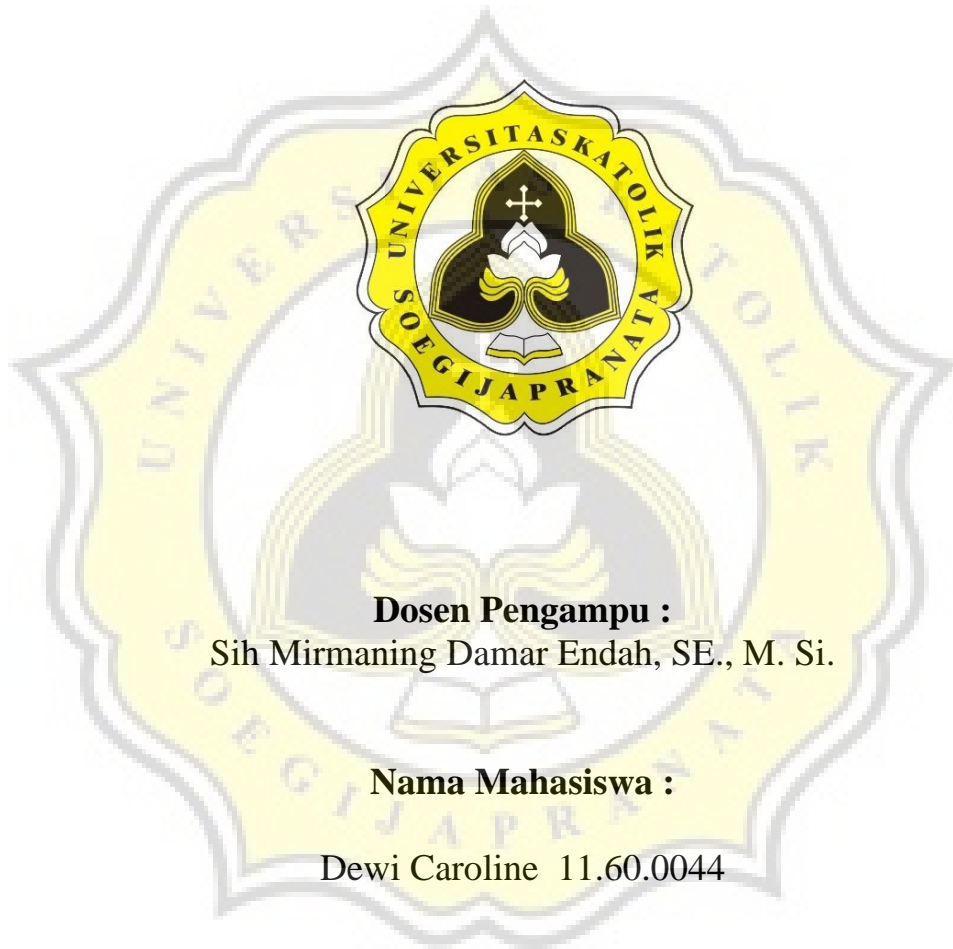


**Pengaruh *Workplace Spirituality*, Gender, Kepuasan
Kerja dan Mentoring Terhadap Komitmen
Organisasional
(Studi Empiris pada KAP di Semarang)**



Dosen Pengampu :
Sih Mirmaning Damar Endah, SE., M. Si.

Nama Mahasiswa :
Dewi Caroline 11.60.0044

**Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang
2015**

Skripsi

**Pengaruh *Workplace Spirituality*, Gender, Kepuasan Kerja dan
Mentoring Terhadap Komitmen Organisasional
(Studi Empiris pada KAP di Semarang)**

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



Oleh:

Dewi Caroline

11.60.0044

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2015**

Skripsi dengan judul:

**Pengaruh *Workplace Spirituality*, Gender, Kepuasan Kerja dan
Mentoring Terhadap Komitmen Organisasional
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**

Oleh :

Dewi Caroline

11.60.0044

Disetujui dan Diterima baik oleh pembimbing

Semarang, 25 Agustus 2015

Pembimbing,

Sih Mirmaning Damar Endah, SE., M. Si.

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada:

Selasa, 25 Agustus 2015 skripsi dengan judul:

**Pengaruh *Workplace Spirituality*, Gender, Kepuasan Kerja dan
Mentoring Terhadap Komitmen Organisasional
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)**

Oleh :

Dewi Caroline

11.60.0044

Tim Penguji,

Dr. Oct. Digdo Hartomo, SE.,M.Si.,Akt. Sih Mirmaning Damar Endah, SE., M.Si. Stefani Lily Indarto, SE., MM., Akt.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unika Soegijapranata

Sentot Suciarto A., Ph. D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

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

**Pengaruh *Workplace Spirituality*, Gender, Kepuasan Kerja dan Mentoring Terhadap Komitmen Organisasional
(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 tersebut, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 25 Agustus 2015

Yang menyatakan,

Dewi Caroline

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Ubah Caramu Berpikir, Jalan Hidupmu

Berubah..

*Change How You Think, Change Your
Life..*

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

- 1. Tuhan Yesus***
- 2. Keluarga***
- 3. Bu Endah yang selalu
membimbingku***
- 4. Bu Lily dan Pak Okky***
- 5. Semua teman-teman yang telah
mendukungku***

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yesus Kristus karena anugrah dan kasih setia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ” **Pengaruh *Workplace Spirituality*, Gender, Kepuasan Kerja dan Mentoring Terhadap Komitmen Organisasional** ”. penulis yakin tanpa bimbinganNya, penulis tidak akan mampu melewati segala hambatan yang terjadi selama proses penyusunan skripsi.

Penyusunan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan program studi Setara (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Sehingga dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan hormat dan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Tuhan Yesus yang selalu memberikan anugrah-Nya dan yang selalu merencanakan yang terbaik bagi penulis.
2. Bapak Sentot Suciarto A., Ph. D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata.
3. Ibu Sih Mirmaning Damar Endah, SE., M. Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya, memberikan perhatian, dan memberikan bimbingan kepada penulis selama masa penyusunan skripsi.
4. Ibu Stefani Lily Indarto, SE., MM., Akt. dan Bapak Dr. Oct. Digdo Hartomo, SE.,M.Si.,Akt. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan-masukan yang berharga bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Keluarga penulis yang selalu tidak pernah bosan memberikan doa dan suport-nya.
6. Kepada teman-teman dan para kakak kelas yang telah selalu membantu dan menemani ppenulis selama proses pengerjaan skripsi ini.
7. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga tersusunnya skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan, maka apabila terdapat kesalahan dalam penyusunan skripsi ini, peneliti meminta kritik dan saran yang membangun. Semoga Laporan Skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua.

Semarang, 25 Agustus 2015

Penulis

Dewi Caroline

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Halaman Judul..... | i |
| Halaman Persetujuan | ii |
| Halaman Pengesahan | iii |
| Pernyataan Keaslian Skripsi..... | iv |
| Halaman Motto dan Persembahan | v |
| Kata Pengantar | vi |
| Daftar Isi | viii |
| Daftar Tabel | xii |
| Daftar Gambar..... | xiv |
| Daftar Lampiran..... | xv |
| Abstrak..... | xvi |
| | |
| Bab I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2.Perumusan Masalah | 5 |
| 1.3.Tujuan dan Manfaat Riset..... | 5 |
| 1.4.Kerangka Pikir Riset..... | 7 |
| 1.5.Sistematika Penulisan | 8 |
| | |
| Bab II LANDASAN TEORI | |
| 2.1. Landasan Teori..... | 9 |
| 2.1. 1. Teori Pemangku Kepentingan | 9 |

| | |
|--|----|
| 2.1. 2. Auditing | 11 |
| 2.1. 3. Tujuan Audit..... | 12 |
| 2.1. 4. Hirarki Auditor Dalam Organisasi | 13 |
| 2.1. 5. <i>Workplace Spirituality</i> | 14 |
| 2.1. 6. Gender | 16 |
| 2.1. 7. Kepuasan Kerja..... | 17 |
| 2.1. 8. Mentoring | 18 |
| 2.1. 9. Komitmen Organisasional | 19 |
| 2.2. Pengembangan Hipotesis | 21 |
| 2.2.1. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Komitmen Organisasional | 21 |
| 2.2.2. Pengaruh Gender Terhadap Komitmen Organisasional..... | 22 |
| 2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional..... | 24 |
| 2.2.4. Pengaruh Mentoring Terhadap Komitmen Organisasional..... | 25 |
| Bab III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. Populasi dan Sampel..... | 27 |
| 3.2. Metode Pengumpulan Data..... | 27 |
| 3.2.1. Jenis dan Sumber Data | 27 |
| 3.2.2. Teknik Pengumpulan Data..... | 28 |
| 3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel..... | 29 |
| 3.3.1. Variabel Independen | 29 |
| 3.3.2. Variabel Dependen..... | 31 |
| 3.4. Metode Analisa Data | 31 |
| 3.4.1. Uji Alat Pengumpulan Data | 31 |

| | |
|--|----|
| 3.4.2. Uji Asumsi Klasik | 32 |
| 3.4.3. Uji Model Fit..... | 33 |
| 3.4.4. Koefisien Determinasi..... | 33 |
| 3.4.5. Uji Hipotesis Uji t | 34 |
| Bab IV HASIL DAN ANALISIS | |
| 4.1. Karakteristik Responden | 35 |
| 4.2. Gambaran Umum Responden | 36 |
| 4.3. Crosstab..... | 38 |
| 4.4. Uji Alat Pengumpulan Data | 38 |
| 4.4.1. Uji Validitas..... | 39 |
| 4.4.2. Uji Reliabilitas | 43 |
| 4.5. Statistik Deskriptif | 44 |
| 4.6. Uji Asumsi Klasik..... | 45 |
| 4.6.1. Uji Normalitas | 45 |
| 4.6.2. Uji Multikolinearitas..... | 46 |
| 4.6.3. Uji Heteroskedastisitas | 47 |
| 4.7. Uji Model Fit..... | 47 |
| 4.8. Koefisien Determinasi..... | 48 |
| 4.9. Uji Hipotesis Uji t | 49 |
| 4.10. Pembahasan..... | 51 |
| 4.10.1. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Komitmen Organisasional..... | 51 |
| 4.10.2. Pengaruh Gender Terhadap Komitmen Organisasional | 52 |
| 4.10.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional | 53 |

| | |
|--|----|
| 4.10.4 Pengaruh Mentoring Terhadap Komitmen Organisasional | 53 |
|--|----|

BAB V PENUTUP

| | |
|------------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan | 55 |
| 5.2. Keterbatasan..... | 56 |
| 5.3. Saran..... | 56 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 1. Tabel 3.1. KAP di Semarang | 28 |
| 2. Tabel 4.1. Tabel Pengembalian Kuesioner | 35 |
| 3. Tabel 4.2. Descriptive Statistics - Umur | 36 |
| 4. Tabel 4.3. Descriptive Statistics - Lama Kerja | 37 |
| 5. Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 37 |
| 6. Tabel 4.5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan | 37 |
| 7. Tabel 4.6. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan | 38 |
| 8. Tabel 4.7. Crosstab Jenis Kelamin dan Pendidikan | 38 |
| 9. Tabel 4.8. Crosstab Jenis Kelamin dan Jabatan | 39 |
| 10. Tabel 4.9. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasional (Belum Lolos) | 40 |
| 11. Tabel 4.10. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasional(Sudah Lolos)..... | 40 |
| 12. Tabel 4.11. Hasil Pengujian Validitas <i>Workplace Spirituality</i> | 41 |
| 13. Tabel 4.12. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (Belum Lolos)..... | 41 |
| 14. Tabel 4.13. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (Sudah Lolos) | 42 |
| 15. Tabel 4.14. Hasil Pengujian Validitas Mentoring (Sudah Lolos) | 42 |
| 16. Tabel 4.15. Hasil Pengujian Reliabilitas | 43 |
| 17. Tabel 4.16. Statistik Deskriptif | 44 |
| 18. Tabel 4.17. Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov..... | 45 |
| 19. Tabel 4.18. Hasil Uji Multikolinearitas..... | 46 |
| 20. Tabel 4.19. Hasil Uji Heteroskedastisitas | 47 |
| 21. Tabel 4.20. Hasil Uji Model Fit | 48 |

| | |
|--|----|
| 22. Tabel 4.21. Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 48 |
| 23. Tabel 4.22. Hasil Uji Hipotesis Uji t..... | 49 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| 1. Gambar 1.1. Kerangka Pikir Riset | 36 |
|---|----|



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN
- LAMPIRAN 2 OUTPUT SPSS
- LAMPIRAN 3 DATA TABULASI RESPONDEN
- LAMPIRAN 4 BERITA ACARA



ABSTRAK

Dalam setiap organisasi diperlukan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, supaya organisasi dapat terus bertahan, karena itu diperlukan suatu riset yang meneliti faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasional.

Riset ini dilakukan untuk mengetahui mengenai pengaruh *Workplace Spirituality*, Gender, Kepuasan Kerja dan Mentoring terhadap Komitmen Organisasional. Data yang dipakai di riset ini adalah data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner ke KAP yang ada di Semarang. Responden dalam riset ini adalah 53 Auditor dari 13 KAP di Kota Semarang .

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen seorang auditor di dalam KAP. Sedangkan *Workplace Spirituality*, Gender, dan Mentoring tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional seorang auditor.

Auditor perlu meningkatkan komitmen organisasional agar dapat membantu meningkatkan kemajuan organisasi, yaitu dengan meningkatkan *workplace spirituality* dan mentoring di KAP Kota Semarang.

Kata kunci: Komitmen Organisasional, *Workplace Spirituality*, Gender, Kepuasan Kerja dan Mentoring.