

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Agus Samekto dan Sony Agus Irwandi (2010)

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dimensi personalitas (*ability, organization commitment, professional commitment, job satisfaction, dan motivation*) mempunyai hubungan yang tidak signifikan/rendah dengan kinerja dosen. Penelitian ini hanya membahas hubungan lima dimensi personalitas terhadap kinerja. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi pengelola lembaga pendidikan.

Persamaan : Sama-sama menggunakan variabel independen yaitu, komitmen organisasi, komitmen profesional, kepuasan kerja dan motivasi dan kinerja sebagai variabel dependennya.

Perbedaan : 1. Penelitian sebelumnya menguji sumber data yang diperoleh dari seluruh Universitas di wilayah Surabaya. Sedangkan, penelitian ini menguji dalam lingkup Universitas di Surabaya yang memiliki nilai akreditasi A untuk Jurusan Akuntansi.

2. Penelitian sebelumnya mengambil sampel seluruh dosen di Perguruan Tinggi Surabaya. Sedangkan, penelitian ini hanya mengambil sampel khusus dosen mengajar akuntansi pada Universitas yang memiliki nilai Akreditasi A untuk jurusan akuntansinya.

3. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen kemampuan. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kompetensi yang di dalamnya mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*).

2.1.2 Soni Agus Irwandi (2008)

Hasil penelitian ini menemukan persepsi tiap individu menimbulkan dampak negative terhadap *job insecurity* yang menyebabkan sikap *turnover intentions*. Besarnya kesempatan kerja alternatif terindikasi dalam penelitian ini. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah menganalisa apakah variabel *Predictors (role conflict, role ambiguity, locus of control, organizational change)*, berpengaruh terhadap *job insecurity*, apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

Persamaan : Sama-sama meneliti tentang *locus of control* (letak kendali diri).

Perbedaan : 1. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel *Predictors (role conflict, role ambiguity, locus of control, organizational change)*. Sedangkan, penelitian ini tidak menggunakan variable-variabel tersebut.

2.1.3 Suharno Leonard dan Muchamad Syafruddin (2010)

Penelitian ini merupakan hasil replikasi dari penelitian Kalbers dan Cenker (2007) yang meneliti komitmen organisasional pada auditor yang meliputi faktor anteseden yaitu pengalaman dan ambiguitas peran, korelasinya dan konsekuensi komitmen organisasional yaitu kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Pada penelitian ini yang diuji adalah lingkungan kerja pada dosen akuntansi pada perguruan tinggi swasta dan perguruan tinggi negeri. Dosen akuntansi adalah

salah satu profesi yang sering juga disebut sebagai akuntan pendidik. Menurut UU No. 14 Thn 2005 tentang Guru dan Dosen, 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. Disamping itu, menurut UU No. 14 Thn 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang dosen diwajibkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud diperoleh dari jenjang pendidikan pascasarjana yang terakreditasi yang sesuai dengan bidangnya. Kualifikasi minimum yaitu lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

Persamaan : Sama-sama meneliti tentang pengaruh komitmen organisasional dan meneliti dosen akuntansi.

Perbedaan : 1. Penelitian sebelumnya menggunakan faktor anteseden yaitu pengalaman dan ambiguitas peran, korelasinya dan konsekuensi komitmen organisasional yaitu kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

2. Penelitian ini tidak menggunakan faktor anteseden yaitu pengalaman dan ambiguitas peran, korelasinya dan konsekuensi komitmen organisasional yaitu kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

2.1.4 Jantje Eduard Lekatompessy (2005)

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen profesional di antara para akuntan. Komitmen afektif berpengaruh secara positif dan signifikan dengan komitmen profesional sedangkan komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh dengan komitmen profesional. Hirarki akuntan memoderasi hubungan antara komitmen afektif dan berkelanjutan dengan komitmen profesional.

Persamaan : Sama-sama meneliti tentang komitmen profesional.

Perbedaan : 1. Penelitian sebelumnya menguji hirarki akuntan, komitmen afektif, dan komitmen berkelanjutan.
2. Penelitian ini tidak menguji hirarki akuntan, komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

2.1.5 J. Sumarno (2005)

Studi ini meneliti pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Tujuan penelitian adalah untuk menemukan bukti empiris tentang (a) hubungan dan pengaruh positif dan signifikan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial; (b) komitmen organisasi dapat menjadi moderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial; dan (c) gaya kepemimpinan dapat menjadi moderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Hasil penelitian adalah (1) terdapat pengaruh dan hubungan negatif yang signifikan antara kinerja manajerial dan partisipasi anggaran, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan kinerja manajerial dan partisipasi anggaran adalah positif dan signifikan, dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan

terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial adalah tidak signifikan.

Persamaan : Sama-sama meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi.

Perbedaan : 1. Penelitian sebelumnya meneliti tentang ini gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

2. Penelitian ini hanya melihat pada kinerjanya, tidak meneliti tentang gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

2.1.6 Shinta Permata Sari (2006)

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas pada bagian sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal, pertama, kapasitas individu berpengaruh positif terhadap *budgetary slack* dengan *locus of control* sebagai variabel pemoderasi. Seorang manajer dengan kapasitas individu yang cukup dan *locus of control* internal akan mengetahui konsekuensi dari tindakan *budgetary slack* yang akan dilakukannya. Kedua, grafik yang disajikan juga menunjukkan bahwa interaksi yang dilakukan semakin menjelaskan arah yang dihipotesiskan dalam bentuk yang simetris. Ketiga, penelitian ini berusaha menunjukkan set kapasitas individu melalui variabel proksinya. Keempat, kapasitas individu berpengaruh positif terhadap *budgetary slack*. Oleh karena itu, dengan adanya *budgetary slack*, manajer menjadi lebih kreatif bebas melakukan aktivitas operasionalnya, sehingga mampu mengantisipasi adanya ketidakpastian di masa yang akan datang.

Persamaan : Sama-sama meneliti tentang *locus of control* (letak kendali diri).

Perbedaan : 1. Penelitian sebelumnya meneliti tentang kapasitas individu terhadap *budgetary slack*.

2. Penelitian ini tidak meneliti tentang kapasitas individu terhadap *budgetary slack*.

2.1.7 Fitriany, dkk., (2010)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada KAP kecil, gaya kepemimpinan *consideration* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan auditor. Sedangkan pada KAP besar, gaya kepemimpinan *consideration* dan gaya kepemimpinan *structure* berpengaruh dimana gaya kepemimpinan *consideration* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan *structure*. Penelitian ini juga menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap performance pada semua jenis KAP. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Jika auditor puas dengan pekerjaannya, maka keinginan berpindah kerja auditor akan rendah. Sehubungan dengan pengaruh *performance* terhadap hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover intention*, penelitian ini menemukan bahwa *performance* memoderasi hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover intention* pada kantor akuntan kecil dan menengah. Ini berarti hubungan negatif antara *job satisfaction* dan *turnover intention* tergantung kinerjanya. Bagi auditor yang memiliki kinerja tinggi, jika tidak-puas dengan pekerjaannya, maka ia akan pindah kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Kantor Akuntan Publik harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja auditor agar KAP tidak kehilangan auditornya yang berkinerja baik.

Persamaan : Sama-sama meneliti tentang *job satisfaction* (kepuasan kerja).

Perbedaan : 1. Penelitian sebelumnya meneliti kinerja auditor dan keinginan berpindah kerja auditor.

2. Penelitian ini meneliti tentang kinerja akuntan pendidik.

2.1.8 Richard T. Fisher (2001)

Penelitian ini memperluas penelitian sebelumnya dengan memeriksa pengaruh moderat dari pola perilaku tipe A pada hubungan ini. Hasil penelitian ini menggambarkan tentang hubungan positif langsung antara pola perilaku Tipe A dan variabel hasil pekerjaan kedua tampak jelas. Hasil terakhir menunjukkan bahwa, kalangan profesional audit, Tipe A individu cenderung mengungguli dan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada Tipe B.

Persamaan : Sama-sama meneliti tentang kepuasan kerja.

Perbedaan : 1. Penelitian sebelumnya menggunakan unsur-unsur stres peran dan dua variabel penting pekerjaan auditor eksternal.

2. Penelitian ini tidak menggunakan unsur-unsur stres peran dan dua variabel penting pekerjaan auditor eksternal.

2.1.9 Matthew Hall *et. al* (2005)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional (PC) mengacu pada lampiran bahwa individu formulir untuk profesi mereka dan telah dikaitkan dengan hasil seperti kepuasan kerja ditingkatkan dan mengurangi kemungkinan meninggalkan profesi (Harrell *et al*, 1986; Meixer dan Bline, 1989). Penelitian telah menunjukkan secara empiris keberadaan berbagai dimensi PC dan menemukan bahwa mereka berhubungan berbeda untuk hasil afektif dan perilaku penting (Meyer *et al*, 1993; Irving *et al*, 1997).

Persamaan : Sama-sama meneliti tentang komitmen profesional.

Perbedaan : 1. Penelitian sebelumnya meneliti tentang kesempatan untuk penelitian masa depan.
2. Penelitian ini tidak meneliti tentang kesempatan untuk penelitian masa depan.

2.1.10 Frank Collins *et. al* (1995)

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya manajemen keterkaitan anggaran adalah positif dan langsung berhubungan dengan komitmen organisasi, sementara gaya laba-sadar dan anggaran terbatas dan krisis organisasi secara tidak langsung terkait komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi ini belum berhasil dilaksanakan dengan pendekatan untuk mencari laba.

Persamaan : Sama-sama meneliti tentang komitmen organisasi.

Perbedaan : 1. Penelitian sebelumnya meneliti tentang ini tidak meneliti tentang hubungan antara gaya manajemen anggaran di organisasi nirlaba.
2. Penelitian ini tidak meneliti tentang hubungan antara gaya manajemen anggaran di organisasi nirlaba.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya (UU RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 10). Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu

yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi (Ardiana dan Subaedi, 2010).

Beberapa akuntan pendidik di Indonesia juga memiliki gelar Akuntan Publik Bersertifikat. Tidak ada peraturan di Indonesia yang melarang seorang akuntan pendidik untuk memiliki gelar Akuntan Publik Bersertifikat (Suharno dan Syafruddin, 2010).

Penentuan tingkat kompetensi digunakan untuk mengukur kinerja yang di harapkan. Kompetensi dalam penelitian ini difokuskan pada tiga hal yaitu Pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*) dan kemampuan (*Ability*). Pengetahuan (*Knowledge*), merupakan ilmu dan teknologi yang dimiliki oleh seseorang dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama hidupnya. Keterampilan (*Skill*) merupakan kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi : keterampilan produksi, komunikasi, kerjasama, organisasi, pengawasan, keuangan, adminitrasi dan akuntansi. Kemampuan (*Ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Ardiana dan Subaedi, 2010).

2.2.2 Komitmen Organisasi

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

keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Sering kali, komitmen organisasional diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut kepada organisasi tersebut.

Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005: 36), mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi, antara lain:

1. **Komitmen Afektif** (*Affective Commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.
2. **Komitmen Kontinu** (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. **Komitmen Normatif** (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu.

Semakin lama seorang akuntan pendidik dalam mengajar maka pengalamannya akan semakin tinggi. Akuntan pendidik dengan pengalaman yang

tinggi akan memiliki ikatan emosional yang tinggi dan menjadikan keinginan untuk berpindah menjadi lebih rendah (Suharno dan Syafruddin, 2010). Seorang akuntan pendidik yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada kinerjanya dalam melakukan tugas-tugas yang akan tergambar dari semakin tingginya tingkat pencapaian kinerja dari akuntan pendidik.

2.2.3 Komitmen Profesional

Komitmen Profesional adalah tingkat loyalitas seorang individu terhadap profesinya. Komitmen profesional merupakan kekuatan mengidentifikasi individu dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi yang dijalankan (Janjte, 2005).

Menurut Aranya dan Ferris (1981) dalam Jantje (2005) mengemukakan bahwa komitmen profesional didefinisikan sebagai a) adanya keinginan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai profesi; b) kesediaan untuk berusaha yang sebesar-besarnya untuk profesi; dan c) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam profesi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen profesionalnya akan semakin tinggi pula kinerjanya.

2.2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perwujudan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, menyenangkan atau tidak menyenangkan. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2003 dalam Amilin dan Rosita Dewi, 2008). Sumber kepuasan kerja adalah adanya keserasian antara harapan seseorang yang muncul dan imbalan

yang diberikan dari pekerjaan tersebut, jadi kepuasan kerja dapat berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Amilin dan Rosita Dewi, 2008). Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan wujud sikap dari pekerja terhadap kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Kedua, kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilakukan. Ketiga, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap lain yang dimiliki oleh setiap pekerja (Luthans, 2006: 243).

Feldman dan Arnold menyimpulkan bahwa, terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja yaitu, gaji (*pay*), kondisi pekerjaan, kelompok kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan promosi (Aries dan Ghozali, 2006: 159).

2.2.5 Motivasi

Siegel dan Marconi (1989: 34) mendefinisikan motivasi sebagai proses memulai tindakan sadar dan bertujuan, itu merupakan kunci untuk memulai, mempertahankan, dan mengarahkan perilaku. Motivasi juga dapat dilihat dari reaksi subjektif yang terjadi selama proses berlangsung. Motivasi merupakan konsep penting bagi perilaku akuntan, karena efektivitas organisasi tergantung pada orang-orang melakukan sesuatu seperti apa yang mereka harapkan. Perilaku manajer dan akuntan harus dapat memotivasi orang untuk tingkat kinerja yang diharapkan, agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Arfan Ikhsan Lubis (2010: 84) mendefinisikan motivasi sebagai berikut :

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk

tujuan insentif. Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses. Motivasi merupakan suatu konsep penting untuk perilaku akuntan karena efektivitas organisasional bergantung pada orang yang membentuk, sebagaimana karyawan mengharapkan untuk dibentuk. Manajer dan akuntan berperilaku harus memotivasi orang ke arah kinerja yang diharapkan dalam rangka untuk memenuhi tujuan organisasi.

Teori Motivasi Berprestasi McClelland

Teori yang mengemukakan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain, teori ini dikemukakan oleh David C. McClelland. Menurut McClelland, seorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia menurut McClelland, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan tersebut terbukti merupakan unsur-unsur yang penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja (Miftah Thoha, 2009: 235-236).

McClelland dalam Luthans (2006: 274-275) mengemukakan bahwa terdapat beberapa karakteristik dari orang-orang yang sukses atau memiliki prestasi tinggi, antara lain:

1. Suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risk*). Pengambilan resiko sedang merupakan karakteristik yang paling deskriptif dari orang yang memiliki prestasi tinggi. Orang yang sukses tampaknya akan lebih memilih resiko yang tinggi pula.
2. Kebutuhan umpan balik yang segera. Berhubungan dekat dengan orang yang tingkat prestasinya tinggi dengan mengambil resiko sedang adalah keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang cepat. Orang dengan prestasi yang tinggi

menyukai aktifitas yang memberikan umpan balik berharga dan cepat mengenai kemajuan mereka mencapai tujuan.

3. Puas dengan prestasi. Orang yang memiliki tingkat prestasi tinggi menganggap penyelesaian tugas merupakan hal yang menyenangkan secara pribadi, mereka tidak mengharapkan atau menginginkan penghargaan berupa materi.

4. Menyatu dengan tugas. Sekali orang yang tingkat pencapaiannya tinggi menentukan tujuannya, maka mereka akan cenderung total dengan tugas mereka sampai selesai dengan sukses. Mereka tidak tahan meninggalkan pekerjaan terbengkalai dan tidak puas dengan diri sendiri sampai mereka menggunakan usaha yang maksimal.

2.2.6 Letak Kendali Diri

Letak Kendali Diri merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu kejadian apakah dia mampu atau tidak mampu dalam mengendalikan kejadian yang dihadapi olehnya (Rotter, 1966 dalam Cecilia dan Gudono, 2007). Letak Kendali Diri mencerminkan tingkat dimana individu tersebut percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya. Dengan *Locus of Control* dapat lebih melihat individu lebih personal, yaitu melalui sikapnya dalam mengendalikan diri, terutama dalam lingkungan oragnisasinya sebagai seorang Akuntan Pendidik. Individu dengan *locus of control* internal mempunyai kemampuan menghadapi ancaman-ancaman yang timbul dari lingkungannya akan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi (Soni, 2008). Letak kendali diri juga dapat mencerminkan sikap seseorang dalam pengelolaan emosi

pada saat menghadapi perubahan situasi yang terjadi dalam lingkungan tempat dia bekerja dan dengan cepat mampu menyesuaikan diri dengan adanya perubahan tersebut. Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *internal locus of control*, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *external locus of control* (Robbins, 1996 dalam Rahma, 2011).

2.2.7 Kinerja Akuntan Pendidik

Kinerja adalah merupakan suatu tindakan pencapaian dari suatu kegiatan sebagai wujud dari tujuan suatu organisasi dalam suatu lembaga. Menurut Hasibuan (1994) dalam Fitriany *dkk*, 2010 kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Menurut UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Bab II Pasal 5 menyebutkan bahwa, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat guna meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Tri Dharma Perguruan Tinggi juga telah menjelaskan tentang profesionalisme dosen dapat diwujudkan melalui pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat. Makna dari Tri Darma Perguruan Tinggi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan Pendidikan dan Pengajaran

Pengertian pendidikan dan pengajaran disini adalah dalam rangka meneruskan pengetahuan atau dengan kata lain dalam rangka *transfer of knowledge* ilmu pengetahuan yang telah dikembangkan melalui penelitian. Elemen birokrat dan dosen harus mampu menyadari dan menginterpretasikan hakikat mendidik dan mengarahkan peserta didik.

2. Kegiatan Penelitian dan Pengembangan

Kegiatan penelitian dan pengembangan mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tanpa penelitian, maka pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan menjadi terhambat. Inti dari penelitian itu sendiri adalah kemampuan memecahkan masalah. Semakin kompleksnya permasalahan yang dialami dunia baik sosial maupun sains menjadi tantangan kaum intelektual untuk memecahkannya.

3. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat

Pengabdian kepada masyarakat harus diartikan dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah dikembangkan di perguruan tinggi, khususnya sebagai hasil dari berbagai penelitian. Pengabdian kepada masyarakat merupakan serangkaian aktivitas dalam rangka kontribusi perguruan tinggi terhadap masyarakat yang bersifat kongkrit dan langsung dirasakan manfaatnya dalam waktu yang relatif pendek. Aktivitas ini dapat dilakukan atas inisiatif individu atau kelompok anggota civitas akademika perguruan tinggi terhadap masyarakat maupun terhadap inisiatif perguruan tinggi yang bersangkutan yang bersifat *nonprofit* (tidak mencari keuntungan).

Dunia akademik dibangun bersumber dari masyarakat, oleh sebab itu arahan yang terpenting dalam pembangunan keilmuan adalah efek untuk masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi).

2.3 Pengaruh Hipotesis

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja akuntan pendidik

Dalam penelitian Ardiana dan Subaedi (2010) menunjukkan bahwa kompetensi (pengetahuan, kemampuan dan keterampilan), memiliki pengaruh yang signifikan, kecuali pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang tidak mempunyai kemampuan untuk mengaktualisasikan diri secara profesional cenderung tidak puas dalam bekerja (Sorensen dan Sorensen, 1974).

H1 : Ada pengaruh antara Kompetensi dengan Kinerja Akuntan Pendidik.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja akuntan pendidik

Menurut Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005: 35), bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Sering kali, komitmen organisasional diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut kepada organisasi tersebut.

Mowday, dkk (1982) dalam Amilin dan Supriatiningsih (2009) mengemukakan bahwa, komitmen organisasi menunjukkan suatu daya seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya sebagai bagian dari organisasi

tersebut. Maka, komitmen organisasi dapat menumbuhkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap pekerjaannya. Harrel and Stahl, (1984) dalam Sri Yanti (2003) dari hasil penelitiannya menemukan bahwa dimensi personalitas (komitmen organisasi) yang dihubungkan dengan kinerja, digunakan sebagai alat untuk memprediksikan tingkat kesuksesan dan tingginya suatu kinerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian Diana (2009) menunjukkan bahwa, komitmen organisasi yang berupa (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinue, dan Komitmen Normatif) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H2 : Ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Akuntan Pendidik.

Pengaruh komitmen profesional terhadap kinerja akuntan pendidik

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas seorang individu terhadap profesinya. Komitmen profesional merupakan kekuatan mengidentifikasi individu dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi yang ditekuni (Janjte, 2005).

Menurut Aranya dan Ferris (1981) dalam Jantje (2005) mengemukakan bahwa komitmen profesional didefinisikan sebagai a) adanya keinginan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai profesi; b) kesediaan untuk berusaha yang sebesar-besarnya untuk profesi; dan c) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam profesi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen profesionalnya akan semakin tinggi pula kerjanya.

H3 : Ada pengaruh antara Komitmen Profesional terhadap Kinerja Akuntan Pendidik.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja akuntan pendidik

Kepuasan Kerja adalah perwujudan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, menyenangkan atau tidak menyenangkan. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2003 dalam Amilin dan Rosita Dewi, 2008). Seseorang yang tidak mempunyai kemampuan untuk mengaktualisasikan diri secara profesional cenderung tidak puas dalam bekerja (Sorensen dan Sorensen, 1974).

Studi yang dilakukan Norris dan Neibuhr (1984); Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Agus dan Soni (2010), menunjukkan adanya hubungan positif antara profesionalisme untuk hubungan sesama profesi dengan tingkat kepuasan kerja terlihat dari tingginya kinerja yang dapat dicapai. Hasil dari penelitian Diana (2009) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Akuntan Pendidik.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja akuntan pendidik

Arfan Ikhsan Lubis (2010: 84) mendefinisikan motivasi sebagai berikut :

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses. Motivasi merupakan suatu konsep penting untuk perilaku akuntan karena efektivitas organisasional bergantung pada orang yang membentuk, sebagaimana karyawan mengharapakan untuk dibentuk. Manajer dan

akuntan berperilaku harus memotivasi orang ke arah kinerja yang diharapkan dalam rangka untuk memenuhi tujuan organisasi.

Seorang Akuntan pendidik yang memiliki tingkat motivasi tinggi akan lebih cenderung memiliki dorongan yang tinggi dalam melakukan tugasnya sebagai seorang pendidik. Melakukan pengajaran, penelitian-penelitian berkelanjutan, dan pengabdian kepada masyarakat sebagai perwujudan keterikatannya terhadap tugas atau kinerjanya. Harrel and Stahl, (1984) dalam Sri Yanti (2003) dari hasil penelitiannya menemukan bahwa dimensi personalitas (motivasi) yang dihubungkan dengan kinerja, digunakan sebagai alat untuk memprediksikan tingkat kesuksesan dan tingginya suatu kinerja.

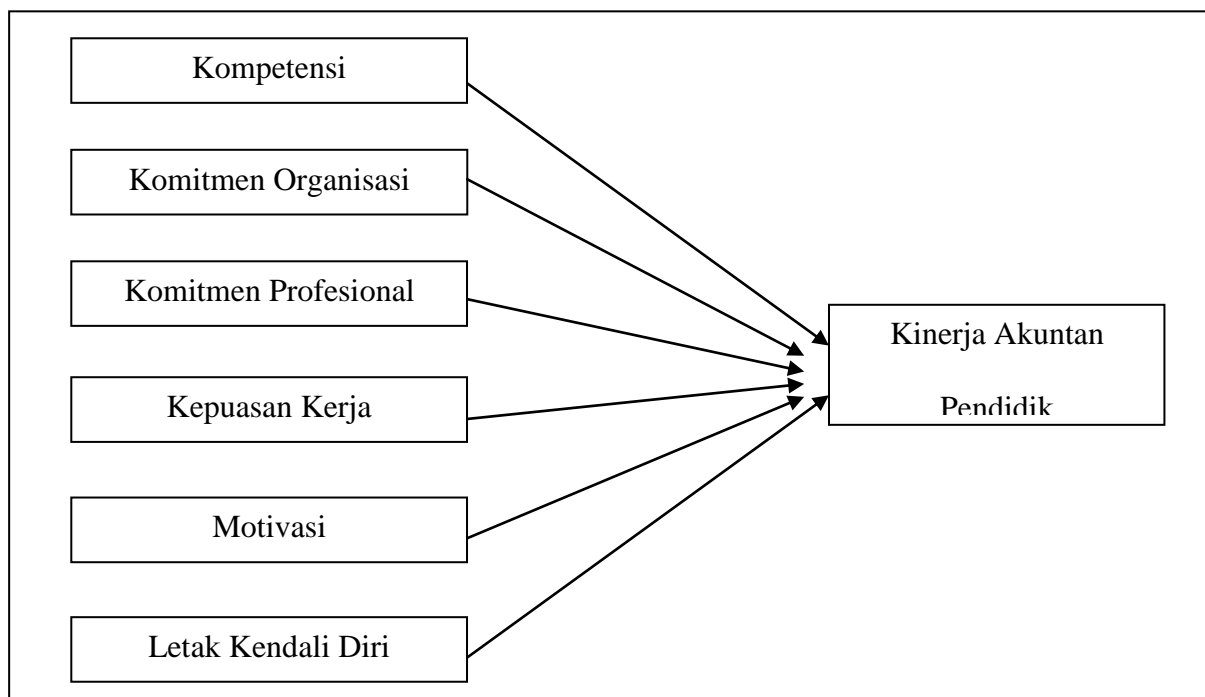
H5 : Ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Akuntan Pendidik.

Pengaruh letak kendali diri terhadap kinerja akuntan pendidik

Letak Kendali Diri adalah merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu kejadian apakah dia mampu atau tidak mampu dalam mengendalikan kejadian yang dihadapi olehnya (Rotter, 1966 dalam Cecilia dan Gudono, 2007). Letak Kendali Diri mencerminkan tingkat dimana individu tersebut percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya. Individu dengan *locus of control* internal mempunyai kemampuan menghadapi ancaman-ancaman yang timbul dari lingkungannya akan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi (Soni, 2008).

H6 : Ada pengaruh antara Letak Kendali Diri terhadap Kinerja Akuntan Pendidik.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka fikir tersebut dapat dilihat bahwa faktor-faktor personalitas yang berupa kompetensi, komitmen organisasi, komitmen profesional, kepuasan kerja, motivasi, dan letak kendali diri berpengaruh terhadap kinerja Akuntan Pendidik. Ditinjau dari faktor personality dari setiap individu dapat dilihat bagaimana faktor-faktor personalitas tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja Akuntan Pendidik. Karena setiap individu memiliki tingkat *personality* yang berbeda-beda.

2.5 Hipotesis Penelitian

H1 : Kompetensi berpengaruh pada kinerja Akuntan Pendidik.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh pada kinerja Akuntan Pendidik.

H3 : Komitmen Profesi berpengaruh pada kinerja Akuntan Pendidik.

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh pada kinerja Akuntan Pendidik.

H5 : Motivasi berpengaruh pada kinerja Akuntan Pendidik.

H6 : Letak Kendali Diri berpengaruh pada kinerja Akuntan Pendidik.