

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN AKUNTANSI

Sri Trisnaningsih
UPN “Veteran” Jawa Timur

ABSTRACT

Performance of lecturer is strongly influenced by the behavior of organization commitment and professional commitment that are the foundation for the acting or the direction in performing tasks. Research in the first year study the performance of lecturer related aspects of behavior that affect the performance of lecturer. The variables in this research include: performance of lecturer, organization commitment, professional commitment and motivation. The research population is lecturer at PTS in East Java. Sample selection procedure is determined by using random sampling method. Technical analysis and hypothesis testing are using multiple regression tools. The result of first year research shows that motivation significantly influences the performance of lecturer.

Keywords: performance of lecturer, organization commitment, profession commitment, motivation.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi swasta sebagai mitra perguruan tinggi negeri, sebagaimana disebutkan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara tahun 1999, bahwa perguruan tinggi swasta sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional perlu terus didorong untuk meningkatkan pertumbuhan, peranan, tanggung jawab dan mutu pendidikan dengan tetap mengindahkan ciri khas perguruan tinggi swasta yang bersangkutan serta syarat-syarat pendidikan secara umum. Hal ini berarti bahwa perguruan tinggi harus memperkuat kemampuan jajaran /civitas akademika supaya lebih profesional dan berkualitas.

Menurut Swasto (1995), peran dosen disamping sebagai pengajar juga sebagai peneliti dan penyebar informasi. Hal ini berarti prestasi dosen juga ditentukan dari banyaknya makalah yang dipresentasikan dalam seminar, penulisan artikel dalam jurnal ilmiah dan penyusunan buku yang berbobot. Selain itu dosen perlu mempunyai kemampuan berpikir logis dan kritis, menguasai prinsip dan metode penelitian serta mampu

mengkomunikasikan hasil-hasil penelitian. Dengan demikian dosen selalu tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan sosial kemasyarakatan.

Tumbuh kembangnya suatu organisasi banyak ditentukan oleh sumber daya manusianya yang berkualitas. Dengan demikian sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik termasuk faktor-faktor kompensasinya yang diharapkan bisa meningkatkan produktivitas. Kontribusi perguruan tinggi dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sangat signifikan. Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), dijelaskan bahwa:

1. Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan program akademik, profesi dan vokasi
2. Pendidikan profesi; pendidikan tinggi setelah program sarjana untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus
3. Pendidikan vokasi; pendidikan tinggi maksimal setara program sarjana untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian terapan tertentu

Hal ini menegaskan pula akan persyaratan keahlian atau kompetensi dalam pendidikan tinggi. Menyikapi tuntutan tersebut, banyak perguruan tinggi yang mengembangkan kurikulumnya dengan berbasis kompetensi yang menggeser kurikulum berbasis substansi. Memang tidak semua jurusan atau program studi akan cocok dengan kurikulum berbasis kompetensi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memberikan landasan ataupun solusi guna pengembangan sumber daya manusia unggul untuk kepentingan pembangunan bangsa dan negara, yaitu dengan berbagai cara :

- 1) Meningkatkan kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Jawa Timur.
- 2) Meningkatkan kompetensi lulusan perguruan tinggi swasta di Jawa Timur sesuai kebutuhan *stakeholder* dan pasar kerja di era globalisasi.
- 3) Meningkatkan kepuasan *stakeholder* lulusan perguruan tinggi swasta di Jawa Timur.

Di samping itu, tujuan dari penelitian ini juga untuk membuktikan secara empiris bahwa kinerja dosen dipengaruhi secara langsung oleh komitmen organisasi dan komitmen profesi maupun secara tidak langsung melalui motivasi sebagai mediasi. Kompetensi lulusan perguruan tinggi swasta di Jawa Timur sangat dipengaruhi oleh kinerja dosen baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi dan komitmen profesi sebagai pemoderasi. Kepuasan *stakeholder* dipengaruhi oleh kompetensi lulusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi dan komitmen profesi sebagai mediasi

Pasal 3, ayat 1 Undang-undang Guru dan Dosen No.4 Tahun 2005, dikemukakan bahwa Guru dan Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Lebih jauh dikemukakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Tugas utama dosen adalah sebagai pendidikian. Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mendidik mahasiswa menjadi individu yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupannya dan diperlukan untuk memasuki dunia kerja, melalui kemampuannya mengajar berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan, disamping tanggung jawab dalam bentuk sikap dan perilaku yang benar dan tidak benar dalam bertindak melalui sifat ketauladannya sebagai manusia yang bermoral. Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya terbatas dalam hal *transferring of knowledge* semata. Mereka memikul tanggung jawab individual dan kolektif, tanggung jawab individual adalah tanggung jawab secara akademik. Sedangkan tanggung jawab kolektif adalah tanggung jawab selaku senat perguruan tinggi.

Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya sebagai pendidik dan peneliti tetapi juga berperan sebagai penyebar informasi dan agen pembaharuan, yang mana sejalan dengan fungsi perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan. Tugas dan tanggung jawab dosen yang diamanatkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi), sebagaimana berikut.

1. Pendidikan dan pengajaran, meliputi :
 - a. Melaksanakan program kerja sesuai rencana
 - b. Mempersiapkan bahan-bahan perkuliahan
 - c. Memberi perkuliahan, respons, tugas, ujian, evaluasi, penilaian
 - d. Menjadi pembimbing, sponsor dalam penyusunan skripsi, tesis dan disertasi
 - e. Menjadi penguji dalam sidang
 - f. Membimbing dan membantu pelaksanaan praktikum
 - g. Membuat laporan kegiatan
 - h. Menyampaikan orasi ilmiah
2. Penelitian dan penulisan karya ilmiah, meliputi:
 - a. Melakukan penelitian ilmiah

- b. Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah
 - c. Penulisan buku ajar
 - d. Membimbing penelitian persiapan penulisan skripsi, tesis dan disertasi
 - e. Memimpin/berpartisipasi aktif dalam seminar, pertemuan ilmiah
 - f. Membimbing penelitian untuk menjurus ke spesialisasi dan membimbing pembuatan laporan ilmiah
 - g. Asisten penelitian dalam persiapan skripsi
3. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat, meliputi :
- a. Pembinaan institusional dan kader ilmiah
 - b. Merancang kebijaksanaan dan keseluruhan rencana induk akademis
 - c. Merancang kebijaksanaan dalam keseluruhan rencana induk (akademik dan fisik)
 - d. Pemegang otoritas dalam bidang spesialisasinya
 - e. Merencanakan dan melaksanakan program pembentukan/pembinaan kader
 - f. Membantu masyarakat dengan memberikan penyuluhan dan pelaksanaan hasil penelitian

Selain itu tugas dan tanggung jawab dosen adalah menumbuh kembangkan sikap ilmiah melalui penanaman rasa ingin tahu, baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Hal ini disebabkan karena rasa ingin tahu tersebut merupakan dasar bagi seseorang untuk tumbuh dan berkembang secara intelektual. Sesuai dengan hakikat ilmu itu sendiri, yaitu selalu mencari kebenaran yang merupakan landasan penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pendidikan Tinggi

Pengertian Pendidikan Tinggi menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 adalah pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi daripada pendidikan menengah di jalur pendidikan sekolah. Selanjutnya, perguruan tinggi sebagai satuan

pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu jalur akademik dan professional. Berdasarkan pengertian di atas, mahasiswa sebagai peserta didik menempati posisi yang prestisius dalam masyarakat serta diharapkan mempunyai kualitas yang tinggi. Menurut Tanjung (1995), perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan yang dirancang untuk mempersiapkan manusia-manusia terdidik yang memiliki derajat kualitas tertentu. Dengan aktivitas pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian masyarakat diharapkan menghasilkan berbagai jenis tenaga ahli yang memiliki kesadaran intelektual dan kemampuan professional.

Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang pendidikan tinggi, disebutkan bahwa tujuan pendidikan tinggi sebagai berikut :

1. Menyiapkan peserta didik untuk menjadi masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan professional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian.
2. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Perguruan tinggi sebagai wadah untuk membentuk kader-kader pemimpin bangsa memerlukan suatu cara pengelolaan khusus yang berbeda dengan pengelolaan instansi non pendidikan tinggi, karena dalam wadah ini terkumpul kelompok sumber daya manusia yang berilmu dan bernalar. Prasarana dan sarana perguruan tinggi yang dikemukakan oleh Darjowidjojo (1992) antara lain : (1) Sarana untuk Pendidikan dan Pengajaran. (2) Sarana untuk Penelitian. (3) Sarana untuk Pengabdian Masyarakat. (4) Pembinaan Mental. (5) Faktor Eksternal. (6) Kurikulum. (7) Biaya Pendidikan. (8) Sistem Informasi Manajemen

Kinerja Dosen

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profe-

sional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi).

Kinerja Depdiknas (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, 2004). Sejalan dengan itu Smith (1982: 393) menyatakan, kinerja adalah *“..output drive from processes, human or otherwise.”* Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Untuk lebih memahami tentang kinerja dosen. Kriteria kinerja pendidikan menurut Blazey, *et al.* (2001: 31) bertujuan untuk: (1) meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan *output* pendidikan, (2) mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan (3) sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan strategik.

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Motivasi lahir dari berbagai konsep teory diantaranya adalah *need theory, equity theory, dan expectancy theory*. Analisis mengenai motivasi harus memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan seseorang. Seorang ahli menekankan pada aspek motivasi yang mengarah pada tujuan.

Reksohadiprodjo (1990) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dari

dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja. Moekijat (1992) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses atau factor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Proses motivasi mencakup tiga hal, yaitu: pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpuaskan, penentuan tujuan yang akan menentukan kepuasan, serta penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan diluar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan M.S.P (1996) antara lain : (1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. (3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. (4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. (5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. (6) Meningkatkan kreativitas, partisipasi dan kesejahteraan karyawan. (7) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan efisiensi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective* dan *continuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi

affective berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Buchanan (1974, dalam Vandenberg 1992) mendefinisikan komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*), dan loyalitas (*affection/attachment*). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Hal itu diharapkan dapat berjalan dengan baik sehingga mencapai kesuksesan dan kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang.

Komitmen Profesi

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya. Norma, aturan dan kode etik profesi ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas pekerjaannya. Ini berarti bahwa dalam diri seorang profesional terdapat suatu sistem nilai atau norma yang akan mengatur perilaku mereka dalam proses pelaksanaan tugas atau pekerjaan mereka. Tingkat keinginan untuk mempertahankan

sikap profesional tersebut dapat berbeda-beda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, tergantung persepsi individu masing-masing. Hal ini tentunya akan memberikan nuansa komitmen profesional yang berbeda-beda. Karena itulah di dalam suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen profesional yang setinggi-tingginya yang diwujudkan dengan kinerja yang berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan yang di hadapinya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Bateman & Strasser, 1984 dalam Vandenberg 1992). Alasannya adalah didasarkan pada suatu perspektif tentang perilaku komitmen organisasional dimana suatu tindakan senantiasa dihubungkan dengan suatu organisasi dan kondisi sekitar dimana tindakan tersebut akan menentukan sikap dan perilaku komitmen pada organisasi (Salancik & Pfeffer, 1978; Staw, 1980, dalam Vandenberg, 1992). Sikap komitmen yang kuat pada organisasi timbul dari interaksi individu dengan organisasi ketika terdapat alternatif penawaran yang menarik dari suatu pekerjaan. Pekerjaan yang memberikan harapan yang selaras dengan keinginan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membahagiakan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen.

Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Dosen

Noris dan Neibuhr (1984), dari hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa profesionalisme berhubungan positif dengan komitmen dan *Job satisfaction*, tetapi otonomi dan bukan merupakan dimensi profesionalisme. Kalbers dan Fogarty (1995) dari hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa ada satu hubungan

signifikan antara pengalaman dengan komitmen profesional, yaitu hubungan dengan sesama profesi (asosiasi). Seorang profesional akan lebih senang (*comfortable*) mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan mereka lebih ingin mentaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, dan hal ini tidak ada perkecualian antara auditor wanita maupun auditor pria pada kantor akuntan publik. Norma, aturan dan kode etik ini berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian yang akan menentukan kualitas kinerja auditor. Sementara itu komitmen profesional yang senantiasa terjaga secara konsisten tentunya membanggakan dan meningkatkan kinerja dosen.

Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Komitmen profesi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Keterkaitan antara motivasi dengan kepuasan kerja tampak pada hasil penelitian Syafar (1996). Dalam penelitian ini Abdul menyatakan bahwa baik motivasi maupun kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas karyawan. Menurut Abdul secara psikologi kerja seseorang dipengaruhi oleh intelegensia, bakat, minat, kepribadian, motivasi dan edukasi. Pengaruh inilah yang akan menghasilkan kinerja.

Sedangkan kinerja itu sendiri merupakan fungsi dari motivasi untuk menghasilkan pada tingkatan tertentu. Selain motivasi kinerja juga dapat dikaji melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tujuan akhir setiap karyawan. Pencapaian kepuasan kerja akan dapat meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan. Hanya saja kepuasan kerja ini sangat subyektif karena tergantung pada kondisi dan sifat dari masing-masing individu karyawan. Setiap karyawan akan mencapai kepuasan kerja yang berbeda antara yang satu dengan lainnya sesuai dengan latar belakang dan sistem nilai yang dianutnya. Sifat kepuasan kerja yang individual ini menyebabkan semakin

banyak aspek yang belum sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu dalam pekerjaan tersebut. Keinginan dan kebutuhan individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terpenuhinya motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan logika dari hasil penelitian diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasi akan mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Komitmen organisasi dapat tumbuh mana kala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja banyak menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja. Menurut Reksohadiprodjo (1990) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan langsung dengan motivasi kerja (Rahardja, 2000). Gambaran

yang nyata tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi. Disamping itu sikap kesetiaan terhadap organisasinya juga diperlukan dan ini merupakan proses yang terus berlanjut yang mana partisipasi organisasi harus memberikan perhatiannya pada organisasi demi keberhasilan serta kesejahteraan bersama yang terus berlanjut.

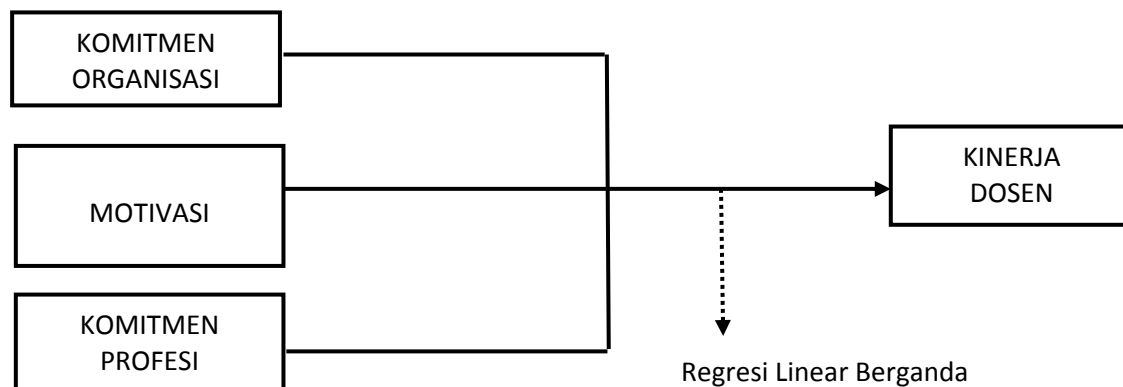
Komitmen profesi pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi. Hal ini dapat menjadikan komitmen profesional sebagai gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu

kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Komitmen profesional akan mengarahkan pada motivasi kerja secara profesional juga. Seorang profesional yang secara konsisten dapat bekerja secara profesional dan dari upayanya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai, tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja dalam dirinya. Karena itulah motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja yang seringkali merupakan harapan kerja seseorang. Gambaran yang nyata akan hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kinerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadikan motivasi kerjanya dapat terpenuhi. Berdasarkan logika dari tinjauan paparan diatas serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Komitmen profesi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen

Secara lebih jelas hipotesis-hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan dalam Gambar 1 untuk model penelitian sebagaimana berikut.

Gambar 1 Model Penelitian



METODA PENELITIAN

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Responden penelitian adalah seluruh dosen akuntansi, yaitu dosen yang diangkat yayasan dan dosen pegawai negeri sipil atau dosen kopertis yang dipekerjakan (DPK) pada perguruan tinggi swasta yang terdaftar pada Direktori PTS Kopertis Wilayah

VII Propinsi Jawa Timur tahun 2007, dengan jenjang pendidikan S1, S2, S3 yang sudah mempunyai masa kerja minimal tiga tahun dan bukan tenaga struktural, sebesar 1.161 dosen (sebagai responden).

Dari 1.161 dosen akuntansi yang terdaftar pada kopertis wilayah VII tersebut tersebar di berbagai perguruan tinggi swasta yang ada di wilayah

Jawa Timur, antara lain: Surabaya, Sidoarjo, Malang, Blitar, Mojokerto, Jombang, Kediri, Tulungagung, Madiun, Ponorogo, Gresik, Lamongan, Tuban, Bojonegoro, Pamekasan, Sumenep, Pasuruan, Lumajang, Jember, Probolinggo, Banyuwangi, Penelitian ini dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden maupun tidak langsung via jasa kantor pos.

Prosedur pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode *random sampling*. Menurut Arikunto (2006:134) jika populasinya besar atau subyek penelitian lebih dari 100, maka pengambilan jumlah sampel dapat dilakukan antara 10-15% dari populasi atau subyeknya. Jumlah sampel minimal penelitian ini adalah sebesar $10\% \times 1.161 = 116,1$ (dibulatkan 116 responden).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan jawaban kuesioner dari dosen akuntansi yang bekerja pada perguruan tinggi swasta di Jawa Timur sebagai responden dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dikirim kepada para dosen akuntansi yang bekerja pada PTS di Jawa Timur.

Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Untuk menjaga kerahasiaan responden maka kuesioner dirancang tanpa mencantumkan identitas diri. Penjelasan petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana sehingga memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

Pengiriman kuesioner selain dikirimkan sendiri oleh peneliti secara langsung kepada masing-masing perguruan tinggi swasta di Jawa Timur, peneliti juga dibantu oleh pembantu umum (kurir). Di samping itu, sebagian kuesioner dikirimkan melalui jasa kantor pos. Kuesioner yang dikirimkan sendiri oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui secara langsung obyek penelitian,

selain itu agar tingkat pengembalian (*response rate*) kuesioner bisa lebih tinggi. Adapun untuk pengambilan kuesioner dari responden, peneliti dibantu oleh pembantu umum dengan penetapan batas akhir tanggal pengambilan kuesioner dari responden adalah satu bulan setelah tanggal penerimaan kuesioner, dengan masa tenggang waktu satu bulan untuk pengiriman dan dua bulan untuk pengambilan kuesioner.

Teknik Analisis

Data yang diperoleh dalam penelitian perlu dianalisis agar dapat ditarik suatu kesimpulan yang tepat. Oleh karena itu perlu ditetapkan teknik analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, juga untuk menguji kebenaran hipotesa (Cooper dan Emory, 1995). Pada penelitian ini ada beberapa tahap dalam analisis data, yaitu :

Tahap pertama, yang harus dilakukan adalah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2001:45). Uji validitas dilakukan dengan analisa item, dimana setiap nilai yang diperoleh untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu variabel. Uji korelasi yang digunakan adalah *Korelasi Product Moment*, dengan syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai $r \geq 0,30$ (Sugiyono, 2001:116). Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α), dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*), bila memiliki koefisien kehandalan atau *cronbach alpha* $\geq 0,6$ (Nunally, 1981). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 15.0. Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat

tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan dalam penelitian. Apabila data yang sudah diuji memenuhi kriteria reliabilitas, maka dapat dilakukan tahap selanjutnya, yaitu melakukan uji hipotesis yang telah dirumuskan.

Tahap kedua, menganalisis pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesi, dan motivasi terhadap kinerja dosen. Alat uji yang digunakan disesuaikan dengan model penelitian. Untuk penelitian ini, data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variable independen dengan variable dependen. Model analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

a = Intercep

b1 = koefisien variabel komitmen organisasi

b2 = koefisien variabel komitmen profesi

b3 = koefisien variabel motivasi

X1 = variabel komitmen organisasi

X2 = variabel komitmen profesi

X3 = variabel motivasi

E = tingkat kesalahan (error)

Level confidence pada penelitian ini adalah 95 % dengan level toleransi kesalahan (tingkat signifikansi 5%). Kesimpulan hasil analisis pada penelitian ini diarahkan pada nilai-p (*p-value*). Bila

nilai-p (*p-value*) lebih besar dari batas toleransi 5% berarti hasil analisis menerima hipotesis null atau hasil analisis tidak signifikan. Tetapi bila nilai-p (*p-value*) lebih kecil dari batas toleransi 5% maka hasil analisis menolak hipotesis null atau hasil analisis adalah signifikan. Analisis data dijalankan dengan bantuan SPSS 15.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data melalui pengiriman kuesioner secara langsung dan via jasa pos kepada 779 responden. Pengiriman kuesioner dilakukan pada bulan Juli 2012, dan pengembaliannya diharapkan tiga minggu setelah kuesioner diterima oleh responden. Proses pengumpulan data dilakukan lebih kurang tiga minggu yaitu sampai dengan awal bulan September 2012.

Dari 779 kuesioner yang dikirimkan ke responden, kembali sebanyak 137 eksemplar dengan tingkat respon sebesar 17,59 %. Dari 137 kuesioner yang kembali, terdapat 117 kuesioner yang dapat dianalisis. Sedangkan sejumlah 20 kuesioner tidak dapat dianalisis disebabkan karena responden hanya menjawab sebagian dari daftar pertanyaan.

Jumlah akhir data yang dianalisis sudah melebihi besaran sampel minimal penelitian yaitu $10\% \times 1.161 = 116$ seperti telah diuraikan pada bagian metode penelitian didepan. Tabel 1 di bawah ini menunjukkan sampel dan tingkat pengembalian sampel.

Tabel 1 Sampel dan Tingkat Pengembalian

Kuesioner yang dikirim	779	eksemplar
Kuesioner yang tidak direspon	<u>642</u>	
Kuesioner yang direspon	137	
Kuesioner yang tidak digunakan	<u>20</u>	
Kuesioner yang dapat digunakan	117	
Tingkat pengembalian kuesioner : $137 / 779 \times 100\% = 17,59\%$		

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji Validitas

Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *corrected item-total correlation*, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor total dengan skor yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan. Dengan jumlah responden $n = 117$ dan tingkat signifikansi 5%, butir kuesioner dinyatakan valid jika koefisien korelasi r adalah lebih dari 0,11 (Santoso, 2001). Nilai koefisien korelasi r kuesioner penelitian dapat dilihat pada *corrected item-total correlation*. Jika sebuah butir kuesioner tidak valid, maka butir tersebut akan dihapus. Kuesioner untuk variabel budaya organisasi dihapus tiga butir. Jumlah butir

kuesioner yang dihapus karena tidak valid dapat dilihat pada tabel 2.

Uji Reliabilitas

Analisa reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,6 untuk setiap kuesioner masing-masing variabel. Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat pengukur dikatakan reliabel jika nilai koefisien Alpha diatas 0,6 ($\alpha > 0,6$). Pengujian reliabilitas dilakukan setelah uji validitas, yang mana butir-butir yang valid saja yang dimasukkan ke dalam uji ini. Tabel 2 menunjukkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Penelitian	Sebelum dihapus		Sesudah dihapus	
	Jumlah butir Kuesioner	Koefisien Alpha	Jumlah butir Kuesioner	Koefisien Alpha
Komitmen Organisasi	5	0.614	-	-
Komitmen Profesi	7	0.699	6	0.793
Motivasi	5	0.715	-	-
Kinerja Dosen	5	0.766	-	-

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pola hubungan keempat variabel penelitian, akan diuji dengan empat

hipotesis. Hasil analisis penelitian ditunjukkan sebagai berikut :

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1168,980	3	389,660	228,160	,000(a)
	Residual	192,986	113	1,708		
	Total	1361,966	116			

a Predictors: (Constant), Mo, KO, KP

b Dependent Variable: KD

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,379	,997		-,380	,705
	KO	-,047	,084	-,037	-,562	,575
	KP	,070	,064	,075	1,089	,279
	Mo	,988	,044	,904	22,488	,000

a Dependent Variable: KD

Uji Hipotesis I

Hipotesis I dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja

dosen. Pada hasil pengolahan data pada lampiran 1. diketahui bahwa nilai C.R. pada hubungan variabel komitmen organisasi (KO) dengan kinerja dosen

(KD) adalah sebesar 0,562 dengan nilai P sebesar 0,575. Dengan nilai ini maka hipotesis I ditolak, sebab nilai C.R. dan P tidak memenuhi syarat signifikansi yaitu sebesar 1,96 dan 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja dosen.

Uji Hipotesis II

Hipotesis II dinyatakan bahwa komitmen profesi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen. Pada hasil pengolahan data pada lampiran 1. diketahui bahwa nilai C.R dan P pada hubungan variabel komitmen profesi (KP) dengan kinerja dosen (KD) adalah sebesar 1,089 dengan nilai P sebesar 0,279. Berdasarkan nilai tersebut, maka hipotesis ke II pada penelitian ini dinyatakan ditolak, karena tidak memenuhi syarat signifikansi. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen profesi terhadap variabel kinerja dosen.

Uji Hipotesis III

Hipotesis III dinyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa nilai C. R dan P pada hubungan antara variabel komitmen organisasi dan motivasi adalah sebesar 22,618 dengan nilai P sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis III diterima, karena nilai C.R dan P telah memenuhi syarat signifikansi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi terhadap variabel motivasi.

Uji Hipotesis IV

Hipotesis IV dinyatakan bahwa variabel komitmen profesi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa nilai C.R pada hubungan antara variabel komitmen profesi dengan motivasi adalah sebesar 1,163 dengan nilai P sebesar 0.247 tidak memenuhi syarat signifikansi, maka dapat dikatakan bahwa

hipotesis IV ditolak. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel komitmen profesi tidak berpengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil pengujian model menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, dapat diambil implikasi bahwa peningkatan kinerja dosen dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi. Adapun motivasi tersebut dapat berupa reward bagi dosen yang berprestasi dan panisme bagi dosen yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Disamping itu, cara yang dilakukan oleh para pimpinan perguruan tinggi untuk memotivasi para dosennya agar dosen tersebut melaksanakan tugas utamanya yaitu Tri darma perguruan tinggi adalah dengan melakukan evaluasi terhadap masing-masing dosen setiap semester. Setiap awal semester dosen diwajibkan untuk membuat rencana kerja yang akan dilaksanakan selama satu semester. Kemudian setiap akhir semester dosen harus membuat laporan BKD (beban kerja dosen). Berdasarkan BKD yang dilaporkan oleh para dosen tersebut kemudian dilakukan evaluasi dan penilaian dengan kriteria yang sudah ditetapkan oleh DIKTI. Khususnya dosen yang sudah mendapatkan sertifikasi, jika setelah dievaluasi ternyata BKD nya tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan, maka tunjangan sertifikasi dihentikan. Dengan demikian, para dosen akan menjadi lebih aktif dan produktif, sehingga kinerjanya akan menjadi lebih baik dan optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bagi para dosen adalah penting untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, bagi para pimpinan institusi pendidikan tinggi hendaknya memberikan motivasi kepada para dosennya agar kinerja dosen menjadi lebih baik dan optimal. Sebaliknya, dosen yang melakukan pelanggaran terhadap institusi hendaknya diberikan panisme sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Dosen yang mempunyai

komitmen dan loyal terhadap institusinya pasti memiliki motivasi yang tinggi untuk bisa menjadi dosen yang lebih baik dan berprestasi.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah :

1. Setiap awal semester para dosen disarankan untuk membuat rancangan beban kerja dosen. Pada akhir semester pihak institusi diwajibkan untuk mengevaluasi dan menilai hasil dari kegiatan para dosen selama satu semester. Disamping itu, para dosen juga diwajibkan untuk melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi dengan baik.
2. Para pimpinan institusi disarankan untuk mengadakan penilaian terhadap dosen yang mempunyai prestasi, baik prestasi di bidang akademik maupun non-akademik. Bagi dosen yang berprestasi hendaknya diberikan reward baik berupa finansial maupun non-finansial. Dengan demikian, para dosen akan menjadi termotivasi untuk meraih prestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, T., and S. Strasser. (1984). "A Longitudinal analysis of the antecedents organizational commitment". *Academy of Manajement Journal* 27 : 95-112.
- Daryono Rahardjo dan Waridin. (2000). *An Assessment of Organizational Commitment Among Univerity Officers in Indonesia (A Study at Diponegoro University Semarang)*.
- Directory Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VII Jawa Timur. 2007
- Gaertner, J, P. Hemmeter, and M. Pitman. (1987). "Employee Turnover in Public Accounting: A new perspective ". *The CPA Journal* (Agust): 30-37.
- Kalbers, P., Lawrence and Timothy J. Forgarty. (1995). "Profesionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors ". *Auditing: A Journal of Practice* Vol. 14. No. 1 : 64-86.
- Larkin, Joseph M. (1990). "Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance ?", *The Women CPA*. Spring. pp.20-24.
- Noris, D., and R. Neibuhr. (1984). "Professionalism, organizational commitment and Job satisfaction in accounting organization". *Accounting, Organizations and Society* 9 (1) : 49-59.
- Nunnally (1981)." *Psychometric Theory* ", Second Edition: TM Edition., Tata Mc Graw-Hill Publishing Company Limited, New Delhi.
- Poznanski, Peter, J dan Bline, Dennis M. (1997). "Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organization commitment among staff accountants ". *Behavior Research in Accounting*. Volume 9, 1997. Printed in USA.
- Pillsbury, C.M.,Capozzoli, dan A.Ciampa. (1989). "A Synthesis of Research Studies Regarding the Upward Mobility of Women in Public Accounting". *Accounting Horizons*.
- Singgih Santoso. (2001). " *SPSS : Mengolah Data Statistik Secara Profesional* ". Penerbit PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta.
- Vandenberg, R. J., and Lance, C.E. (1992). "Examining the Central Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment ". *Journal of Management*, 18 : 153 – 167.