

Pengaruh Komitmen Dosen-Dosen Akuntansi Terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi, Motivasi sebagai Variabel Intervening

Robertha Titik Dyah Ratna Ngesti Utami

Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi-Univ. Kristen Maranatha
(Jl. Prof. Drg. Surya Sumantri No. 65 Bandung)

Abstract

This Research id to determine (1) Significant effect of organizational commitment, professional commitment and development of Accounting Profession (2) The significant effect of organizational commitment,professional commitment and motivation (3) Significant effect between motivation and the Development of Accounting Profession (4)Indirect significant effect of organizational commitment and professional commitment to the development of Professional Accounting through motivation as an intervening variable.

This research was conducted on Private Higher Education in Kopertis Region IV. With the unit of analysis are lecturers in accounting. Empirical research conducted on 215 respondents with a random sampling method and use path analysis method.

Results showed that (1) the effect of organizational commitmend to the motivation is 4,172% (2) The effect of professional commitment to the motivation is 84,32% (3) The effect or organizational commitment to the development of the accounting profession by 34,03%, (4) The effect of professional commitment on the development or accounting profession is **14,32%**, (5) The effect of motivation on the development of accounting profession is 5,23% (6) The effect of organizational commitment to the development of the accounting profession through the motivation is 5,08%. (7) The effect of professional commitment to the development of the accounting profession through the motivation is 67,60%.

Keywords: Organizational Commitment, Motivation and Development of Accounting Profession

Pendahuluan

Profesi akuntan dituntut untuk responsif terhadap perubahan lingkungan yang dinamis dan dapat merespon kebutuhan pemakai jasa akuntan, karena itu kovergensi kepada standar yang berkualitas tinggi, merupakan hal penting bagi akuntan profesional. Pendidikan, merupakan langkah awal bagi profesi akuntan untuk mencapai kesamaan standar teknis dan praktek di seluruh dunia. Standar pendidikan yang dikeluarkan *International Federation of Accountants (IFAC)* menjadi panduan bagi seluruh *stakeholder* yang terkait yaitu : Asosiasi profesi, dunia pendidikan, dunia usaha dan dunia industri serta pemerintahan, untuk bersama-sama membentuk seorang akuntan yang profesional.

Untuk dapat menjalankan fungsinya sebagai akuntan yang kompeten dalam menghadapi lingkungan yang kompleks, seorang akuntan profesional harus memiliki pengetahuan profesional akuntansi yang cukup, memiliki keahlian (*skill*), mampu menjaga etika dan *attitude* sebagai akuntan yang profesional, mempunyai pengalaman praktis dalam melaksanakan pekerjaannya, dan mampu menjaga kapabilitas dan kompetensi sebagai seorang akuntan yang profesional. Karena itu, untuk dapat menjadikan seorang akuntan yang profesional peran pendidikan, terutama peran dosen selaku pendidik sangat penting. Peran dosen yang berfungsi sebagai penyedia informasi dituntut untuk dapat meningkatkan kompetensi berbasis aktivitas, menghasilkan high value-added information, berbasis teknologi informasi (web-site, dll).

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Karena itu, komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Komitmen organisasional yang kuat akan mendorong individu berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi (Angel dan Perry 1991). Selain komitmen organisasional, adanya orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional juga akan mendorong individu untuk berusaha keras mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan profesi yang ditekuninya. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi (Copur, 1990). Handoko (1995) mendefinisikan motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Kerangka Teoritis

Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

Komitmen menurut Buchanan adalah suatu sentuhan afektif terhadap bagian organisasi dari hubungan peralatan murni yang berharga, sedangkan menurut Kiesler dan Salancik adalah suatu kesadaran atas kemungkinan pemilihan identitas sosial yang berbeda atau merupakan penolakan harapan khusus, dibawah tekanan ancaman hukuman. (Moon 2000 : 2).

Weiner (1982) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai dorongan dari dalam diri individu berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap, yaitu: rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, serta keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya 1983). Komitmen organisasional bisa tumbuh akibat individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi (Porter et al. 1974). Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional, yaitu: *affective* dan *continuance*. 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 merupakan kewajiban sosial.

Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)

Komitmen profesional adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi. Dengan demikian individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakteristikkan sebagai : (1) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi, (2) kesediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi, (3) adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi (Moday et al. 1979). Larkin (1990) mendefinisikan komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut.

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Reksohadiprodjo (1990) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang diberikan bisa dibagi dalam dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Heidjrachman dan Husnan 2000).

Berdasarkan pendapat Mc Clelland, karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi memiliki beberapa karakteristik, antara lain : 1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. 2) memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, 3) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapi, 4) melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, 5) mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidangnya.

Perkembangan Profesi Akuntansi

Perkembangan adalah suatu proses peningkatan kemampuan seseorang yang memiliki kontribusi untuk dapat bersaing. Sejalan dengan waktu, seseorang dapat meningkatkan kemampuannya melalui proses pembelajaran, pendidikan dan pelatihan, pengalaman, instrokspeksi diri, penelitian atau penyerapan informasi, atau karena perkembangan yang bersifat alami (IES 2003).

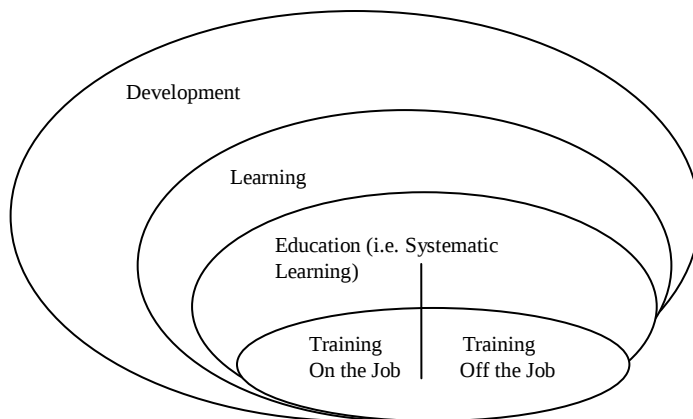
Sejalan beriringnya waktu, sifat individu dapat membantu mengembangkan kemampuan seseorang melalui proses belajar (termasuk pendidikan dan pelatihan), pengalaman, observasi atau penerimaan informasi atau melalui perkembangan alami.

Learning is the process of acquiring knowledge through experience which leads to a change in behavior (Huczynski and Buchanan 1991) yang dapat diartikan sebagai proses terjadinya perubahan yang relatif tetap dalam perilaku sebagai akibat dari pengalaman (Stephen Robin 2001). Pengalaman dapat diperoleh melalui pelatihan-pelatihan formal yang sifatnya meningkatkan kemampuan (*skill training*) maupun secara praktek.

Proses Perkembangan menurut standar pendidikan internasional dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. : Subsets of the development process

Sumber : International Education Standard



Gambar 1.
Subsets of the Development Process

Tujuan pendidikan akuntansi pendidikan menurut *International Education Standards (IES 2003)*, “*The goal of accounting education and practical experience is to produce competent professional accountants capable of making a profession and society in which they work.*”

Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut, para dosen akuntansi selaku penyedia informasi, dituntut untuk mampu secara berkelanjutan mengembangkan profesi akuntansi, dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan matakuliah yang diajarkan, serta memiliki nilai, etika, dan sikap profesional. Kaplan dan Norton (2000) menyatakan, bahwa strategi pembelajaran dan pertumbuhan diperlukan untuk memungkinkan aktivitas organisasi hubungan pelanggan dibentuk menjadikan kinerja lebih tinggi.

Dalam IES 7, profesi diharuskan untuk mempromosikan pentingnya pengembangan berkelanjutan kompetensi akuntan dan komitmen untuk belajar seumur hidup bagi seluruh akuntan profesional. Seluruh akuntan profesional, yang bekerja disektor apapun, diwajibkan untuk mengembangkan dan menjaga kompetensi profesional mereka sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawab profesionalnya. Dalam hal ini profesi seharusnya memfasilitasi akuntan untuk mendapatkan kesempatan pengembangan profesional berkelanjutan agar dapat memenuhi kewajibannya. Pengembangan profesional berkelanjutan ini harus relevan untuk pengembangan aspek keprofesiannya, dapat dinilai dari unsur jumlah waktu yang diikutinya dan diverifikasi oleh profesi untuk menilai ketaatan akuntan.

Pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan ini dapat dilakukan melalui 3 jenis pendekatan, yaitu: (1) *Input based approach*, dengan menentukan jumlah tertentu aktivitas pembelajaran yang dipertimbangkan secara tepat untuk

dapat mengembangkan dan menjaga kompetensi Akuntan. (2) *Output based approach*, dengan mewajibkan akuntan untuk menunjukkan bahwa mereka telah mengembangkan dan menjaga kompetensinya. Dalam hal ini, secara periodik akuntan menunjukkan bukti secara objektif, bahwa telah diverifikasi oleh sumber yang kompeten dengan menggunakan metode penilaian kompetensi. (3) *Combination approach*, merupakan kombinasi dua pendekatan diatas.

Definisi Pendidikan Tinggi

Dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 tahun 1999 pasal 1, yang dimaksud dengan : Pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jalur pendidikan sekolah pada jenjang yang lebih tinggi daripada pendidikan menengah di jalur pendidikan sekolah. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas.

Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 tahun 1999 pasal 3, penyelenggaraan Pendidikan Tinggi diatur sebagai berikut :

1. Perguruan Tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian masyarakat.
2. Pendidikan Tinggi merupakan kegiatan dalam upaya menghasilkan manusia terdidik.
3. Penelitian merupakan kegiatan telaah taat kaidah dalam upaya untuk menemukan kebenaran dan/atau menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian.
4. Pengabdian masyarakat merupakan kegiatan yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dalam upaya memberikan sumbangan demi kemajuan masyarakat.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada, dan mencari keterangan-keterangan secara faktual dan bersifat eksplanatori, dimana hasil penelitian ini akan memberikan penjelasan mengenai pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional serta motivasi terhadap perkembangan profesi akuntansi dosen-dosen akuntansi. Metode survei eksplanatori adalah metode yang memberikan jawaban atas masalah yang dihadapi dengan menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi 1995 : 5).

Pada sub bagian ini diuraikan definisi dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu: variabel komitmen organisasional, variabel motivasi, dan variabel kepuasan kerja. Perincian tentang masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen : Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional
2. Variabel Intervening : Motivasi
3. Variabel Dependen : Perkembangan Profesi Akuntansi

Semua variabel dalam penelitian ini diperoleh melalui pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada dosen-dosen akuntansi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah IV.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Responden

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah dosen-dosen akuntansi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis Wilayah IV. Data awal yang digunakan sebagai dasar analisa dalam penelitian ini jawaban responden sebanyak 189 responden. Dari 550 kuesioner yang dikirimkan, yang kembali sebanyak 215 dengan tingkat respon 39,09 % dan dari 215 kuisisioner yang dapat diolah dan dianalisis sebanyak 189 kuesioner. Hal ini disebabkan 23 responden tidak menjawab semua pertanyaan yang ada dan 3 responden baru berprofesi sebagai dosen selama 1 tahun sehingga tidak masuk dalam data. Adapun pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan metode random.

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase (%)
Strata 3	7	3,70
Strata 2	81	42,86
Strata 1	101	53,44
Jumlah	189	100

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Profesi

Profesi	Jumlah	Persentase (%)
Dosen	116	61,38
Dosen dan Praktisi	73	38,62
Jumlah	189	100

Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing masing item dalam suatu variabel. Menurut Nunnally (1978) suatu instrumen dalam variabel dikatakan *reliable*, jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar 0,6. Sedangkan *cronbach alpha* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Komitmen Organisasional sama dengan 0,683; Komitmen Profesional sama dengan 0,823; Motivasi sama dengan 0,730 dan Perkembangan Profesi Akuntansi sama dengan 0,811. Dengan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan, bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah *reliable*.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Variabel	Sebelum Variabel tdk valid dihapus			Setelah variabel tdk Valid dihapus		
	Jml pernyataan	Cronbach Alpha	Pearson Corelation	Jml pernyataan	Cronbach Alpha	Pearson Corelation
Komitmen Organisasional	12	0.604	0.196 - 0.628	11	0.683	0.272 - 0.652
Komitmen Profesional	13	0.823	0.391 - 0.774	13	0.823	
Motivasi	9	0.730	0.478 - 0.666	9	0.730	0.391 - 0.774
PPAK	12	0.811	0.480 - 0.655	12	0.811	0.478 - 0.666
						0.480 - 0.655

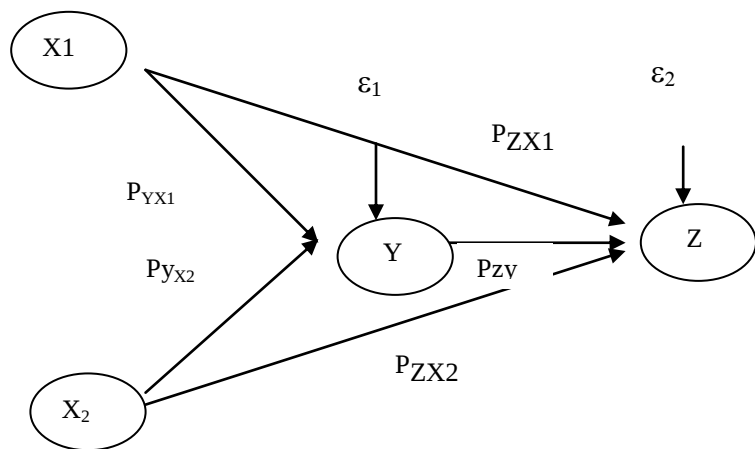
Sumber : Data Primer Diolah

Hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji reliabilitas dan validitas terhadap variable komitmen organisasional (X_1), dilakukan terhadap 12 pernyataan, dari 12 pernyataan ada satu pernyataan yang tidak valid karena memiliki koefisien korelasi spearman-Brown 0.196 dan signifikan (p value) 0.012 > dari 0.05, pertanyaan yang tidak valid tidak diikuti sertakan dalam pengolahan data dan yang 11 pernyataan diikuti sertakan dalam pengolahan memiliki koefisien korelasi berkisar antara 0.272-0.625 dan signifikan $0.00 < 0.05$.
2. Uji reliabilitas dan validitas komitmen profesional (X_2), dilakukan terhadap 13 pernyataan, dari 13 pernyataan semua valid karena memiliki koefisien korelasi Spearman-Brown > 0.3 yaitu berkisar antara 0,391 sampai dengan 0.774 dan signifikan (p value) $0.00 < 0.05$.
3. Uji reliabilitas dan validitas terhadap variable Perkembangan Profesi Akuntansi (Z), dilakukan terhadap 9 pernyataan, dari 9 pernyataan semua valid karena memiliki koefisien korelasi spearman-Brown > 0.3 yaitu berkisar antara 0.478 sampai dengan 0.666 dan signifikan (p value) $0.00 < 0.05$.
4. Uji reliabilitas dan validitas terhadap variable Perkembangan Profesi Akuntansi (Z), dilakukan terhadap 12 pernyataan, dari 12 pernyataan semua valid karena memiliki koefisien korelasi spearman-Brown > 0.3 yaitu berkisar antara 0,480 sampai dengan 0.655 dan signifikan (p value) < 0.05.

Pengujian Hipotesa

Pengujian dengan menggunakan analisa jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menganalisa pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (disebut variabel eksogen) terhadap satu set variabel akibat (disebut variabel endogen) (Kusnendi 2005). Hasil pengolahan data dengan menggunakan analisa jalur dapat dilihat pada gambar 2:



Gambar 2. Diagram Jalur Lengkap Hubungan Kausal Antar Variabel

Keterangan :

X₁ = Komitmen Organisasional

X₂ = Komitmen Profesional

Y = Motivasi

P = Koefisien Jalur

ε = Random Error

Z = Perkembangan Profesi Akuntansi

Hasil Analisis Path

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Tabel 4. Correlations

		X1	X2	Y	Z
X1	Pearson Correlation	1	,619(**)	,623(**)	,612(**)
X2	Pearson Correlation	,619(**)	1	,939(**)	,733(**)
Y	Pearson Correlation	,623(**)	,939(**)	1	,758(**)
Z	Pearson Correlation	,612(**)	,733(**)	,758(**)	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941(a)	,885	,884	1,55797

a Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 6. ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3962,267	2	1981,133	816,197	,000(a)
	Residual	514,582	212	2,427		
	Total	4476,849	214			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Tabel 7. Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,570	1,104		1,422	,157
	X1	,060	,027	,067	2,248	,026
	X2	,691	,023	,898	30,277	,000

a Dependent Variable: Y

1. Pengujian secara keseluruhan

Uji keseluruhan ditunjukkan oleh tabel anova. Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut: $H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = \rho_{yx4} = 0$

H_1 : sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{yxk} \neq 0$, $k = 1, 2, 3, 4$

Dari tabel ANOVA diperoleh nilai F-statistik untuk model motivasi sebesar 816,197 dengan nilai $p\text{-value} = 0,00$. Karena nilai $p\text{-value} = 0,00 < 5\%$ maka H_0 ditolak maka secara simultan semua variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional signifikan mempengaruhi motivasi karena itu pengujian secara individual bisa dilakukan.

2. Pengujian secara individual

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel coefficients model motivasi. Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yxk} = 0$: Motivasi tidak dipengaruhi secara parsial oleh masing-masing variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional.

$H_1 : \rho_{yxk} > 0$: Motivasi dipengaruhi secara parsial oleh masing-masing variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional.

Dari tabel coefficients terlihat bahwa $p\text{-value}$ (Sig.) untuk variabel komitmen organisasional (X1) dan komitmen profesional (X2) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ dan $\alpha = 10\%$ (Sig. = 0,026; Sig. = 0,00) sehingga bisa disimpulkan bahwa koefisien jalur variabel komitmen organisasional (X1) dan komitmen profesional (X2) signifikan mempengaruhi variabel motivasi (Y).

Koefisien Jalur untuk model motivasi :

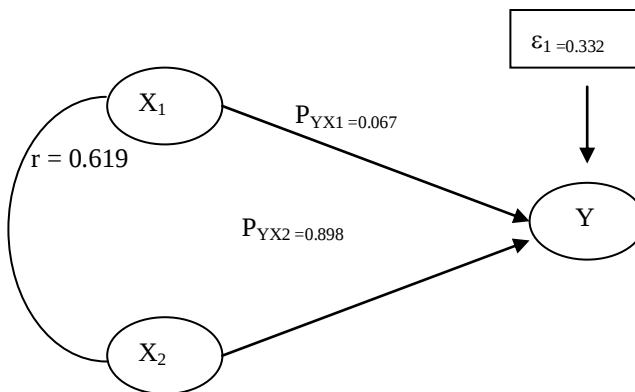
Koefisien Jalur untuk error = $\sqrt{1 - 0,885} = 0,332$

$Y = 0,067X_1 + 0,898X_2 + 0,332e_1$ $R^2_{Y_{X1X2X3X4}} = 0,885$

Gambar 3. merupakan sub struktural 1, dan persamaan jalur dari sub struktural 1 adalah sebagai berikut :

$$Y = \rho_{YX_1}X_1 + \rho_{YX_2}X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y = 0.067X_1 + 0.898X_2 + 0.332\varepsilon_1$$



Gambar 3.Sub Struktural 1

Pengujian Koefisien Jalur Model Motivasi

1. Pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi

Besar pengaruh komitmen organisasional (X1), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi (Y), ialah sebagai berikut :

Tabel 8. Pengaruh Variabel X1, terhadap Y

Pengaruh langsung dan tak langsung	Besarnya pengaruh
Pengaruh komitmen organisasional (X1) terhadap motivasi (Y)	$0,067 \times 0,067 \times 100\% = 0,4489\%$
Pengaruh komitmen organisasional (X1) melalui komitmen profesional (X2) terhadap motivasi (Y)	$0.067 \times 0.619 \times 0.898 \times 100\% = 3,724\%$

Jadi pengaruh total langsung dan tidak langsung dari variabel komitmen organisasional terhadap motivasi ialah sebesar $= 0,4489\% + 3,724\% = 4,172\%$

2. Pengaruh komitmen profesional terhadap motivasi

Besar pengaruh komitmen profesional (X2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi (Y), ialah sebagai berikut :

Tabel 9. Pengaruh Variabel X2 terhadap Y

Pengaruh langsung dan tak langsung	Besarnya pengaruh
Pengaruh komitmen profesional (X2) terhadap motivasi (Y)	$0,898 \times 0,89 \times 100\% = 80,64\%$
Pengaruh komitmen profesional (X2) melalui komitmen organisasional (X1) terhadap motivasi (Y)	$0,898 \times 0,619 \times 0,067 \times 100\% = 3,724\%$

Jadi pengaruh total langsung dan tidak langsung dari variabel komitmen profesional terhadap motivasi ialah sebesar $= 80,64\% + 3,724\% = 84,32\%$.

Dari hasil di atas disimpulkan, bahwa total kontribusi komitmen profesional (X2) dan komitmen organisasional (X1) terhadap Motivasi (Y) ialah sebesar: $84,32\% + 4,172\% = 88,492\%$.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Perkembangan Profesi Akuntansi (PPA)

Tabel 10. Model Summary Variabel X1, X2, Y dan Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780(b)	,608	,602	4,06935

a Predictors: (Constant), Y, X1, X2

Tabel 11. Uji Anova Variabel X1, X2, Y dan Z

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5389,582	3	1796,527	108,488	,000(b)
	Residual	3477,524	210	16,560		
	Total	8867,106	213			
A	Predictors: (Constant), Y, X1, X2					
B	Dependent Variable: Z					

Tabel 12. Coefficient Variabel X1, X2, Y dan Z

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,655	2,908		-2,633	,009
	X1	,728	,179	,517	4,056	,000
	X2	,281	,071	,222	3,970	,000
	Y	,119	,138	,110	,863	,389
A	Dependent Variable: Z					

Koefisien Jalur ditunjukkan oleh Standardized Coefficients (beta)

1. Pengujian secara keseluruhan

Uji keseluruhan ditunjukkan oleh tabel anova. Hipotesis statistiknya sebagai berikut:

Ho : $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = \rho_{yx4} = 0$

H1 : Sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{yxk} \neq 0$, $k = 1, 2, 3, 4$

Dari tabel ANOVA diperoleh nilai F-statistik untuk model motivasi sebesar 108,488 dengan nilai $p\text{-value} = 0,00$. Karena nilai $p\text{-value} = 0,00 < 5\%$ maka Ho ditolak, dengan demikian secara simultan semua variabel komitmen organisasional, komitmen profesional dan motivasi signifikan mempengaruhi perkembangan profesi akuntansi karena itu pengujian secara individual bisa dilakukan.

2. Pengujian secara individual

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel Coefficients model motivasi. Hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ho : $\rho_{yxk} = 0$: Motivasi tidak dipengaruhi secara parsial oleh masing-masing variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional.

H1 : $\rho_{yxk} > 0$: Motivasi dipengaruhi secara parsial oleh masing-masing variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional.

Dari tabel coefficients terlihat bahwa $p\text{-value}$ (Sig.) untuk variabel komitmen organisasional (X1), komitmen profesional (X2), dan motivasi (Y) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ dan $\alpha = 10\%$ (Sig. = 0,00; Sig. = 0,00; Sig. = 0,389), sehingga bisa disimpulkan, bahwa koefisien jalur variabel komitmen organisasional (X1), komitmen profesional (X2), dan motivasi (Y) signifikan mempengaruhi variabel Perkembangan Profesi Akuntansi (Z).

Koefisien Jalur untuk model Perkembangan Profesi Akuntansi (Z):

Koefisien Jalur untuk error = $\sqrt{1 - 0,608} = 0,6269$

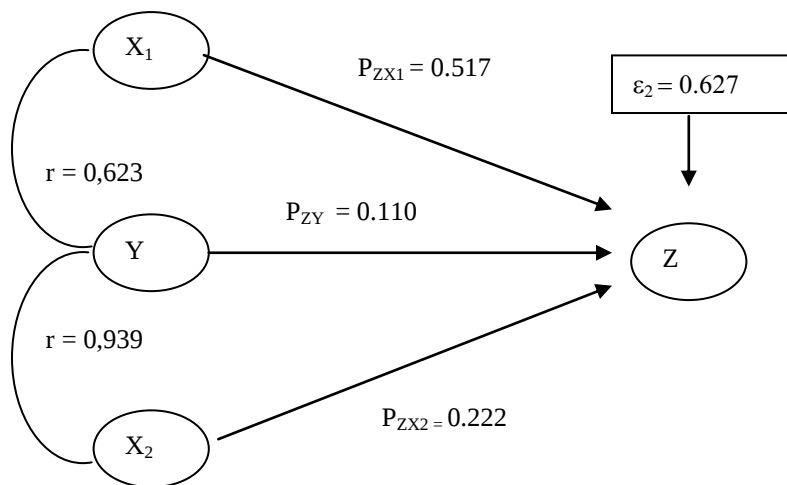
$Z = 0,517X_1 + 0,222X_2 + 0,110Y + 0,627\varepsilon_2$ $R^2_{Y_{X1X2X3X4}} = 0,608$

Gambar 4 merupakan sub struktural 2, dan persamaam jalur dari sub struktural 2 adalah sebagai berikut :

$$Z = \rho_{ZX1}X_1 + \rho_{ZX2}X_2 + \rho_{ZY}Y + \varepsilon_2$$

$$Z = 0,517X_1 + 0,222X_2 + 0,110Y + 0,627\varepsilon_2$$

\



Gambar 4. Sub Struktural 2

Pengujian Koefisien Jalur Model Perkembangan Profesi Akuntansi

1. Pengaruh komitmen organisasional terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z)

Besar pengaruh komitmen organisasional (X1), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z) adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Pengaruh Variabel X1, X2 terhadap Z

Pengaruh langsung dan tak langsung	Besarnya pengaruh
Pengaruh komitmen organisasional (X1) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z)	$0,517 \times 0,517 \times 100\% = 26,73 \%$
Pengaruh komitmen organisasional (X1) melalui komitmen profesional (X2) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z)	$0,517 \times 0,619 \times 0,222 \times 100\% = 7,105\%$
Pengaruh komitmen organisasional (X1) melalui motivasi (Y) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z)	$0,517 \times 0,607 \times 0,623 \times 100\% = 0,1955\%$

Jadi pengaruh total langsung dan tidak langsung dari variabel komitmen organisasional (X1) terhadap variabel Perkembangan Profesi Akuntansi (Z) adalah sebesar = $26,73\% + 7,105\% + 0,1955\% = 34,03\%$

2. Pengaruh komitmen profesional (X2) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z)

Besar pengaruh komitmen profesional (X2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z) adalah sebagai berikut

Tabel 14. Pengaruh Variabel X1, X2 terhadap Z Melalui Y

Pengaruh langsung dan tak langsung	Besarnya pengaruh
Pengaruh komitmen profesional (X2) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z)	$0,222 \times 0,222 \times 100\% = 4,93\%$
Pengaruh komitmen profesional (X2) melalui komitmen organisasional (X1) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z)	$0,222 \times 0,619 \times 0,517 \times 100\% = 7,104\%$
Pengaruh komitmen profesional (X2) melalui motivasi (Y) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z)	$0,222 \times 0,940 \times 0,110 \times 100\% = 2,295\%$

Jadi pengaruh total langsung dan tidak langsung dari variabel komitmen profesional (X2) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z) adalah sebesar:
 $4,93\% + 7,104\% + 2,295\% = 14,32\%$

3. Pengaruh motivasi (Y) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z)

Besar pengaruh motivasi (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z) adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Pengaruh Variabel Y terhadap Z Melalui X1 atau X2

Pengaruh langsung dan tak langsung	Besarnya pengaruh
Pengaruh motivasi (Y) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z)	$0,110 \times 0,110 \times 100\% = 1,21\%$
Pengaruh motivasi (Y) melalui komitmen organisasional (X1) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z)	$0,110 \times 0,623 \times 0,2517 \times 100\% = 1,72\%$
Pengaruh motivasi (Y) melalui komitmen profesional (X2) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z)	$0,110 \times 0,939 \times 0,222 \times 100\% = 2,29\%$

Jadi pengaruh total langsung dan tidak langsung dari variabel motivasi (Y) terhadap variabel Perkembangan Profesi Akuntansi (Z) adalah sebesar:
 $1,21\% + 1,72\% + 2,29\% = 5,23\%$

4. Pengaruh Motivasi (Y) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (PPA)

Tabel 16. Model Summary Variabel Y Terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758(a)	.575	.573	4.21734

a Predictors: (Constant), Y

Tabel 17. Uji Anova Variabel Y dan Z

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5096,480	1	596,48	286,545	,000(a)
	Residual	3770,625	212	17,786		
	Total	8867,106	1213			
A	Predictors: (Constant), Y					
B	Dependent Variable: Z					

Tabel 18. Coeffisien Variabel Y dan Z

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,165	2,693		-,804	,422
	Y	1,067	,063	,758	16,928	,000
A	Dependent Variable: Z					

1. Pengujian secara individual

Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel Coefficients model motivasi.

Hipotesis penelitian:

Ho : $\rho_{yxk} = 0$: Perkembangan Profesi Akuntansi (Z) tidak dipengaruhi secara parsial oleh variabel motivasi (Y).

H1 : $\rho_{yxk} > 0$: Perkembangan Profesi Akuntansi (Z) dipengaruhi secara parsial oleh variabel motivasi (Y).

Dari tabel coefficients terlihat, bahwa p-value (Sig.) untuk variabel motivasi (Y) signifikan mempengaruhi variabel Perkembangan Profesi Akuntansi (Z).

Koefisien Jalur untuk model Perkembangan Profesi Akuntansi (Z) :

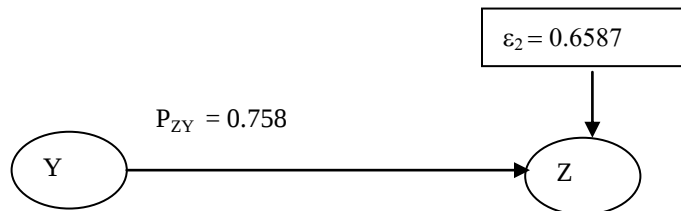
Koefisien Jalur untuk error = $\sqrt{(1-0,575)} = 0,6587$ dan $R^2 Y_{X1X2X3X4} = 0,575$

$$Z = 0.758Y + 0.6587\epsilon_2$$

Gambar 5 merupakan sub struktural 3, dan persamaan jalur dari sub struktural 3 adalah sebagai berikut :

$$Z = \rho_{ZY}Y + \epsilon_2$$

$$Z = 0.758Y + 0.6587\epsilon_2$$



Pengaruh Variabel Komitmen Organisasional (X1) dan Komitmen Profesional (X2) terhadap variabel Perkembangan Profesi Akuntansi (PPA) melalui motivasi.

Tabel 19. Pengaruh Variabel X1, X2 Terhadap Z Melalui Y

Pengaruh langsung dan tak langsung	Besarnya pengaruh
Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z) melalui variabel motivasi (Y)	$0,067 \times 0,758 \times 100\% = 5,079 \%$
Pengaruh Komitmen profesional (X2) terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi (Z) melalui variabel motivasi (Y)	$0,898 \times 0,7528 \times 100\% = 67,60\%$

Jadi pengaruh komitmen organisasional melalui motivasi berkontribusi sebesar 5,079%. Dan pengaruh komitmen profesional melalui motivasi berkontribusi sebesar 67,60%.

Simpulan, Keterbatasan, Implikasi dan Saran

Simpulan

Komitmen organisasional dan komitmen profesional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya: Aranya (1982) Noris dan Nieuhr (1983), Meixner (1989), Bateman T dan Strasser (1984), serta Trianingsih (2003). Sedangkan komitmen organisasional dan komitmen profesional terbukti melalui motivasi berpengaruh terhadap perkembangan profesi akuntansi dosen-dosen akuntansi.

Keterbatasan

Ada keterbatasan penelitian ini, yang kemungkinan menimbulkan ketidakakuratan pada hasil penelitian, hal ini disebabkan : 1) Obyek penelitian terbatas hanya pada dosen-dosen kopertis Wilayah IV, sehingga kemungkinan akan ada

perbedaan hasil bila dilakukan pada seluruh perguruan tinggi swasta diseluruh Kopertis atau di lingkungan yang berbeda, 2) Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dan tidak mengadakan wawancara secara langsung, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen tertulis.

Implikasi dan Saran

Komitmen profesional dan komitmen organisasional dapat meningkatkan motivasi dan secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perkembangan profesi akuntansi dosen-dosen akuntansi.

Diharapkan untuk penelitian yang akan datang, dapat memperluas populasi penelitian. Populasi penelitian tidak hanya diambil dari perguruan tinggi swasta di Kopertis Wilayah IV, namun pada wilayah lain atau pada lingkungan yang lain.

Daftar Pustaka

- Angel, HL and JL. Perry. 1981. *An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*. Administrative Science Quarterly 26, pp 1-14.
- Aranya, N., J. Pollock, and J. Amernic. 1981. *An Examination of Profesional Commitment in public accounting*. Accounting, Organizational and Society 6 (4) : 271-280.
- _____, and K. Ferris. 1983. *Organizational-profesional conflict among U.S. and Israeli profesional accountants*. Journal of Sosial Psychology 119 : 153-161.
- _____, and K Ferris. 1984. *A re-examination of accountants organizational-profesional conflict*. The Accounting Review 59 (January) 1-5
- Arifuddin, dkk.. 2002. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan Etika Kerja Islam dengan sikap Perubahan Organisasi*. Simposium Nasional Akuntansi, Semarang tanggal 5-6 September 2002, Hal 718-736.
- Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi IV. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bateman, T., and S. Strasser. 1984. *A longitudinal analysis of the antecedents Organizational Commitment*. Academy of Management Journal 27 :95-112.
- Copur, H. 1990. *Academic Professionals: A study of Conflict an Satisfaction in Professoriate*. Human Relation, Hal. 113-127.
- Cooper Donald and Schindler, Pamela. 2001. *Business Research Methods*. 7th edition. Mc. Graw-Hill. United States.
- Davis, Keith dan Newton. W. 1995 : *Perilaku Dalam Organisasi Jilid 1 (terjemahan)*. Edisi ketujuh . penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H. 1993. *Organisasi : Prilaku, Struktur dan Proses (terjemahan)*. Edisi kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Gregson., T. 1992. *An Investigation of the causal ordering of job satisfaction an organizational commitment in turnover models in accounting*. Behavior Research In Accounting, 4 : 80-95.
- Hair, Joseph F. Anderson, Rolph E. Anderson. R.L. Tatham dan W.C Black. 1998. *Multivariat Data Analysis*. 5th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prientice-Hall International, Inc.
- Handoko, T.H. 1995. *Management Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II. BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman, Suad Husnan. (2000). *Manajemen personalia*. Edisi IV. BPFE. Yogyakarta.
- Hellriegel, Slocum and woodman. 1998. *Organizational Behavior ang Management*. 8th edition. South Western College Publishing.
- Huczynski and Buchanan. 1991. *Organizational Behavior: an introductory text*. 2nd edition. Prentice Hall Int.
- IFAC Education Committee, 2003, *International Education Standards for Professional Accountants*. International Federation Of Accountants.
- IFAC Education Committee, 2003, *International Education Guidelines*. International Federation Of Accountants
- Illya Avianti, 2005, Perkembangan profesi akuntansi, makalah diseminarkan di Yogyakarta
- Kalbers Lawrence P and Timhoty J Fogarty (1995), "Profesionalism and It's Consequences : A Study of Internal Auditors. *A Journal of Practise and Theory*. Sprng, Vol 14, No 1.
- Kaplan, Robert M., and Saccuzza, Dennis P. 1993. *Psychological Testing (Principles, Aplication and Issues)*. 3rd edition Brooks Cole Publishing Company, California.
- Larkin, Joseph M. 1990. *Does Gender Affect Auditor KAPs' Performance? The woman CPA*. Spring pp. 20-24.
- Luthans, F 1995., *Organizational Behavior*, 7th ed, Mc. Graw-Hill International Editions.
- Majidah, 2004, Dukungan Lingkungan Internal Organisasi terhadap Penegakan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik dan Dampaknya Pada Kinerja Keuangan Dengan Pendekatan Nilai Tambah Ekonomis, Disertasi,, Bandung.
- McClelland, C.D.(1999). *The Achievement motive*. New York; Irvington Publisher inc
- Moon, M. Jae, 2000, " *Organizational commitment revisited in new publik management: Motivation, organizational cultur, sector, and managerial level, public Performance and Management Review*", thousand Oaks, United States; XanEdu Research Engine.
- Mowday R. T., R.M. Steers, L Porter, "The Measurement of Organizational Commitment" *Journal of Vacational Behavior* 14 (1979) Hal 224-247.
- Noris, D., and R Neibuhr. 1983. *Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in accounting*. Organizations and society 9 (1) : 49-59.
- Nouri, Hossein and Parker, Robert J. 1996. *The Effect of Organizational Commitment on the Relation Between Budgetary Participation and Budgetary Slack*. Behavioral Research in Accounting. Vol 8, Printed USA. Pp 76-90.
- Poznanski, Peter, J dan Bline, Dennis M. 1997. *Using structural equation modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organization commitment among staf accountant*. Behavior Research in Accounting. Volume 9.

- Porter L. W., R.M. Steers, R. T. Mowday, dan P. V. Boulian. 1974. "*Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turn Over Among Psyatric Tehnicians*." *Journal of Aplied Psychology* 59. Hal 603-609
- Raharja, S. 2000. *Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Samsat Di Pemd Jawa Tengah*. Thesis MM. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Reksohadiprodjo, S. 1990. *Manajemen Strategi*. BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior, 8th edisition*. Prentice Hall. Inc. : *Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Saifuddin Azwar. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ke-3. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sangarimbun, Masri, Efendi, Sofyan dan A. Djamaluddin. 1995. *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta.
- Schermerhorn et, al. 1994. *Managing Organizational Behavior, 5th edition*. John Wiley & Son Inc.
- Sekaran, Uma (2000). *Research Methods for Business : Skill Building approach*. Third Edition. John Willey ang Son Inc. New York.
- Schawrtz, Felice N. 1996. *Women in Profession*. Journal of Accountancy (February). Pp 39-42.
- Trianingsih S. 2003. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia vol 6 (2), 2003.
- Weiner, Y. 1982. "*Commitment in Organization: A Normative View*" *Academy of Management Review* 7. Hal. 418-428.
- Wether, William Jr. and Keith Davis. (1996). *Human Resources and Personel Management*. Fith Edition. John Willey and Son Inc. New York Chichester Weinhen Toronto Singapore.