



UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

SKRIPSI

KETERKAITAN KOMITMEN PROFESIONAL DAN KEPUASAN KERJA

AKUNTAN MANAGEMEN PADA PERUSAHAAN PUBLIK SEKTOR

PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2010

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : NICO FRANSISKO

NIM : 125070443

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT

GUNA MENCAPAI GELAR

SARJANA EKONOMI

2011

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NICO FRANSISKO
NIM : 125070443
JURUSAN : S1 / AKUNTANSI
BIDANG KONSENTRASI : PEMERIKSAAN AKUNTAN
JUDUL SKRIPSI : KETERKAITAN KOMITMEN PROFESIONAL
DAN KEPUASAN KERJA AKUNTAN
MANAGEMEN PADA PERUSAHAAN
PUBLIK SEKTOR PERBANKAN YANG
TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2010

Jakarta, Januari 2011

PEMBIMBING

DRS. I CENIK ARDANA, M.M., AK,

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI
SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF / SKRIPSI**

NAMA : NICO FRANSISKO
NO. MAHASISWA : 125070443
PROGRAM / JURUSAN : S1 / AKUNTANSI
BIDANG KONSENTRASI : PEMERIKSAAN AKUNTAN
JUDUL SKRIPSI : KETERKAITAN KOMITMEN PROFESIONAL
DAN KEPUASAN KERJA AKUNTAN
MANAGEMEN PADA PERUSAHAAN
PUBLIK SEKTOR PERBANKAN YANG
TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2010

TANGGAL : 25 JANUARI 2011

KETUA PENGUJI :

(Drs. Malem Ukur Tarigan, M.M., Ak.)

TANGGAL : 25 JANUARI 2011

ANGGOTA PENGUJI :

(Drs. I Cenik Ardana, MM., Ak.)

TANGGAL : 25 JANUARI 2011

ANGGOTA PENGUJI:

(SS. Kurniawan Tjakrawala, SE., Msi., Ak.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

- (A) NICO FRANSISKO (125070443)
- (B) KETERKAITAN KOMITMEN PROFESIONAL DAN KEPUASAN KERJA AKUNTAN MANAGEMEN PADA PERUSAHAAN PUBLIK SEKTOR PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2010
- (C) viii + 73 hlm ; 2011, gambar 7, tabel 16, lampiran 3
- (D) Komitmen Profesional dan Kepuasan Kerja
- (E) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komitmen profesional mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan manajemen pada perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2010. Penelitian ini menggunakan data dari beberapa perusahaan publik sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan periode penelitian 2010. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pengujian model korelasi sederhana dengan bantuan program komputer *SPSS* versi 17.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen profesional dan kepuasan kerja akuntan manajemen dengan nilai $r = 0,761$. Semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi kepuasannya.
- (F) Daftar acuan 26 (1969-2009)
- (G) DRS. I CENIK ARDANA, M.M., AK

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan. Tetapi berkat bimbingan dan dorongan semangat dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak DRS. I Cenik Ardana, M.M., Ak, selaku dosen bimbingan skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Sukrisno Agoes, M.M., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta.
3. Ibu Dra. Nurainun Bangun, M.M., Ak., selaku Ketua Jurusan S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta.
4. Para dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.

5. Pimpinan dan staf para Akuntan Managemen Perusahaan Publik Sektor Perbankan yang Terdaftar di BEI yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan menyebarkan kuesioner yang diperlukan oleh penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Keluarga tercinta, Papa, Mama dan Ce Susi dan Ko Victor yang telah memberikan dukungan dan dorongan baik moril maupun materil kepada penulis selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
7. Darwin dan teman-teman lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan, masukan dan dorongan semangat selama penyusunan skripsi ini.
8. Pihak-pihak lain yang turut serta membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan oleh karena itu, penulis dengan hati terbuka bersedia menerima kritik dan saran membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap skripsi ini dapat ikut menyumbangkan pengetahuan dan dapat bermanfaat bagi pembaca, Khususnya mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta.

Jakarta, Januari 2010

Nico Fransisko

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Ruang Lingkup	5
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
A. Tinjauan Pustaka	9
1. Komitmen Profesional	9
a. Pengertian Komitmen Profesional	8
b. Pengertian Komitmen Afektif	11
c. Pengertian Komitmen Kontinuan	13
d. Pengertian Komitmen Normatif.....	13
2. Kepuasan Kerja....	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja....	15

3.	Hasil Penelitian yang Terdahulu.....	22
B.	Kerangka Pemikiran.....	23
1.	Definisi Variabel	24
2.	Identifikasi Variabel	24
C.	Hipotesis	25
BAB III.	METODE PENELITIAN	
A.	Pemilihan Obyek Penelitian	26
B.	Metode Penarikan Sampel.....	26
1.	Populasi dan Teknik Pemilihan Sampel	26
2.	Operasionalisasi Variabel	28
C.	Teknik Pengumpulan Data	35
D.	Teknik Pengolahan Data	37
E.	Teknik Pengujian Hipotesis	41
BAB IV.	HASIL PENELITIAN	
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
B.	Analisis dan Pembahasan	46
1.	Pengujian Linieritas.....	47
2.	Pengujian Validitas dan Reabilitas	48
3.	Pengujian Deskriptif.....	56
a.	Pengujian Deskriptif Kuesioner.....	56
b.	Pengujian Deskriptif Responden.....	58
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	71

B. Keterbatasan.....	72
C. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Daftar Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel 3.2	: Daftar Skala Likert.....	36
Tabel 4.1	: Hasil Uji Linieritas.....	46
Tabel 4.2.1	: Hasil Uji Validitas Komitmen Profesional.....	49
Tabel 4.2.2	: Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 4.2.3	: Hasil Uji Reabilitas Komitmen Profesional.....	53
Tabel 4.2.4	: Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4.3.1	: Hasil Uji Deskriptif Kuesioner.....	57
Tabel 4.3.2	: Hasil Uji Deskriptif Responden.....	59
Tabel 4.3.3	: Hasil Uji Deskriptif Responden berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.3.4	: Hasil Uji Deskriptif Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.3.5	: Hasil Uji Deskriptif Responden berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3.6	: Hasil Uji Deskriptif Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 4.3.7	: Hasil Uji Deskriptif Responden berdasarkan Status.....	64
Tabel 4.3.8	: Hasil Uji Deskriptif responden berdasarkan Jabatan.....	65
Tabel 4.4	: Hasil Uji Korelasi Sederhana.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Skema Kerangka Pemikiran25
Gambar 4.3.3	: Diagram Pie Chart berdasarkan Pendidikan60
Gambar 4.3.4	: Diagram Pie Chart berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Gambar 4.3.5	: Diagram Pie Chart berdasarkan Usia.....	62
Gambar 4.3.6	: Diagram Pie Chart berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Gambar 4.3.7	: Diagram Pie Chart berdasarkan Status.....	64
Gambar 4.3.8	: Diagram Pie Chart berdasarkan Jabatan.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 :Kuesioner komitmen profesional dan kepuasan kerja akuntan
managemen

Lampiran 2: Tabel skor komitmen profesional

Lampiran 3: Tabel skor Kepuasan kerja

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan baik domestik maupun internasional yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan mencapai sukses.

Pada era globalisasi sekarang ini, di mana persaingan semakin ketat, maka perusahaan yang terlibat dalam persaingan bisnis dituntut untuk lebih produktif dan memiliki kinerja yang baik untuk dapat berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut berkaitan langsung dengan profesi akuntan management didalam organisasinya. Mereka diminta menunjukkan kredibilitas dan profesionalisme yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasinya.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan, yaitu dengan menentukan besarnya tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu persepsi terhadap profesi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian profesi. Oleh karena itu persepsi profesi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap profesinya (Trisnaningsih, 2003).

Bila akuntan manajemen memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, bila akuntan manajemen bekerja tidak produktif, artinya akuntan manajemen tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Biasanya apabila akuntan manajemen puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan maka ia akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akuntan manajemen akan berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya akuntan manajemen yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat akuntan manajemen puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja akuntan manajemen produktivitas pun akan meningkat.

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja akuntan manajemen. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa akuntan manajemennya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja akuntan manajemen tidak mutlak dipengaruhi oleh kompensasi semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya

adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.

Byars dan rue dalam agustina (2002: 4) menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen akuntan manajemen pada organisasi. Selanjutnya menurut Hodge dan Anthoni dalam Poerwati et.al. (2002:2) komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiiaannya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaannya nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitasnya rendah, perpindahan karyawan, tingginya tingkat kerusakan, timbulnya kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Pembahasan terhadap komitmen profesional juga menjadi sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Aranya, *et al.* (1983) menyatakan bahwa Komitmen Profesional adalah: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

Komitmen profesional dalam profesi akuntansi bisa dipengaruhi oleh hal-hal antara lain aturan tingkah laku di lingkungan pekerjaan (Jeffrey dan Weatherholt, 2001 dalam Smith dan Hall, 2008), keterlibatan dalam organisasi akuntansi (Meyer *et al.* 1993 dalam Smith dan Hall, 2008), dan kemauan untuk memberikan penghargaan kepada junior (Kaplan *et al.* 2001 dalam Smith dan Hall, 2008).

Banyak alasan mengapa komitmen profesional lebih banyak diteliti, beberapa alasannya antara lain adalah karena minat dalam mempelajari komitmen terus berlanjut sejak hal ini menunjukkan hubungan yang konsisten dengan 1) tingkah laku pekerja seperti *turnover*, *absenteeism*, dan kinerja (Angel & Perry, Bluedorn & Steers dalam Lum *et al.*, 1998). 2) konstruk *attitudinal*, *affective*, dan *cognitive* seperti kepuasan kerja, *job involvement*, dan ketegangan kerja (Hall & Schneider, Hebriniak & Alutto Porter, Steers, Mowday & Boulian dalam Lum *et al.*, 1998), 3) karakteristik kerja dan peran karyawan, dan *task identity* (Steers dalam Lum *et al.*, 1998), dan 4) karakteristik personal dari pegawai seperti umur, gender, kebutuhan untuk berprestasi dan jabatan kerja (Angel & Perry, Hebriniak & Alutto, Steers, dalam Lum *et al.*, 1998).

Hubungan antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diteliti dan sudah banyak peneliti yang meneliti hal tersebut. Namun dalam penelitian yang selama ini dilakukan belum ada yang menganalisis hal tersebut dengan menggunakan tiga dimensi dari profesional komitmen. Penulis tertarik dengan topik komitmen

profesional, sehingga judul dari penelitian ini adalah: “**KETERKAITAN KOMITMEN PROFESIONAL DAN KEPUASAN KERJA AKUNTAN MANAGEMEN PADA PERUSAHAAN PUBLIK SEKTOR PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2010**”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang ada maka dapat diidentifikasi masalah penelitian; Apakah terdapat keterkaitan antara komitmen profesional dan kepuasan akuntan manajemen pada perusahaan publik sektor perbankan yang terdaftar di BEI periode 2010 ?

C. Ruang Lingkup

Dengan pertimbangan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka penelitian ini dibatasi pada penelitian dua variabel, yaitu variabel kepuasan kerja (y) dan komitmen profesional (x). Selain dibatasi oleh variabel-variabel di atas, populasi penelitian ini adalah perusahaan publik sektor perbankan yang terdaftar di BEI pada periode 2010.

D. Perumusan Masalah

Setelah melalui pembatasan masalah maka dapat disimpulkan bahwa masalah yang akan dibahas sebagai hipotesis adalah: apakah komitmen profesional mempunyai keterkaitan dengan kepuasan kerja akuntan manajemen pada perusahaan publik sektor perbankan yang terdaftar di BEI periode 2010.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja akuntan manajemen pada perusahaan publik yang terdaftar di BEI periode 2010.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk dapat memberikan informasi tambahan bagi peneliti lainnya dan dapat dijadikan referensi dimasa yang akan datang dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak akuntan manajemen dalam usaha meningkatkan komitmen profesional dan kepuasan kerja di masa yang akan datang.

F. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini akan diurai dalam lima bab dimana pembahasannya akan dilakukan secara sistematis dan berurutan. Maksud dari pembagian ini adalah agar keterangan yang diberikan dapat dipahami dengan jelas dan mudah. Adapun gambaran singkat mengenai skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara garis besar mengenai hal-hal yang akan dibahas dalam skripsi ini, yang terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, ruang lingkup, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam bab ini akan diuraikan tinjauan pustaka, kerangka pemikiran yang menjelaskan mengenai tahap-tahap penelitian dan perumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara atas keseluruhan permasalahan yang ada.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rancangan penelitian, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian, sampel dan metode penarikan sampel, definisi operasionalisasi variable dan pengukurannya, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahannya, dan teknik pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan hasil analisis data penelitian dan hasil pengujian atas hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N., and Ferris. (1983), "Organizational Commitment: Evidence or Career Stage Effects?" *Journal of Business Research* 26, 49-41.
- Aranya, N., and Ferris. (1983). "Organizational-professional Conflict among US and Israeli Professional Accountants". *Journal of social psychology*, vol. 119. 53-161.
- Allen, N., Meyer, J. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bailey, J.P and Bakos, Y. (1991), "An Exploratory Study Of the Emerging role of Electronic Intermediaries", *International Journal of Electronic Commerce*, Vol.1 No.3, PP 7-20.
- Bline, Dennis, Duchon, Meixner , Wilda F, 1991, *The Measurement of Organizational and Professional Commitment; An Examination of the Psychometric Properties of Two Commonly Used Instruments*, *Behavioral Research in Accounting*, vol. 3;1-11.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., and Stone, E . F. 1992. *Job Satisfaction : How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance*. Lexington Books, An Imprint of Macmillan, Inc. 866 Third Avenue, New York, N. Y. 1002
- Dunham, R. B., J. A. Grube, and M. B. Castaneda. 1994. "Organizational Commitment : The Utility of an Integrative Definition". *Journal of Applied Psychology*, 79 (June), 370 – 380.
- Lekatompessy, J.E. 2003. Hubungan Profesionalisme dengan Konsekwensinya : Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntansi Publik), *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 5, No.1, April 2003, 69-84.
- Lum, Lillie. John Kervin, Kathleen Clark , Frank Reid, & Wendi Sirola , 1998, Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment, *Journal of Organizational Behavior*. 19 :305 -320.
- Locke, E. 1994. "What is Job Satisfaction ?". *Organizational Behavior and Human Performance*, iv, 309-336.

- Meyer, J.P. and N.J. Allen: 1997, *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application* (SAGE Publication Inc, Thousand Oaks, California).
- Meyer, J.P. and N.J. Allen: 1991. “ A Three-component Conception of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review* 1, 61-89.
- Noris,D., and R. Neibuhr. 1983. *Profesionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization*. *Accounting, Organizational and Society* 9 (1):49-59.
- O’Reilly, C. A., and Chatman, J. 1986. “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior”. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Organ, D., and Ryan, K. 1995. “A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior”. *Personnel Psychology*, 48, 775 – 802.
- Renyowijoyo,Muidro. (2003). *Hubungan antara Budaya Organisasi, komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, dan Prestasi kerja Karyawan ; Studi Empiris Karyawan Sektor Manufaktur di Indonesia*.
- Restuningdiah Nurika, 2009. *Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Melalui Komitmen Organisasional*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Malang
- Riggio, Ronald E. 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, Third Edition, Printice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. New Jersey : Englewood Cliffs.
- Robins, Stephen P., 1998, *Organizational Behaviour*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Schneider, Edgar H., 1985. “*Organizational Culture and Leadership*”. Jossey Bass, San Fransisco.
- Schuster, Jay R and Zingheim, Patricia K. 1992. *The New Pay, Linking Employee and Organizational Performance*, Lexington Books,A Division of Simon & Schuster Inc., New York,USA

- Smith, David and Hall, Matthew (2008).” An Empirical Examination of a Three-Component Model of Professional Commitment among Public Accountant”, Behavioral Research in Accounting, vol.20 No.1, pp.75-92.
- Smith, P.C., Kendall, L.M.,& Hulin, C.L. 1969. *The Measurement Of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago : Rand McNally.
- Spector, E. Paul. 1997. *Job Satisfaction : Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California : SAGE Publications, Inc.
- Trisnaningsih, S.2003. Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor: Motivasi sebagai variabel intervening (studi empiris pada KAP di jawa timur), jurnal Riset akuntansi di Indonesia, vol.6,no.2, mei, 199-216.
- Yousef, Darwish A. 2000. “Organizational Commitment : A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a non-western Country”. *Journal of Managerial Psychology*, Volume 15, Number 1 pp. 6-24.