

**PENGARUH VARIABEL ANTECEDENTS TERHADAP
CONSEQUENCES VARIABEL
(Studi pada Akuntan pendidik)**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Strata Satu
Jurusan Akuntansi



Oleh :

Fifin Feria Dwi Andriana

NIM : 2008310593

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2012**

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

nama : Fifin Feria Dwi Andriana
tempat, Tanggal Lahir : Bojonegoro, 3 Maret 1990
Mata Pelajaran : 2008310593
Jurusan : Akuntansi
Program Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan
Judul : Pengaruh variabel antecedents terhadap consequences variabel (studi pada akuntan pendidik)

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,
Tanggal:



(Soni Agus Irwandi, S.E., M.Si)

Ketua Program Studi S1 Akuntansi,
Tanggal:



(Supriyati, S.E., M.Si, Ak)

**PENGARUH VARIABEL ANTECEDENTS TERHADAP
CONSEQUENCES VARIABEL
(Studi pada Akuntan pendidik)**

Fifin Feria Dwi Andriana
STIE Perbanas Surabaya
E-mail: fifin_andriana@yahoo.com
Jl. Nginden Semolo 34-36 Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze of the influence of a variable antecedents (Locus of control, role conflict, organization culture, and organization structure) on variable consequents (organizational commitment, professional commitment) in an accountant educator. This research using methods purposive sampling and data used is the primary form of a questioner. The sample used must have the following criteria, a) certificated lecturer minimum doing my master's degree of a major in accounting, b) has certificate of AA-Pekerti.

The respondents are accountants' educators in a university A department of accreditation in accounting on the Surabaya. Data is collected from respondent answered from the questioner, the amount of 75 respondents. Than this data to be analyze by using of multiple regression with a variable dummy using SPSS 17.0 program. Result of this research is identified three factors, (role conflict, organization culture, organizational structure). Role conflict that effect on organizational commitment and professional commitment, organizational structure that effect on organizational commitment, organization culture that effect on organizational commitment.

Keywords: Locus of control, role conflict, organizational structure, organizational culture, organizational commitment, professional commitment.

PENDAHULUAN

Pada Era globalisasi saat ini menuntut semua bidang usaha untuk siap menghadapi era persaingan global, begitu juga yang akan dihadapi oleh lembaga pendidikan tinggi di Indonesia. Pemahaman tentang kunci sukses pada bidang usaha menjadi sangat penting dalam upaya mempertahankan kelanjutan usaha. Pemahaman tentang manajemen sumberdaya para akuntan pendidik dalam lembaga pendidikan tinggi yang merupakan kunci utama dalam tata kelola lembaga pendidikan menjadi sangat strategis bagi para pengelola (Agus dan Soni 2010).

Kebutuhan akan profesi akuntan mulai mengalami peningkatan, tantangan

yang akan dihadapi juga akan semakin kompleks. Banyak tantangan-tantangan baru mulai muncul yang harus dihadapi seorang akuntan. Hal ini terkait dengan peran akuntan pendidik sebagai seorang yang menyampaikan ilmu tentang akuntansi kepada para anak didiknya, agar dapat diterima dengan tepat ilmu yang telah disampaikan oleh para akuntan pendidik.

Akuntan pendidik juga memiliki keterikatan dengan komitmen profesional dan komitmen organisasi dalam dirinya yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang diperolehnya dalam lingkungan kerjanya. Sejalan dengan melaksanakan tugasnya, seorang akuntan pendidik dituntut untuk mempunyai sikap profesioalisme.

Komitmen adalah digunakan untuk menunjukkan ketaatan seseorang atau perasaan senang terhadap suatu objek, orang lain, kelompok orang, cita-cita, kewajiban, atau tujuan. Sikap profesionalisme tersebut biasanya terdapat hambatan – hambatan baik dari dalam diri sendiri ataupun dari Lingkungan.

Konflik peran mengacu pada munculnya ketidaksesuaian tekanan peran Bamber et.al., 1989 dalam yasmin (2005). Konflik peran adalah kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin menaati yang lainnya. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara berbarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain menurut Wolfe dan snoek (1962) dalam yasmin (2005).

Mengelola *role conflict* yang terjadi dalam lingkungan professional disebabkan seorang dosen adalah seorang pendidik lebih mengedepankan norma-norma, aturan dan kode etik profesi dalam menangani persoalan ditemui dalam tugas, jika dalam tugas dipengaruhi proses sosialisasi manajemen, seperti penerapan aturan kepegawaian maka dapat memicu timbulnya *role conflict*. Hall. (1987) dalam soni (2008).

Variabel antecedents dapat diartikan sebagai variabel yang menstimulasi atau mempengaruhi, variabel antecedents dapat disebut juga dengan variabel independen. Variabel antecedents terdiri dari Letak kendali diri, konflik peran, jabatan organisasi, serta budaya organisasi. Sedangkan variabel consequences adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel antecedents, dengan kata lain variabel consequences adalah variabel dependen. Variabel consequents terdiri dari komitmen organisasi dan komitmen profesi.

penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel antecedents (Letak kendali diri, konflik peran, jabatan organisasi, dan budaya organisasi) terhadap variabel consequences (Komitmen organisasi, Komitmen Profesi) pada akuntan pendidik.

RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Akuntan pendidik

Akuntan pendidik adalah profesi akuntan yang memberikan jasa berupa pelayanan pendidikan akuntansi kepada masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidik yang ada, guna melahirkan akuntan-akuntan yang terampil dan professional menurut Nurika (2009). Profesi akuntansi pendidik sangat di butuhkan bagi kemajuan profesi akuntansi itu sendiri, karena di tangan mereka para calon-calon akuntan dididik. Akuntan pendidik harus dapat melakukan transfer knowledge kepada mahasiswanya, memiliki tingkat yang tinggi dan menguasai pengetahuan bisnis dan akuntansi, teknologi informasi dan mampu mengembangkan pengetahuannya melalui pendidikan.

Perlunya peningkatan sikap profesionalisme dosen, karenanya dosen harus mampu memberikan dampak positif terhadap perguruan tinggi dan mengubah pendekatan instruksional dari teaching university menjadi learning university. Atas dasar kesadaran akan pentingnya profesionalisme dosen tersebut, dan perlunya mengembangkan diri menjadi guru di perguruan tinggi yang profesional. Maka kebutuhan Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI-AA), sangat dirasakan pentingnya bagi dosen untuk meningkatkan penguasaan kemampuan instruksional. Dosen seharusnya sudah terampil dalam pembelajaran, sehingga mereka tidak lagi mengajar semauanya. Disamping itu dengan program ini akan mendorong para dosen

untuk menjadi kompeten, sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi pendidikan dan pembelajaran di era global ini.

Program AA/PEKERTI

Program Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) untuk dosen muda dan program Applied Approach (AA) untuk dosen senior merupakan dua buah program pelatihan yang dapat dimanfaatkan dalam rangka peningkatan kompetensi profesional dosen dalam memangku jabatan fungsional, terutama dalam peningkatan keterampilan pedagogis. Program PEKERTI dan Program AA yang dikembangkan sejak tahun 1993 dan 1987 telah menjadi program yang memperoleh banyak tanggapan positif dari berbagai kalangan pendidikan tinggi. Dalam perjalanannya, banyak perubahan dan adaptasi yang dilakukan terhadap program PEKERTI dan AA, dengan maksud agar program tersebut lebih efektif, dan lebih dapat mengakomodasikan kebutuhan masing-masing perguruan tinggi. Program PEKERTI-AA merupakan program pelatihan yang dirancang Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi untuk peningkatan kompetensi pedagogik bagi para dosen.

Letak Kendali Diri (Locus of Control)

Locus of Control didefinisikan oleh MacDonald dalam Renata (2005) sebagai sejauh mana seseorang merasakan hubungan kontijensi antara tindakan dan hasil yang mereka peroleh. Seseorang yang percaya bahwa mereka memiliki pengendalian atas takdir disebut 'internal'. Locus of Control 'eksternal' di lain pihak, percaya bahwa hasil mereka ditentukan oleh agen atau faktor ekstrinsik di luar mereka sendiri, sebagai contoh, takdir, keberuntungan, kesempatan, atau sesuatu yang tidak diprediksi.

Locus of control mencerminkan tingkat dimana seseorang tersebut percaya

bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya. Beberapa orang yakin atas kepercayaan pada dirinya, dan keyakinan tersebut dapat mengendalikan apa yang terjadi dalam dirinya sendiri, tipe kepribadian tersebut disebut dengan tipe internal. Sedangkan yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada dirinya dipengaruhi oleh faktor dari luar yang disebut dengan tipe eksternal. (Rotter. 1960,1966: dalam Brownell, 1978; Gibson et al 1995; Roberts et al. 1997) dalam soni (2008).

Locus of control pada akuntan pendidik berhubungan dengan persepsi yang ada pada diri akuntan pendidik itu sendiri, dimana jika seseorang memiliki persepsi yang positif sebelum mengerjakan suatu hal, maka seseorang akan dapat melakukan hal-hal yang rumit, tidak akan menghadapi ancaman serta akan tetap berusaha memecahkan semua masalah yang dihadapi.

Konflik Peran (Role Conflict)

Menurut Bamber et.al. (1989) dalam yasmin (2005) konflik peran mengacu pada munculnya ketidaksesuaian tekanan peran. Konflik peran adalah kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin menaati yang lainnya. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain.

Akuntan pendidik dalam menjalankan tugasnya harus mempunyai sikap profesional yang tinggi, maka akuntan pendidik harus dapat memotivasi diri sendiri agar dapat menyelesaikan tugas yang datang secara bersamaan agar tidak terjadi konflik peran yang tinggi. Tugas yang diberikan oleh organisasi pasti telah sesuai dengan kemampuan dari masing-masing individu.

Motivasi adalah menguraikan tentang kekuatan yang ada pada diri sehingga yakin bahwa semua tugas yang datang akan dapat diselesaikan, dengan demikian konflik peran yang dialami oleh seorang akuntan pendidik akan rendah. Konflik peran yang rendah akan menimbulkan terbentuknya komitmen yang tinggi terhadap organisasi serta profesi yang dijalani saat ini.

Jabatan Organisasi

Jabatan organisasi merupakan kedudukan individu dalam struktur organisasi. Akuntan pendidik harus mempunyai motivasi yang cukup tinggi untuk dapat memperoleh jabatan yang sesuai. Jabatan yang tinggi dalam sebuah organisasi harus didapat dengan kerja keras dan keberhasilan tidak akan didapat tanpa adanya motivasi yang cukup kuat dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar.

Jika seseorang berada pada jabatan yang tinggi akan lebih memiliki tanggung jawab yang besar serta lebih dihormati dan dihargai oleh orang-orang yang berada disekelilingnya. Dengan adanya kepuasan karena lebih dihormati dan dihargai, maka seseorang akan merasa nyaman serta akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan profesi yang dijalankan.

Budaya Organisasi (Organization Culture)

Schein menyarankan bahwa kultur harus digunakan untuk tingkat asumsi dan keyakinan yang lebih dalam dirasakan bersama oleh para anggota suatu organisasi yang bekerja tanpa disadari.

Budaya organisasi memiliki dua tingkatan yang berbeda dilihat dari sisi kejelasan dan ketahanan menghadapi perubahan. Pada tingkat yang kurang terlihat budaya berkaitan dengan nilai-nilai yang dianut bersama oleh kelompok dan cenderung tetap bertahan meskipun anggota kelompok sudah berubah. Tingkatan

selanjutnya, budaya menggambarkan pola perilaku suatu organisasi sehingga anggota baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku teman kerjanya. Oleh Kotter & Heskett (1998) dalam Chairul & Idris (2008).

Persepsi yang berbeda pada setiap individu akan mengakibatkan tidak terjadinya keselarasan budaya dalam sebuah organisasi. Akuntan pendidik harus mempersatukan persepsi dari setiap individu-individu dengan mempunyai persepsi bahwa mereka ada pada satu organisasi yang sama serta mempunyai visi, misi, dan tujuan yang sama. Dengan demikian akan terbentuk keselarasan budaya dalam sebuah organisasi, ini akan bermanfaat bagi seluruh anggota organisasi dan dapat memberi pedoman berperilaku di dalam organisasi. Semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki, maka komitmen terhadap organisasi serta profesi juga akan meningkat.

Komitmen Profesi

Komitmen adalah digunakan untuk menunjukkan ketaatan seseorang atau perasaan senang terhadap suatu objek, orang lain, kelompok orang, cita-cita, kewajiban, atau tujuan. Komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi oleh Fuad Mas'ud (2002) dalam agung (2005).

Komitmen Organisasi (Organizational Komitmen)

Menurut Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005: 35), komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu.

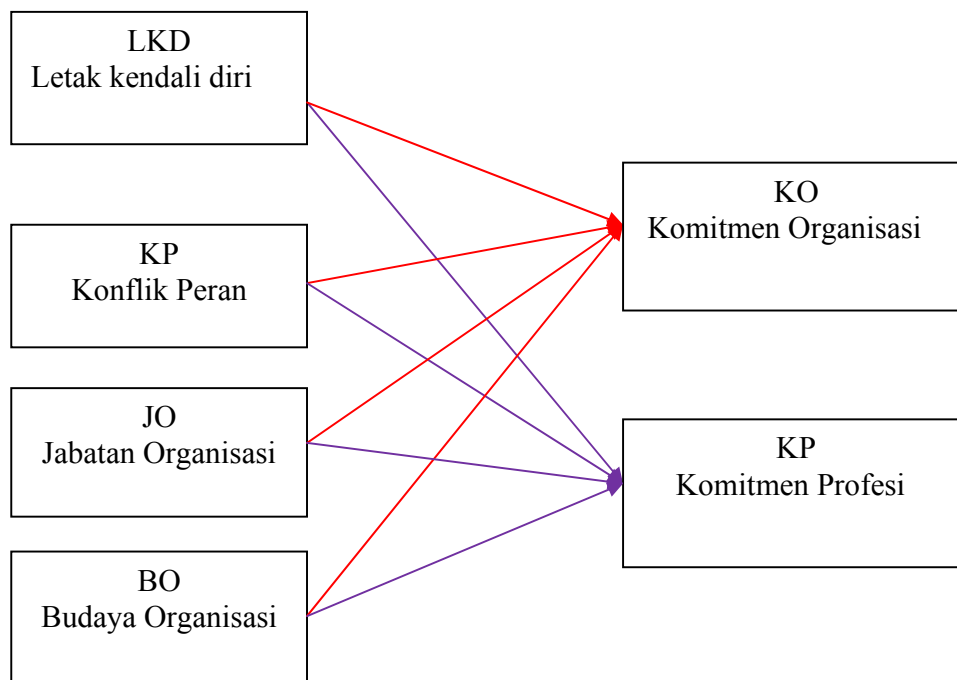
Menurut Robinson (1996) dalam Afiruddin (2003), komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan

tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Steer dan Porter dalam Yasmin (2005),

komitmen organisasi diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda.

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Derajat internal Letak Kendali Diri berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
- H2: Derajat internal Letak Kendali Diri berpengaruh terhadap Komitmen Profesi
- H3: Konflik Peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi
- H4: Konflik Peran berpengaruh terhadap komitmen profesi
- H5: Jabatan Organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi
- H6: Jabatan Organisasi berpengaruh terhadap komitmen Profesi

H7: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H8: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen profesi

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengujian hipotesis ini menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Adapun lingkungan studi merupakan akuntan pendidik pada Universitas yang memiliki nilai akreditasi A jurusan Akuntansi di Surabaya. Pengujian yang dilakukan menggunakan alat uji

statistic regresi berganda dengan variabel dummy.

Identifikasi Variabel

Berdasarkan kerangka pikir yang telah disusun, variabel yang digunakan sebagai pedoman pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Antecedents (Independen) dalam penelitian ini yaitu:

- LKD = Letak Kendali diri (Locus of Control)
- KP = Konflik Peran
- JO = Jabatan Organisasi
- BO = Budaya Organisasi

Variabel Consequences (Dependen) dalam penelitian ini yaitu:

- KK = Komitmen Organisasi
- KP = Komitmen Profesi

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Locus of control mencerminkan tingkat dimana seseorang tersebut percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya. Diukur dengan menggunakan instrumen Rotter (1971), yaitu terdiri dari sepuluh pertanyaan yang terdiri dari dua kelompok pertanyaan tentang seseorang bertipe A (internal) atau bertipe B (eksternal).

Konflik peran adalah kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal akan membuat sulit atau tidak mungkin menaati yang lainnya. Adanya pemberian tugas yang datang secara bersamaan dapat mengakibatkan seorang akuntan pendidik mengalami konflik peran. Pengukuran konflik peran digunakan instrument Rizzo et.al., (1970) berupa 8 item pertanyaan dengan *skala likert* lima poin.

Jabatan struktural disini seperti rektor, pembantu rektor, ketua jurusan/ ketua diploma, sekretaris jurusan, ketua laboratorium, dll. Poznanzki dan Blin (1997) menggunakan struktur organisasi dalam penelitiannya.

Budaya organisasi disini dapat diartikan sebagai tata cara pengajaran yang ada dalam sebuah universitas atau perguruan tinggi, kebiasaan yang dianut oleh semua pihak dalam suatu universitas. Pengukuran variabel ini menggunakan *Skala Likert* lima point.

Komitmen organisasi disini adalah sejauh mana seorang akuntan pendidik memiliki keterikatan yang kuat kepada organisasi tempatnya berada. Komitmen Organisasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984), yang terdiri dari Komitmen Afektif (tujuh item) dan Komitmen Kontinu (lima item), dengan Skala Likert.

Komitmen profesi adalah sejauh mana seorang akuntan pendidik memiliki keterikatan dan sikap profesionalisme terhadap profesinya tersebut, sehingga tidak ada rasa ingin meninggalkan dan pindah dari profesi yang dijalankan. Komitmen profesi diukur dengan menggunakan 15 item pertanyaan komitmen profesi yang digunakan Aranya (1984) yang telah dimodifikasi untuk keperluan penelitian ini.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah akuntan pendidik atau dosen pada Universitas di Surabaya yang memiliki nilai Akreditasi A untuk jurusan Akuntansinya. Teknik pengambilan sampel data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling*, penetapan sampel berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu dikarenakan sampel penelitian ini dibatasi pada dosen yang mengajar akuntansi saja.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN Analisis Deskriptif

peneliti memberikan gambaran secara deskriptif dari hasil jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan pada kuesioner.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yaitu dengan menguji apakah indikator-indikator pertanyaan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Item dalam kuesioner dikatakan valid jika masing-masing indikator mengelompok pada masing-masing faktor, dan memiliki nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) $> 0,05$.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung koefisien *Alpha Cronbach* (α) terhadap semua item dalam instrument yang valid. Kriteria alat ukur (instrumen) dinyatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,6$ dan jika *alpha cronbach* $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan pada penelitian tersebar mengikuti distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov – Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila profitabilitas signifikansinya $\geq 0,05$.

Hasil analisis statistic Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai signifikan 0,544 dan 0,785 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 tidak dapat ditolak artinya model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Hasil dari pengujian ini tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. jadi tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Heteroskedastisitas

Hasil grafik scatterplot tidak ada pola, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Hasil yang diperoleh bahwa locus of control (LoC) mempunyai signifikan sebesar 0,086, ini berarti tingkat koefisien $> 0,05\%$. Jadi dapat dikatakan H_0 diterima yang berarti Locus of Control tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Locus of control (LoC) mempunyai signifikan sebesar 0,783, ini berarti tingkat koefisien $> 0,05\%$. Jadi dapat dikatakan H_0 diterima yang berarti Locus of Control tidak berpengaruh terhadap komitmen profesi.

Konflik Peran (RC) mempunyai signifikan sebesar 0,000, ini berarti tingkat koefisien $< 0,05\%$. Jadi dapat dikatakan H_0 ditolak yang berarti konflik peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Konflik Peran (RC) mempunyai signifikan sebesar 0,000, ini berarti tingkat koefisien $< 0,05\%$. Jadi dapat dikatakan H_0 ditolak yang berarti konflik peran berpengaruh terhadap komitmen profesi.

Jabatan Organisasi (JO) mempunyai signifikan sebesar 0,008, ini berarti tingkat koefisien $< 0,05\%$. Jadi dapat dikatakan H_0 ditolak yang berarti jabatan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Jabatan Organisasi (JO) mempunyai signifikan sebesar 0,955, ini berarti tingkat koefisien $> 0,05\%$. Jadi dapat dikatakan H_0 diterima yang berarti jabatan organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen profesi.

Budaya Organisasi (BO) mempunyai signifikan sebesar 0,000, ini berarti tingkat koefisien $< 0,05\%$. Jadi dapat dikatakan H_0 ditolak yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Budaya organisasi (BO) mempunyai signifikan sebesar 0,265, ini berarti tingkat koefisien $> 0,05\%$. Jadi dapat dikatakan H_0 diterima yang berarti budaya organisasi

tidak berpengaruh terhadap komitmen profesi.

Pada bagian ini akan dibahas analisis terhadap hasil temuan teoritis. Pembahasan dilakukan berdasarkan pada teori dan temuan empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Soni agus irwandi (2008) yang disebabkan karena para responden memiliki letak kendali diri eksternal, artinya bahwa seseorang yang memiliki locus of control eksternal cenderung menganggap kegagalan sebagai suatu yang berada di luar batas kemampuan dirinya. Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang baik. Sebuah perguruan tinggi yang memiliki sarana dan prasarana yang mendukung akan menyebabkan seorang akuntan pendidik memiliki rasa nyaman dan akan menumbuhkan rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada para akuntan pendidik atas prestasi yang diperoleh juga dapat menjadikan sebagian akuntan pendidik mempunyai komitmen yang cukup rendah terhadap organisasi tempat ia bernaung, sehingga ia akan memilih untuk meninggalkan organisasi serta profesi tersebut.

Konflik peran merupakan variabel anteseden dari komitmen organisasi yang berkorelasi dengan kepuasan kerja, dan menimbulkan konsekuensi keinginan berpindah. Hal ini disebabkan karena pada akuntan pendidik biasanya mempunyai tugas ganda yang datang secara bersamaan antara tugas utama yaitu memberikan ilmu kepada peserta didik serta tugas lain dari perguruan tinggi tersebut, hal ini mengakibatkan timbulnya konflik peran yang tinggi. Sedangkan pada sebagian besar responden dalam penelitian ini tidak mengalami hal yang demikian, ini dapat terjadi karena telah

terbaginya tugas sesuai dengan jabatan dan kemampuan dari masing-masing dosen, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini akuntan pendidik mempunyai konflik peran yang rendah sehingga dapat mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya tersebut. Akuntan pendidik pada setiap universitas mempunyai tugas masing-masing yang telah ditentukan dan terorganisir dengan baik, sehingga konflik peran tidak dirasakan pada setiap individu dalam menjalankan profesinya sebagai akuntan pendidik, ini akan berdampak pada terbentuknya rasa nyaman dan akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesi yang ditekuni serta tidak akan ada keinginan untuk meninggalkan profesi tersebut.

Jabatan organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi jabatan dalam sebuah organisasi maka tanggung jawab yang dimiliki akan semakin banyak, ini menuntut seorang akuntan pendidik untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan profesional. Selain itu dapat dilihat jika jabatan seseorang semakin tinggi ia akan mendapatkan kehormatan dan disegani oleh orang lain disekitarnya. Jika seseorang telah mempunyai kehormatan yang tinggi ia akan mempertahankan jabatan tersebut dengan sebaik-baiknya dengan cara tidak membuat kesalahan yang fatal, hal itu akan mendorong seorang akuntan pendidik merasa nyaman berada pada organisasi tersebut dan secara langsung mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Seseorang pada jabatan yang lebih tinggi akan memiliki kedudukan dan akan dihormati serta disegani oleh bawahannya serta orang-orang yang ada di sekelilingnya, dengan demikian maka akan menimbulkan rasa nyaman dalam menjalankan profesi yang ditekuni serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya tersebut. Begitu juga sebaliknya,

komitmen yang rendah terhadap profesi bisa timbul karena seseorang mendapatkan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, tidak adanya penghargaan yang diterima akuntan pendidik karena meraih jabatan yang tinggi membuat sebagian akuntan pendidik mempunyai rasa komitmen yang rendah terhadap profesinya sehingga memilih untuk meninggalkan profesi dan memilih profesi yang lain.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2002) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, serta penelitian yang dilakukan oleh Chairul Muriman S (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah signifikan positif dan kuat. Budaya organisasi pada penelitian ini dapat dilihat dari kehidupan para akuntan pendidik pada sebuah universitas, jika budaya yang dibentuk dalam sebuah universitas dapat menimbulkan rasa nyaman pada diri akuntan pendidik, maka secara langsung akan tumbuh rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi tersebut dan tidak akan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasinya. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen profesi dapat disebabkan karena budaya yang dimiliki oleh seseorang tidak sesuai atau tidak sejalan dengan budaya pada profesinya, sebagai contoh nilai-nilai atau keyakinan yang ada pada aturan profesi tidak sesuai dengan nilai yang dimiliki secara individu, hal ini dapat menyebabkan timbulnya rasa tidak nyaman pada akuntan pendidik dan rasa itu akan menyebabkan untuk meninggalkan profesi dan memilih profesi yang lain. Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki budaya tidak sejalan dengan budaya yang ada dalam profesinya akan mempunyai komitmen yang

lebih rendah terhadap profesi yang dijalankannya.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel antecedents (Letak kendali diri, konflik peran, jabatan organisasi, dan budaya organisasi) terhadap variabel consequences (Komitmen organisasi, Komitmen Profesi) pada akuntan pendidik.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa konflik peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi, konflik peran berpengaruh terhadap komitmen profesi, jabatan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah sulitnya untuk meminta izin pada lembaga perguruan tinggi, sehingga data yang dihasilkan kurang bagus, tidak mendapatkan data responden dengan lengkap dikarenakan terdapat responden yang tidak mengisi identitas secara lengkap, hanya menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner, tidak disertai dengan pengumpulan data lain, misalnya observasi dan wawancara sehingga hasil dari penelitian ini bisa lebih akurat.

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah:

Sebaiknya menggunakan akuntan pendidik yang berasal dari semua universitas, tidak hanya yang memiliki akreditasi A. Selain melalui kuesioner, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan cara kuesioner serta wawancara.

DAFTAR RUJUKAN

Agus Samekto dan Soni Agus Irwandi. 2010. "Hubungan Dimensi Personalitas Dengan Kinerja Dosen di Surabaya". *Prosiding Seminar Nasional VI Call For Paper Universitas Teknologi Yogyakarta*

- Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak, 2005, *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat. Jakarta
- Chairul Muriman S, Idrus M.S dkk. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi di Kepolisian Negara RI Sektor, Kepolisian Negara RI Daerah Jawa Timur)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 6 No.1.
- Dwi Cahyono dan Imam Ghozali. 2002. "Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional, dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi (Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik)". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Volume 5 No 3.
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indri Kartika dan Profita wijayanti. "Locus of Control and Accepting Disfunctional Behavior on Public Auditors of DFAB". *ISSN Akuntabilitas*. Volume 6 No.2.
- Nur indriantoro dan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPF, Yogyakarta.
- Nurika Restuningdiah. 2009. "Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional". *Jurnal Akuntansi Bisnis*. Volume 14 No. 3.
- Pangestu subagyo dan Djarwanto, 2005, *Statistika induktif*. BPF, Yogyakarta.
- Pasewark, W.R. & Strawser, J.R. 1996. "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting environment". *Behavioral Reseach in Accounting*. Vol.8.
- Program pekerti-AA <http://edukasi.kompasiana.com> diakses 09 November 2011.
- Program pekerti-AA <http://www.kopertis12.or.id/2011/07/29/program-pekertiaa-untuk-para-dosen.html> diakses 09 November 2011
- Renata Zofairi. 2005. "Pengaruh Locus of Control, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pertimbangan Etis terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit". *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Volume 5 No.1
- Soni Agus Irwandi. 2008. "Analisis Variabel-variabel Predictors Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Dosen Fakultas Ekonomi PTS)". *Optimal*. volume 6 No.1.
- Sri Anik dan Arifuddin. 2003. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan sikap Perubahan Organisasi". *JAAI*. Volume 7 No 2.
- Yasmin Umar Assegar. 2005. "Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2005)". *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Volume 5 No.2.

Lampiran

Hasil Uji Normalitas

Dependen : Komitmen Organisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	75	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.21052006
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.053
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z	.800	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.544	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dependen: Komitmen profesi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	75	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22469975
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.072
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z	.654	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.785	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Regresi
 Dependen: Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.635	.395		6.664	.000
	Ln_LoC	.157	.090	.150	1.740	.086
	Ln_jabatan	.679	.251	.234	2.709	.008
	Rc_inv_bo	.004	.000	1.259	7.439	.000
	Bo_inv_bo	-.100	.018	-.948	-5.672	.000

a. Dependent Variable: Ln_Ko

Dependen: Komitmen profesi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.802	.167		4.808	.000
	Ln_LoC	-.010	.038	-.029	-.277	.783
	Ln_jabatan	-.006	.104	-.006	-.056	.955
	Rc_perKp	.002	.000	.465	4.338	.000
	Bo_perKp	.002	.001	.120	1.124	.265

a. Dependent Variable: Ln_Kp

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Tempat, Tgl. Lahir : Bojonegoro, 03-03-1990
Status : Belum Menikah
Jenis Kelamin : Perempuan
Umur : 22 tahun
Agama : Islam
Tinggi : 163 cm
Kewarganegaraan : Indonesia
Telephon/HP : 085646673117
Email : fifin_andriana@yahoo.com
Alamat : Jl. Raya Gampeng 641 26/03 Balen, Bojonegoro

PENDIDIKAN

- Pendidikan dasar di MIM 18 Sumberrejo, lulus tahun 1999
- Pendidikan menengah pertama di SLTPN 1 Balen, lulus tahun 2005
- Pendidikan menengah atas di MAN 1 Bojonegoro, lulus tahun 2008
- Pendidikan Tinggi di Jurusan Akutansi, Fakultas Ekonomi STIE Perbanas Surabaya, lulus tahun 2012 dengan (Akreditasi A)

PENGALAMAN KERJA

- Program Magang Kerja di Kantor Pelayanan Pajak Madya Surabaya
Mulai January 2011 – February 2011