

# **Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Dengan Peningkatan Komitmen Profesional Dan Kompetensi**

**Rendi Kurniawan**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

Abstract :

*Accounting educators have an important role or strategic key to improving educational purposes accounting. Professional commitment and competence is an important aspect in assessing job satisfaction an accountant educator. Professional commitment accounting educators built through adjustments real competencies in performing and completing tasks and job roles. Competencies are used in this study is the professional competence and pedagogical competence to see how big the job satisfaction of educators accountant. This study has the main objective determine empirically the influence of professional commitment and competence to work satisfaction accountant educators. The results of this study are expected to provide benefits or contributions to education and to provide input in the development of behavioral accounting.*

*This study takes an object of accounting educators private universities in Semarang, using the method of collecting data onto questionnaires. The samples using purposive sampling method of criteria accounting faculty that has expertise in the field of accounting are realized through Akt or Ak titles of several Colleges in Semarang.*

*The results of the study can be seen that the three hypotheses were proposed, all hypotheses in this study may be accepted. So we can say that professional commitment and significant positive effect on job satisfaction accountant educators, competencies and significant positive effect on job satisfaction accounting educators, professional commitment and competence simultaneously have a positive and significant impact on job satisfaction accountant educators.*

*Keywords: professional commitment, competence, and job satisfaction*

## **Pendahuluan**

Pendidikan merupakan aspek yang penting bagi generasi muda untuk membangun bangsa ini agar bisa lebih baik. Melalui pendidikan yang baik, akan terlahir generasi yang mampu bersaing secara sehat dalam kehidupan yang bercirikan *high competition* dan peningkatan kualitas yang dilakukan melalui guru dan dosen. Karena pada hakikatnya pendidikan merupakan proses pembangunan potensi diri di masa depan. Dalam upaya pembangunan pendidikan nasional khususnya di bidang Ekonomi Akuntansi, Sekarang ini banyak sekali

para akuntan pendidik dituntut keprofesional di bidang ahlinya untuk meningkatkan kemampuan mendidik mahasiswa di Perguruan Tinggi baik Negeri maupun Swasta. Menurut Restuningdiah (2009) menjelaskan akuntan pendidik adalah profesi akuntan yang memberikan jasa berupa pelayanan pendidikan akuntansi kepada masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan yang ada, guna melahirkan akuntan-akuntan yang terampil dan profesional. Akuntan pendidik tidak hanya dituntut mengajar saja, tetapi harus sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu melaksanakan pengajaran, melakukan

penelitian dan pengabdian masyarakat. Proses pengajaran akuntan pendidik berperan penting sebagai mediator, fasilitator, dan evaluator yang menentukan output perguruan tinggi agar mempunyai mutu yang tinggi. Pada dasarnya melakukan penelitian, akuntan pendidik dituntut dapat melakukan penelitian ilmiah karena perguruan tinggi adalah lembaga ilmiah, artinya di perguruan tinggillah akan lahir gagasan ilmiah untuk memecahkan masalah di masyarakat. Dalam menjalankan pengabdian pada masyarakat, akuntan pendidik dituntut harus memiliki kepekaan sosial tinggi. Karenanya akuntan pendidik harus bisa dan mampu berinteraksi dengan masyarakat.

Sekarang ini akuntan pendidik diperlukan yang mempunyai kualitas tinggi. Selain itu diperlukan juga akuntan pendidik dalam jumlah yang memadai dan mempunyai standar mutu kompetensi dan profesionalisme yang terjamin. Untuk mencapai jumlah akuntan pendidik yang mempunyai komitmen profesional yang mencukupi yang dapat menggerakkan dinamika pendidikan tinggi akuntansi sangat diperlukan proses yang terus menerus dan efektif. Profesionalisme akuntan pendidik, dibangun melalui penyesuaian kompetensi-kompetensi yang nyata dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dan peranan serta pekerjaannya harus terkait sebagai akuntan pendidik. Kompetensi-kompetensi penting dalam akuntan pendidik adalah Kompetensi profesional, diantaranya yaitu kompetensi pada bidang substansi atau bidang studi, metode pembelajaran, sistem penilaian, pendidikan nilai, bimbingan. Pada kompetensi yang dimiliki akuntan pendidik misalnya

untuk gelar profesional CA (*Chartered Accountant*) maupun CPA (*Certified Public Accountant*). Contohnya seorang pendidik yang mempunyai gelar CA harus mampu memiliki 30 SKP setiap tahunnya untuk mempertahankan gelar, caranya yang diperoleh dari *workshop* atau seminar akuntansi, penelitian akuntansi, dan pengabdian masyarakat. Dengan pelatihan 30 SKP setiap tahun artinya mengupgrade kemampuan dosen untuk tidak ketinggalan dengan perkembangan pendidikan akuntansi. Kompetensi CA (*Chartered Accountant*) boleh memberikan jasa konsultasi, kompilasi laporan Keuangan sedangkan CPA (*Certified Public Accountant*) dapat memberikan opini atau *assurance* pernyataan wajar atau tidak wajar laporan keuangan.

Dari beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen terhadap akuntan pendidik, masalah kepuasan kerja akan terus muncul di dunia pendidikan. Topik ini cukup menarik untuk diteliti lebih lanjut, menurut Restuningdiah (2009), komitmen profesional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi akuntan pendidik. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa idealisme sangat diperlukan oleh akuntan pendidik dalam menjalankan profesinya. Menurut Robertha (2010) komitmen organisasional dan komitmen profesional terbukti melalui motivasi berpengaruh positif terhadap perkembangan profesi akuntansi dosen-dosen akuntansi. Sedangkan menurut Aranya, dkk (1982) dikutip dari Restuningdiah (2009) ada korelasi antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Akan tetapi komitmen profesional berpengaruh *negatif* terhadap kepuasan kerja melalui

komitmen organisasional. Menurut Fadli (2012), pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen mempunyai pengaruh signifikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu mengetahui: (1) pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik, (2) pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik, (3) pengaruh komitmen profesional dan kompetensi terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik.

Soemarso (2004) berpendapat Akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi dan melakukan penelitian di bidang akuntansi. Sedangkan menurut Fadli (2012) kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini dan seharusnya mereka terima. Menurut Muhaimin (2004) menjelaskan kompetensi yaitu seperangkat intelegen yang mempunyai tanggung jawab secara penuh yang harus dimiliki tiap orang sebagai syarat yang bisa melaksanakan tugas-tugas dalam bidangnya. Sifat intelegen seperti kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sedangkan menurut Robbins dalam Musfah (2011) menjelaskan kompetensi sebagai ability, yaitu kapasitas seseorang dalam mengerjakan tugas dipekerjaannya. Selanjutnya dikatakan kemampuan individu dibentuk dua faktor yaitu faktor kemampuan fisik dan faktor kemampuan intelektual. Kemampuan fisik kemampuan yang dituntut stamina, kecekatan, kekuatan serta keterampilan. Sedangkan kemampuan

intelektual kemampuan yang berkaitan dengan kegiatan mental.

Komitmen Profesional yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya yang diartikan oleh individu (Trisnaningsih, 2003), komitmen profesional dapat diartikan sebagai : (1) kepercayaan dan penerimaan nilai dan tujuan dari profesi, (2) kemauan untuk menggunakan usaha sungguh-sungguh untuk suatu kepentingan profesi, (3) suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

Menurut Restuningdiah (2009), menyimpulkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional tetapi secara tidak langsung. Sedangkan ada korelasi antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Akan tetapi komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen profesional. Artinya apabila pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung keduanya signifikan, maka variabel yang diidentifikasi merupakan variabel moderator. Jika pengaruh tidak langsung non signifikan berarti variabel yang diidentifikasi bukan variabel moderator. Maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu : H1 = Komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik.

Menurut Husnan (2013) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kinerja dosen, artinya kompetensi jika ditingkatkan akan membantu dosen dalam meningkatkan kinerjanya. Dimana hasil penelitian tersebut dipengaruhi oleh adanya indikator distribusi yang mempengaruhi kinerja kepuasan dosen yaitu 1) kualitas dan kuantitas pekerjaan, 2) pengetahuan mengenai jabatan, 3) dapat tidaknya

diandalkan, 4) inisiatif . Maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu : H2 = Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik.

Menurut Husnan (2013) terdapat pengaruh signifikan dari kompetensi profesional dosen terhadap kinerja dosen. Sedangkan menurut Restuningdiah (2009) komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik. Akuntan pendidik dengan komitmen profesional yang tinggi pada profesi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Berdasarkan penelitian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : H3 = Komitmen profesional dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah akuntan pendidik yang terdapat di Perguruan Tinggi Swasta yang mempunyai pendidikan profesi akuntansi (PPAk) di daerah Semarang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel yang dilakukan secara tidak acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan dan kebijakan dari peneliti. Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel dengan kriteria Dosen akuntansi yang mempunyai keahlian dibidang akuntansi yang diwujudkan melalui gelar Akt atau Ak dari beberapa perguruan tinggi swasta di Semarang. Pengumpulan data diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada akuntan pendidik yang mempunyai gelar Akt atau Ak. Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan pendidik

yang terdapat di Perguruan Tinggi Swasta di Semarang yaitu sebesar 146 responden, Dalam penelitian ini kriteria sampel yang digunakan adalah dosen akuntansi di Perguruan tinggi Swasta di Semarang yang mempunyai atau sedang mengambil pendidikan profesi akuntansi (PPAk) diwujudkan melalui gelar Akt atau Ak. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 71 responden. yang kembali sebanyak 66 dan ada 5 kuesioner yang tidak kembali. Cara yang dilakukan peneliti untuk menyebar kuesioner kepada responden tergantung kebijakan Universitas masing-masing.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner reedom (Ghozali, 2013). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dan degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$ ,  $n$  menunjukkan sampel. Apabila  $r$  hitung lebih besar ( $>$ ) dari  $r$  tabel maka indikator/kuesionernya dinyatakan valid. Sementara untuk menentukan degree of freedom yaitu  $df = 66 - 2 = 64$  dan  $\alpha = 0,05$  maka didapat  $r$  tabel satu sisi sebesar 0,242.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel penelitian atau konsistensi konstruk. Uji ini dilakukan dengan menghitung koefisien *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai koefisien *cronbach alpha* lebih besar daripada 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2013). Hasil pengujian reliabilitas

menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha n* dari setiap variabel yang diteliti yaitu komitmen profesional ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $Y$ ) menunjukkan hasil nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Hasil Pengujian

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2013). Berdasarkan analisis data menggunakan alat bantu program SPSS v20 diperoleh nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini :

Tabel 1  
Hasil Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 <sup>a</sup>	,513	,498	2,424

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen Profesional

Sumber: Data yang diolah, 2015  
Dari output SPSS model summary besarnya R square adalah 0,513, hal ini berarti 51,3% kepuasan kerja akuntan pendidik dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu (komitmen profesional dan kompetensi). Sedangkan sisanya (100% - 51,3% = 48,7%) di jelaskan

oleh variabel yang lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Pada bunyi hipotesis pertama yang diajukan adalah “ komitmen profesioanal ( $X_1$ ) secara Parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik ( $Y$ )”. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel  $X_1$  ( $b_1$ ) adalah sebesar 0,627 atau bernilai positif, dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,594 dengan signifikansi 0,001.sehingga dapat dikatakan bahwa  $X_1$  berpengaruh positif terhadap  $Y$ . Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Adapun metode yang digunakan dalam penentuan  $t_{tabel}$  menggunakan ketentuan tingkat signifikansi 5% dengan  $df = n-k-1$  ( $df = 66-2-1 = 63$ ), sehingga didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dengan demikian, komitmen profesional ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  3,594 >  $t_{tabel}$  1,998. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu diterima, bahwa komitmen profesional ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap  $Y$ .

Bunyi hipotesis kedua yang diajukan adalah “ kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik ( $Y$ ). Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel  $X_2$  ( $b_2$ ) adalah sebesar 0,355 atau bernilai positif, dan

nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,657 dengan signifikansi 0,010 sehingga dapat dikatakan bahwa  $X_2$  berpengaruh positif terhadap Y. Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Adapun metode yang digunakan dalam penentuan  $t_{tabel}$  menggunakan ketentuan tingkat signifikansi 5% dengan  $df = n-k-1$  ( $df = 66-2-1 = 63$ ), sehingga didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 dengan demikian, komitmen profesional ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  2,657 >  $t_{tabel}$  1,998. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima, bahwa kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik (H1), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik (H2), dan komitmen profesional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik (H3), dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15  
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

kode	Hipotesis	Hasil
H1	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik	diterima
H2	Kompetensi berpengaruh	diterima

	positif terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik	
H3	Komitmen profesional dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik	diterima

### Pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik

Hipotesis pertama menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan. Hal dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel komitmen profesional sebesar 0,627. Nilai ini signifikansi pada tingkat 0,001 dibawah atau lebih kecil daripada nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini didukung oleh hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  3,595 >  $t_{tabel}$  1,998. Adanya hasil yang signifikan menunjukkan bahwa akuntan pendidik merasa mampu menjalankan tugasnya dalam berkomitmen secara profesional seperti independensi dalam memberikan nilai, suka mengikuti seminar, workshop, konferensi dan mengikuti pertemuan antar profesi akuntan guna meningkatkan komitmennya. Selain itu juga, akuntan

pendidik harus memiliki keahlian, secara *teamwork* akuntan pendidik mampu bekerja secara baik dan mampu mengabdikan profesinya bagi kehidupan masyarakat.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan Restiningdiah (2009) yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja, hal ini memiliki makna bahwa seorang akuntan pendidik yang memiliki loyalitas pada profesinya akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Hasil ini, juga sejalan dengan penelitian Trisnaningsih (2003) yang menyatakan bahwa profesionalitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan publik dan auditor internal. Indikator yang dominan dalam komitmen profesional adalah adanya dorongan untuk melihat akuntan pendidik yang idealis dalam pekerjaannya. Tetapi hipotesis pertama yang diteliti tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aranya (1982) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh *negatif* terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa sikap komitmen profesional dari seorang akuntan pendidik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerjanya, semakin tinggi tingkat komitmen profesionalnya maka akan memperkecil ketidakpuasan akuntan pendidik dalam bekerja. Oleh sebab itu, tidak dapat dipungkiri bahwa sikap komitmen profesional menjadi syarat yang harus dimiliki setiap akuntan pendidik.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik**

Hipotesis kedua menyatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akuntan

pendidik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel komitmen profesional sebesar 0,355. Nilai ini signifikan pada tingkat 0,001 dibawah atau lebih kecil daripada nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini didukung oleh hasil perhitungan nilai  $t_{hitung} 32,657 > t_{tabel} 1,998$ .

Hasil pengujian ini sejalan dengan apa yang telah diteliti oleh Husnan (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi dosen terhadap kinerja dosen STAI DDI Maros, hal ini berarti bahwa dengan kompetensi jika ditingkatkan dapat membantu dosen dalam meningkatkan kinerjanya dan mempengaruhi kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Yuliantini (2013) yang menyatakan bahwa terdapat determinasi yang signifikan kompetensi terhadap profesi dosen Hal ini berarti bahwa kompetensi seorang akuntan pendidik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki akuntan pendidik maka akan memperkecil ketidakpuasan akuntan pendidik dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu tidak dapat dipungkiri bahwa kompetensi harus selalu dimiliki setiap akuntan pendidik.

### **Pengaruh Komitmen Profesional dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik**

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa komitmen profesional dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} 33,232$  dengan

signifikansi 0,000 dibawah 0,05 artinya bahwa komitmen profesional dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik, sehingga sudah mendukung hipotesis ketiga. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95%. Adapun besar pengaruh dari komitmen profesional dan kompetensi terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik sebesar 51,3% sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Adanya hasil yang signifikan menunjukkan bahwa komitmen profesional dan kompetensi menjadikan hal yang sangat penting dan selalu menjadikan pertimbangan akuntan pendidik dalam memperoleh kepuasan kerjanya. Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari komitmen profesional sudah berjalan baik sehingga perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan dari segi mematuhi standar dan kode etik akuntan agar kualitas akuntan pendidik lebih baik lagi. Dari kompetensi secara keseluruhan sudah baik sehingga perlu dipertahankan. Dalam hal penguasaan materi ajar secara luas dan desain mata kuliah, hal ini bisa ditingkatkan dengan cara memperbaiki metode belajarnya agar lebih baik dan menarik.

Dari segi kepuasan kerja akuntan pendidik, institusi atau perguruan tinggi swasta yang ada di Semarang perlu meningkatkan upah atau gaji supaya akuntan pendidik lebih merasa puas dalam melakukan tugasnya. Sehingga dengan adanya peningkatan komitmen profesional dan kompetensi akan lebih meningkatkan kepuasan kerja akuntan pendidik.

Sedangkan dari indikator eksternal yaitu kepuasan dengan adanya tantangan di dalam pekerjaannya, kemampuan yang dimiliki akuntan pendidik terhadap pekerjaannya sudah baik. Dari indikator internal dalam kepuasan kerja yaitu rekaan kerja yang bersikap menyenangkan, peluang promosi, dan fasilitas kantor cukup baik. Besarnya nilai koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut (komitmen profesional dan kompetensi) menentukan kepuasan kerja yang ada pada akuntan pendidik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Restiningdiah (2009) dan Husnan (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi dosen terhadap kinerja dosen STAI DDI Maros.

## **KESIMPULAN KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik terbukti (H1 diterima). Dengan demikian besar kecilnya komitmen profesional dapat mempengaruhi kepuasan kerja akuntan pendidik.

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan



signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik terbukti (H2 diterima). Dapat disimpulkan bahwa besar kecilnya kompetensi dapat mempengaruhi kepuasan kerja akuntan pendidik.

Komitmen profesional dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen profesional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik terbukti (H3 diterima). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama komitmen profesional dan kompetensi dapat mempengaruhi kepuasan kerja akuntan pendidik.

### **Keterbatasan**

Hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada obyek penelitian yang terbatas profesi akuntan pendidik yang mempunyai gelar Akt atau AK di Perguruan Swasta di Semarang, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk obyek dan profesi yang berbeda.

Untuk mengukur komitmen profesional dan kompetensi pada kepuasan kerja akuntan pendidik hanya dilakukan oleh dosen akuntansi saja tidak dari pihak lain.

### **Saran**

Untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat memperluas populasi penelitian dan dilakukan tidak hanya menyebar kuesioner saja tetapi juga dengan metode lainnya seperti wawancara. Populasi penelitian tidak hanya diambil dari dosen akuntansi

yang mempunyai gelar Akt atau Ak di Perguruan Tinggi Swasta yang ada di daerah Semarang saja, mungkin bisa dikembangkan pada semua dosen akuntansi yang mengajar di Perguruan Tinggi Swasta Semarang atau di Jawa Tengah dan Pengembangan penelitian untuk penelitian mendatang bisa ditambahkan dengan objek akuntan profesi supaya hasilnya lebih maksimal.

Pengukuran komitmen profesional dan kompetensi tidak dari dosen saja tetapi menggunakan sumber pihak ke-3 seperti mahasiswa misalnya, kuesioner juga diisi oleh mahasiswa.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas. 2004. *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Fadli, Uus; Nelly Martini dan Nana Diana. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karaawang*. Jurnal Manajemen, vol. 09 No. 02. Januari 2012.
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariaten Program*. Edisi Ketujuh. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. Indonesia.
- Hastuti, T.d. 2003. *Hubungan antara Profesionalisme dengan*

- Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan.* Prosiding Simposium Nasional AKuntansi VI, Oktober.
- Husnan. 2013. *Kompetensi Profesional dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen STAI DDI Maros.* Jurnal Al Hikmah, Vol. XIV Nomor 1/2013.
- Indriantoro, Nur & Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi Pertama.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Muhaimin .2004. *Paradigma Pendidikan Islam.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.* Rosdakaya. Bandung.
- Musfah, Jegeh. 2011. *Peningkatan kompetensi guru.* Edisi pertama. Kencana. Jakarta.
- Restuningdiah, N. 2009. *Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional.* Jurnal Ekonomi Bisnis, Tahun 14, No.3.
- Restuningdiah, N. 2009. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Hubungan Komitmen Profesional dan Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik.* Jurnal Ekonomi Bisnis, Tahun 14 Vol 1, No.2.
- Setiyani, Rediana.2005. *“Faktor-Faktor Yang Membedakan Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik. (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negeri di Pulau Jawa)”.* Tesis Program Studi magister Sains UNDIP.
- Soemarso, S.R. *Akuntansi Suatu Pengantar.* Edisi 5. Salemba Empat. Jakarta.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika Edisi 6.* Tarsito. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian.* Alfabeta. Bandung.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. *Pengaruh komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada kantor Akuntan Publik di Jawa Timur),* Tesis Program Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Utami, Ngesti. 2010. *Pengaruh Komitmen Dosen-Dosen Akuntansi Terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi, Motivasi sebagai Variabel Intervening.* Jurnal Akuntansi, Vol. 2 No. 1 Mei 2010: 40-58.

Yuliantini, Ayu; Nyoman Natajaya dan  
I Made Yudana. 2013.  
*Determinasi Kompetensi,  
Komitmen, dan Dukungan  
Organisasi Terhadap  
Pengembangan Profesi Dosen di  
Lingkungan Yayasan Triatma  
Surya jaya Bandung.* e-journal  
Program Pascasarjana  
Universitas pendidikan Ganesha,  
Volume 4 Tahun 2013.