

JURNAL

AKUNTANSI & KEUANGAN

Volume 7, No. 1, Maret 2016

ISSN: 2087-2054

Hubungan Pengendalian Intern dan Kompensasi dengan Kecurangan Akuntansi
(Studi Pada BPR di Provinsi Lampung)
Aminah & Chindy Yolanda Faramitha

Pengaruh *Corporate Governance* Terhadap Dividen
(Studi Pada Bank yang Terdaftar di Bei Tahun 2011-2014)
Yefni

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja
Akuntan Pendidik (Dosen Akuntansi)
(Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung)
Irwandi

Pengaruh Kepuasan Wajib Pajak Terhadap Kualitas Pelayanan dan Kepatuhan
Wajib Pajak (Pada Kpp Di Tanjung Karang)
Yuliana

Pengaruh Struktur Modal Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Yang
Terdaftar Di Bei Periode 2011-2013
Haninun & Feby Angelina

Pengaruh Tingkat Inflasi, Pertumbuhan PDB, Ukuran Perusahaan, *Leverage*, dan
Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sektor Properti dan Real
Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2005-2013
Herry Goenawan Soedarsa & Prita Rizky Arika

Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, *Free Cash Flow* dan
Profitabilitas Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur *Go Public* yang
Terdaftar di Bei (Periode 2010 - 2013)
Rosmiaty Tarmizi & Tia Agnes

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan
Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
(Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Industri Dasar dan Kimia)
Indrayenti & Cindrawati Ie

JURNAL

AKUNTANSI & KEUANGAN

Volume 7, No. 1, Maret 2016

ISSN: 2087-2054

Dewan Pembina

Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, M.B.A
Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec.

Penanggung Jawab

Dra. Rosmiaty Tarmizi, M.M.Akt. C.A

Pimpinan Redaksi

Dr. Angrita Denziana, S.E., M.M, Ak. C.A

Sekretaris Redaksi

Riswan, S.E., M.S.Ak
Haninun, S.E., M.S.Ak

Penyuting Ahli

Tina Miniawati, S.E., M.B.A. (Universitas Trisakti)
Dr. Khomsiyah, S.E., M.M. (Universitas Trisakti)
Dr. Lindrianasari, S.E., M.Si.Akt., C.A. (Universitas Lampung)
Sujoko Efferin, Mcom (Hons), MA(Econ), Ph.D. (Universitas Surabaya)

Penerbit

Universitas Bandar Lampung
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi
SENARAI-Jurnal Akuntansi & Keuangan Terbit 2 kali setahun pada bulan Maret &
September

Artikel yang dimuat berupa hasil riset Empiris dan telaah teoritis konseptual yang kritis
dalam kajian bidang akuntansi, auditing, perpajakan, dan keuangan.

Alamat Redaksi

Gedung G- Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bandar Lampung
Kampus A Jalan Z.A Pagar Alam No. 26 Labuan Ratu Bandar Lampung 35142
Telp: (0721) 701979, Fax: (0721) 701467, Email: *Prodi.akuntansi@ubl.ac.id*

JURNAL

AKUNTANSI & KEUANGAN

Volume 7, No. 1, Maret 2016

ISSN: 2087-2054

Hubungan Pengendalian Intern dan Kompensasi dengan Kecurangan Akuntansi
(Studi Pada BPR di Provinsi Lampung)

Aminah & Chindy Yolanda Faramitha

Pengaruh *Corporate Governance* Terhadap Dividen
(Studi Pada Bank yang Terdaftar di Bei Tahun 2011-2014)

Yefni

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja
Akuntan Pendidik (Dosen Akuntansi)

(Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung)

Irwandi

Pengaruh Kepuasan Wajib Pajak Terhadap Kualitas Pelayanan dan Kepatuhan Wajib
Pajak (Pada Kpp Di Tanjung Karang)

Yuliana

Pengaruh Struktur Modal Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Yang
Terdaftar Di Bei Periode 2011-2013

Haninun & Feby Angelina

Pengaruh Tingkat Inflasi, Pertumbuhan PDB, Ukuran Perusahaan, *Leverage*, dan
Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sektor Properti dan Real Estate
yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2005-2013

Herry Goenawan Soedarsa & Prita Rizky Arika

Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, *Free Cash Flow* dan
Profitabilitas Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur *Go Public* yang
Terdaftar di Bei (Periode 2010 – 2013)

Rosmiaty Tarmizi & Tia Agnes

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan
Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

(Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Industri Dasar dan Kimia)

Indrayenti & Cindrawati Ie

JURNAL

AKUNTANSI & KEUANGAN

Volume 7, No. 1, Maret 2016

ISSN: 2087-2054

Daftar Isi

	Halaman
Hubungan Pengendalian Intern dan Kompensasi dengan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada BPR di Provinsi Lampung) Aminah & Chindy Yolanda Faramitha	1-13
Pengaruh <i>Corporate Governance</i> Terhadap Dividen (Studi Pada Bank yang Terdaftar di Bei Tahun 2011-2014) Yefni	15-33
Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Akuntan Pendidik (Dosen Akuntansi) (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung) Irwandi	35-54
Pengaruh Kepuasan Wajib Pajak Terhadap Kualitas Pelayanan dan Kepatuhan Wajib Pajak (Pada Kpp Di Tanjung Karang) Yuliana	55-72
Pengaruh Struktur Modal Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Periode 2011-2013 Haninun & Feby Angelina	73-86
Pengaruh Tingkat Inflasi, Pertumbuhan PDB, Ukuran Perusahaan, <i>Leverage</i> , dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sektor Properti dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2005-2013 Herry Goenawan Soedarsa & Prita Rizky Arika	87-102
Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, <i>Free Cash Flow</i> dan Profitabilitas Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Manufaktur <i>Go Public</i> yang Terdaftar di Bei (Periode 2010 – 2013) Rosmiaty Tarmizi & Tia Agnes	103-119
Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Industri Dasar dan Kimia) Indrayenti & Cindrawati Ie	121-135

JURNAL

AKUNTANSI & KEUANGAN

Volume 6, No. 2, September 2015

ISSN: 2087-2054

Informasi Kebijakan dan Selingkung Berkala

I. Kebijakan editorial

JURNAL Akuntansi & Keuangan adalah sebuah berkala yang dipublikasikan oleh Universitas Bandar Lampung, yang bertujuan untuk menjadi wadah kreatifitas para akademisi, profesional, peneliti, dan mahasiswa di bidang Akuntansi dan Keuangan termasuk juga bidang Auditing, Sistem Informasi Akuntansi, Tata kelola Perusahaan, Perpajakan, Akuntansi Internasional, Akuntansi Managemen, Akuntansi Keperilakuaan, Pasar Modal dan lain sebagainya. Topik yang semakin meluas di bidang kajian riset Akuntansi diakomodir publikasinya di dalam berkala ini.

Paper yang akan dipublikasikan di dalam berkala **JURNAL** Akuntansi & Keuangan harus ditulis di dalam bahasa Indonesia yang baik dan sesuai dengan EYD. Semua instrumen yang digunakan untuk memperoleh data penelitian harus dimasukkan di dalam lampiran paper penelitian, paling tidak, penulis bersedia memberikan klarifikasi atas instrumen yang digunakan saat ada permintaan dari peneliti lainnya.

Sekretariat Editor Berkala

Gedung F - Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung

Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi

Kampus A Jalan Z.A. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung 35142

Telp.: (0721) 701979, Fax.: (0721) 701467, Email:

II. Petunjuk penulisan

Artikel yang dikirim ke **JURNAL** Akuntansi & Keuangan harus mengikuti petunjuk seperti berikut:

1. Naskah merupakan naskah asli yang belum pernah diterbitkan atau sedang dilakukan penilaian pada berkala lain. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia dengan jarak 1 spasi, sepanjang 20-30 halaman kertas A4 dengan tipe huruf Times New Roman.. Naskah dikirim atau diserahkan ke sekretariat **JURNAL** Akuntansi & Keuangan rangkap satu disertai disket berikut dengan biodata penulis dan alamat lengkap (kantor dan rumah) pada lembaran yang terpisah dari halaman pertama artikel.
2. Judul naskah dapat ditulis dengan menggambarkan isi pokok tulisan, dan atau ditulis secara ringkas, jelas, dan menarik.
3. Nama Penulis disertai catatan kaki tentang profesi dan lembaga tempat penulis bekerja dalam naskah yang telah diterima untuk diterbitkan.
4. Abstrak ketik satu spasi, tidak lebih dari 250 kata dalam bahasa Inggris. Abstrak memuat tujuan penelitian, isu, permasalahan, sampel dan metode penelitian, serta hasil dan simpulan (jika memungkinkan).

5. Pendahuluan berisikan uraian tentang latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian, dan telaah pustaka yang terkait dengan permasalahan yang dikaji, serta rumusan hipotesis (jika ada). Uraian pendahuluan maksimum 10% total halaman.
6. Untuk penelitian kuantitatif,
 - a. Telaah Literatur dan Pengembangan Hipotesis memuat paling tidak satu buah teori yang menjadi dasar pemikiran penelitian. Hipotesis dikembangkan menggunakan asumsi dasar teori dan hasil penelitian sebelumnya. Telah literatur maksimum 40 % total halaman.
 - b. Metodologi Penelitian meliputi uraian yang rinci tentang bahan yang digunakan, metoda yang dipilih, teknik, dan cakupan penelitian. Uraian bahan dan metoda maksimum 20 % total halaman.
7. Untuk penelitian kualitatif menyesuaikan dengan metodologi kualitatif.
8. Hasil dan Pembahasan merupakan uraian obyektif dari-hasil penelitian dan pembahasan dilakukan untuk memperkaya makna hasil penelitian. Uraian hasil dan pembahasan minimum 25 % total halaman.
9. Simpulan yang merupakan rumusan dari hasil-hasil penelitian. Harus ada sajian dalam satu kalimat inti yang menjadi simpulan utama. Simpulan maksimum 10% dari keseluruhan lembar artikel.
10. Referensi (Daftar Pustaka) ditulis berurutan berdasarkan alphabetical, disusun menggunakan suku kata terakhir dari nama penulisnya, atau institusi jika dikeluarkan oleh organisasi.
 - a. Buku: nama penulis, tahun penerbitan, judul lengkap buku, penyunting (jika ada), nama penerbit, dan kota penerbitan.
 - b. Artikel dalam buku: nama penulis, tahun penerbitan, judul artikel/tulisan, judul buku, nama penyunting, kota penerbitan, nama penerbit, dan halaman.
 - c. Terbitan berkala: nama penulis, tahun penerbitan, judul tulisan, judul terbitan (bila disingkat, sebaiknya menggunakan singkatan yang baku), volume, nomor, dan halaman.
 - d. Artikel dalam internet: nama penulis, judul, dan situsnya.
 - e. Tabel diberi nomor dan judul dilengkapi dengan sumber data yang ditulis dibawah badan tabel, diikuti tempat dan waktu pengambilan data.
 - f. Ilustrasi dapat berupa gambar, grafik, diagram, peta, dan foto diberi nomor dan judul.
11. Setiap referensi yang digunakan di dalam naskah artikel menggunakan petunjuk yang dirujuk pada The Indonesian Journal of Accounting Research, sebagai berikut:
 - A. Kutipan dalam tubuh naskah paper harus disesuaikan dengan contoh berikut:
 - I. Satu sumber kutipan dengan satu penulis (Brownell, 1981).
 - II. Satu sumber kutipan dengan dua penulis (Frucot dan Shearon, 1991).
 - III. Satu sumber kutipan dengan lebih dari satu penulis (Hotstede et al., 1990).
 - IV. Dua sumber kutipan dengan penulis yang berbeda (Dunk, 1990; Mia, 1988).
 - V. Dua sumber kutipan dengan satu penulis (Brownell, 1981, 1983).
 - VI. Dua sumber kutipan dengan satu penulis diterbitkan pada tahun yang sama (Brownell, 1982a, 1982b).
 - VII. Sumber kutipan dari lembaga harus dinyatakan dengan menggunakan akronim institusi (FASB, 1994)
 - B. Setiap artikel harus menulis referensi menggunakan panduan berikut:
 - I. Referensi harus tercantum dalam urutan abjad dari nama belakang penulis atau nama lembaga.

II. Referensi harus dinyatakan dengan urutan sebagai berikut: penulis (s) nama, tahun publikasi, judul kertas atau buku teks, nama jurnal atau penerbit dan nomor halaman. Contoh:

- a) Amerika Akuntansi Association, Komite Konsep dan Standar Laporan Keuangan Eksternal. 1977. Pernyataan tentang Teori Akuntansi dan Teori Penerimaan. Sarasota, FL: AAA.
- b) Demski, J. S., dan D. E. M. Sappington. 1989. Struktur hirarkis dan akuntansi pertanggungjawaban, *Jurnal Akuntansi Penelitian* 27 (Spring): 40-58.
- c) Dye, R. B., dan R. Magee. 1989. Biaya Kontijensi untuk perusahaan audit. Kertas kerja, Northwestern University, Evanston, IL.
- d) Indriantoro, N. 1993. Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Locus of Control dan Dimensi Budaya sebagai Moderating Variabel. Ph.D. Disertasi. University of Kentucky, Lexington.
- e) Naim, A. 1997. Analisis Penggunaan Akuntansi Biaya Produk Dalam Keputusan Harga oligopolistik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia* 12 (3): 43-50.
- f) Porcano, T. M. 1984a. Keadilan distributif dan Kebijakan Pajak. *Akuntansi Ulasan* 59 (4): 619-636.
- g) ----- . 1984b. Pengaruh Persepsi Kebijakan Pajak Niat Investasi Perusahaan. *The Journal of American Association Perpajakan* 6 (Fall): 7-19.
- h) Pyndyk, R. S. dan D. L. Rubinfeld. 1987. *Model ekonometrik & Forecasts Ekonomi*, 3rd ed. NY: McGraw-Hill Publishing, Inc.

12. Author(s) harus melampirkan CV, alamat email, alamat korespondensi dan pernyataan yang menyatakan pasal tersebut tidak sedang disampaikan kepada atau diterbitkan oleh jurnal lain dalam email tersebut dan /atau pos.

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA AKUNTAN PENDIDIK (DOSEN AKUNTANSI)
(STUDI PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI BANDAR LAMPUNG)**

Irwandi

(AMIK DCC Bandar Lampung)

E-Mail: irwandits@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of motivation to the job satisfaction. And analyze the effect of motivation, and job satisfaction to the performance of accounting educator at private universities in Bandar Lampung. This research used explanatory survey method and were analyzed by descriptive and verification test. The data was collected by distributing questionnaire to 41 educated accountant of perguruan tinggi swasta in Bandar Lampung. The Structural Equation Model based on Partial Least Square (PLS) was used to measure the impact of exogenous variables on endogenous variables directly and indirectly in this research. Based on this research, it was found that 1) motivation influenced significantly and positively to the job satisfaction. 2) motivation did not influence indirectly to the lecturer performance but it influenced significantly and positively to the lecturer performance indirectly pass through job satisfaction. 3) job satisfaction as intervening variable influenced significantly and positively to the accounting lecturer performance.

Keywords: *motivation, organization cultures, job satisfaction, lecturer performance.*

1. Pendahuluan

Pengelolaan perguruan tinggi yang berkualitas merupakan suatu tuntutan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan keluaran yang berkualitas dan menjadi perguruan tinggi pilihan masyarakat. Kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi yang menjadi pilihan karena kualitasnya menjadi sangat penting. Perguruan tinggi menjadi sehat dan bisa melaksanakan berbagai perencanaan dengan baik karena ditopang dengan kemampuan sumber keuangan yang baik yaitu sumber pendapatan dari mahasiswa.

Jumlah pendapatan yang dapat diperoleh suatu organisasi menjadi sangat penting karena mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi tersebut, begitu juga jumlah pendapatan menjadi penting bagi perguruan tinggi swasta di Bandarlampung selain mempengaruhi kelangsungan hidup perguruan tinggi juga mempengaruhi kelancaran pelaksanaan perencanaan program perguruan tinggi yang memerlukan pendanaan tidak sedikit. Pendapatan dari perguruan tinggi swasta sangat tergantung dari jumlah mahasiswanya, semakin banyak mahasiswa yang diperoleh maka semakin besar juga jumlah pendapatan yang dapat dikumpulkan.

Mengingat pentingnya pendapatan bagi perguruan tinggi swasta maka upaya untuk meningkatkan jumlah mahasiswa dengan berbagai strategi masing-masing perguruan tinggi swasta terus diupayakan terus menerus. Pengelolaan perguruan tinggi swasta yang berkualitas

tidak terlepas dari jumlah dan kualitas dosen sebagai pengajarnya. Dosen akuntansi (akuntan pendidik) bagian yang sangat penting bagi perguruan tinggi swasta yang membuka program akuntansi dalam menjaga dan meningkatkan jumlah mahasiswa akuntansi, artinya jumlah pendapatan perguruan tinggi swasta secara keseluruhan juga dipengaruhi oleh jumlah pendapatan dari mahasiswa akuntansi. Dengan demikian upaya perguruan tinggi swasta dalam meningkatkan kinerja dosen akuntansi harus dilakukan secara terus menerus apalagi dosen mempunyai peran yang sangat penting dalam melahirkan dan mencetak sumber daya manusia berkualitas.

Perguruan tinggi merupakan bagian dari komponen terpenting dalam menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Secara nasional bangsa Indonesia masih banyak mengalami masalah terhadap sumber daya manusia yang berkualitas, sampai-sampai pernyataan yang sangat mengejutkan datang dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PAN dan RB) Azwar Abubakar seperti yang diberitakan Tribun Lampung 2 Maret 2012 menyatakan bahwa dari 4,7 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia sangat sedikit yang memiliki kompetensi yang sesuai standar yaitu hanya sekitar 5%, artinya PNS yang berkemampuan baik sesuai dengan bidangnya masih sangat minim dan sangat memprihatinkan.

Pengelolaan perguruan tinggi sebagai pencetak sumber daya manusia berkualitas tidak lepas dari kualitas dosen yang profesional. Pekerjaan selaku dosen yang dilakukan secara profesional menjadi efisien dan efektif, hal ini sangat dibutuhkan bagi perguruan tinggi swasta selain berkaitan dengan output yang dihasilkan yaitu sumber daya manusia berkualitas khususnya jurusan akuntansi juga menghadapi persaingan diantara perguruan tinggi swasta utamanya yang membuka program dan jurusan akuntansi.

Dosen yang profesional diharapkan memiliki kinerja yang tinggi yang dapat memuaskan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*), yaitu mahasiswa, orang tua, dan masyarakat dalam arti luas. Siegel, et.al (1997) dalam Widyastuti (2003) mengatakan proses sosialisasi profesionalisme mempunyai efek yang penting dalam motivasi kerja, saat ini para akademisi akuntan telah memfokuskan pada sifat konflik, ketidakpuasan kerja, dan *turnover* akuntan.

Schwitzer (1990), Suddem (1993), Hanno dan Tunner (1996) dalam Widyastuti (2003) hasil penelitiannya menyoroti akuntan pengajar mutlak diperlukan atas penguasaan dan pelaksanaan tiga hal; *knowledge*, *skill*, dan *character*, dengan demikian dosen akuntansi menjadi profesional. Selanjutnya dikatakan dosen yang tidak profesional cenderung akan

menghasilkan akuntan yang tidak profesional. Oleh karena itu dosen akuntansi menjadi unik karena selain bertugas mengajar disisi lain sebagai pencetak calon profesional. Keunikan pada dosen akuntansi ini juga yang sangat mungkin menimbulkan perbedaan-perbedaan atas motivasi dalam profesinya. Hasil penelitian Street dan Ashton (1991) dalam Widyastuti (2003) tentang tingkat profesionalisme dosen akuntansi menitik beratkan pada motivasi yang disebabkan lingkungan kerjanya dalam pembentukan profesionalisme pendidik bidang akuntansi.

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan dalam hal ini dosen akuntansi (akuntan pendidik) menjadi sangat penting bagi organisasi perguruan tinggi swasta, karena menurut Larkin (1990) kepuasan kerja dapat dijadikan untuk mengukur kinerja, hal lainnya adalah kemampuan, komitmen profesional, motivasi. Sekalipun penelitian Larkin (1990) ditujukan menurut untuk mengukur kinerja auditor tetapi bisa diambil persamaan bahwa kepuasan kerja bisa dijadikan salah satu unsur untuk mengukur kinerja. Temuan ini diperkuat oleh Lawler dan Porter (1976) dimana kepuasan kerja itu penting karena ada dua alasan yaitu adanya korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran dan *turnover*. Begitu pentingnya kepuasan kerja juga digambarkan oleh Wilson (1996) yang mengatakan bahwa pegawai yang puas memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, mau membantu rekan kerja, serta memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk melaporkan perilaku yang tidak etis.

Berpedoman pada teori dan hasil penelitian terdahulu oleh Larkin (1990), Lawler dan Porter (1976), Wilson (1996) bahwa kepuasan kerja menjadi sangat penting dalam menjaga kinerja pegawai maka ada kemungkinan rendahnya kinerja dosen akuntansi (akuntan pendidik) pada perguruan tinggi swasta di Bandarlampung disebabkan oleh ketidakpuasan dosen akuntansi (akuntan pendidik).

Kinerja dosen akuntansi perguruan tinggi swasta di Bandarlampung masih relatif rendah. Dimana salah satu hal terpenting yaitu hasil kerja berupa karya ilmiah yang ditargetkan oleh perguruan tinggi masih jauh dari pencapaian, secara rata-rata pencapaian baru 33,33% atau hanya sebagian kecil saja (kurang dari 50%) dosen akuntansi yang menghasilkan karya ilmiah dalam satu tahunnya.

Selain itu berdasarkan data yang diperoleh memperlihatkan rata-rata dosen akuntansi masuk kerja (mengajar) hanya 82% dari total seharusnya, berarti sebesar 18%-nya tidak hadir mengajar. Dosen yang masuk kerja (mengajar) terlambat sebesar 32%, artinya rata-rata dosen yang terlambat 10 kali mengajar dari 32 kali mengajar (untuk 4 SKS). Kenyataan ini

menunjukkan gejala ketidakpuasan kerja dosen akuntansi dimana ketidak hadirannya dan masuk kerja terlambat relative tinggi untuk ukuran perguruan tinggi, seperti yang dikatakan oleh Lawler dan Porter (1976) dimana kepuasan kerja itu ada korelasinya dengan ketidak hadirannya.

Membicarakan kepuasan kerja tidak lepas dari motivasi, bahkan sering keduanya disamakan untuk suatu pengukuran, tetapi sesungguhnya keduanya adalah berbeda. Secara sederhana sebagai patokan untuk membedakannya seperti yang dikatakan oleh Setiawan dan Ghozali (2006) motivasi adalah apa yang menjadi alasan seseorang bekerja sedangkan kepuasan kerja adalah seberapa puas seseorang terhadap pekerjaannya maupun aspek-aspeknya. Selanjutnya juga dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Banyak penelitian sebelumnya yang mengaitkan motivasi dengan kinerja, seperti hasil penelitian Devi (2009), bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Begitu juga Locke (1997) yang menyatakan bahwa meningkatkan motivasi sebagai tujuan kerja karyawan. Namun demikian Miller et al (2006) menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari uraian mengenai kinerja dan kepuasan kerja yang dipengaruhi motivasi erat kaitannya dengan aspek perilaku manusia. Lubis (2010) dalam bukunya menjelaskan bahwa aspek perilaku dalam akuntansi sebagai subdisiplin ilmu akuntansi yang melibatkan aspek-aspek keperilakuan manusia terkait dengan proses pengambilan keputusan ekonomi. Masih oleh Lubis (2010) dikatakan ilmu aspek perilaku dalam akuntansi dibangun berdasarkan kontribusi dari sejumlah disiplin ilmu akuntansi keperilakuan, seperti psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial. Mengenai akuntansi keperilakuan seperti dalam bukunya Setiawan dan Ghozali (2006), riset-riset mengenai perilaku akuntansi baik dalam lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) maupun non KAP sebenarnya bukan merupakan fenomena baru, seperti penelitian yang dilakukan Herzberg (1962) dan Argyris (1952) merupakan riset-riset awal yang menggunakan akuntan sebagai subjek yang diteliti. Semakin berkembangnya penelitian dibidang akuntansi, khususnya berkaitan dengan riset-riset mengenai perilaku akuntansi juga mengarah pada penelitian diluar non KAP.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, menguji secara empiris adanya pengaruh motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akuntansi (akuntan pendidik).

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Pemikiran yang melandasi penelitian ini didasarkan pada teori tindakan beralasan (*The Theory Reasoned Action*) yang dikembangkan oleh Azjen dan Fishbein (1980) dalam Setiawan & Ghozzali, 2006. Teori tindakan beralasan membatasi definisi sikap sebagai komponen afektif yang memiliki konsekuensi langsung bagi intensi perilaku. Dalam teori tindakan beralasan mengsumsikan bahwa individual adalah sangat rasional dan menggunakan informasi yang tersedia. Individual mempertimbangkan implikasi tindakannya sebelum memutuskan untuk bertindak atau tidak bertindak. Teori tindakan beralasan melihat bahwa intensi perilaku (*behavioral intension*) sebagai prediktor utama bagi perilaku. Sikap merupakan keyakinan individual (*behavioral beliefs*) baik yang berbentuk positif atau negatif, mengenai pelaksanaan suatu perilaku tertentu. Individu akan cenderung melaksanakan perilaku tertentu jika individu tersebut menilainya secara positif. Jika seseorang menganggap bahwa keluaran dari pelaksanaan suatu perilaku adalah positif, dia akan memiliki sikap positif terhadap pelaksanaan perilaku tersebut. Namun, sikap berlawanan akan dimunculkan jika perilaku dianggap negatif.

Teori tindakan beralasan bekerja dengan baik jika diterapkan pada perilaku dimana individu memiliki pilihan atau kendali terhadap perilakunya (*volitional control*). Jika perilaku tidak sepenuhnya berada dalam kendali individu, meskipun individu sangat termotivasi oleh sikap dan norma subjektif, individu secara aktual tidak dapat melaksanakan perilakunya karena ada intervensi dari kondisi lingkungan.

Berdasarkan teori ini dapat dinyatakan bahwa orang akan cenderung melakukan perilaku yang merupakan hasil dari evaluasi yang menyenangkan dan populer pada orang lain, dan mereka cenderung untuk tidak mengulang perilaku yang dianggap tidak menyenangkan dan tidak populer.

2.1 Motivasi

Motivasi merupakan hal penting dalam akuntansi keprilakuan, seperti teori motivasi yang paling populer dalam riset akuntansi keprilakuan adalah lima kebutuhan pokok Maslow. Selain itu teori motivasi sering dijadikan landasan dalam pengembangan konsep-konsep lainnya, terutama kepuasan kerja (Ghozali, 2006). Pengukuran motivasi sering kali dicampur adukan dengan kepuasan kerja karena teori motivasi sering juga dijadikan sebagai pedoman dalam mengembangkan konsep lainnya terutama kepuasan kerja. Dalam Bukunya Setiawan dan Ghozali (2006) memberikan patokan sederhana untuk membedakan antara motivasi dan kepuasan kerja:

Motivasi adalah apa yang menjadi alasan seseorang untuk bekerja. Kepuasan kerja adalah seberapa puas seseorang terhadap pekerjaannya maupun aspek-aspeknya. Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Selanjutnya Setiawan dan Ghozali (2006) memformulasikan prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu seperti:

$$\text{Performance} = f(\text{ability} \times \text{motivation})$$

Menurut prinsip ini tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Namun demikian kemampuan saja tidaklah cukup, individu tersebut harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bisa dilihat dari sikap dari pekerja, karyawan yang merasa puas akan tercermin dari sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi penting bagi kehidupan manusia karena sebagian besar waktu yang digunakan oleh manusia untuk bekerja. Lawler dan Porter dalam Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa terdapat dua alasan mendasar mengapa kepuasan kerja adalah penting dalam organisasi. Pertama adanya fakta mengenai korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan ketidakhadiran, serta kepuasan kerja dengan turnover. Selain itu walaupun rendah terdapat korelasi yang konsisten antara kepuasan kerja dengan kinerja. Berdasarkan perspektif teori ekspektansi, Lawler dan Porter menyatakan bahwa kinerja dapat menghasilkan ganjaran, dan ganjaran inilah yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja.

2.3 Kinerja

Secara umum kinerja dapat dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya selain itu kinerja juga dapat dijadikan sebagai landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, Husnawati (2006) mengatakan setiap individu dalam perusahaan harus mempunyai kemampuan yang tepat (*creating capacity to perform*), bekerja keras dalam pekerjaannya (*showing the willingness to perform*) dan mempunyai kebutuhan pendukung (*creating the opportunity to perform*). Ketiga faktor tersebut penting, kegagalan dalam salah satu faktor

tersebut dapat menyebabkan berkurangnya kinerja, dan pembentukan terbatasnya standard kinerja.

Mengelola kinerja itu penting, untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas serta merancang bangun kesuksesan bagi setiap pekerja. Berkaitan dengan hal tersebut, Bernardin & Russell (1993) menyatakan bahwa perlu diadakan penilaian kinerja, untuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, untuk membuat keputusan staf yang tepat waktu dan akurat dan untuk mempertinggi kualitas produksi dan jasa perusahaan secara keseluruhan.

2.4 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu yang relevan, sekaligus menjadi landasan teori dalam penelitian ini karena kesamaannya adalah Ostroff Cheri (1999) yang meneliti ada pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja individual, hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dari pada pekerja yang kurang puas. Suparman (2007) yang meneliti tentang motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang meneliti tentang motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja, hasil penelitian menunjukkan motivasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, Motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, Kepemimpinan mempunyai pengaruh

signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dan positif signifikan terhadap kinerja. Eva Kris Diana Devi (2009), penelitiannya tentang motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Raduan et.al. (2009), penelitian dilakukan berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja kerja. Sri Elviani (2010) yang meneliti berkaitan dengan motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja, hasil penelitian menunjukkan secara simultan motivasi, gaya kepemimpinan, Komunikasi, serta budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, komunikasi serta budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, tetapi komunikasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

2.5 Pengaruh Motivasi, Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) dalam Winardi (2008) terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu 1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. 2) Teknik komunikasi persuasif, merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “ADIDAS” yaitu *Attention*

(perhatian), *Interest* (minat), *Disire* (hasrat), *Decesion* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Seorang pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minat, maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah H1 : Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.6 Pengaruh Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh motivasi terhadap kinerja dikemukakan oleh Winardi (2008) yang menyatakan motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Selanjutnya Winardi (2008) motivasi intrinsik yang disebabkan imbalan-imbalan seperti suatu perasaan keberhasilan dalam melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang. Apabila menerima pandangan ini sangat kuat, maka secara ideal perlu adanya struktur-struktur kebutuhan khusus semua karyawan, kemudian menyuruh mereka bekerja dengan cara demikian rupa, sehingga motivasi intrinsik dapat dimaksimalkan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) disimpulkan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Demikian juga kesimpulan penelitian oleh Eva Kris Diana Devi (2009) bahwa motivasi, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja akuntan pendidik.

H3 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja akuntan pendidik.

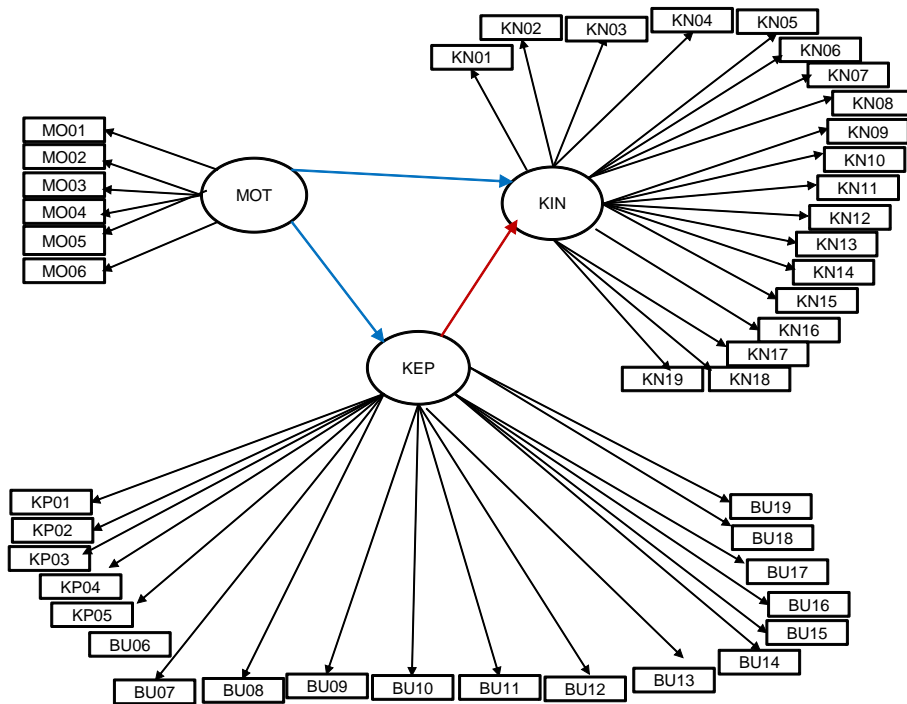
3. Metodologi Penelitian

Sampel diambil dari populasi akuntan pendidik (dosen akuntansi) di perguruan tinggi swasta di Bandarlampung. Pengambilan sampel menggunakan cara non probalitas dengan cara *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan kriteria dan pertimbangan tertentu, cara ini menurut Umar (2001) cocok untuk penelitian bersifat eksploratif. Kriteria dalam sampel penelitian ini adalah akuntan pendidik yang telah mengajar lebih dari dua semester di perguruan tinggi swasta yang memiliki program studi akuntansi. Kriteria mengajar lebih dari dua semester diharapkan responden telah memahami dan mengenal dengan baik perguruan tinggi tempatnya mengajar, dengan demikian pengisian kuesioner lebih objektif dan faktual. Pemilihan perguruan tinggi swasta yang hanya memiliki program studi akuntansi, karena penelitian ini memfokuskan pada dosen akuntansi sehingga responden yang mengisi kuesioner tepat sasaran dan sesuai dengan yang diharapkan.

Metode analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model (SEM)*. Model yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) *Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Besarnya pengaruh (relatif) dari suatu variabel eksogenus ke variabel endogenus tertentu, dinyatakan oleh bilangan koefisien jalur (*path coefficient*). Selanjutnya teknik pengolahan data dengan menggunakan metode *SEM* berbasis *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *SmartPLS*

Pengujian empiris dalam penelitian ini mengajukan model hubungan antar konstruk dengan satu konstruk *intervening*. Utamanya penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel motivasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja. Berikut ini adalah hubungan antar konstruk dan indikatornya disajikan dalam gambar.

Gambar 1
Hubungan Antar Konstruk dan Indikator



Keterangan:



= Variabel laten/ Konstruk



= Variabel Terukur/ Indikator, berupa pertanyaan-pertanyaan

Selanjutnya hubungan antar konstruk dalam suatu model analisis jalur, disajikan dalam suatu bentuk persamaan sebagai berikut:

$$y_1 = \lambda_{11}x_1 + \epsilon_1 \quad (1)$$

$$y_2 = \lambda_{21}y_1 + \lambda_{22}x_1 + \epsilon_2 \quad (2)$$

Keterangan :

y_1 = Kepuasan Kerja

x_1 = Motivasi

y_2 = Kinerja

λ_{11} = Koefisien Pengaruh variabel endogen terhadap eksogen

= Koefisien Pengaruh variabel endogen terhadap endogen

= Variabel residual

3.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi Model Pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya, dibagi menjadi dua (2) yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dapat dievaluasi melalui tiga (3) tahap, yaitu: indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai *average variance extracted (AVE)*. Sedangkan *discriminant validity* dapat dilalui dua (2) tahap, yaitu melihat nilai *cross loading* dan selanjutnya membandingkan korelasi antara konstruk dengan akar AVE.

a. *convergent validity*

1. Indikator validitas, dapat dilihat dari factor loading, bila nilai *factor loading* suatu indikator diatas 0,5 dan nilai t statistik lebih dari 2,0 maka dapat dikatakan valid (yamin & Kurniawan, 2011). (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2008)
2. Reliabilitas konstruk, dapat dilihat dari *output composite reliability* atau *cronbach's alpha*, bila nilai *cronbach's alpha* diatas 0,70 maka kriteria dikatakan *reliable*

3. *Average variance extracted (AVE)*, dapat dilihat dari output *AVE*, bila nilai *AVE* diatas 0,50 maka dikatakan *convergent validity* yang baik. (Hoover, 2005 dalam yamin & Kurniawan, 2009)

b. *Discriminant validity*

1. *Cross loading*, setiap indikator yang mengukur konstraknya haruslah berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya dibandingkan dengan konstrak lainnya, bila demikian dapat dikatakan *Discriminant validity* yang baik.
2. *Square Root AVE*, membandingkan korelasi antara konstrak dengan konstrak akar *AVE*, bila akar *AVE* lebih besar dari korelasi antara konstrak maka dikatakan *Discriminant validity* yang baik. (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Imam Ghozali, 2008)

Model pengukuran lainnya dengan melihat *Composite Reliable*, bila di atas 0,80 maka konstrak memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable (Chin, 1998 dalam yamin & Kurniawan, 2009)

3.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Selanjutnya setelah evaluasi pengukuran terpenuhi maka dilakukan evaluasi terhadap model struktural dengan melihat *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model* (untuk melihat besarnya variabel eksogen secara bersama-sama/serentak dapat menjelaskan variabel endogen).

Uji selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh (yang dihipotesiskan) dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik.

4. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan utamanya terdiri dari Analisis Statistika Deskriptif dan analisis data menggunakan smartPLS

4.1 Analisis Deskripsi Motivasi

Dilihat secara keseluruhan dari tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan sebagai indikator variabel motivasi sebagian 44,72% menyatakan setuju dan 14,63% menyatakan sangat setuju, artinya sebagian besar 59,35% (44,72+14,63) persepsi responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju atas kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu (Uday, 1985 dalam Suparman, 2007).

4.2 Analisis Deskripsi Kepuasan Kerja

Dilihat secara keseluruhan dari tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan sebagai indikator variabel kepuasan kerja sebagian 35,04% menyatakan setuju dan 18,10% menyatakan sangat setuju, artinya sebagian besar 53,14% (35,04+18,10) responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa ada kepuasan kerja seperti yang diartikan oleh George dan Jones (2008) dimana kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan (anggapan) yang dimiliki setiap individu tentang pekerjaan saat ini.

4.3 Analisis Deskripsi Kepuasan Kerja

Dilihat secara keseluruhan dari tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan sebagai indikator variabel kinerja sebagian 41,16% menyatakan setuju, dan 18,69% menyatakan sangat setuju, artinya sebagian besar 59,85% (41,16+18,69) responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa kinerja dosen dinilai baik seperti yang diartikan oleh Gomes (2003) dan Gomez (2010) atas penilaian kinerja berdasarkan deskripsi pelaku yang spesifik melalui 8 dimensi, yaitu kesesuaian realisasi jumlah pekerjaan dengan jumlah dan target waktu yang direncanakan; kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan; keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain; kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan; semangat melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab; hal yang berhubungan dengan kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas.

4.4 Analisis Data

Untuk menganalisis data digunakan *Smart Partial Least Square (Smart PLS)*, cocok untuk mengestimasi *path model* yang menggunakan konstruk laten dengan multiple indikator, dapat membantu mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Evaluasi dalam *Smart PLS* terdiri dari evaluasi outer model (model pengukuran) dan evaluasi inner model (model struktural).

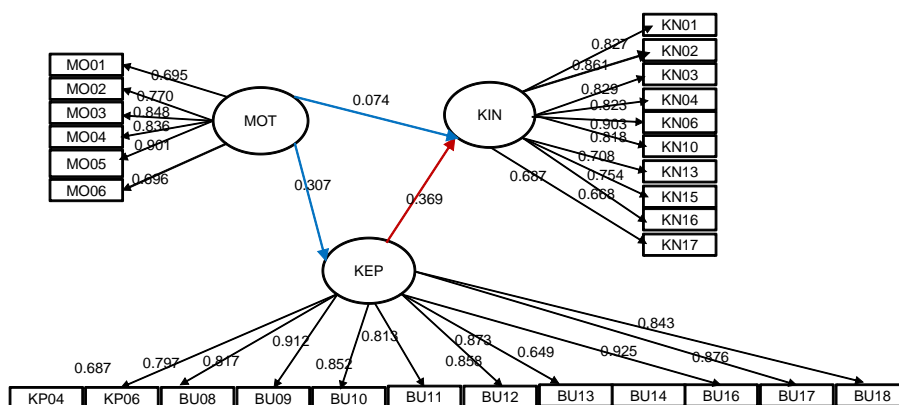
Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Factor loading dan t statistik hasil dari hasil output *SmartPLS* setelah menghilangkan *factor loading* kurang dari 0,5 yaitu dari 52 item pertanyaan direduksi menjadi 34 item. Hasil *Cronbachs Alpha* memperlihatkan semua variabel mempunyai nilai *Cronbachs Alpha* diatas 0,7, kepuasan kerja (KEP 41) dengan nilai 0.957736, kinerja (KIN41) dengan nilai 0.934716, dan motivasi (MOT41) dengan nilai 0.901273. Dengan demikian kriteria dikatakan *reliable*.

Output *AVE* semuanya menunjukkan nilai di atas 0,50. Variabel kepuasan kerja (KEP41) dengan nilai 0.687223, kinerja (KIN41) dengan nilai 0.633602, dan Motivasi (MOT41) dengan nilai *AVE* 0.632022. Dengan demikian dapat dikatakan *convergent validity* yang baik. Hasil output *SmartPLS* memperlihatkan nilai *cross* setiap indikator yang mengukur konstraknya berkolerasi lebih tinggi dengan konstraknya dibandingkan dengan konstrak lainnya, seperti kolerasi indikator motivasi MO01 dengan konstraknya (MOT41) 0.695604 lebih tinggi dibanding indikator budaya MO01 dengan konstrak kepuasan (KEP41) 0.182550, dan dengan konstrak Kinerja (KIN41) 0.103017. Begitu juga dengan korelasi indikator lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan *discriminant validity* yang baik.

Hasil akar *AVE* dan *Latent Variable Correlations* terlihat bahwa akar *AVE* lebih besar dibanding korelasi antara konstrak. *AVE* untuk budaya (MOT41) 0.794998 lebih besar dari korelasi MOT41-KEP41 yaitu 0.686715, korelasi MOT41-KIN41 yaitu 0.603337, begitu juga dengan yang lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan *Discriminant validity* yang baik. Analisis dan evaluasi model pengukuran (*outer model*) dalam gambar hasil *calculate-PLS Algorithm* sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Calculate-Pls Algorithm



Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian Model Struktural

Pengujian terhadap model struktural dengan cara melihat *R-square*, hasil output *SmartPLS* dengan menggunakan *calculate-PLS Algorithm* sebagai berikut:

	<i>R Square</i>
KEP41	0.707804
KIN41	0.686521
MOT41	

Hasil *R-Square* pada pengaruh motivasi (MOT41) terhadap kepuasan kerja (KEP41) memberikan nilai sebesar 0.707804, artinya variabel konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk motivasi sebesar 70,78%, sedangkan sisanya 29,22% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Selanjutnya pengaruh variabel konstruk motivasi, dan variabel konstruk kepuasan kerja terhadap variabel konstruk kinerja (KIN41) memberikan nilai *R-square* sebesar 0.686521, artinya variabel konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk motivasi, dan variabel konstruk kepuasan kerja sebesar 68,65%, sedangkan sisanya 31,35% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti

Uji signifikansi Pengaruh

Untuk melihat signifikansi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja yaitu dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *t* statistik. Hasil output *SmartPLS* dengan menggunakan *calculate-PLS Bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 1

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

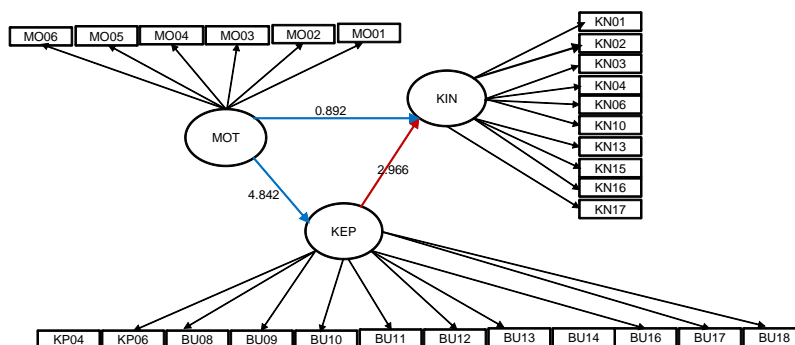
	Koefisien Jalur	T Statistik
KEP41 -> KIN41	0,369069	2,965824
MOT41 -> KEP41	0,306799	4,841553
MOT41 -> KIN41	0,074494	0,891863

Hasil *Path Coefficients* pada table memperlihatkan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.306799 dengan *t* statistik 4.841553 lebih besar dari *t* tabel 1,684 (*t* statistik > *t* tabel), dengan demikian variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel motivasi terhadap variabel kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.074494 dengan *t* statistik 0.891863 lebih kecil dari *t* tabel 1,684 (*t* statistik < *t* tabel), dengan demikian variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.369069 dengan *t* statistik

2.965824 lebih besar dari t tabel 1,684 (t statistik $>$ t tabel), dengan demikian variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja.

Analisis dan evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) dalam gambar hasil *calculate-PLS Bootstrapping* sebagai berikut.

Gambar 3
Model Struktural (*Inner Model*)



4.5 Analisis Pengujian Hipotesis

Analisis Pengaruh Langsung

Hipotesis 1: Motivasi Mempunyai Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *SmartPLS 2.0* seperti pada tabel dimana *Original Sample (O)* merupakan koefisien jalur yaitu 0.306799 dan *T Statistics (|O/STERR|)* untuk menunjukkan signifikansi pengaruh yaitu 4.841553 lebih besar dari t tabel 1,684 (t statistik $>$ t tabel). Dengan demikian hipotesis motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti, hal ini juga dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja dosen, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan, terbuktinya hipotesis ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Anwar Prabu, 2005 bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil studi Brenner et. al., dalam Setiawan dan Ghozali (2006) menggunakan kuesioner dalam studinya untuk mengukur kepuasan kerja diperoleh hasil kesimpulan bahwa motivator berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja.

Hipotesis 2: Motivasi Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *SmartPLS* 2.0 seperti pada tabel dimana Original Sample (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0.074494 dan *T Statistics* ($|O/STERR|$) untuk menunjukkan signifikansi pengaruh yaitu 0.891863 lebih kecil dari t tabel 1,684 ($t \text{ statistik} < t \text{ tabel}$). Dengan demikian hipotesis motivasi berpengaruh terhadap kinerja Akuntan Pendidik tidak terbukti, hal ini juga dapat diartikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 3: *Kepuasan Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik*

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *SmartPLS* 2.0 seperti pada tabel dimana Original Sample (O) merupakan koefisien jalur yaitu 0.369069 dan *T Statistics* ($|O/STERR|$) untuk menunjukkan signifikansi pengaruh yaitu 2.965824 lebih besar dari t tabel 1,684 ($t \text{ statistik} > t \text{ tabel}$). Dengan demikian hipotesis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Akuntan Pendidik terbukti, selain itu dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, terbukti hipotesis ini mendukung hasil penelitian Triyoga Agung Wibowo (2008).

Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara langsung motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tetapi motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Berarti motivasi hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008).

Pada hasil analisis data menggunakan *SmartPLS* 2.0 seperti pada tabel dan gambar koefisien jalur motivasi ke kinerja sebesar 0,074, motivasi ke kepuasan kerja 0,307, dan kepuasan kerja ke kinerja 0,369. Dengan demikian pengaruh tidak langsung mempunyai koefisien jalur lebih besar yaitu 0,113 ($0,307 \times 0,369$) dibanding dengan koefisien jalur secara langsung 0,074. Koefisien jalur ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding dengan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja, ditambah lagi pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja tidak signifikan.

5. Simpulan dan Implikasi Penelitian

5.1 Simpulan

Berdasarkan pengujian statistika terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akuntansi baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh secara langsung adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsungnya adalah variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistika variabel motivasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen akuntansi, tetapi secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hasil ini diperkuat dengan koefisien jalur dari motivasi ke kinerja sebesar 0,074 sedangkan koefisien jalur dari motivasi ke kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,113, namun demikian pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan arah positif, semakin besar motivasi yang dirasakan maka semakin baik kinerja dosen akuntansi yang dihasilkan

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini utamanya adalah:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada dosen akuntansi perguruan tinggi swasta yang berada di Bandarlampung, sehingga jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini sangat terbatas.
2. Pengisian kuesioner oleh responden tidak semuanya didampingi secara langsung, sehingga ada kemungkinan pengisian kuesioner yang tidak sesuai dengan pertanyaan yang dimaksud.
3. Studi hanya dilakukan untuk responden dosen akuntansi perguruan tinggi swasta tidak memasukkan dosen akuntansi perguruan tinggi negeri, sehingga responden yang disurvei belum menggambarkan keseluruhan perguruan tinggi di Bandar Lampung.
4. Analisis data tidak membedakan usia responden (muda & tua), karena bisa saja kecenderungan jawaban responden berbeda karena faktor usia muda dan tua

5.3 Saran

Berpedoman dari kesimpulan hasil pembahasan dan analisis, disarankan kepada pengelola perguruan tinggi swasta di Bandarlampung terutama pada pengelolaan program studi akuntansi untuk memperhatikan beberapa hal dalam upaya meningkatkan kinerja dosen akuntansi.

1. Diharapkan pengelola memperhatikan peningkatan motivasi kerja dosen seperti upaya menjadikan diri dosen akuntansi menjadi contoh dan teladan bagi orang lain. Hal lainnya berkaitan dengan memperhatikan bagaimana memotivasi dosen akuntansi untuk mencari bantuan kepada orang lain yang lebih mengetahui bila ada masalah pekerjaan.
2. Hal yang sangat penting juga diharapkan pengelola memperhatikan peningkatan kepuasan kerja dosen akuntansi. Kepuasan kerja selain secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja juga sebagai variabel antara bagi variabel motivasi kerja. Peningkatan kepuasan kerja bisa dengan memperhatikan keramahan dan keharmonisan hubungan atasan dalam melakukan pengawasan, variasi dalam melakukan pekerjaan dan menggunakan metode kerja, dan kepuasan dalam berpartisipasi pengambilan keputusan.
3. Pengelola diharapkan memperhatikan peningkatan kinerja dosen akuntansi menjadi hal yang sangat penting. Terutama dalam hal pengawasan masuk kerja, sering meninggalkan tempat kerja, atau melalaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai dosen akuntansi. Hal lain yang menjadi perhatian dan perlu dorongan adalah pengembangan ide-ide, gagasan yang inovatif dalam bekerja sebagai dosen akuntansi.

Melihat penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, disarankan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan sampel yang lebih luas, bukan hanya dosen akuntansi di Bandarlampung dan bila perlu studi dilakukan dengan memasukkan perguruan tinggi negeri. Selain itu disarankan dengan menambah variabel penelitian dalam meningkatkan kinerja dosen dan bila memungkinkan menambah indikator dalam kuesioner yang akan digunakan. Selanjutnya perlu dikaji secara lebih mendalam terhadap perbedaan usia responden dengan menguji responden usia muda dan responden usia tua

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu. 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen & Bisnis. Palembang. Universitas Sriwijaya
- Arfan Ikhsan Lubis. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bernardin, H. John and Joyce E. A. Russel. 1993. *Human Resources Management: An Experiential Approach*. New York: Mc. Graw Hill
- Eva Kris Diana Devi. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*

(Studi pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang). Semarang: Universitas Diponegoro

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Husein Umar. 2001. *Riset Akuntansi*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008. Surabaya: Jurnal manajemen dan kewirausahaan. Vol. 10, No. 2
- Ivan Aris Setiawan dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keprilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Larkin, Joseph M. 1990. *Does Gender Affect Internal auditors' Performance ? The Women CPA*, Spring : 20 – 24
- Lawler, Edward E.III., and Lyman W Porter. 1976. *The Effect of performance on Job Satisfaction, Industrial Relation*. Journal of Economy and Society, Vol. 7, No. 1, pp.20-28
- Locke, E. A. 1997. *The motivation to work: What we know. In Advances in Motivation and Achievement*. Tenth edition, edited by M. M. Maehr, and P. R. Pintrich, 375–412. Greenwich, CT: JAI Press
- Ostroff, Cheri. 1999. *The Relationship between Satisfaction Attitude and Performance on Organizational Level analysis*. Journal Applied Pshicology. Vol.27 No. 6.
- Renny Dwi Widyastuti, 2003. *Pengajuan Empiris Profil Kebutuhan Profesional (Professional Needs) Dosen Akuntansi Di Jawa*. Tesis-2 Magister Akuntansi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Raduan Che Rose, Naresh Kumar, Ong Gua Pak. 2009. *The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance*. Journal of Applied Business Research. Laramie: Vol. 25, Iss. 6; pg. 55, 11pgs.
- Riduwan & Engkos Achmad Koncoro. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Suparman. 2007. *Analisis pengaruh peran Kepemimpinan, motivasi dan komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja Dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah)*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro
- Sri Elviani, 2010. *Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, Komunikasi dan organisasi terhadap Kinerja manajerial dengan kepuasan kerja Pegawai sebagai variabel intervening (studi kasus pada universitas Islam sumatera utara)*. Tesis. Magister Sains dalam Program Studi Akuntansi. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Sofyan Yamin & Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan PARTIAL LEAST SQUARE PATH MODELING*. Jakarta: Salemba Infotek

Sofyan Yamin & Heri Kurniawan. 2009. *STRUCTURAL EQUATION MODELING; Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lisrel – PLS*. Jakarta: Salemba Infotek

Triyoga Agung Wibowo. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Unit Cabang Bri Pattimura Semarang)*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang

Wilson, Patricia. 1996. *Job Satisfaction: A review of the Literature*. www.Geocities.com, pp. 135-145.

Winardi, 2008. *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada