



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**JAKARTA**

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA**

**TERHADAP KINERJA AKUNTAN**

**(STUDI EMPIRIK PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA)**

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : Vindy**

**NIM : 125070481**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT**

**GUNA MENCAPAI GELAR**

**SARJANA EKONOMI**

**2011**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : Vindy  
NIM : 125070481  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / AKUNTANSI  
BIDANG KONSENTRASI : AKUNTANSI KEUANGAN MENENGAH  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
AKUNTAN (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR  
AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA)

Jakarta, Juli 2011

Pembimbing

Prof. Dr. Apollo Daito, SE, M.si, Ak.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA**

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

NAMA : Vindy  
NIM : 125070481  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / AKUNTANSI  
BIDANG KONSENTRASI : AKUNTANSI KEUANGAN MENENGAH  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
AKUNTAN (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR  
AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA)

TANGGAL :

KETUA PENGUJI :

( )

TANGGAL :

ANGGOTA PENGUJI :

( )

TANGGAL :

ANGGOTA PENGUJI :

( )

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan bimbingan-Nya dengan penuh cinta kasih yang senantiasa menyertai saya dalam rangka pembuatan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Akuntan”, untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Penyusunan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan banyak masukan, semangat, dan bimbingan. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Apollo Daito, SE, M.si, Ak, selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Sukrisno Agoes, Ak., M.M., CPA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Ibu Dra. Nurainun Bangun, M.M., Ak., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Semua Dosen Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan memberikan ilmu kepada penulis selama masa perkuliahan baik secara

langsung maupun tidak langsung di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

5. Pimpinan dan staf KAP yang telah mengizinkan penulis mengadakan penelitian serta memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Keluargaku tercinta (Papa, Mama, William, dan Jessica) yang telah banyak memberikan dukungan baik dalam bentuk doa, motivasi, dan dorongan serta materi sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat saya Careen, Olivia, Aldo, Dimas, Eka, teman sebimbangan Ines, Claudia, Jully, Elisa, Felis, Valentine, Ruby dan teman-teman kuliah yang telah memberikan dorongan dan bantuan bagi penulis selama kuliah.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca, mahasiswa, pembimbing serta para akuntan. Mohon maaf apabila terdapat salah penulisan nama, gelar, dan kata. Karenanya saya dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Juli 2011

Penulis,

Vindy

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Ruang Lingkup .....	5
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Pembahasan .....	7
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN</b>	
A. Tinjauan Pustaka .....	9
1. Pengertian Kinerja.....	9
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	11
3. Pengertian Kepuasan Kerja .....	18
4. Hasil Penelitian yang Relevan .....	23
B. Kerangka Pemikiran .....	28

1. Definisi Variabel.....	31
2. Identifikasi Variabel .....	31
C. Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pemilihan Obyek Penelitian .....	32
B. Metode Penarikan Sampel.....	32
1. Populasi dan Teknik Pemilihan Sampel .....	32
2. Operasional Variabel .....	33
C. Teknik Pengumpulan Data .....	38
D. Teknik Pengolahan Data .....	39
E. Teknik Pengujian Hipotesis.....	42
1. Statistik Deskriptif.....	39
2. Uji Validitas .....	40
3. Uji Reliabilitas.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	44
B. Analisis dan Pembahasan .....	44
1. Statistik Deskriptif.....	44
2. Uji Validitas .....	59
3. Uji Reliabilitas.....	62
4. Hasil Pengujian Hipotesis .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	82

B. Keterbatasan dan Saran.....	82
--------------------------------	----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS AKHIR

LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Kepuasan Kerja Akuntan Tahun 2007.....	3
Tabel 2.1.	<i>Characteristics of Successful Leaders</i> .....	13
Tabel 2.2.	<i>Traits Approach</i> .....	15
Tabel 2.3.	Tabel pengukuran Kepuasan Kerja.....	22
Tabel 2.4.	Matriks Ringkasan Hasil Penelitian yang Relevan.....	23
Tabel 3.1.	Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.2.	Skala Likert.....	41
Tabel 4.1.	Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	46
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden.....	48
Tabel 4.3.	Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.4.	Frekuensi Responden berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.5.	Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir....	52
Tabel 4.6.	Frekuensi Responden berdasarkan Posisi/Jabatan Terakhir.....	53
Tabel 4.7.	Frekuensi Berdasarkan Lama Pengalaman Kerja.....	55
Tabel 4.8.	Statistik Deskriptif Pertanyaan Gaya Kepemimpinan Akuntan.....	56
Tabel 4.9.	Statistik Deskriptif Pertanyaan Kepuasan Kerja Akuntan.....	57
Tabel 4.10.	Statistik Deskriptif Pertanyaan Kinerja Akuntan.....	58
Tabel 4.11.	Uji Validitas Butir Pertanyaan Gaya Kepemimpinan Akuntan.....	60
Tabel 4.12.	Uji Validitas Butir Pertanyaan Kepuasan Kerja Akuntan.....	61
Tabel 4.13.	Uji Validitas Butir Pertanyaan Kinerja Akuntan.....	62
Tabel 4.14.	Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Gaya Kepemimpinan.....	63
Tabel 4.15.	Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4.16.	Uji Reliabilitas Butir Pertanyaan Kinerja Akuntan.....	64
Tabel 4.17.	Hasil Uji Hipotesis T-test dengan Variabel Dependen Kinerja Akuntan.....	66
Tabel 4.18.	Uji <i>Test of ANOVA</i> dengan Variabel Dependen Kinerja Akuntan .....	68
Tabel 4.19.	Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Akuntan Terhadap Variabel Kinerja Akuntan.....	69
Tabel 4.20.	Identifikasi Penelitian Terdahulu Dengan Hasil Penelitian Yang Dilakukan.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	<i>Path-goal relationship</i> .....	17
Gambar 2.3.	Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.1.	Paradigma Penelitian.....	43
Gambar 4.1.	Pie Chart Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Gambar 4.2.	Pie Chart Berdasarkan Usia.....	51
Gambar 4.3.	Pie Chart Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Gambar 4.4.	Pie Chart Berdasarkan Profesi Jabatan.....	54
Gambar 4.5.	Pie Chart Berdasarkan Lama Pengalaman Kerja.....	55
Gambar 4.6.	Diagram Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda.....	71

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	:	Kuisisioner
Lampiran 2	:	Hasil Pre-Test
Lampiran 3	:	Karakteristik Responden
Lampiran 4	:	Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuisisioner
Lampiran 5	:	Data Input
Lampiran 6	:	Hasil Analisis Data Dengan Menggunakan SPSS
Lampiran 7	:	Operasional Variabel
Lampiran 8	:	Tabel r

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi setiap organisasi karena berperan dalam melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Semua sumber daya pendukung suatu organisasi tidak dapat berjalan tanpa didukung sumber daya manusia yang memadai. Oleh karenanya diperlukan suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien untuk mengelola sumber daya ini agar berkinerja tinggi.

Carew et al (2001) dalam Blanchard (2007), mendefinisikan dan mengidentifikasi nilai-nilai yang dimiliki organisasi yang berkinerja tinggi dengan menciptakan sebuah model “SCORES” . “SCORES” memiliki enam syarat bagi organisasi yang dikatakan berkinerja tinggi, yakni : (1) Informasi yang Tredistribusi dan Komunikasi yang Terbuka, (2) Visi yang Meyakinkan, (3) Pembelajaran Berkelanjutan, (4) Fokus tanpa Henti kepada Kepuasan Pelanggan, (4) Sistem dan Struktur yang Memberi Semangat, (6) Kekuasaan yang Didistribusikan dan Keterlibatan Tinggi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu kinerja juga dipicu oleh kepuasan kerja yang dipengaruhi faktor-faktor seperti motivasi, keahlian atau keterampilan, minat, pengalaman, pelatihan, budaya organisasi, gaya

kepemimpinan suatu organisasi, dll. Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki signifikansi yang paling besar terhadap kinerja.

Menurut Gibson et al (1991:364), *leadership as an interaction between members of a group. Leaders are agents of change, person whose act effect other people more than other people's acts affect them. Leadership occurs when one group member modifies the motivation or competencies of others in the group. This definition implies that leadership involves the use influence and that all relationship can involve leadership. A second element in the definitions involves the important of being a change agent-able to affect the behaviour and performance. A second element in definitions involves the important of being a change agent-able to affect the behavior and performance of followers.* Dalam bukunya Gibson et al menerangkan teori situasional yang menggambarkan seorang pemimpin yang memahami perilakunya, sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya tertentu. Seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan yang serasi dengan bawahannya baik melalui pembinaan kerja sama dan memotivasi karyawan untuk mendorong niat dan usaha bawahan untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai *goal* organisasi melalui fasilitas-fasilitas pendukung bagi organisasi.

Faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Davis, Newstorm (1989:76) *job satisfaction is a set of favorable an unfavorable feelings with which employees view their work. Job satisfaction is a feeling of relative pleasure or pain that differs from objective*

*thoughts and behavioral intentions.* Setiap karyawan yang memiliki kepuasan kerja diharapkan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal untuk organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel bebas dan tidak bebas yang mempengaruhi kinerja organisasi. Apabila suatu organisasi ingin berhasil maka organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan menciptakan, memperhatikan dan mengelola berbagai cara pembentukan kepuasan kerja.

Tahun 2007 dilakukan survey kepuasan karyawan yang dilakukan terhadap seluruh karyawan PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero) dengan jumlah responden 841. Survey ini memiliki 7 item yang diteliti dalam hal kepuasan kerja karyawan yaitu penghasilan, kesejahteraan, pengembangan karir, rekrutmen, pendidikan dan latihan, penilaian kinerja karyawan, dan sistem informasi SDM. Kesimpulan dari survey tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1.  
Kepuasan Kerja Karyawan Tahun 2007

No.	Tingkat Kepuasan Item	Tidak Puas	Sedang	Puas
1	Penghasilan	31,5 %	38 %	30,5%
2	Sistem Kesejahteraan	25,5%	38,5%	36 %
3	Sist. Pengembangan Karir	38 %	36 %	26 %
4	Sistem Rekrutmen	33 %	37 %	30 %
5	Pendidikan & Pelatihan	23,6%	32 %	44,4%
6	Penilaian Kerja	24 %	42 %	34 %
7	Sist. Informasi SDM	36 %	37 %	26 %

Sumber : PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)

Tabel I.1. hasil kepuasan kerja karyawan tahun 2007 terdapat item penghasilan, sistem pengembangan karir, sistem rekrutmen dan sistem informasi

SDM yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan lebih besar persentase daripada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, perlu dilakukan penelitian apakah faktor gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja akuntan. Dimana penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Akuntan di Jakarta.

Penjelasan diatas menunjukkan seberapa pentingnya gaya kepemimpinan suatu organisasi serta tingkat kepuasan karyawan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk membuat skripsi dengan judul :

“ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA AKUNTAN (STUDI EMPIRIK PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA)”

## **B. Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Seiring berkembangnya dengan berkembangnya dunia terhadap bidang usaha, kegiatan akuntansi menjadi salah satu kegiatan yang diwajibkan bagi sebagian besar organisasi untuk menilai kinerja organisasi mereka. Peran akuntan dalam suatu organisasi sangatlah penting karena hasil kerja mereka sangat berpengaruh terhadap setiap pengambilan keputusan managerial suatu organisasi. Maka dari itu penting bagi suatu kantor akuntan publik untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja akuntan baik secara parsial maupun secara simultan.

Pengaruh gaya kepemimpinan atasan dan kepuasan kerja akuntan menjadi sesuatu yang amat menarik untuk diteliti. Hal ini dikarenakan variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja para akuntan dalam melakukan kewajibannya.

## 2. Ruang Lingkup Permasalahan

Penelitian ini dilakukan pada seluruh kantor akuntan yang bekerja di KAP yang terdaftar di daerah DKI Jakarta. Periode penelitian yang dipilih dilakukan pada periode Maret 2011- Mei 2011.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada para akuntan di Kantor Akuntan setempat. Selain itu, untuk data pendukung lainnya diperoleh dari sumber-sumber yang relevan untuk digunakan.

## 3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan ruang lingkup permasalahan yang telah dinyatakan sebelumnya, terdapat beberapa permasalahan dalam penelitian ini yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan tahun 2007. Permasalahan tersebut dapat dirumuskan beberapa pertanyaan berikut ini :

- a. Bagaimana pengaruh hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja
- b. Bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja akuntan di KAP baik secara parsial maupun simultan



## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kepuasan akuntan terhadap kinerja di suatu organisasi di dalam melaksanakan tugasnya.

### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara empiris maupun dalam prakteknya di dunia akuntan. Secara empiris, penelitian ini dapat berguna untuk lebih memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam mengukur kinerja akuntan.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan bagi penulis, pembaca, pemimpin, dan akuntan untuk lebih memahami cara meningkatkan kinerja akuntan. Bagi penulis, Penelitian ini bermanfaat untuk memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kinerja serta faktor-faktor dominan yang mempengaruhinya. Selain itu memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah empiris yang didukung dengan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan pola pikir yang terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan.

Bagi pemimpin dan akuntan penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk menganalisis dan bahan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan gaya kepemimpinan yang benar serta meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Bagi pembaca dapat pula digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan akan pengaruh psikologis seorang pemimpin terhadap kinerja

bawahan. Selain itu juga diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM kaitannya mengenai Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan menjelaskan secara singkat isi dari masing–masing bab pada skripsi ini, Berikut adalah uraiannya :

##### **BAB I           PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, ruang lingkup, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan yang menguraikan secara singkat isi dari setiap bab. Bab ini merupakan pemandu untuk memudahkan pemahaman atas pembahasan dalam bab selanjutnya.

##### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Dalam tinjauan pustaka akan dijelaskan tentang teori yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja. Kerangka pemikiran akan dikemukakan tentang kegiatan penelitian secara keseluruhan mulai dari tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, sampai dengan tahap penyelesaian yang memuat identifikasi dan definisi variabel. Hipotesis awal juga dibahas dalam bab ini. Selain itu, bab ini

memuat hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja akuntan.

### **BAB III      METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi uraian tentang metode penelitian yang dilakukan dalam penyusunan skripsi. Metode penelitian ini meliputi pemilihan objek penelitian, metode penarikan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik pengujian hipotesis.

### **BAB IV      HASIL PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, serta analisis dan pembahasan atas penelitian yang dilakukan, melalui statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

### **BAB V      KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apollo Daito. (2011). *Pencarian Ilmu Melalui Pendekatan Ontologi, Epistemologi, Aksiologi*. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta
- Bernadin, H. John, & Russel, Jiyce E.A. (2003). *Human Resource Management : An experimental approach. (International edition)*. Singapore : McGraw-Hill Inc
- Brahmasari dan Suprayetno (2008) Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas 17 Agustus Surabaya.*, VOL.10, NO. 2, September 2008: 124-135
- Cascio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill
- Duwi Priyanto (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Mediakom
- Duwi Priyanto(2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Gibson *et al* (2004). *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (2008). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall
- Ida Rosnidah, (2008). Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit dan Risiko Audit dan Spesialisasi Auditor di Bidang Industri Klien Terhadap Kualitas Audit dan Implikasinya pada Kepuasan Pengguna Jasa Audit (survei pada Emiten Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.), *Jurnal Akuntansi Tahun XIII/03/September/2009*.
- Ivancevich and Matteson. (2009). *Organizational Behavior and Management*. Singapore: McGraw-Hill
- Johns, Gary and Saks, Alan M. (2002). *Organizational Behavior Understanding and Managing at Work*. USA: Pearson
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT.Refika Aditama, Bandung
- Mitchell, Terence R. and Larson, James R. (2002). *People in Organizations*. New York:McGraw-Hill
- Rani Mariam (2009). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Diponegoro*
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2007), *Organizational Behaviour 12<sup>th</sup>*, New Jersey:Prentice Hall
- Simanjuntak Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta

Teguh Wahyono. (2009). *25 Modul Analisis Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo

Thoyib Armanu, (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas 17 Agustus Surabaya*

Wallace, Wood, Zeffane. (2001). *Organizational Behavior*. Singapore: Craft Print int. Ltd

[www.google.co.id](http://www.google.co.id)

[www.yahoo.com](http://www.yahoo.com)