



UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

SKRIPSI

PENGARUH SUPERVISI, SISTEM KOMPENSASI DAN KOMITMEN

ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA *AUDITOR*

(Studi Empirik Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat)

DIAJUKAN OLEH

NAMA : RAFAELA NOVIA

NIM : 125090529

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT

GUNA MENCAPAI GELAR

SARJANA EKONOMI

2013

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

PENGARUH SUPERVISI, SISTEM KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIK PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA BARAT)

Latar belakang masalah penelitian adalah tingkat kepuasan kerja *auditor* yang tidak optimal sehingga auditor bekerja tidak tahan lama di Kantor Akuntan Publik. Ruang lingkup penelitian dibatasi terhadap Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh supervisi, sistem kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja *auditor* secara parsial dan simultan. Tinjauan pustaka mengenai supervisi, sistem kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja *auditor*. Kerangka penelitian menggunakan teori John Stuart Mill, Abraham Maslow dan Michael Drafke. Hipotesis penelitian adalah supervisi, sistem kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja *auditor* secara parsial dan simultan. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *non probability convenience sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada *auditor* Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Teknik pengolahan data menggunakan *Statistical Product and Service Solution 20* (SPSS 20). Hasil penelitian menunjukkan supervisi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *auditor*. Sistem Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *auditor*. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *auditor*. Supervisi, Sistem Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *auditor*. Peneliti menyarankan agar para *auditor* meningkatkan kepuasan kerja *auditor* dengan memperhatikan supervisi, sistem kompensasi dan komitmen organisasi.

Problem's background in this research is the level of auditor job satisfaction is not optimal so that auditor work weren't durable in public accountants. The object of this research was the accountants who worked in registered public accountants in Jakarta Barat. This research was aimed to determine the effect of supervise, compensation system and organizational commitment to the auditor job satisfaction partially and simultaneously. Library research discuss about supervise, compensation system, organizational commitment and auditor job satisfaction. John Stuart Mill, Abraham Maslow and Michael Drafke theory are used in this research. The research hypothesis are supervise, compensation system and organizational commitment effects auditor job satisfaction partially and simultaneously. This research using probability convenience sampling in data collection. Data was obtained by distributing questionnaires to registered public accountants in Jakarta Barat. This research using the Statistical Product and Service Solution 20 (SPSS 20) in analysis. The results of this research shows that supervise gives positive and significant effect to the auditor job satisfaction partially. Compensation system gives positive and significant effect to the auditor job satisfaction partially. Organizational commitment gives positive and significant effect to the auditor job satisfaction partially. Supervise, compensation system and organizational commitment gives significant effect to the auditor job satisfaction simultaneously. According to this research, Auditors are expected to increase auditor job satisfaction by increasing supervise, compensation system and organizational commitment.

Keyword : supervise, compensation system, organizational commitment and auditor job satisfaction

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul: "PENGARUH SUPERVISI, SISTEM KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA *AUDITOR* (STUDI EMPIRIK PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA BARAT)" dapat penulis selesaikan tepat pada waktunya. Penulis menyadari skripsi ini selesai berkat bantuan, petunjuk dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusinya dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Apollo Daito, S.E, M.Si, Ak., selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai, bimbingan dan pengarahannya selama masa penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmojo, S.E., M.M., M.B.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Ibu Sriwahyuni, S.E., M.Si., Ak., selaku Ketua Jurusan S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan bagi penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Tarumanagara.

5. Seluruh pimpinan dan auditor-auditor dari setiap KAP di Jakarta Barat yang telah meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penulis.
6. Papi, Mami, kuku dan keluarga tercinta, penulis khusus mempersembahkan ucapan terima kasih kepada papi, mami dan kuku yang telah memberikan doa, dukungan dan motivasi yang selalu menyertai langkah hidup penulis sehingga penulis dapat menjadi pribadi yang lebih baik, dewasa, mandiri dan bertanggung jawab.
7. Sam, Susan, William, Lina, Ocol, Dewi, Edo dan Melina yang dengan ikhlas telah memberikan semangat dan sebagai teman berdiskusi selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh sahabat penulis, Keluarga Besar MEGA, teman-teman bimbingan skripsi dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan kepada penulis selama masa penyusunan skripsi.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Juni 2013

Penulis

Rafaela Novia

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Maksud, dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA & KERANGKA PEMIKIRAN	7
2.1 Tinjauan Pustaka	7
2.1.1 Kepuasan Kerja	7
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	11
2.1.2 Supervisi	21
2.1.2.1 Pengertian Supervisi	21
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Supervisi	22
2.1.3 Sistem Kompensasi	23
2.1.3.1 Pengertian Sistem Kompensasi	23
2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Sistem Kompensasi	25
2.1.4 Komitmen Organisasi	26
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	26
2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	26
2.2 Kerangka Pemikiran	28
2.3 Perumusan Hipotesis	33
BAB III.OBJEK DAN METODE PENELITIAN	34
3.1 Objek Penelitian	34
3.2 Metode Penelitian	33
3.2.1 Tipe Penelitian.....	34
3.2.2 Variabel dan Operasionalisasi Variabel	34
3.2.3Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.4 Metode Penarikan Sampel	38
3.2.5 Uji Validitas	39
3.2.6 Uji Realibilitas	39
3.2.7 Transformasi Data Ordinal ke Data Interval	39
3.2.8 Paradigma Penelitian	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.2 Uji Reliabilitas	44

4.2.1 Uji Reliabilitas Supervisi	44
4.2.2 Uji Reliabilitas Sistem Kompensasi	45
4.2.3 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi	46
4.2.4 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Auditor	47
4.2.5 Uji Validitas Supervisi	47
4.2.6 Uji Validitas Sistem Kompensasi	49
4.2.7 Uji Validitas Komitmen Organisasi	51
4.2.8 Uji Validitas Kepuasan Kerja Auditor	52
4.2.9 Transformasi Data Ordinal ke Interval	55
4.2.9.1 Transformasi Data Ordinal ke Interval Supervisi	55
4.2.9.2 Transformasi Data Ordinal ke Interval Sistem Kompensasi (X_2)	59
4.2.9.3 Transformasi Data Ordinal ke Interval Komitmen Organisasi (X_3)	62
4.2.9.4 Transformasi Data Ordinal ke Interval Kepuasan Kerja Auditor (Y)	65
4.2.9.5 Data Variabel Supervisi(X_1), Sistem Kompensasi(X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3), Kepuasan Kerja Auditor (Y)	70
4.3 Pengujian Pengaruh Supervisi, Sistem Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor	72
4.3.1 Pengujian Pengaruh Supervisi (X_1), Sistem Kompensasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Y)	73
4.3.1.1 Pengujian Pengaruh Supervisi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Y)	73
4.3.1.2 Pengujian Pengaruh Sistem Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Y)	75
4.3.1.3 Pengujian Pengaruh Komitmen Organisasi (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Y)	76
4.3.2 Pengujian Pengaruh Supervisi (X_1), Sistem Kompensasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Y) secara simultan	77
4.3.3 Pengujian Hubungan Antar Variabel	79
4.3.3.1 Pengujian Hubungan Supervisi (X_1) dan Sistem Kompensasi (X_2)	79
4.3.3.2 Pengujian Hubungan Supervisi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_3)	80
4.3.3.3 Pengujian Hubungan Sistem Kompensasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3)	81
4.4 Pengaruh Lain di Luar Model	83
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Hasil Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Penentuan Sampel	34
Tabel 3.2.	Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 4.1.	Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner	42
Tabel 4.2.	Uji Reliabilitas Variabel Supervisi (X_1)	44
Tabel 4.3.	Uji Reliabilitas Variabel Sistem Kompensasi (X_2)	45
Tabel 4.4.	Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi(X_3)	45
Tabel 4.5.	Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja <i>Auditor</i> (Y)	46
Tabel 4.6.	Uji Validitas Variabel Supervisi(X_1)	48
Tabel 4.7.	Uji Validitas Variabel Sistem Kompensasi(X_2)	49
Tabel 4.8.	Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi(X_2)	51
Tabel 4.9.	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja <i>Auditor</i> (Y)	53
Tabel 4.10	Transformasi Data Ordinal ke Interval Supervisi (X_1)	54
Tabel 4.11	Transformasi Data Ordinal ke Interval Sistem Kompensasi (X_2)	60
Tabel 4.12	Transformasi Data Ordinal ke Interval Komitmen Organisasi (X_3)	62
Tabel 4.13	Transformasi Data Ordinal ke Interval Kepuasan Kerja Auditor (Y)	64
Tabel 4.14	Transformasi Data Ordinal ke Interval Data Variabel Supervisi (X_1), Sistem Kompensasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3)	70
Tabel 4.15.	Konsistensi Hasil Penelitian dengan Hasil Penelitian Terdahulu	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1. Paradigma Penelitian	41
Gambar 4.1. Diagram Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	<i>Pre Test</i> Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Data Responden
Lampiran 4	Daftar Jawaban Responden
Lampiran 5	Data Skala Interval
Lampiran 6	Hasil <i>Output</i> SPSS
Lampiran 7	Tabel r dengan Signifikansi 5%

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Banyak auditor yang tidak tahan lama bekerja sebagai seorang auditor, maka mempengaruhi keefektifan kinerja KAP. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, *profesionalisme* dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari luar maupun dari dalam. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh emosi, genetik, kepribadian dan penerimaan diri. Sedangkan sisi eksternal, kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat.

Organisasi sebagai wadah bagi sumber daya manusia, terbentuk karena adanya koordinasi dari sejumlah kegiatan manusia. Organisasi perusahaan terdiri dari kelompok-kelompok tenaga kerja yang bekerja saling berinteraksi dalam suatu struktur tertentu. Interaksi antar kelompok-kelompok kerja ini adalah untuk mencapai tujuan perorangan dalam organisasi, yaitu tercapainya hasil. Salah satunya merupakan tindakan supervisi merupakan proses yang berkelanjutan untuk mengawasi dan mengarahkan pekerjaan yang dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan penyimpulan atas jalannya tugas.

Tindakan supervisi terbagi menjadi tiga aktivitas yang terdapat dalam *Accounting Education Change Commission (AECC) statement No 4. Accounting Education Change Commission Recommendations for Supervisors of Early Work Experience* yaitu aspek kepemimpinan dan monitoring, aspek penugasan dan aspek kondisi kerja.

Sukses tidaknya suatu penugasan audit sangat ditentukan oleh adanya hubungan yang harmonis antara tindakan supervisi yang dilakukan oleh seorang supervisor, sebagai atasan dengan kepuasan kerja dari auditornya. Dengan tindakan supervisi yang baik dan memadai sangat menentukan tercapainya tujuan audit yang ingin dihasilkan oleh seorang supervisi di dalam suatu penugasan audit dan bagi auditor, yang sangat diharapkan dari supervisor adalah kemampuannya dalam menerapkan tindakan supervisi yang sesuai dengan kepuasan kerja auditor.

Unsur supervisi adalah memberikan instruksi, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, mereview pekerjaan yang dihasilkan dan menyelesaikan perbedaan pendapat diantara staf auditor kantor akuntan (Wilingham dan Carmichael, 1979 dalam Martaminn 2006).

Dalam organisasi perusahaan, tidak semua pekerja atau karyawan bekerja secara optimal. Hal ini tampak bahwa tidak semua karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga tujuan-

tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan timbal balik (kompensasi) kepada karyawannya.

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa kompensasi adalah hal yang memang seharusnya dan berhak untuk diterima oleh seorang karyawan. Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan Perusahaan. Jenis kompensasi secara garis besar ada 3 yaitu gaji, tunjangan dan fasilitas (Rumah, Kendaraan dan lain-lain). Dengan adanya sistem kompensasi yang menurut berbagai sumber terkait dapat dikatakan belum cukup memuaskan, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya mengenai komitmen organisasi merupakan suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Kepuasan kerja adalah sebagai petanda awal suatu komitmen organisasional dalam sebuah pergantian auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (Gregson, 1992 dalam Susanto 2009). Komitmen Organisasi menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Feris dan Aranya, 1983 dalam Stela 2008). Komitmen Organisasi merefleksikan kekuatan, keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan harapan masing-masing karyawan. Komitmen organisasi adalah suatu organisasi tertentu dan tujuan-

tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 1996 dalam Dewi 2008). Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi.

Smith, Kendall dan Hulin (dalam Muindro, 2003) menyebutkan dimensi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi lima, yaitu pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya dan berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, supervisor dan rekan sekerja. Alasan utama mempelajari kepuasan kerja auditor adalah untuk menyediakan gagasan bagi kantor akuntan publik tentang cara meningkatkan sikap profesionalisme auditor.

Berdasarkan uraian-uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pembahasan dengan judul “PENGARUH SUPERVISI, SISTEM KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR” (STUDI EMPIRIK PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA BARAT)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui : (1) Bagaimana pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja *auditor*. (2) Bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja *auditor*. (3) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi

terhadap kepuasan kerja *auditor*. (4) Bagaimana pengaruh supervisi, sistem kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja *auditor*.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai penulis adalah: Pertama, untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor supervisi terhadap kepuasan kerja *auditor*. Kedua, untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja *auditor*. Ketiga, untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja *auditor*. Keempat untuk mengetahui bagaimana pengaruh semua faktor supervisi, sistem kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja *auditor*. Pengujian empirik penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Barat.

Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti empirik (aposteori), re-teori pada *background theory*, *grand theory*, *middle range theory*, dan *applied theory* dengan pendekatan ilmu *multi disipliner* sesuai dengan identifikasi masalah pengaruh supervisi, sistem kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam kaitannya pengambilan keputusan pada Kantor Akuntan Publik, memberikan pengaruh positif bagi kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik. Variabel-variabel supervisi, sistem kompensasi, dan komitmen organisasi akan memberikan perhatian kepada Kantor Akuntan Publik di masa yang akan datang. Dengan menganalisis variabel tersebut diharapkan akan memperbaiki yang lemah dan penelitian ini digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Daito, Apollo. (2011). *Pencarian Ilmu Melalui Pendekatan Ontologi, Epistemologi, Aksiologi*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Dessler, Gary. (1993). *Organization Theory*. New Jersey: Prentice Hall Inc

Drafke, Michael (2010). *The Human Side of Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2000). *Behavior In Organizations. 7th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Gusti, Maghfirah dan Syahril Ali. (2006). Pengaruh Komitmen Organisasi, Tindakan Supervisi dan Budaya Organisasi. *Simposium Nasional Akuntansi XI*

I Gusti Agung Rai. (2008). *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat

Ikatan Akuntan Indonesia. (2001). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat

Johns, Gary. (2010). *Organizational Behaviour*. Canada: Pearson Canada Inc.

Konrath, Lary F. (2002). *Auditing Concepts and Applications, A Risk-Analysis Approach. 5th Edition*. West Publishing Company

Kriswandari, Tutik. (2006). Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Variable Role Stress sebagai Moderating. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.

Luthans, Alfred. (2011). *Organizational Behaviour*. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.

McKay, Dawn Rosenberg. (2004). *Paham The Everything Practice Interview Book: Be Prepared For Any Question*. Everything Books

Messier, William F, Steven M. Glover dan Douglas F. Prawitt. (2008). *Auditing and Assurance Service: A Systematic Approach. 4th Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin

Milkovich, George T dan Jerry M. Newman(2010). *Compensation*. Mc Graw: Hill International Edition

Molloy, Andrea. (2010). *Work Happy, Kerja Nikmat, Karier Melesat*. Depok: Raih Asa Sukses

Newstrom, John W dan Davis, Keith. (2007). *Organizational behaviour human behaviour at work 11nd*. Mc Graw-Hill Companies Inc

Octaviani, Lindawati. (2009). *Having Soft Skill To Be A Professional Accountant*. KPMG. 20 November 2009.

Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2008). *Organizational Behaviour 12nd*. New Jersey: Pearson Prentice Hall

Schermerhorn, John. R. (2009). *Exploring Management. 2th ed.* United States of America: John Wiley & Sons, Inc

Sweeney, Paul. D dan Dean B. Mc Farlin. (2007). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill/Irwin

Suraida, Ida. (2005) a). Uji Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi. (02)*. 115-129

Wheelen, Thomas L dan Hunger, J David. (2010). *Strategic Management and Business Policy 12^{ed}*. New Jersey: Pearson Prentice Hall

Wood, dkk. (2002). *Organizational Behaviour*. United States: John Wiley & Sons, Inc.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rafaela Novia

Tempat / Tanggal Lahir : Jakarta, 10 November 1991

Jenis Kelamin : Perempuan

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Katolik

Alamat : Teluk Gong Jln. X No.171. Jakarta Utara

Riwayat Pendidikan

2009 – 2013	Universitas Tarumanagara Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, S1, Jakarta
2006 – 2009	SMA Tarakanita 2 Jakarta
2003 – 2006	SMP Tarakanita 2 Jakarta
1997 – 2003	SD Tarakanita 4 Jakarta

Jakarta, Juni 2013

Rafaela Novia

