

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, VISI DAN MISI ORGANISASI, DAN
LINGKUNGAN EKSTERNAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI
(Studi Empirik Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat)**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : NOVANI
NIM : 125090016**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR
SARJANA EKONOMI**

2013

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

- (A) Novani (125090016)
- (B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, VISI DAN MISI ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN EKSTERNAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI (STUDI EMPIRIK PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA BARAT)
- (C) X; 107 hlm; 2013; 4 gambar; 19 tabel; 6 lampiran
- (D) Pemeriksaan Akuntan
- (E) Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti empirik pengaruh gaya kepemimpinan, visidan misi organisasi, dan lingkungan eksternal terhadap budaya organisasi. Untuk menguji fakta empirik tersebut diperlukan susunan logika dengan *Background Theory*: Aguste Comte (1806-1973); *Grand Theory*: *Culture Dimension* - Hoffstede dan *Culture Values* – Schein; *Middle Range Theory*: KI Hajar Dewantara, Selo Soemardjan, Koentjaraningrat dan *Application Theory*: Gaya kepemimpinan: Conger & Kanungo, Ivancevich, Yulk, Northouse, Robbins & Judge, Gibson, *et al.*; Visi misi organisasi: Hutabarat dan Husein, David, Bateman & Snell; dan Lingkungan Eksternal: Pearce & Robinson, Christensen, Glueck. Unit penelitian ini adalah 60 responden pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat. Metode alat analisis menggunakan *path analysis* atau gabungan antara korelasi dan regresi untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan. Hasil penelitian setelah dilakukan uji realibilitas, uji validitas dan transformasi data ordinal ke interval menunjukkan hasil: (a) gaya kepemimpinan, visi misi organisasi, lingkungan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, dan (b) gaya kepemimpinan, visi misi organisasi, dan lingkungan eksternal terhadap budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar nilai *adjusted R square* 0.655 atau 65.5% dan sisanya merupakan faktor lain di luar model sebesar 0.345 atau 34.5%. Hasil penelitian ini mempunyai konsistensi dengan kerangka pemikiran, tinjauan pustaka, dan penelitian terdahulu. Adapun saran untuk penelitian: (a) untuk kebijakan manajerial, Kantor Akuntan Publik dapat membentuk budaya organisasi yang kuat dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, visi dan misi organisasi, dan lingkungan eksternal, (b) bagi pengembangan ilmu diperlukan penelitian lanjutan di luar model seperti: pendidikan dan bahasa.
- (F) Daftar acuan: 1961-2012

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Visi dan Misi Organisasi, Lingkungan Eksternal, Budaya Organisasi

(G) Prof. Dr. Apollo Daito, SE, M.Si., Ak.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

(A) Novani (125090016)

(B) *INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, VISION AND MISSION OF THE ORGANIZATION, EXTERNAL ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL CULTURE (EMPIRICAL STUDY AT PUBLIC ACCOUNTING FIRM IN WEST JAKARTA)*

(C) X; 105pages; 2013; 4pictures; 19tables; 6 attachments

(D) *Auditing*

(E) *This study aims to obtain empirical evidence of the influence of leadership style, vision and mission of the organization, external environment on organizational culture. To test these empirical fact necessary arrangement with the logic of Background Theory:sociology theory-Aguste Comte; Grand Theory: Culture Dimension - Hoffstede dan Culture Values – Schein; Middle Range Theory: KI Hajar Dewantara, Selo Somardjan, Koentjaraningrat andApplication Theory: Ledaership Style:Conger & Kanungo, Ivancevich, Yulk, Northouse, Robbins & Judge, Gibson, et al.; Vision and mission of the organization: Hutabarat dan Husein, David, Bateman & Snell; External Environment: Pearce & Robinson, Christensen, Glueck. This research unit is 60 respondents at public accountant firm in West Jakarta. Method of analysis tools using path analysis or a combination of correlation and regression to determine the effect of partially and simultaneously. The results after the test of validity, reliability, and data transformation ordinal to interval data showing the result: (a) leadership style, vision and mission of the organization, external environment had a positive effect and significant on organizational culture, (b) leadership style, vision and mission of the organization, and external environment on organizational culture simultaneously had a positive and significant for adjustedR square 0.655 or*

65.5% and the remainder be an other factors outside the model 0.345 or 34.5%. The result of this study have consistency with the framework of thought, literature review, and previous research. The suggestion for the study: (a) for a managerial policy, public accounting firm can establish a strong organizational culture by improving leadership style, vision and mission of the organization, and external environment, (b) necessary for the development of advanced research outside the model such as: education and language.

(F) *Reference list: 1961-2012*

Keyword : Leadership Style, Vision and Mission of the Organization, External Environment, Organizational Culture

(G) Prof. Dr. Apollo Daito, SE, M.Si., Ak.

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Visi dan Misi Organisasi, dan Lingkungan Eksternal Terhadap Budaya Organisasi (Studi Empirik pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)” .

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebagaimana mestinya.

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan doa, semangat, kasih sayang yang tidak terhingga dan dukungan baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini terutama kepada Mama, Papa, dan Adik tersayang.
2. Prof. Dr. Apollo Daito, SE., M.Si., Ak. selaku Dosen Pembimbing dan Sahabat penulis yang telah memberikan kesempatan dan meluangkan waktu, tenaga, pikiran di tengah kesibukannya untuk memberikan petunjuk, arahan,

bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini, dan telah sabar selama membimbing penulis.

3. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Sri Wahyuni, S.E., M.Si., Ak. selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara (Ibu Tini khususnya), yang telah mendidik, membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan dan seluruh staf administrasi serta perpustakaan Fakultas Ekonomi, Universitas Tarumanagara yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
6. Seluruh sahabat terbaikku selama masa perkuliahan yang telah memberikan dukungan dan motivasi, yaitu: Ervi, Elisa, Angela, Neorio, Beby, Tivau, Sebastian, Evi, Shiella, Adrian dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak memberikan bantuan, doa, dan semangat selama perkuliahan sampai penyelesaian skripsi. Serta teman baik penulis, yaitu: Valeria, Monica, Selvia, Ko Yandhi, Putra yang telah berkenan memberikan pengarahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman satu bimbingan, yaitu: Ferin, Melvina, Aprina, Felice, Devi, Marlina, dan Rafaela, yang telah memberikan dukungan dan bantuan sampai penyelesaian skripsi.

8. Seluruh pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah membantu kelancaran proses penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan pengetahuan dan manfaat bagi para pembaca khususnya rekan-rekan mahasiswa/i Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara. Penulis mengucapkan terima kasih dan selamat membaca.

Jakarta, Juli 2013

Penulis,

(Novani)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Operasional	8
1.4.2 Pengembangan Ilmu Pengetahuan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka	
.....	10
2.1.1 Budaya Organisasi	
.....	10
2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	
.....	11

2.1.1.2 Dimensi Budaya Organisasi	
.....	13
2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi	
.....	14
2.1.1.4 Menjaga Suatu Budaya Tetap Hidup	
.....	17
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	
.....	19
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	
.....	20
2.1.2.2 Pemimpin Karismatik	
.....	21
2.1.2.3 Dimensi Pemimpin Karismatik	
.....	22
2.1.2.4 Indikator Pemimpin Karismatik	
.....	23
2.1.2.5 Pemimpin Transformasional	
.....	24
2.1.2.6 Dimensi Pemimpin Transformasional	
.....	24
2.1.2.7 Indikator Pemimpin Transformasional	
.....	25

2.1.2.8 Kepemimpinan Karismatik <i>versus</i> Kepemimpinan Transformasional	27
2.1.3 Visi dan Misi Organisasi	30
2.1.3.1 Pengertian Visi dan Misi Organisasi	30
2.1.3.2 Dimensi Visi dan Misi Organisasi	32
2.1.3.3 Indikator Visi dan Misi Organisasi	33
2.1.4 Lingkungan Eksternal	35
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Eksternal	35
2.1.4.2 Dimensi Lingkungan Eksternal	36
2.1.4.3 Indikator Lingkungan Eksternal	37
2.1.5 Penelitian Terdahulu Yang relevan	38

2.2 Kerangka Pemikiran	
.....	40
2.3 Hipotesis Penelitian	
.....	49

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	
.....	50
3.2 Metode Penelitian	
.....	50
3.2.1 Tipe Penelitian	
.....	51
3.2.2 Variabel dan Opreasionalisasi Variabel	
.....	52
3.2.3 Metode Penarikan Sampel	
.....	55
3.2.4 Prosedur dan Teknik Pengumpulan Data	
.....	56
3.2.5 Pengujian Validitas	
.....	58
3.2.6 Pengujian Reliabilitas	
.....	59

3.2.7 Transformasi Skala Ordinal Ke Interval	59
3.2.8 Paradigma Model Penelitian	60
3.2.9 Tahap-Tahap Pengujian Hipotesis	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1 Hasil Penelitian dan Interpretasi	64
4.1.1 Hasil Penelitian	64
4.2 Uji Reliabilitas	65
4.2.1 Uji Reliabilitas Gaya kepemimpinan	66
4.2.2 Uji Reliabilitas Visi dan Misi Organisasi	67
4.2.3 Uji Reliabilitas Lingkungan Eksternal	68
4.2.4 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	68

4.2.5 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	70
4.2.6 Uji Validitas Visi dan Misi Organsiasi	71
4.2.7 Uji Validitas Lingkungan Eksternal	72
4.2.8 Uji Validitas Budaya Organsiasi	73
4.2.9 Transformasi Data Ordinal Ke Interval	75
4.2.9.1 Transformasi Data Ordinal Ke Interval Gaya Kepemimpinan	76
4.2.9.2 Transformasi Data Ordinal Ke Interval Visi dan Misi Organisasi	78
4.2.9.3 Transformasi Data Ordinal Ke Interval Lingkungan Eksternal	80
4.2.9.4 Transformasi Data Ordinal Ke Interval Budaya Organisasi	82

4.2.9.5 Data Variabel Gaya Kepemimpinan, Visi dan Misi Organisasi, Lingkungan Eksternal, Budaya Organisasi	84
4.3 Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Visi dan Misi Organisasi, Lingkungan Eksternal, Budaya Organisasi Baik Secara Parsial Maupun Simultan	86
4.3.1 Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Visi dan Misi Organisasi, Lingkungan Eksternal, Budaya Organisasi Secara Parsial	88
4.3.1.1 Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi	88
4.3.1.2 Pengujian Pengaruh Visi dan Misi Organisasi Terhadap Budaya Organisasi	90
4.3.1.3 Pengujian Pengaruh Lingkungan Eksternal Terhadap Budaya Organisasi	91

4.3.2 Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Visi dan Misi Organisasi, Lingkungan Eksternal, Budaya Organisasi Secara Simultan	93
4.3.3 Pengujian Pengaruh Antar Variabel	95
4.3.3.1 Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Visi dan Misi Organisasi	95
4.3.3.2 Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Eksternal	97
4.3.3.3 Pengujian Pengaruh Visi dan Misi Organisasi Terhadap Lingkungan Eksternal	98
4.4 Pengaruh Variabel Lain Di Luar Model	99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	10
--------------------	----

5.2 Saran dan Keterbatasan	10
.....	10
5	
5.2.1 Saran untuk Kebijakan Manajerial	10
.....	10
6	
5.2.2 Saran untuk Penelitian Lanjutan	10
.....	10
6	
5.2.3 Keterbatasan Penelitian	10
.....	10
7	

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Matriks Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	53
Tabel 3.2	Daftar KAP di Jakarta Barat	56
Tabel 3.3	Skala Likert	58
Tabel 4.1	Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner	64
Tabel 4.2	Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	67
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas Variabel Visi dan Misi Organisasi	67
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Eksternal	68
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	69
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	71

Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Visi dan Misi Organisasi	
	72	
Tabel 4.8	Uji Validitas Variabel Lingkungan Eksternal	
	73	
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	
	75	
Tabel 4.10	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Gaya Kepemimpinan	76
Tabel 4.11	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Visi dan Misi Organisasi	
	79	
Tabel 4.12	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Lingkungan Eksternal	
	81	
Tabel 4.13	Transformasi Data Ordinal Ke Interval Variabel Budaya Organisasi	
	82	
Tabel 4.14	Data Variabel Gaya Kepemimpinan, Visi dan Misi Organisasi, Lingkungan Eksternal, Budaya Organisasi	85
Tabel 4.15	Tabel Matriks Konsistensi Penelitian Terdahulu	
	101	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	3
Gambar 2.1	Proses Sosialisasi Budaya Organisasi	19
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 3.1	<i>Path Analysis</i>	61
Gambar 4.1	Model Path Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Visi dan Misi Organisasi (X2), Lingkungan Eksternal (X3), Terhadap Budaya Organisasi (Y)	8

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi merupakan suatu proses di mana antar individu, antarkelompok, dan antarnegara saling berinteraksi, bergantung, terkait, dan mempengaruhi satu sama lain yang melintasi batas negara. Globalisasi mempengaruhi hampir semua aspek yang ada di masyarakat, termasuk di antaranya aspek budaya.

Globalisasi menyebabkan masuknya perusahaan asing ke Indonesia, dimana perusahaan tersebut memiliki budaya, gaya kepemimpinan, visi dan misi organisasi, serta faktor lingkungan eksternal yang berbeda. Budaya organisasi diyakini juga merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pemimpin hingga karyawan pada *level* terendah. Budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai sebuah skema di bidang organisasi, yang merupakan kombinasi dari pendekatan, pengalaman, sikap, keyakinan, kebijakan, nilai-nilai, dan pemikiran psikologis yang masuk ke sebuah organisasi. Budaya organisasi adalah kumpulan norma yang dipatuhi oleh orang-orang dalam organisasi. Himpunan prinsip, etika, dan moral secara kolektif dapat disebut sebagai dasar dari budaya organisasi.

Robbins dan Coulter (1999:282-295) menyatakan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, membedakan

organisasi tersebut dengan organisasi lain. Makna itu mewakili suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi tersebut. Sama halnya dengan budaya suatu suku yang memiliki beberapa aturan dan larangan untuk menentukan bagaimana para anggota akan bertindak terhadap orang luar. Organisasi memiliki budaya yang menentukan bagaimana anggotanya harus berperilaku. Dari pengertian budaya organisasi yang telah dikemukakan, kemudian muncul proses terbentuknya proses budaya organisasi.

Suatu budaya organisasi tidak muncul begitu saja. Bila sudah terbentuk secara mantap, budaya tidak akan menghilang begitu saja. Budaya awal berasal dari filosofi pendiri organisasi. Hal ini selanjutnya sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam proses penerimaan karyawan baru.

Para pendiri organisasi secara tradisional memiliki pengaruh yang dominan dalam membentuk sebuah budaya awal. Hal ini disebabkan karena para pendiri tersebut memiliki ide yang masih asli, mereka biasanya juga memiliki bias tentang cara bagaimana ide-ide tersebut bisa terpenuhi. Budaya organisasi dihasilkan dari interaksi antara bias dan asumsi para pendiri dengan apa yang dipelajari selanjutnya oleh anggota awal organisasi dari pengalaman mereka sendiri.

Sumber yang paling cocok dan awal dalam menciptakan budaya adalah para pendiri organisasi. Langkahnya harus dimulai dari: (a) berbagi pengetahuan (b) praktek atau amalkan pengetahuan yang dimiliki (c) kembangkan keterampilan dan kemampuan yang sesuai (d) memiliki sikap yang konsisten dalam menanggapi berbagai hal (e) pupuk kebiasaan (f) tampilkan karakter sesuai kebiasaan pada berbagai kesempatan.

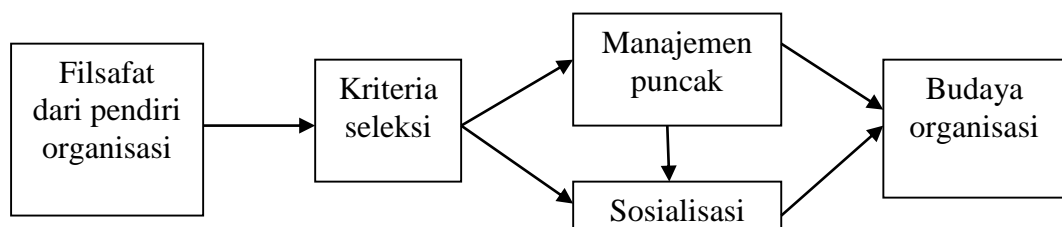
Proses selanjutnya adalah menyeleksi orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kepemimpinan, dan keteladanan untuk melanjutkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kaidah dan norma yang berasal dari para pendirinya.

Komitmen manajemen puncak yang diperagakan sangat menentukan implementasi perubahan budaya organisasi. Wujudnya dapat berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembentukan budaya baru, tindakan dan keterlibatan pimpinan puncak dan besarnya dukungan sumber daya yang dialokasikan. Kegiatan manajemen ini menjadi semakin penting karena dipandang sebagai sebuah aktivitas yang bertanggung jawab atas penciptaan, pertumbuhan, dan kelangsungan hidup organisasi.

Organisasi agar selalu mensosialisasikan program kegiatan dengan berbagai metode sosialisasi dan sesuai dengan tata nilai budaya, selama karir bekerja dari anggotanya. Metode sosialisasi ini diperlukan untuk menyebarluaskan kepada para anggota organisasi dan internalisasi diri (menambah keyakinan) kepada individu yang bersangkutan.

Pembentukan budaya organisasi digambarkan seperti terlihat pada gambar 1.1.

Gambar 1.1 Terbentuknya Budaya Organisasi



Sumber: Robbins (2002:262)

Kepemimpinan memiliki peranan penting karena pemimpin merupakan fungsi manajemen yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Gibson, et al. (2004:364) menjelaskan kepemimpinan sebagai interaksi antara anggota kelompok. Pemimpin adalah agen perubahan, orang yang bertindak untuk mempengaruhi orang lain melebihi tindakan orang lain mempengaruhi mereka. Kepemimpinan terjadi ketika salah satu anggota kelompok memodifikasi motivasi atau kompetensi lain dalam kelompok. Definisi ini menyiratkan bahwa kepemimpinan menggunakan pengaruh dan bahwa semua hubungan melibatkan kepemimpinan. Elemen kedua dalam definisi ini melibatkan pentingnya menjadi agen perubahan yang mampu mempengaruhi perilaku dan kinerja para pengikut.

Organisasi tidak terlepas akan berada dalam keadaan yang tidak terkontrol dan tidak terarah tanpa adanya visi dan misi organisasi yang kuat. Robbins & Judge (2008:85) menjelaskan visi adalah strategi jangka panjang untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan. Visi memberikan nuansa kontinuitas bagi para pengikut dengan cara menghubungkan keadaan saat ini dengan masa depan yang lebih baik bagi organisasi. Di dalam visi mengandung arti pandangan/wawasan tentang jati diri yang berorientasi ke depan. Visi merupakan pedoman mengenai masa depan yang akan datang guna mencapai tujuan. Visi adalah sebuah cita-cita besar yang diyakini bersama. Pengertian “diyakini bersama” memiliki penekanan karena seberapa punbagusnya suatu visi, tidak akan berarti sama sekali jika hanya terbenam dalam benak pemimpin saja, tanpa dikomunikasikan kepada anggota

organisasi. Visi lebih merupakan suatu impian yang hendak dicapai di masa mendatang, tetapi memiliki arah tempuh yang jelas untuk mencapai visi tersebut. Misi adalah pernyataan mengenai apa yang harus dikerjakan oleh suatu organisasi dalam usahanya untuk mewujudkan visi. Dalam operasionalnya organisasi berpedoman pada pernyataan misi yang merupakan hasil kompromi interpretasi visi. Pearce dan Robinson (1997:55) misi perusahaan merupakan pernyataan atau rumusan umum yang luas dan bersifat tahan lama (*enduring*) tentang keinginan atau maksud perusahaan. Misi ini mengandung filosofi bisnis dari para pengambil keputusan strategik perusahaan, menyiratkan citra yang ingin dipancarkan perusahaan, mencerminkan konsep diri perusahaan dan mengindikasikan bidang produk atau jasa utama perusahaan serta kebutuhan utama pelanggan yang akan dipenuhi perusahaan.

Lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berada di luar organisasi dan perlu dianalisis untuk menentukan kesempatan (*opportunities*) dan ancaman (*threat*) yang akan dihadapi oleh perusahaan. Glueck (dalam Supriyono 1990:68) mendefinisikan bahwa lingkungan meliputi faktor-faktor luar perusahaan yang dapat menuntun ke arah kesempatan-kesempatan atau ancaman-ancaman pada perusahaan. Pearce & Robinson (1997:93) menyatakan lingkungan terdiri dari faktor-faktor yang bersumber dari luar, dan biasanya tidak berhubungan dengan situasi operasional suatu perusahaan tertentu, seperti: (1) faktor ekonomi, (2) faktor sosial, (3) faktor politik, (4) faktor teknologi. *Bourgeois* menyatakan lingkungan eksternal dipengaruhi oleh konsumen, pesaing, pemasok, dan peraturan pemerintah.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pembahasan dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, VISI DAN MISI ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN EKSTERNAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI (STUDI EMPIRIK PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA BARAT).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, visi dan misi organisasi, dan lingkungan eksternal terhadap budaya organisasi secara parsial. (2) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, visi dan misi organisasi, dan lingkungan eksternal terhadap budaya organisasi secara simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian adalah menunjuk apa yang dikerjakan dalam penelitian tersebut guna menjawab masalah penelitian. Sedangkan tujuan penelitian adalah menunjukkan apa yang akan dicapai oleh penelitian tersebut.

Maksud penelitian ini secara deduksi (logik) dan melakukan pengujian secara induksi (empirik) fenomena mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan, visi dan misi organisasi, dan lingkungan eksternal terhadap budaya organisasi. Pengujian empirik penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empirik (aposteor), re-teori pada *background theory*, *grand theory*, *middle range theory*, dan *applied theory* dengan pendekatan ilmu *multi disipliner* sesuai dengan identifikasi masalah pengaruh gaya kepemimpinan, visi dan misi organisasi, dan lingkungan eksternal terhadap budaya organisasi.

1.4 Kegunaan Penelitian (Aspek Aksiologi)

Kegunaan penelitian (*aksiologi*) yakni kontribusi yang diharapkan secara akademik, empirik, dan simplikasi dengan praktik nyata. Kegunaan penelitian ada dua aspek yakni (1) kegunaan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, ilmu, dan atau *epistimologi* (aspek keilmuan) dan (2) bagi aspek guna laksana (aspek praktis).

Telaahan filsafat ilmu terdapat 3 (tiga) tatanan meliputi aspek *ontologi*, *epistimologi*, dan *aksiologi*. Tatanan *aksiologi* bermakna sebagai kegunaan ilmu dikaitkan dengan kegunaan bagi masyarakat dan tanggung jawab etika. Tatanan *epistimologi* adalah menjelaskan bagaimana cara mendapatkan ilmu melalui metodologi penelitian. Dengan demikian secara *aksiologi* kegunaan penelitian-penelitian ini dapat dibagi dalam dua kegunaan yakni pertama kegunaan guna laksana (operasional) dikaitkan dengan fungsi-fungsi manajemen, sedangkan kegunaan kedua dikaitkan dengan pengembangan ilmu (*sains*) melalui tahap-tahap penelitian dan melakukan re-teori dengan pemikiran deduktif-induktif (= berpikir *apriori-aposterori*).

1.4.1 Kegunaan Operasional

Pada tatanan *aksiologi* dikaitkan dengan kegunaan operasional, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam kaitannya dengan pembentukan budaya organisasi secara tepat akan mengidentifikasi kompetensi dan profesionalisme telah dijalankan dengan baik dan bertanggung jawab sehingga akan tercermin suatu budaya organisasi yang baik pada KAP di Jakarta Barat, serta akan terwujud *good corporate governance*, dan menimbulkan kepercayaan dalam waktu jangka panjang. Akibatnya mempunyai pengaruh positif pada sisi ekonomi makro dan memperbaiki kinerja ekonomi secara keseluruhan. Variabel-variabel gaya kepemimpinan, visi dan misi organisasi, dan lingkungan eksternal terhadap budaya organisasi akan memberikan kontribusi dan perhatian *stakeholders* pada masa yang akan datang. Dengan menganalisis variabel tersebut diharapkan akan memperbaiki yang lemah, memperkuat yang sudah baik melalui reposisi strategi dalam pencapaian tujuan kebijakan manajerial KAP. Melalui mekanisme *good corporate governance* diharapkan terpusat pada variabel tersebut jika menghendaki kelanggengan mutu KAP dalam persaingan global.

1.4.2 Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Prasyarat dikatakan ilmu apabila memenuhi tiga kriteria yakni deduksi (koherensi), induksi (korespondensi), dan pragmatisme. Dengan demikian kegunaan penelitian ini dikaitkan dengan pengembangan ilmu mengacu pada tiga hal tersebut. Secara deduksi penelitian ini berguna dalam mengembangkan ilmu ekonomi akuntansi dengan menyusun kerangka pemikiran logis berdasarkan

proposisi (hipotesis), atau berdasarkan hal-hal normatif (*apriori*) dengan logika matematis. Pada tatanan induksi (positif) yaitu berpikir secara statistik sebagai penentu pengujian empirik untuk memperoleh konsistensi dengan logika deduksi-induksi yang teruji (*logico hypothetico verifikatif*). Kedua jalinan deduksi-induksi ini diharapkan harus memberikan makna sebagai sebuah pengujian (re-teori) dan memberikan kontribusi baru dalam bentuk *creativity* penelitian sebelumnya sehingga diperoleh originalitas, keunggulan, temuan baru dalam pembangunan ilmu. Penelitian ini berguna menyusun model baru tentang: “pengaruh gaya kepemimpinan, visi dan misi organisasi, dan lingkungan eksternal terhadap budaya organisasi”.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, Thomas S. dan Scott A. Snell. (2008). *MANAJEMEN Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*, Edisi 7. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Cooper, Donald. Pamela S Schindler. (2001). *Business Research Methods*. New York: McGraw Hill, Inc.
- Daito, Apollo. (2011). *Pencarian Ilmu Melalui Pendekatan Ontologi, Epistemologi, Aksiologi*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- David, Fred R. (1995). *Strategic Management*. 5th Ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Dirgantoro, Crown. (2007). *Manajemen Strategi: Konsep, Kasus, dan Implementasi*. Jakarta. Grasindo.
- Giarti, Yuni. (2012). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Arirang Management Semarang). *Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*.
- Gibson, James L, *et al.* (1994). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 8th Ed. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2000). *Behavior in Organizations*. 7th Ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Gujarati, Domodar. (2003). *Basic Econometrics*. 2nd Ed. New York: Mc Graw Hill International Edition.
- Gustiawan, Wilson. (2012). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja. *Menara Ilmu*. Vol. III. No. 29.

Gustomo, Aurik dan Silvianita, Anita. Pengaruh Nilai-nilai Personal, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kelompok Keahlian Manajemen Manusia dan Kewirausahaan*. Institut Teknologi Bandung.

Hapsari, Pitaloka dan Ariefiantoro, Teguh. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Polres Semarang. *Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*.

Hall, John., *et al.* (2012). Transformational leadership: the transformation of managers and associates. *University of Florida. (HR020)*. p.1-3.

Hutabarat, Jemsly dan Huseini, Martani. *Manajemen Strategi Kontemporer: Operasionalisasi strategi*.

Ivancevich, *et al.* (2011). *Organizational Behavior and Management*. 9th Ed. New York: Mc-Graw-Hill.

Jujun S. Suriasumantri. (2003). *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Kantabutra, Sooksan. (2008). What Do We Know About Vision?. *The Journal of Applied Business Research*. Vol 24. (2).

Kluckhohn, F.R., and Strodtbeck F.L. (1961). *Variations in Value Orientations*, CT Greenwood Press.

Kluckhohn, C. 1962. *Culture and Behavior*. New York: Free Press.

Lawalata, Josina dan Mediaty. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.

- Lok, Peter. dan Crawford, John. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment a cross-national comparison. *The Journal of Management Development*. Vol. 23. (4). p.321-338.
- Martadiredja, Tuti. Pengaruh Pemahaman Visi dan Misi Terhadap Iklim Organisasi. *Majalah Ilmiah Unikom*. Vol.4. p.49-56.
- Moeljono, Djokosantoso dan Steve Sudjatmiko. (2007). *Corporate Culture: Challenge to Excellence*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Pearce, John A. dan Richard B. Robinson, JR. (1997). *Manajemen Strategik: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Jilid satu. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2007). *Organizational Behavior*. 12th Ed. New Jersey: Pearson.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2012). *Management*. 11th Ed. Perason. USA.
- Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership*, 2nd Ed. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco.
- Sekaran, Uma. dan Bougie, Roger. (2002). *Research Methods For Business*. University at Corbandale.
- Soekanto, Soerjono. (2000). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sunarto, Kamanto. (2004). *Pengantar sosiologi. Edisi ketiga*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Supriyono, R. A. (1990). *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis. Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE.
- Thompson, John L. (1995). *Strategic Management : Awareness and Change, third edition*. United Kingdom: International Thomson Business Press.
- Thoyib, Armanu. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*.
- Tjiharjadi, Semuil. (2007). Pentingnya Posisi Budaya dan Efektifitas Organisasi Dalam Kompetisi di Masa Depan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 6. No. 2.
- Wood, *et al.* (2000). *Organisational Behavior: A Global Perspective, 2nd ed.* New York: John Willey & Sons.
- Wulantika, Lita. Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Keefektifan Organisasi. *Bidang Humaniora. Majalah Ilmiah UNIKOM*. Vol. 7.
- Yukl, Garry. (2007). *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: Indeks.
- Zikmund, William. (1997). *Business Research Methods*. 5th Ed. California: The Dryden Press.

