

**PENGUJIAN EMPIRIS PROFIL KEBUTUHAN PROFESIONAL
(PROFESSIONAL NEEDS) DOSEN AKUNTANSI
DI JAWA**

Tesis

Diajukan sebagai syarat guna
Memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi



DIAJUKAN OLEH:
RENNY DWI WIDYASTUTI
C4C001163

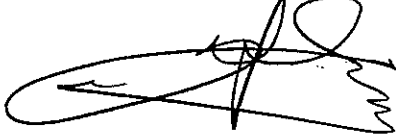
KEPADA
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2003

UPT-PUSTAK-UNDIP

**PENGUJIAN EMPIRIS PROFIL KEBUTUHAN PROFESIONAL
(PROFESSIONAL NEEDS) DOSEN AKUNTANSI SE JAWA**

Yang telah dipersiapkan dan disusun oleh;
Reni Dwi Widyastuti
Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Tanggal 27 Juni dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat untuk Diterima

Dosen Pembimbing I



DR. H. Arifin Sabeni, M.Com.Hons .Akt.

Dosen Pembimbing II



Drs. Darsono MBA, Akt.

Anggota Tim Penguji



Drs. M. Kholiq Machfud, MSi.Akt.



Dra. Zulaikha, Msi.Akt.



Drs. Anis Chariri, M.Com, Ak

Semarang, 27 Juni 2003

Universitas Diponegoro

Program Pasca Sarjana

Studi Magister Akuntansi

Setra Program




Drs. Muhammad Nasir MSi. Akt.

Pernyataan Keaslian Thesis

Dengan ini kami menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan kami juga tidak terdapat karya ataupun pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka.

Pembuat Pernyataan,



Reni Dwi Widyastuti

UPT-PUSTAK-UNDIP	
No. Daft:	224/T/mad c1
Tgl.	6 Jan '04

MOTTO

**“ Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,
kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan
nasihat-menasihati supaya mentaati kebenaran, dan menetapi kesabaran”**

(QS Al-Ashr (103): 1-3)

ABSTRACT

This study examines the motivational criteria of McClelland, that is tricotomy of needs. The tricotomy of needs consist of achievement (nAch), needs for power (nPow), and needs for affiliation (nAff) of lecturers in accounting on Java. These criteria are examined to determine need of lecturers, and whether there is differences in need profiles between accounting lecturers who have practical experience (practitioners) hold strutral position and different genders.

In this research, need profile (nAch, nPow and nAff) is dependent variable, whereas practioners, managerial position and gender are independent variables, and biographical of personal is covariance. Methods of analysis used is Mancova.

The result of study indicates that nAch is dominan motive of lecturers in accounting. There is no significant differences in nAch, nPow and nAff between lecturers who are practitioners and ones who are not practitioners. In addition, lecturer as practioners are significantly higher in nAff than lecturer no practitioners. In regard to manager and non managers the reserch indicates that lecturer holding managerial position are significantly higher in nPow, and if family revenues and functional position as covariate are differ significantly in nAff. The result indicates that no significant differences in need profiles by gender, but there is significantly differences in nAff if family revenue and academy functional position are treated as covariate.

ABTRAKSI

Studi ini menguji kriteria motivasi yang dikemukakan oleh Mc. Cleland, yaitu *tricotomy of needs*. *Tricotomy* tersebut adalah kebutuhan prestasi (*nAch*), kebutuhan kekuasaan (*nPow*) dan kebutuhan afiliasi (*nAff*) pada dosen akuntansi se Jawa. Pengujian untuk menentukan kebutuhan profesional yang paling dominan pada dosen akuntansi, dan apakah profil kebutuhan profesional tersebut berbeda secara signifikan oleh karena kepraktekan dosen sebagai akuntan, posisi tingkatan hirarki (pimpinan dan non pimpinan) dan karena jenis kelamin ?

Pada penelitian ini variabel dependen adalah kebutuhan prestasi (*nAch*), kebutuhan kekuasaan (*nPow*) dan kebutuhan afiliasi (*nAff*). Variable independen adalah praktek sebagai akuntan, tingkatan hirarki dan jenis kelamin, serta karakteristik biografis sebagai kovariat. Metode analisis menggunakan Mancova.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa motif yang paling menonjol/ dominan adalah kebutuhan prestasi (*nAch*). Tipe dosen praktek dan tidak praktek sebagai akuntan menunjukkan kebutuhan prestasi (*nAch*) dan kebutuhan Kekuasaan (*nPow*) yang tidak berbeda, tetapi tipe dosen praktek akuntan kebutuhan afiliasi (*nAff*)nya berbeda secara signifikan dibandingkan dengan dosen yang tidak praktek. Dosen yang menduduki posisi tingkat pimpinan secara signifikan kebutuhan kekuasaannya (*nPow*) lebih tinggi dibanding dosen biasa. Kebutuhan afiliasi (*nAff*) berbeda secara signifikan diantara kelompok hirarki saat adanya kovariat penghasilan keluarga dan jabatan fungsional. Kebutuhan profesional tidak berbeda secara signifikan dikarenakan jenis kelamin, tetapi pada saat penghasilan keluarga dan jabatan fungsional sebagai kovarians maka kebutuhan afiliasi (*nAff*) berbeda secara signifikan diantara jenis kelamin.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kami panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmad, taufik serta hidayah kepada kami sehingga terselesaikan tesis kami yang berjudul ,
PENGUJIAN EMPIRIS PROFIL KEBUTUHAN PROFESIONAL DOSEN AKUNTANSI se
JAWA, guna memenuhi sebagian syarat derajat S-2 Magister Akuntansi, program Pasca
Sarjana Universitas Diponegoro.

Banyak pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini. Untuk itu kami sampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada;

1. Seluruh keluarga kami, terutama suami Doddy Budi W. SE yang telah mengizinkan menempuh studi lanjut ini, dan anak-anakku Donny dan Reyhan yang telah memberi dorongan moril, serta kel, Ari setyobudi.
2. Ibu Rektor UPB dan Ibu Dekan Fakultas Ekonomi UPB yang telah memberi kesempatan kami untuk melanjutkan studi ini.
3. Bapak Dr. H.Arifin Sabeni, Akt, sebagai pembimbing utama dan Bapak Drs. Darsono, MBA, Akt sebagai pembimbing anggota, yang telah memberi bimbingan dan arahan hingga terselesaikannya tesis ini.
4. Bapak/Ibu Dekan, Ketua Sekolah Tinggi dan Ketua jurusan, serta Ketua program Akuntansi Perguruan Tinggi se Jawa yang telah mengizinkan sekaligus berpartisipasi dalam penyebaran kuesioner maupun pengumpulan data kami.
5. Segenap enomerator yang telah banyak membantu dalam penyebaran dan pengumpulan data kami.

6. Segenap pimpinan, dosen dan staf administrasi Program Magister Akuntansi Universitas Diponegoro, serta teman-teman seangkatan V/ pagi yang telah banyak membantu penyelesaian tesis ini.

Kami menyadari, bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik yang bersifat membangun sangat kami harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan karya tulis ini. Akhirul kata kami berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat dan dapat dikembangkan lebih lanjut dimasa mendatang.

Semarang, Juni 2003

Penyusun

Reni Dwi Widyastuti

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan	i
Pernyataan Keaslian Thesis	ii
Motto	iii
Abstract	iv
Abstraksi	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II. TELAAH PUSTAKA dan PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Telaah Teori dan Penelitian Sebelumnya	
1 Teori Kebutuhan	14
2. Profesionalisme Dosen Akuntansi	24
3 Tipe Dosen Akuntansi	30
4 Hirarki	32
5 Gender	35
6 Karakteristik Biografis Personal	37
2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis	39
2.3 Pengembangan Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Populasi dan Prosedur Pengambilan Sampel	42
3.2. Prosedur Pengumpulan Data	43
3.3. Definisi Operasional	43
3.4. Tehnik Analisis	44
3.4.1. Uji Validitas & Reliabilitas	46
3.4.2 Pengujian Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	51
4.2 Uji Non Respon Bias	52
4.3 Uji Normalitas Data	53
4.4 Seleksi Kovarians	54
4.5 Deskripsi Responden	56
4.6 Pengujian Hipotesis	59
BAB V Kesimpulan dan Saran	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Keterbatasan	77
5.3 Saran dan Penelitian Masa Yang Akan Datang	78
5.4 Implikasi	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Variabel-Variabel Profesionalisme	26
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1	Hasil Pengujian Validitas	51
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.3	Ringkasan Hasil Uji Non Respon Bias	53
Tabel 4.4	Ringkasan Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.5	Ringkasan Uji Regresi Kovariat	55
Tabel 4.6	Profil Demografis Responden	56
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Responden	58
Tabel 4.8	Ringkasan Uji Korelasi	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Mancova Pengaruh Tipe Dosen terhadap <i>nAch</i> , <i>nPow</i> dan <i>nAff</i> .	61
Tabel 4.10	Hasil Test Between Subject Mancova Tipe Dosen terhadap <i>nAch</i> , <i>nPow</i> dan <i>nAff</i> .	62
Tabel 4.11	Hasil Test Between Subject Ancova Tipe Dosen terhadap <i>nAch</i> , <i>nPow</i> dan <i>nAff</i> .	63
Tabel 4.12	Hasil Uji Mancova Pengaruh Hirarki terhadap <i>nAch</i> , <i>nPow</i> dan <i>nAff</i> .	66
Tabel 4.13	Hasil Test Between Subject Mancova Hirarki terhadap <i>nAch</i> , <i>nPow</i> dan <i>nAff</i> .	66

Tabel 4.14	Hasil Test Between Subject Ancova Hirarki terhadap <i>nAch</i> , <i>nPow</i> dan <i>nAff</i> .	66
Tabel 4.15	Hasil Uji Mancova Pengaruh Gender terhadap <i>nAch</i> , <i>nPow</i> dan <i>nAff</i> .	69
Tabel 4.16	Hasil Test Between Subject Mancova Gender terhadap <i>nAch</i> , <i>nPow</i> dan <i>nAff</i> .	70
Tabel 4.17	Hasil Test Between Subject Ancova Gender terhadap <i>nAch</i> , <i>nPow</i> dan <i>nAff</i> .	71
Tabel 4.18	Ringkasan Hasil Temuan Dibandingkan Penelitian Terdahulu	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Praktek, Hirarki dan Jenis Kelamin Terhadap Profil Kebutuhan Profesional (nAch, nPow dan nAff)	41
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESIONER

Lampiran 2 UJI RELIABILITAS dan VALIDITAS

Lampiran 3 UJI NON RESPON BIAS dan NORMALITAS

Lampiran 4 REGRESI untuk SELEKSI KOVARIANS

Lampiran 5 STATISTIK DESKRIPTIF RESPONDEN

Lampiran 6 KORELASI

Lampiran 7 MANCOVA

Lampiran 8 ANCOVA

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan pendidikan akuntansi salah satunya adalah menghasilkan tenaga di bidang akuntansi, hal ini senantiasa menuntut perhatian yang serius untuk peningkatan kualitas hasil proses pendidikan. Dengan kata lain, pendidikan diharapkan mampu menciptakan sumberdaya dengan kualitas tertentu, seperti tuntutan pasar tenaga kerja. Akibat selanjutnya dari tersedianya sumber daya yang memenuhi kualitas yang sesuai pasar tenaga kerja terdidik, diharapkan tenaga kerja dapat bersaing di era pasar bebas. Pasar jasa tenaga kerja terdidik biasanya yang menjadi ukuran adalah sikap profesional dari individu tersebut.

Profesional dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang memenuhi kriteria-kriteria tertentu, yaitu; (1) telah diorganisasikan dalam bentuk formal, (2) mempunyai standar kualifikasi atas prakteknya secara jelas, (3) praktek yang dilakukan berdasarkan pada suatu kerangka pengetahuan dan, (4) berkemampuan sebagai organisasi *countinues improvement* (Lee,1995). Profesi merupakan suatu bentuk pekerjaan yang menuntut sikap-sikap tertentu dan perlakuan tertentu pula, sesuai dengan kriteria tersebut, dan harus selalu merespon keadaan lingkungannya, jika kriteria tersebut tidak terpenuhi maka profesi kemungkinan akan ditinggal masyarakat.

Profesionalisme erat kaitannya dengan pendidikan, karena sebagian proses pembentukan profesionalisme dicapai melalui pendidikan, yaitu pendidikan tinggi.

Namun demikian pendidikan tinggi bukan satu-satunya pencetak tenaga profesional, kriteria-kriteria tertentu biasanya masih diperlukan oleh asosiasi profesional untuk menjaga mutu jasa profesi dalam pelayanan publik.

Pendidikan akuntansi di Indonesia sejak tahun 1994 telah melakukan perubahan. Hal ini bisa dilihat dengan dimulainya penggantian Prinsip Akuntansi Indonesia menjadi Pedoman Standar Akuntansi Keuangan pada kongres Ikatan Akuntan Indonesia tahun 1994, juga pada saat itu disetujuinya Kompartemen Akuntan Pendidik. Pada tahun 1997 IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) sebagai wadah / asosiasi profesi akuntan di Indonesia memutuskan memberlakukan ujian USAP (Ujian Sertifikasi Akuntan Publik), hal ini merupakan perubahan signifikan dalam dunia pendidikan akuntansi. Disisi pemerintah, melalui Departemen Pendidikan Nasional pada tahun 1999 menyetujui pembukaan pendidikan profesi pasca program strata satu (S1) seperti dalam Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No .59/Mendikbud/1999.

Profesionalisme menurut Soewardjono (2000) adalah sikap atau semangat mempertahankan status profesi dan memelihara citra publik terhadapnya, serta menekuni ilmu dan substansi pekerjaan dalam bidang tersebut. Mewujudkan sikap profesional diperlukan integritas yang tinggi. Integritas menurut Kulberg dalam Tin (2000) adalah "*Honesty in Action*".

Peran pendidikan tinggi menurut Safford dan Kershaw (dalam Machfoedz, 1999), berkaitan dengan pembentukan profesionalisme mengulas dengan lebih tajam. Mereka berpendapat bahwa pendidikan tinggi harus melakukan transformasi secara struktural maupun sistemik terhadap staf akademik maupun non akademik. Hal ini

dikarenakan keadaan telah berubah sedemikian, sehingga stereotip akuntan selama ini juga telah mengalami perubahan.

Hall (1968) mengemukakan pengukuran profesionalisme akuntan publik dengan 5 (lima) dimensi yaitu (1) *professional community affiliation*, (2) *social obligation dan belief in self regulation*, (3) *dedication to the profession*, (4) *demand for autonomy dan* (5) *affective organizational commitment*. Sedangkan Novin dan Tucker (1993) menggunakan pengukuran profesionalisme dalam tiga dimensi yaitu tingkatan yang menunjukkan penguasaan dan pelaksanaan tiga hal; *knowledge, skill dan character*. Lebih lanjut dikatakan bahwa kualifikasi profesional yang dibutuhkan akuntan mencakup hal-hal tersebut.

James (1992), menyatakan dalam pendidikan akuntansi masa sebelumnya lebih menekankan hanya pada bidang keahlian akuntansi, namun hal itu telah berubah sejak adanya *The Bedford Committee* pada tahun 1986, mengemukakan pentingnya *communication skill*. Penelitian Usoff dan Feldman (1988) mengemukakan ternyata mahasiswa akuntansi belum menghargai nilai tenaga kerja dari segi non teknis akuntansi seperti keahlian komunikasi, antusiasme dan integritas. Hal ini menunjukkan bahwa penanaman etik (bagian dari karakteristik profesionalisme) adalah bagian yang harus mendapat perhatian sama seimbang dengan pengetahuan dan keahlian bidang akuntansi. Hal ini disebabkan proses pendidikan sebelumnya.

Schwitzer,(1990); Suddem(1993); Hanno dan Tunner (1996) dalam hasil penelitiannya tentang profesionalisme menyoroti bahwa akuntan sebagai pengajar mutlak diperlukan atas penguasaan dan pelaksanaan tiga hal tersebut, karena dosen yang

tidak profesional cenderung akan menghasilkan akuntan yang tidak profesional. Foster dan Cyntia (2000) juga mengemukakan bahwa untuk menghantarkan mahasiswa sukses dimasa depan (karirnya) nanti diperlukan tiga kompetensi utama yaitu *functional, personal dan broad business perspective*. Lebih lanjut dikatakan bahwa penguasaan dan pelaksanaan dalam *knowledge, skill dan character* menjadi acuan untuk menghadapi perubahan yang terjadi dalam dunia akuntansi. Hal ini menunjukkan pentingnya profesionalisme akuntan, baik calon akuntan maupun akuntan.

Di Indonesia penelitian yang menyangkut profesionalisme akuntan publik, telah dilakukan Ludigdo dan Machfoedz (1999). Hasilnya menunjukkan bahwa minat mahasiswa mengikuti USAP lebih termotivasi/ lebih dikarenakan pertimbangan ekonomi dari pada peningkatan profesionalisme. Hal ini konsisten dengan Duizen dan Mc.Cann (1998). Pada sisi pengajar Machfoedz (1999) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rata-rata profesionalisme pengajar akuntansi di Indonesia masih marginal

Siegel, et.al (1997), tentang sosialisasi profesional menyarankan harusnya proses sosialisasi organisasi profesi dilakukan pada akuntan baru sesuai dengan metode organisasi. Proses sosialisasi profesionalisme mempunyai efek yang penting dalam motivasi kerja. Berkaitan dengan profesionalisme dan motivasi, saat ini para akademisi akuntansi telah memfokuskan pada sifat konflik, ketidakpuasan kerja, dan turnover akuntan (Siegel 1997). Lebih lanjut dikatakan proses sosialisasi ini akan berdampak pada komitmen profesionalnya.

Motivasi pada dasarnya sangat dipengaruhi lingkungan individu, proses pendidikan, lingkungan pendidikan dapat mempengaruhi prestasi mahasiswa, demikian juga ketika bekerja. Menurut teori motivasi yang dikemukakan David Mc Clelland (Harrel and Eickhoff, 1988) orientasi kerja individu seringkali dipengaruhi kebutuhan-kebutuhannya, seperti kebutuhan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*). Motif-motif ini merupakan tanggapan terhadap lingkungan kerjanya dan untuk kemudian berkembang menuju kematangan kerjanya.

Street dan Bishop (1991), meneliti tentang ketiga dikotomi kebutuhan tersebut pada akuntan yang berprofesi sebagai akuntan publik, sektor swasta maupun akuntan pemerintah. Penelitian ini dikaitkan dengan ukuran firma, hirarki jabatan untuk akuntan publik, sedangkan untuk akuntan pemerintah dikaitkan dengan status kantor pemerintahan (state dan lokal), serta dikaitkan juga dengan gender. Hasilnya menunjukkan ternyata dari kedua profesi akuntan tersebut profil kebutuhannya berbeda. Akuntan secara keseluruhan, kebutuhan prestasinya merupakan kebutuhan yang dominan, sedangkan kebutuhan kekuasaan lebih tinggi pada akuntan di firma yang besar dan pemerintahan negara bagian dibandingkan firma kecil dan pemerintah lokal. Kebutuhan afiliasi secara signifikan lebih tinggi pada akuntan perusahaan daripada akuntan pemerintah. Perbandingan kebutuhan kekuasaan lebih tinggi pada tingkatan manajer dibandingkan non manajer. Hasil penelitian ini ternyata juga menunjukkan tidak adanya perbedaan profil kebutuhan dikarenakan *gender*.

Salah satu keterbatasan penelitian Street et.al (1991) adalah tidak mempertimbangkan pengaruh demografi responden tentang etnis (kaitan dengan budaya), ataupun status sosial. Demografi responden (karakteristik personal) mungkin berpengaruh terhadap motivasi individu, karena biasanya motivasi seseorang dalam berkarir tidak sedikit dipengaruhi budaya yang dianut dikarenakan oleh faktor geografis responden. Budaya seseorang akan mempengaruhi sistem nilai seseorang, dan sistem nilai ini akan berpengaruh terhadap sikap ataupun motivasi. Status sosial responden mungkin juga merupakan pembeda antara responden satu dengan lainnya, karena dengan status sosial biasanya mempengaruhi persepsi seseorang. Artinya persepsi seseorang dengan status sosial tertentu dapat menjadi faktor pembeda cara pandang terhadap suatu obyek, misalnya suatu profesi. Kaum profesional berkecenderungan mendapatkan imbalan finansial yang memadai, sehingga hal ini mungkin menjadi keadaan yang memungkinkan mereka menikmati kepuasan hidup dari pekerjaannya. Jika kondisi sebaliknya, pertanyaan yang timbul apakah mereka tidak menikmati pekerjaannya atautkah mereka (kaum profesional) menikmati pekerjaannya karena memang mempunyai motivasi intrinsik ?

Bullen dan Martin (1987), menyelidiki tentang faktor- faktor motivasional dan sikap akuntan di kantor akuntansi nasional di Atlantik Tengah. Penelitian dilakukan khususnya berkaitan dengan kepuasan kerja, tingkat pendidikan dan niat berpindah 125 anggota non rekanan pria dan wanita. Hasilnya menunjukkan bahwa anggota staf bermasa kerja 2 – 4 tahun cenderung tidak puas, dan responden yang bergelar master

merasa lebih puas atas kompensasi yang diterimanya. Pegawai wanita diindikasikan mengalami ketakpuasan dalam hal sistem promosi dan tekanan kerja.

Trapp et.al (1989) meneliti tentang diskriminasi gender pada kantor akuntan publik. Hasilnya mengindikasikan bahwa akuntan wanita banyak mengalami diskriminasi gaji dari pada pria, padahal tanggung jawab prestasi kerjanya sama. Penelitian lain, Ward et.al (1986), menunjukkan bahwa anggota *CPAs* (Certified Public Accountant) wanita merasa kurang puas dengan peluang gaji dan promosi yang mereka terima dibandingkan dengan aspek lain dalam pekerjaannya. Greatner et.al (1986) dalam penelitiannya mendapati hal yang hampir senada, yaitu pegawai wanita menganggap unsur-unsur kepuasan kerja seperti keberagaman tugas atau kualitas lebih penting daripada pegawai pria, dan wanita kurang terpuaskan dalam unsur tersebut dibanding pria.

Hunton et.al (1995) meneliti tentang sikap terhadap pekerjaan, faktor-faktor motivasional, diskriminasi dan niatan pindah pegawai wanita dan pria diantara lima tingkatan hirarki pada akuntan di sektor swasta. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa akuntan pria merasa lebih termotivasi oleh pekerjaannya dan oleh sikap perlakuan atasan dibandingkan akuntan wanita. Stimulasi motivasional pekerjaan dan perlakuan atasan ini lebih terasa pada posisi jabatan yang lebih tinggi. Hal lain perbedaan hirarki dan gaji sebagai faktor motivasional tidak jelas, karena tidak ada pola yang tetap.

Penelitian tentang motivasi akuntan yang dikaitkan dengan hirarki ataupun *gender* penting untuk dicermati, karena hal tersebut berguna untuk memahami persepsi.

Walaupun persepsi ini kemungkinan bias, tetapi dapat menimbulkan dampak buruk terhadap sikap pegawai (kepuasan kerja) dan perilaku pegawai (pindah kerja).

Pengajar / dosen di Indonesia sesuai Surat keputusan Bersama Mendikbud dan Kepala BAKN No : 61409/MPK/KP/99 dan No : 181 Tahun 1999, Tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, menyatakan bahwa dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Berkaitan dengan profesionalisme dosen dalam Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No : 38/Kep/MK.WASPAN/8/ 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, dalam unsur menimbang berbunyi bahwa “ ...untuk menjamin pembinaan karir kepangkatan, jabatan dan peningkatan profesionalisme Dosen dipandang perlu menetapkan kembali Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya...”. Dalam keputusan tersebut bahwa jabatan fungsional dosen akan diperhitungkan dengan menggunakan kriteria pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.

Pada sisi perguruan tinggi pemerintah melalui Departemen Pendidikan dan Kebudayaan No : 59/ mendikbud/ 1999, menyetujui pembukaan pendidikan profesi akuntansi pasca sarjana (S1). Hal ini dimaksudkan untuk membentuk & meningkatkan profesionalisme akuntan. Pendidikan profesional penekanan yang diperlukan adalah peningkatan kemampuan penerapan ilmu pengetahuan.

Profesionalisme dalam diri dosen akuntansi menjadi unik dan menarik karena disatu sisi sebagai pengajar yang tugas utamanya adalah mengajar, yang penekanannya

diharapkan pada peningkatan penguasaan dan perluasan ilmunya, disisi lain sebagai seorang pencetak calon profesional membutuhkan penguasaan dan sekaligus pelaksanaan *skill* yang dimiliki.

Di Indonesia Tutupoho (1993) melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan hubungannya dengan produktivitas tenaga pengajar. Hasilnya menunjukkan bahwa ternyata nilai kerja seorang dosen lebih cenderung pada kepuasan kerjanya dan pengabdianya. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi yang dipunyai tenaga pendidik lebih bersifat intrinsik, walaupun tanpa mengabaikan motivasi ekstinsiknya. Disisi lain Muttaqin (2000) juga melakukan penelitian tentang hubungan kinerja dan kepuasan kerja tenaga pengajar perguruan Tinggi di DIY, hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif kinerja dengan kepuasan kerjanya.

Tingkat motivasi/ daya dorong/ kebutuhan seseorang akan berbeda-beda sesuai dengan persepsinya, tekanan, maupun lingkungan kerjanya. Seorang dosen akuntansi yang tidak berpraktek, mungkin persepsinya akan berbeda dengan akuntan yang hanya berpraktek sebagai akuntan publik ataupun akuntan pemerintah serta akuntan sektor swasta. Daya dorong atau motivasi (kebutuhan berprestasi, kekuasaan dan afiliasi) tersebut seringkali dipengaruhi lingkungan, misalnya seperti besarnya lingkungan kerja dosen/ pengajar (misalnya ; lingkungan praktek profesional dan lingkungan akademisi baik di PTN/ PTS), posisi jabatan / hirarki (unsur pimpinan atau non pimpinan) ataupun gender (pria atau wanita). Motivasi juga mungkin akan berbeda antara satu individu dengan individu lain yang disebabkan oleh perbedaan karakteristik biografisnya.

Hirarki dalam dunia pendidikan cukup unik, karena tidak seperti bidang lain, yang jenjang hirarki menaik terus. Dunia pendidikan, khususnya tenaga dosen bersifat fungsional artinya jenjang yang berlaku adalah jenjang fungsionalnya. Disamping jenjang fungsional tetap ada jenjang hirarki struktural organisasi, akan tetapi hirarki struktural sesuai aturan pemerintah hal ini dipengaruhi periode masa jabatan, sehingga jika habis masa jabatan maka dosen tersebut kembali menjalankan fungsi semula. Karakteristik ini yang membedakan dengan hirarki organisasi lain, seperti yang pernah diteliti Asthon et. al (1991), sehingga masih perlu dilakukan pengujian terhadap kebutuhan yang mungkin memberikan hasil berbeda dengan hasil penelitian Bioshop et. al (1991).

Berdasarkan hasil riset yang ada, namun masih terbatasnya penelitian yang menggunakan subyek akuntan pendidik/ dosen akuntansi, terutama di Indonesia dipandang dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan analisis profil kebutuhan Mc Cleland atas faktor- faktor motivasi yang membentuk profesionalisme akuntan pendidik. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Street dan Ashton (1991) dan juga sekaligus perluasan/ lanjutan (ekstensi) tentang tingkat profesionalisme dosen akuntansi di Indonesia, yang menunjukkan hasil bahwa tingkat profesionalisme dosen akuntansi masih marginal. Perbedaan penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya (Machfoedz; Street. dan Bishop) adalah; penelitian ini lebih menitik beratkan pada motivasi yang disebabkan lingkungan kerjanya dalam pembentukan profesionalisme pendidik bidang akuntansi. Hal ini dikarenakan untuk menjawab

pertanyaan apakah tingkat profesionalisme yang dicapai tersebut disebabkan faktor-faktor kebutuhan diri pendidik dalam hal profesionalismenya ?

1. 2. Rumusan Masalah

Berdasar uraian latar belakang, bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi individu, sehingga orientasi karir individu kemungkinan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi individu antara lain kedudukan/ posisi jabatannya, lingkungan praktek bisnisnya, mengajarnya, peran sosialnya ataupun status sosialnya.

Posisi jabatan seseorang yang semakin tinggi, seperti unsur pimpinan institusi, keberhasilannya didukung oleh kemampuannya dalam mempengaruhi bawahannya guna pencapaian tujuan institusi. Dengan kata lain posisi jabatan dalam hirarki mungkin mempengaruhi kebutuhan atas orientasi karirnya, seperti kebutuhan akan kekuasaan.

Dosen yang berpraktek seringkali menghadapi tekanan-tekanan yang menuntut sikap-sikap tertentu sesuai kompetensinya, sehingga hal ini memungkinkan dosen berpraktek mendapat kesempatan pengayaan atas *knowledge* dan *skillnya*. Hasil dari pengayaan ini mungkin akan mempengaruhi proses mengajarnya, disisi praktek kesempatan tersebut dimungkinkan mempengaruhi kebutuhan akan prestasi individu yang bersangkutan.

Demografi seseorang mungkin juga mempengaruhi kebutuhan individu , seperti peran sosial (gender), umur, masa kerja, tingkat kehidupan sosialnya maupun tingkat pendidikan. Karakteristik demografis seseorang dapat membentuk kebutuhan individu

yang berbeda-beda dikarenakan proses pembelajaran individu atas lingkungannya sangat dipengaruhi budayanya, misalnya pemahaman tentang baik dan buruk, benar dan salah, dan arti pentingnya tanggung jawab. Oleh karena itu penelitian ini lebih bersifat konfirmatori tentang respon dosen akuntansi atas lingkungan kerjanya terutama yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan atas profesionalismenya (kebutuhan prestasi (*nAch*), kekuasaan (*nPow*) dan afiliasi (*nAff*)). Disamping respon atas lingkungan kerjanya, juga atas lingkungan budayanya yang dimungkinkan sebagai faktor pembeda kebutuhan dosen tersebut.

Permasalahan utama dari penelitian ini adalah; apakah ada perbedaan profil kebutuhan atas profesionalisme dosen akuntansi, berdasarkan tipe dosen (praktek / non praktek), hirarki (pimpinan/ ketua dengan non ketua), *gender* (pria/ wanita), dan karakteristik biografis personal. Berdasar permasalahan tersebut maka dapat dilakukan pendugaan-pendugaan. Pendugaan tersebut, antara lain apakah ada hubungan antara hirarki, praktek sebagai akuntan, *gender* dan karakteristik demografis sebagai kovariat terhadap profil-profil kebutuhan dosen akuntansi? Selanjutnya dapat dikembangkan dugaan, bagaimanakah bentuk hubungan antar variabel tersebut dan apakah hubungan tersebut dapat membedakan profil kebutuhan dosen akuntansi? Untuk menjawab permasalahan tersebut diperlukan pengujian empiris yang dapat dijadikan bukti ilmiah dan dapat dipertanggung jawabkan. Pendugaan-pendugaan akan dirincikan ke dalam beberapa bentuk hipotesa, dan hipotesa ini yang akan dibuktikan.

1.3 Tujuan Penelitian

Memperoleh bukti empiris untuk menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara orientasi karir/ profesionalisme seorang dosen dalam menanggapi lingkungan kerjanya, sehingga perbedaan lingkungan kerja tersebut kemungkinan menjadi penyebab perbedaan kebutuhan (kebutuhan prestasi(*nAch*), kekuasaan(*nPow*) dan afiliasi(*nAff*)) diantara para dosen. Lingkungan kerja dimaksud adalah tipe dosen berpraktek dan tidak berpraktek, jenjang jabatan struktural, peran sosial/ jenis kelamin ataupun lingkungan masa sebelum kerjanya, yaitu masa kanak-kanaknya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa kontribusi, yaitu;

1. Terhadap perkembangan riset akuntansi, terutama akuntansi keperilakuan (behaviour accounting), khususnya mengenai motivasi akuntan pendidik/ dosen akuntansi yang dipicu oleh kebutuhan dalam diri akuntan/ dosen akuntansi itu sendiri.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pengelola institusi dalam melakukan rekrutmen dosen ataupun dalam keputusan promosi jabatan struktural pada fakultas, jurusan ataupun program studi akuntansi.
3. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh individu dosen akuntansi /akuntan pendidik guna mengukur seberapa jauh motivasi profesionalnya dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

BAB II

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Teori dan Penelitian Sebelumnya

2.1.1 Teori kebutuhan

Motivasi seringkali diakibatkan oleh adanya interaksi individu dengan situasi yang melingkupinya, oleh karena itu motivasi tiap individu dapat berbeda-beda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Motivasi individu juga dapat berbeda-beda dari waktu ke waktu. Namun demikian motivasi bukanlah satu-satunya pendorong prestasi seseorang, tetapi ada faktor lain seperti persepsi peran dalam organisasi individu tersebut, juga kemampuan individu itu sendiri. Motivasi dapat timbul dari dua sumber yaitu dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) dan motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, seperti imbalan, promosi jabatan dll, disebut motivasi ekstrinsik.

Motivasi atau motif seringkali disebut dengan berbagai istilah dalam beberapa literatur. Istilah yang menggambarkan daya dorong (motivasi) tersebut antara lain; kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish), dan dorongan (drive) (Handoko,1987). Dalam tulisan ini motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbin, 1996). Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan terdapat tiga unsur kunci, yaitu ; upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan .

“Upaya” merupakan unsur yang menggambarkan intensitas, artinya jika individu termotivasi maka ia akan mencoba dengan sekuat tenaga yang dimilikinya. Upaya akan sangat ideal jika diarahkan sesuai tujuan organisasi dan dijaga kekonsistennya untuk mencapai tujuan yang seharusnya. Akibat selanjutnya dengan motivasi yang ada tersebut, pencapaian tujuan merupakan proses pemenuhan kebutuhan juga.

“Kebutuhan” dalam konteks ini diartikan sebagai suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan di dalam diri individu itu. Selanjutnya dorongan ini menimbulkan pencarian guna memenuhi tujuan tertentu dan jika tercapai maka terpenuhilah kebutuhan tersebut, dan hal ini mendorong pengurangan tegangan

Maslow (1950) mengemukakan bahwa pada dasarnya dalam diri individu terdapat hirarki kebutuhan. Maslow menghipotesakan hirarki kebutuhan tersebut terdiri dari lima jenjang, yaitu;

1. Faali(fisiologis)
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri.

Lebih lanjut hirarki kebutuhan tersebut dipisahkan sebagai order tinggi dan order rendah. Order rendah meliputi kebutuhan faali dan keamanan, order tinggi meliputi kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Menurut Maslow seorang individu terdorong memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu dan keadaan, serta pengalamannya. Pemenuhan kebutuhan sesuai teori ini diawali kebutuhan tingkat pertama terlebih dahulu, jika telah terpenuhi maka pemenuhan kebutuhan meningkat pada kebutuhan berikutnya, demikian seterusnya. Artinya pemenuhan ini berjenjang sesuai dengan tingkatannya, dan individu senantiasa terlebih dahulu memenuhi kebutuhan sesuai urutan pememenuhannya.

Proses diatas menunjukkan bahwa kebutuhan individu saling berkaitan dan bergantung. Perkembangan teori kebutuhan berikutnya menganggap bahwa teori kebutuhan yang dikemukakan Maslow tersebut dianggap sebagai kebenaran relatif, karena ternyata menurut mereka tidak selalu kebutuhan terpenuhi dan timbul sesuai urutan tersebut, adakalanya bersamaan ataupun tidak sesuai urutannya.

Perkembangan teori motivasi berikutnya dikemukakan oleh Mc Gregor yaitu motivasi individu pada dasarnya dipicu dengan sifat dasar individu bersangkutan. Asumsi yang digunakan adalah individu ada yang mempunyai sifat dasar negatif, yang kemudian disebut "Teori X" dan sebagian ada yang bersifat positif, yang disebut dengan "Teori Y".

Penggagas teori kebutuhan selanjutnya ditandai dengan adanya teori Hygene, yang dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Hezberg. Teori tersebut menganggap bahwa hubungan seorang individu dan kerjanya sangat dipengaruhi faktor-faktor

tertentu yang disebut faktor-faktor *hygiene*. Faktor-faktor tersebut selanjutnya disebut faktor intrinsik, yaitu faktor yang dihubungkan dengan kepuasan kerja, dan faktor-faktor ekstrinsik dikaitkan dengan ketidakpuasan.

Teori kebutuhan Maslow merupakan dasar kebutuhan yang banyak dijadikan dasar pengembangan teori motivasi selanjutnya, seperti teori ERG yang dikemukakan oleh Alderfer. Argumen dalam teori ini bahwa ada tiga kelompok kebutuhan teras, yaitu *existence*, *relatedness* (keterhubungan) dan *growth* (pertumbuhan) yang kemudian disebut dengan ERG. Perbedaan teori ini dengan Maslow yaitu, anggapan teori ini kebutuhan dapat beroperasi sekaligus, dan jika kebutuhan tingkat tertinggi tertahan maka hasrat untuk kebutuhan yang lebih rendah meningkat.

Teori kebutuhan yang lain adalah disampaikan oleh Mc. Cleland dkk.(1960) adalah *trichotomy of needs*, mengemukakan bahwa (Harrel dan Eickhoff, 1988);

“ The work orientation of most individuals is influence by achievement, power, and affiliation needs. These motives represent learned responses to environment and are thought to develop slowly as the individual matures and to remain relatively stable in adult. Individual are, therefore, belived to seek working condition which satisfy their particular needs”

Inti dari teori ini terletak pada pendapat yang mengemukakan pendapat bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila seseorang mempunyai tiga jenis kebutuhan dalam karirnya. Ketiga kebutuhan itu adalah kebutuhan berprestasi (*nAch*), kebutuhan dalam kekuasaan (*nPow*), dan kebutuhan dalam afiliasi (*nAff*).

Dari pernyataan tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam diri individu tersebut ada tiga kebutuhan yang berkaitan dengan orientasi pekerjaannya. Tiga kebutuhan tersebut dapat dijadikan prediktor untuk memahami motivasi individu saat

berinteraksi dengan dunia kerjanya, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan dan situasi. Pada dasarnya teori ini dihubungkan dengan teori pembelajaran, karena diyakini bahwa *needs* merupakan hasil pembelajaran individu yang didapat dari pengalaman dalam budayanya, sehingga *needs* tersebut menjadi perilaku individu dalam menerima situasi dan memotivasinya untuk mencapai tujuan (Cherrington, 1994).

Definisi yang dikemukakan oleh Mc. Cleland (1960) mengenai ketiga kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut (Robbins,1996) ;

- a. Kebutuhan prestasi (*needs of achievement /nAch*) adalah dorongan yang kuat dalam diri individu untuk mengguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan berusaha untuk sukses.
- b. Kebutuhan kekuasaan (*needs of Power /nPow*) adalah dorongan dalam diri individu untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang lain tanpa dipaksa tidak berperilaku demikian.
- c. Kebutuhan afiliasi (*needs of affiliation/ nAff*) adalah hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi (*needs of achievement /nAch*) yang tinggi biasanya berusaha menemukan situasi yang dapat menunjukkan keunggulannya, seperti dalam pengambilan keputusan dan melakukan sesuatu yang dapat memberikan umpan balik dengan segera atas hasil yang dicapainya. Orang yang ber-*nAch* tinggi menyukai pekerjaan yang kemungkinan berhasilnya besar, akan tetapi kurang menyukai tugas yang terlampau sukar untuk dicapai atau tugas yang terlalu

mudah. Dengan kata lain tipe ini kurang menyukai resiko besar, tetapi dorongan kuat dalam dirinya untuk selalu bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan tanpa melemparkan tanggung jawab pada orang lain.

Kebutuhan prestasi (*nAch*) menurut Mc. Cleland seperti halnya karakteristik demografis personal, maksudnya tumbuh karena proses pembelajaran individu sejak kecil dari lingkungannya. Lingkungan yang tegas membuat batasan tentang benar dan salah, adanya *feed back* atas prestasi yang diraihinya, dan membantu seseorang untuk bertanggung jawab terhadap tindakannya. Kebutuhan ini merupakan karakteristik yang penting, karena awal kesuksesan adalah adanya kebutuhan ini dalam diri individu. Kebutuhan ini (*nAch*) juga dapat ditumbuhkan dalam organisasi misalnya dengan pelatihan yang bertujuan pokok empat hal, yaitu; (1) pimpinan senantiasa mendorong individu dalam organisasi dengan menetapkan tujuan, dan mencatat kinerjanya, (2) mengajarkan untuk selalu berprestasi dalam pikiran, perkataan dan tindakan, (3) mengajarkan secara intelektualitas bahwa penting untuk mencapai kesuksesan, (4) mencatat kesuksesan karyawan yang berprestasi (Cherrington, 1994).

Kebutuhan lain dalam kaitan karir adalah kebutuhan akan kekuasaan (*needs of Power /nPow*) atau dapat mempengaruhi orang lain. Dalam mempengaruhi orang lain terdapat tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu; (1) adanya orang yang mempunyai kebutuhan mempengaruhi orang lain, (2) kepada siapa pengaruh tersebut digunakan, (3) persepsi ketergantungan kepada siapa ketergantungan tersebut digunakan. Maksudnya, setiap kali seseorang tersebut bergantung pada orang lain untuk suatu hal, pengaruh orang kepada siapa orang lain menggantungkan dirinya, berarti sudah terpenuhinya

nPow tsb (Siagian, 1999). Misalnya pengaruh dosen terhadap anak didiknya besar sekali, karena dosen mempunyai wewenang untuk menentukan “nasib” anak didik tersebut, dalam arti kelulusannya. Seseorang yang mempunyai *nPow* besar biasanya menyukai kondisi persaingan dan orientasi status, serta lebih memperhatikan pada hal-hal yang dapat memungkinkan memperbesar ketergantungan orang lain padanya. Bagi tipe ini efektivitas pelaksanaan pekerjaan itu sendiri tidaklah penting, kecuali hal tersebut memberi peluang kepadanya untuk memperbesar dan memperluas pengaruh.

Mc. Cleland menggambarkan dua jenis kekuasaan (*nPow*), yaitu; *personal power* dan *social power*. *Personal power* bercirikan bahwa individu selalu berusaha dominan dalam lingkungan kerjanya, lebih bersifat *heroic performance* dan taat pada atasan, karena individu ini cenderung bertanggung jawab pada orientasi atasan. *Social power* bercirikan lebih memperhatikan pada masalah-masalah organisasi, memfasilitasi tercapainya tujuan kelompok dan lebih berorientasi pada prestasi kelompok. Karakteristik individu atas kebutuhan ini sangat penting disamping *nAch* untuk manajer dalam meraih kesuksesan, karena kebutuhan ini diperlukan manajer untuk mendorong individu dalam organisasi guna pencapaian tujuan organisasi.

Kebutuhan afiliasi (*needs of affiliation/ nAff*) merupakan kebutuhan setiap manusia, terlepas dari kedudukan, jabatan ataupun pekerjaannya, artinya kebutuhan ini berangkat dari sifat manusia sebagai makhluk sosial. Kebutuhan afiliasi pada umumnya tercermin pada keinginan berada pada situasi yang bersahabat dalam berinteraksi dengan orang lain dalam organisasi. Yang dimaksud orang lain dalam organisasi yaitu bisa teman sejawat, atau atasan sekalipun. Kebutuhan ini biasanya terpenuhi melalui

kerja sama dengan orang lain, dengan kata lain guna pemuasan kebutuhan ini orang menghindari kondisi persaingan sejauh mungkin. Namun perlu diingat biasanya kebutuhan ini dalam pemenuhannya tetap diwarnai oleh persepsi tentang apa yang akan diperoleh dari usaha kerja sama ini. Karakteristik kebutuhan ini lebih efektif untuk penempatan individu dalam kelompok kerja atau tim.

Beberapa riset yang berkaitan dengan profil-profil kebutuhan individu atas profesionalisme akuntan, adalah hal yang cukup menarik dalam perkembangan profesi akuntan. Seperti yang telah dikemukakan oleh Collin (1987), dan Arthur Andersen (1989), mereka mengemukakan hal yang senada yaitu tentang “ *this importance stem in part from the professions serious concern over attracting and retaining quality personel*”.

Studi tentang aspirasi karir bagi mahasiswa akuntansi juga telah dilakukan oleh Harrel dan Stahl (1983), dengan meneliti dua variabel motivasi yaitu *nAch* dan *nAff*. Penelitian tersebut menghubungkan kriteria motivasi (*nAch* dan *nAff*) digunakan sebagai dasar penerimaan mahasiswa akuntansi. Hasilnya mengindikasikan bahwa *nAch* berhubungan secara positif dengan sukses akademi dan sebaliknya *nAff* berhubungan secara negatif.

Belkoui (1986) juga meneliti hubungan kebutuhan prestasi (*nAch*) dengan aspirasi karir, pada mahasiswa akuntansi. Temuannya mengindikasikan bahwa *nAch* berhubungan secara positif dengan aspirasi karirnya, dan mahasiswa akunting yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi, berkecenderungan untuk termotivasi dengan suatu cara yang realistik dalam mencapai karirnya walaupun sedikit sulit. Pada mahasiswa

dengan *nAch* sangat rendah, hubungannya dengan aspirasi karirnya cenderung tidak realistis.

Dari beberapa teori kebutuhan, teori kebutuhan dari Mc Clelland dapat dijadikan dasar teori dalam menganalisis kebutuhan/ motivasi profesional akuntan, karena teori ini menggunakan asumsi yang lebih mendekati kebutuhan seseorang dalam aspirasi karirnya (Robin, 1996). Teori Mc.Clelland juga menitik beratkan kebutuhan individu pada kebutuhan akan prestasi dalam berkarir, sehingga teori kebutuhan ini tepat untuk dijadikan dasar analisis motivasi dalam diri akuntan, disamping juga mengakomodasi kebutuhan seseorang dalam hal kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*) dan kebutuhan afiliasi (*nAff*).

Street. dan Bishop (1991), meneliti tentang ketiga dikotomi kebutuhan tersebut pada akuntan yang berprofesi sebagai akuntan publik, sektor privat maupun akuntan pemerintah. Penelitian ini dikaitkan dengan ukuran firma, hirarki jabatan untuk akuntan publik, sedangkan untuk akuntan pemerintah dikaitkan dengan status kantor pemerintahan (state dan lokal), serta dikaitkan juga dengan gender. Hasilnya menunjukkan kedua profesi akuntan tersebut profil kebutuhannya berbeda. Akuntan secara keseluruhan, kebutuhan prestasinya merupakan kebutuhan yang dominan, sedangkan kebutuhan kekuasaan lebih tinggi pada akuntan di firma yang besar dan pemerintahan negara bagian dibandingkan firma kecil dan pemerintah lokal. Kebutuhan afiliasi secara signifikan lebih tinggi pada akuntan perusahaan daripada akuntan pemerintah. Perbandingan kebutuhan kekuasaan lebih tinggi pada level manajer

dibandingkan non manajer. Hasil penelitian ini juga menunjukkan tidak adanya perbedaan profil kebutuhan dikarenakan *gender*.

Parker, et.al(1991) telah meneliti tentang hubungan antara profil kebutuhan (*nAch* dan *nPow*) dengan kesuksesan hidup pada 756 manajer dan non manajer industri manufaktur di Amerika. Kesuksesan hidup diproksikan dengan status kekayaan, kontribusi sosial, perilaku profesional, hubungan kekeluargaan dan keamanan. Bukti menunjukkan *nAch* secara positif dihubungkan dengan usaha untuk mencapai status kekayaan, profesionalisme dan sosial, serta secara negatif ketika dikaitkan dengan keamanan dan pemenuhan hubungan personal. Hubungan *nPow* didapatkan secara positif ketika dikaitkan dengan status kekayaan, profesionalisme, tetapi negatif ketika dengan pemenuhan hubungan kekeluargaan.

Pada bidang pendidikan tinggi di Indonesia Tutupoho (1993) melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan hubungannya dengan produktivitas tenaga pengajar di DIY. Hasilnya menunjukkan bahwa ternyata nilai kerja seorang dosen lebih cenderung pada kepuasan kerjanya dan pengabdianya. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi yang dipunyai tenaga pendidik lebih bersifat intrinsik, walaupun tanpa mengabaikan kepuasan ekstinsiknya. Disisi lain Muttaqin (2000) juga melakukan penelitian tentang hubungan kinerja dan kepuasan kerja tenaga pengajar perguruan Tinggi di DIY, hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif kinerja dengan kepuasan karirnya.

2.1. 2 Profesionalisme Dosen Akuntansi

Timbulnya istilah profesional dikarenakan adanya suatu profesi, yang profesi tersebut menyediakan jasa bagi pihak lain, misalnya publik. Kepentingan publik tersebut memerlukan jaminan bahwa jasa layanan profesi tersebut diberikan oleh pihak-pihak yang layak memberikan dan memenuhi ketentuan sebagai jasa profesional. Menurut Ricard Hall (1968) model profesionalisme merupakan atribut yang penting, karena hal tersebut dapat membedakan profesi suatu pekerjaan satu, dengan yang lainnya. Lebih lanjut dikatakan perkembangan model profesionalisme merupakan proses dari profesionalisme itu sendiri yang berdasarkan dari ; (1) karakteristik yang melekat pada struktur pekerjaan tersebut dan, (2) sikap anggota profesi tersebut pada pekerjaannya. Berdasar dua karakteristik diatas, secara implisit istilah profesionalisme berkaitan dengan integritas pada anggota profesi tersebut.

Profesionalisme menurut Soewarjono dalam Tin (2000) adalah sikap atau semangat mempertahankan status profesi dan memelihara citra publik terhadapnya, serta menekuni ilmu dan substansi pekerjaan dalam bidang tersebut. Mewujudkan sikap profesional diperlukan integritas yang tinggi. Integritas menurut Kulberg dalam Tin (2000) adalah "*Honesty in Action*". Artinya sikap profesional juga memerlukan integritas pribadi akuntan, karena dengan integritas tersebut kualitas personal akuntan dapat menunjang profesionalismenya.

Proses terbentuknya profesionalisme akuntan menurut O'Connell dalam Tin (2000) berasal dari peran pendidikan tinggi. Lebih lanjut dikatakan bahwa "*Student begin the business ethics journey in the university*". Maksudnya adalah tahap pertama

pemeliharaan moral dan etika mahasiswa adalah perguruan tinggi. Marlon & Ross dalam Tin (2000), menggunakan istilah "*anticipatory socialization*" guna menjelaskan bahwa proses seseorang mulai mengadopsi sikap dan nilai- nilai kepercayaan berawal dari keterlibatannya pada suatu kelompok. Mereka juga menyitir studi tentang medis (Becjer et.al, 1961), hukum (Thielens,1967), perawat (Ondrach, 1975) dan manajemen (Schein,1967). Secara konsisten mereka menemukan bahwa sikap dan kepercayaan mahasiswa akan berubah selama bertahun-tahun pendidikan profesional. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sosialisasi dini pada proses pendidikan, sebab pada masa ini seorang mulai mengadopsi sikap dari kelompok profesional mereka sebelum menekuni karir profesional.

Peran pendidikan tinggi menurut Safford dan Kershaw (1998)dalam Machfoedz (1999) berkaitan dengan pembentukan profesionalisme diulas dengan lebih tajam dalam pandangannya. Mereka berpendapat bahwa pendidikan tinggi harus melakukan transformasi secara struktural maupun sistemik terhadap staf akademik maupun non akademik. Hal ini dikarenakan keadaan telah berubah sedemikian , sehingga stereotip akuntan selama ini juga telah mengalami perubahan. Perubahan pada staf akademik sangat diperlukan karena akuntan pendidik sangat berperan dalam melakukan transformasi keilmuannya terhadap peserta didiknya.

Hall (1968) mengemukakan pengukuran profesionalisme akuntan publik dengan 5 (lima) dimensi yaitu (1) *professional community affiliation*, (2) *social obligation dan belief in self regulation*, (3) *dedication to the profession*,(4) *demand for autonomy dan* (5) *affective organizational commitment*. Sedangkan peneliti lain Novin dan Tucker

(1993) menggunakan pengukuran profesionalisme dalam tiga dimensi yaitu tingkatan yang menunjukkan penguasaan & pelaksanaan tiga hal; *knowledge, skill dan character*. Lebih lanjut dikatakan bahwa kualifikasi profesional yang dibutuhkan akuntan mencakup hal-hal tersebut.

Novin dan Tucker menjelaskan penguasaan dalam tiga hal tersebut yaitu ;

Tabel 2.1
Variabel –Variabel Profesionalisme Akuntan

KNOWLEDGE	SKILL	CHARACTER
<i>General Knowledge</i>	<i>Thinking Skill</i>	<i>Commonsense</i>
<i>Accounting Education knowledge</i>	<i>Problem Solving Skill</i>	<i>Ethics</i>
<i>Business Education knowledge</i>	<i>Listening Skill</i>	<i>Motivation</i>
	<i>Writing Skill</i>	<i>Personal Attitude</i>
	<i>Micro Computer Skill</i>	<i>Pleasant Personality</i>
	<i>Quantitatif Skill</i>	<i>Assertiveness</i>
	<i>Speaking Skill</i>	<i>Leadership</i>
	<i>Research Skill</i>	
	<i>Interpersonal Skill</i>	

Sumber : Novin dan Tucker (1991)

Suddem (1993) dalam penelitiannya di bidang pendidikan akuntansi dari Universitas Washington, menunjukkan keprihatinannya atas pengajar akuntansi di Perguruan Tinggi, dan diprediksikan bahwa abad-abad mendatang mengalami perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah profesi akuntan dan secara otomatis juga berkaitan dengan pendidikan akuntansi. Perguruan tinggi juga harus siap mengalami perubahan. Kritik yang disampaikan pada penelitian tersebut bahwa para akademisi

akuntansi harus mempunyai suatu tingkatan profesionalisme yang memadai untuk menuju era pasar bebas kaum profesional. Akuntan pada masa mendatang akan cenderung berkembang bukan sekedar bookkeeping, melainkan lebih menguasai *skill* dan bersifat *expertise*.

Pratt ((1991) dalam Machfoedz (1999)), melakukan penelitian tentang profesionalisme di bidang jasa pendidikan akuntansi, hasilnya menunjukkan bukti yang cukup memprihatinkan. Menurutnya ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu;

- a. Praktisi yang berhubungan dengan publik sangat memerlukan pengembangan profesionalisme.
- b. Sukses dan tidaknya sebuah institusi sangat dipengaruhi oleh elemen profesionalisme yang dimiliki manajer dan karyawan, terutama etika .
- c. Pendidikan tinggi mempunyai kaitan yang sangat penting dalam rangka mengembangkan profesionalisme dan etika dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga memberi gambaran bahwa profesionalisme memerlukan suatu upaya pengembangan.

Tingkatan profesionalisme seorang dosen akuntansi akan sangat berperan dalam pembentukan profesionalisme seorang calon akuntan , karena pendidikan adalah tempat berlangsungnya transfer pengetahuan, keahlian maupun karakter dari seorang akuntan kepada calon akuntan profesional. Lebih lanjut dikatakan bahwa akuntan pendidik yang kurang profesional cenderung juga akan menghasilkan akuntan yang kurang profesional..

Dosen akuntansi/ pengajar akuntansi di Indonesia sebagaimana hasil penelitian Machfoedz (1991) masih dalam taraf marginal sesuai dengan persepsi mahasiswa. Tingkat profesionalisme dosen akuntansi perlu dikaji lebih lanjut, terutama berkaitan dengan interaksi dosen tersebut dengan lingkungan kerjanya. Dosen akuntansi sebagai pihak yang akan mentransformasikan ilmu kepada calon akuntan sebaiknya berpedoman terhadap SPAP (Standar Pemeriksaan Akuntan Publik), karena kompetensi peserta didik pada saat menekuni karirnya harus mematuhi hal tersebut sebagai anggota profesi.

Kriteria profesional sebagai akuntan saat yang diatur oleh IAI secara khusus dituangkan berupa Standar Umum dalam SPAP. Intinya keprofesionalan seorang akuntan yang diatur meliputi keahlian, sikap mental dalam menjalankan tugas profesi dan penggunaan kemahirannya secara cermat dan seksama dalam menjalankan profesinya.

Maksud dari standar keahlian, artinya seorang akuntan harus memenuhi ketentuan UU no 34 Th. 1954 tentang pendidikan formal, tetapi juga sekaligus harus menjalani pelatihan teknis yang cukup dan praktik akuntansi maupun prosedur audit. Sikap mental dimaksudkan bahwa auditor harus independen terhadap pemilik kepentingan kliennya. Penggunaan kemahiran secara cermat dan seksama artinya menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang sehat dalam penetapan lingkup pemeriksaan, metode pemeriksaan, pemilihan pengujian dan prosedur audit.

Pengajar / dosen di Indonesia sesuai Surat keputusan Bersama Mendikbud Dan Kepala BAKN No : 61409/MPK/KP/99 dan No : 181 Tahun 1999, Tentang Petunjuk

Pelaksanaan Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, menyatakan bahwa dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Berkaitan dengan profesionalisme dosen dalam Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No : 38/Kep/MK.WASPAN/8/ 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, dalam unsur menimbang berbunyi bahwa “ ...untuk menjamin pembinaan karir kepangkatan, jabatan dan peningkatan profesionalisme Dosen dipandang perlu menetapkan kembali Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya...”. Dalam keputusan tersebut bahwa jabatan fungsional dosen akan diperhitungkan dengan menggunakan kriteria pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.

Profesionalisme dalam diri dosen akuntansi menjadi unik dan menarik karena disatu sisi sebagai pengajar yang tugas utamanya adalah mengajar, yang penekanannya diharapkan pada peningkatan penguasaan dan perluasan ilmunya, disisi lain sebagai seorang pencetak calon profesional membutuhkan penguasaan dan sekaligus pelaksanaan *skill* yang dimiliki. Hal ini membuat pengajar dituntut profesional karena pengetahuan dan *skill* dibutuhkan bersama-sama dalam profesi ini, akibat selanjutnya dengan perkembangan profesi akuntan pendidik atau dunia pendidikan akuntansi tidak cukup hanya memenuhi kriteria profesional sesuai Surat Keputusan Bersama Mendikbud dengan Kepala BAKN No; 61409/ MPPK/KP/99 dan No; 181 Tahun 1999 namun sekaligus juga harus memenuhi kriteria profesional sebagai akuntan.

2.1.3 Tipe Dosen

Dosen sebagai seorang pengajar sangat diperlukan sikap profesional sebagaimana tuntutan profesinya, sikap profesional tersebut juga ditunjang oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi dosen tersebut, ataupun sebaliknya dosen tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

Dosen akuntansi yang juga berpraktek sebagai profesional, mempunyai kecenderungan yang berbeda dengan dosen yang tidak berpraktek dalam kebutuhannya. Kebutuhan dosen yang berpraktek sebagai profesional (kebutuhan akan prestasi, kekuasaan ataupun afiliasinya) dimungkinkan lebih tinggi dibandingkan yang tidak berpraktek, karena reputasi jasa yang disediakan untuk publik dibangun oleh kinerjanya. Kebutuhan kekuasaan dalam diri dosen yang berpraktek profesional dimungkinkan karena seorang praktisi yang berpengalaman akan mampu mempengaruhi pasar jasa yang disediakan. Kebutuhan afiliasi, biasanya diperlukan dengan bekerja sama sesama praktisi dimungkinkan untuk meraih peluang-peluang bisnis yang lebih baik.

Dosen akuntansi yang tidak berpraktek secara logis mungkin lebih menitik beratkan pada bidang keilmuannya, namun kurang dalam bidang prakteknya. Seperti yang dikemukakan dalam penelitian Novin dan Tucker (1993) yang menggunakan pengukuran profesionalisme dalam tiga dimensi yaitu tingkatan yang menunjukkan penguasaan dan pelaksanaan tiga hal; *knowledge, skill dan character*. Lebih lanjut dikatakan bahwa kualifikasi profesional yang dibutuhkan akuntan mencakup hal-hal tersebut. Artinya penguasaan *knowledge, skill dan character* dimungkinkan oleh dosen tersebut, namun dari segi pelaksanaan atas ketiga dimensi tersebut tidak terpenuhi.

Profil kebutuhan dari dosen yang tidak berpraktek mungkin mempunyai kecenderungan berbeda, mungkin kebutuhan kekuasaan tidak terlalu besar karena sebagai dosen hal ini tidak terlalu diperlukan.

Disisi lain, praktek selain untuk pelaksanaan *knowledge, skill* dan *character*, juga bagian dari proses pengayaan pribadi praktisi. Praktek dengan berbagai macam permasalahannya, dapat melatih pribadi praktisi untuk menyiasati secara profesional setiap permasalahan praktek akuntansi.

Penelitian Street dan Bishop (1991), tentang kebutuhan profesionalisme terhadap beberapa akuntan yang berpraktek dalam bidang berbeda yaitu: publik, swasta dan pemerintah. Hasilnya mengindikasikan bahwa kebutuhan afiliasi dari akuntan sektor publik baik firma besar maupun kecil secara signifikan berbeda, lebih tinggi dari pada akuntan sektor swasta dan sektor pemerintah. Hal ini dikarenakan sikap afiliasi diperlukan untuk meraih peluang bisnis jasa yang disediakan, sedang pada sektor swasta dan pemerintah kebutuhan kekuasaan lebih menonjol. Hal ini juga disebabkan lingkungan kerja dalam sektor swasta dan pemerintah mempengaruhi orang lain dalam bekerja adalah hal yang penting guna mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Pendidikan, khususnya akuntansi sangat mungkin keunikan profesionalisme ini membuat perbedaan-perbedaan. Perbedaan yang mungkin timbul adalah kebutuhan antar pribadi dosen tersebut atas motivasi dalam profesinya. Sebagian dosen menganggap bahwa dengan berpraktek diasumsikan akan tercapai penguasaan sekaligus pelaksanaan atas keilmuannya, sehingga kebutuhan yang membentuk adalah kebutuhan untuk dapat selalu diperhitungkan dalam bisnis jasa prakteknya. Sebagian

yang lain merasa kebutuhan yang terkuatnya hanya berprestasi dalam keilmuan, karena mereka mengasumsikan bahwa pengembangan keilmuan tidak selalu dari praktek, karena pengalaman lapangan mungkin dapat dicapai dengan membaca pengalaman orang lain. Dengan asumsi-asumsi ini penelitian atas motivasi mereka dipandang perlu dikembangkan.

2.1.4 Hirarki

Budaya di Indonesia bermacam-macam, berdasarkan suku yang ada, namun walaupun bermacam-macam suku, tetapi ada hal yang sama diantara suku-suku tersebut, yaitu adanya orientasi atasan, atau menghargai senioritas (Koetjoroningrat, 2000). Budaya ini akan membuat kecenderungan tertentu dalam organisasi, demikian juga pada organisasi pendidikan.

Kecenderungan selalu patuh pada atasan/ senioritas akibat dari sikap orientasi atasan tersebut dapat menimbulkan konotasi negatif ataupun positif. Artinya dalam budaya seperti ini biasanya rentang hirarki sangat berperan dalam memotivasi sikap individu yang terlibat dalam organisasi. Peran atasan dalam budaya ini begitu besar, misalnya pengawasan terhadap pekerjaan bawahan, sebagai prototipe/ contoh sikap ataupun sebagai pengendali sikap bawahan dalam bekerja.

Individu berorganisasi dengan peran yang berbeda-beda. Peran pimpinan dalam organisasi bisa sebagai koordinator, pengendali, atau penanggung jawab tindakan organisasi, dan bawahan sebagai pelaksana operasional (Robin, 1996). Biasanya posisi-posisi ini akan menciptakan kebutuhan yang berbeda-beda antara posisi tersebut,

disatu sisi pimpinan mempunyai kecenderungan mempunyai kebutuhan untuk dapat mempengaruhi orang lain (bawahan) dan dilain sisi hal ini akan menciptakan ketergantungan pihak lain (bawahan)(Siagian,1990).

Dunia pendidikan hubungan atasan dan bawahan dalam struktural dapat dikenali dengan adanya unsur pimpinan seperti ketua institusi, dekan, ketua jurusan atau ketua program, serta bawahan biasanya adalah dosen biasa. Namun demikian, lingkungan pendidikan tidak sama dengan institusi non kependidikan, artinya bahwa jabatan struktural tidak berjalan keatas terus-menerus, karena jabatan tersebut dimungkinkan karena periode, dan untuk selanjutnya jika masa jabatan tersebut berakhir, kemungkinan individu tersebut kembali sebagai dosen biasa.

Status dosen adalah bersifat fungsional, artinya sesuai dengan peraturan pemerintah bahwa Pengajar / dosen di Indonesia sesuai Surat keputusan Bersama Mendikbud Dan Kepala BAKN No : 61409/MPK/KP/99 dan No : 181 Tahun 1999. Peraturan pemerintah tersebut maksudnya bahwa karena dosen tugas utamanya adalah mengajar maka jika menduduki jabatan struktural dalam perguruan tinggi tersebut menyiratkan arti bahwa setelah berakhirnya masa jabatan struktural seseorang akan menjadi dosen biasa. Keunikan ini kemungkinan akan berakibat terhadap kebutuhan seorang dosen walaupun menduduki jabatan struktural akan berbeda dengan akuntan yang menduduki hirarki yang terus menaik seperti dalam KAP ataupun akuntan yang berpraktek dalam instansi pemerintah serta akuntan swasta.

Dalam penelitian Ashton et.al (1991) menemukan bahwa kebutuhan akuntan atas profesionalismenya lebih cenderung didominasi kebutuhan kekuasaan (*nPow*)

dengan semakin tingginya jenjang posisi pada KAP, akuntan sektor privat ataupun pada akuntan pemerintah. Hal ini mungkin terjadi karena posisi jabatan dalam KAP, sektor privat ataupun sektor pemerintah akan mengikuti jalur jenjang hirarki yang terus menaik, dan tidak akan mengalami perubahan posisi yang menurun.

Penelitian yang berkaitan antara hirarki dengan gender terhadap 500 anggota asosiasi akuntan Nasional, telah dilakukan oleh Jayson & William (1986). Hasilnya mendapati bahwa akuntan wanita merasa puas dengan profesi mereka namun dalam harapan promosi jabatan mereka merasa adanya diskriminasi dengan rekan sekerja pria. Akibatnya untuk menduduki hirarki yang semakin tinggi wanita lebih banyak melakukan upaya dari pada pria.

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa karir yang menaik merupakan kebutuhan bagi seorang profesional, tanpa memandang *gender*. Akuntan yang berprofesi dalam sektor publik, pemerintah ataupun swasta, masing-masing membutuhkan suatu posisi yang memungkinkan mereka untuk lebih dapat memberi peluang berkembangnya profesionalismenya. Perkembangan profesionalisme seorang akuntan dalam tiga sektor diatas dapat diukur dengan kenaikan posisinya, karena dengan semakin tingginya posisi seorang akuntan, mereka dapat mempengaruhi lingkungan kerjanya. Namun dalam dunia pendidikan hal tersebut masih merupakan tanda tanya, apakah benar seorang dosen yang menduduki jabatan struktural mempunyai kebutuhan yang berbeda dengan dosen yang tidak menduduki jabatan struktural ?

2.1.5 Gender

Stereotip tradisional atas jenis kelamin pria dan wanita selama ini berlaku pada hampir disemua budaya. Stereotipe tersebut menganggap bahwa wanita berperan sebagai perawat keluarga, sedangkan pria berperan sebagai pencari nafkah. Dengan kata lain wanita, dunianya tinggal dirumah dan pria keluar rumah. Akan tetapi nampaknya dewasa ini ada pergeseran peran wanita. Faktor-faktor yang mungkin menyebabkan pergeseran ini dapat dipilah dalam tiga faktor, yaitu; (1) gerakan emansipasi, (2) pendidikan wanita yang semakin meningkat dan, (3) pertimbangan ekonomi (Siagian.P. 1999).

Gerakan emansipasi menuntut persamaan antara hak pria dan wanita dalam semua segi kehidupan, termasuk bidang berkarya. Pada hampir semua bidang pekerjaan saat ini terbuka kesempatan yang sama antara pria dan wanita. Faktor berikutnya adalah adanya kesempatan wanita menempuh pendidikan lebih tinggi, mengakibatkan peningkatan tingkat pendidikan wanita. Faktor ketiga adalah dengan semakin kompleknya kebutuhan ekonomi keluarga, maka mengakibatkan individu cenderung menggali sumber ekonomi tidak dari satu sumber pencari nafkah, tetapi dua sumber ekonomi.

Pada sisi stereotipe tradisional belum mengalami pergeseran peran secara berarti, hal ini diindikasikan dengan masih berlakunya tuntutan peran sesuai budaya Indonesia, bahwa wanita tetap berperan sebagai perawat keluarga, ataupun masih adanya peran pria lebih dominan dalam pencari nafkah utama keluarga. Peran-peran ini mungkin dapat menyebabkan perbedaan motivasi berkarir seseorang, dan hal ini

berhubungan erat dengan status perkawinan individu. Status perkawinan diindikasikan terjadinya pemberlakuan peran-peran tersebut, sehingga mungkin status perkawinan juga dapat menyebabkan motivasi seseorang berubah. Hal lain misalnya dalam keadaan cerai dengan mempunyai beberapa anak juga akan menyebabkan perbedaan motivasi antar individu.

Trapp et.al (1989) meneliti tentang diskriminasi *gender* pada akuntan publik. Hasilnya menunjukkan bahwa pegawai akuntan publik wanita banyak mengalami diskriminasi gaji ketimbang pria, padahal tanggung jawab prestasi kerjanya sama. Penelitian lain, Ward et.al (1986), menunjukkan bahwa CPA's wanita merasa kurang puas dengan peluang gaji dan promosi yang mereka terima dibandingkan dengan aspek lain dalam pekerjaannya. Greatner et.al (1986) dalam penelitiannya menunjukkan hal yang hampir senada, yaitu pegawai wanita menganggap unsur-unsur kepuasan kerja seperti keberagaman tugas atau kualitas lebih penting daripada pegawai pria, dan wanita kurang terpuaskan dalam unsur tersebut dibanding pria.

Penelitian Hunthorn et.al (1991), berkaitan dengan hirarki dan gender dalam praktek akunting swasta, menunjukkan hasil bahwa proporsi wanita dengan 0pria mengalami perubahan dalam tingkatan hirarki. Perubahan tersebut tampak sebagai berikut dengan urutan dari posisi paling bawah, yaitu posisi pembantu akuntan proporsi wanita banding pria adalah 90 : 10 posisi akuntan/ administrasi 75 : 25, supervisor akunting posisi 61 : 39. Pada posisi ketiga jabatan terendah karyawan didominasi oleh wanita, sedangkan posisi jabatan yang lebih tinggi, posisi rasio berbalik menjadi pria

lebih banyak dari pada wanita. Posisi manajer akunting wanita dibanding pria mempunyai rasio 29 : 71, pada posisi kepala akunting mempunyai rasio 15 : 85.

Perkembangan profesi pada dasarnya tidak mengenal diskriminasi gender, namun demikian dalam praktek sulit hal tersebut ditemukan. Dari beberapa penelitian diatas tampaknya hasilnya konsisten, terdapat perbedaan perlakuan yang diterima wanita dan pria pada bidang profesinya. Pada dunia pendidikan mungkin saja hal ini tidak terjadi atau mungkin juga berlaku, untuk membuktikan hal tersebut diperlukan penelitian lebih lanjut sebagai bukti yang dapat dipertanggung jawabkan.

Alasan lain yang bisa dikemukakan pandangan dalam pengamatan sosial, wanita cenderung dinilai bersifat lemah lembut, emosional, tergantung ataupun kurang kompetitif dibanding pria, sedangkan pria menunjukkan kemampuan kerjasama yang tinggi dalam organisasi, cenderung menyelesaikan sendiri (Hook, (1992) dalam Abdurrahim (1999). *Gender* diangkat sebagai isu dalam dunia profesional karena asumsi yang digunakan bahwa dosen pria dan wanita memiliki keseimbangan tanggung jawab profesional, hak dan wewenang yang sama dalam lingkungan pekerjaan profesional.

2.1.6 Karakteristik Biografis Personal

Karakteristik personal dapat didefinisikan sebagai seseorang dengan keunikan pribadinya yang tidak mungkin sama antara satu pribadi dengan pribadi lain. Memahami seorang individu biasanya tidak terlepas dari pemahaman terhadap karakteristik individu. Karakteristik individu/ personal biasanya terbentuk dari beberapa

faktor misalnya; (1) karakteristik biografikal, (2) kepribadian, (3) persepsi, (4) kemampuan belajar, (5) nilai yang dianut, (6) Sikap (Siagian P. Sondang (1999)).

Karakteristik biografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja. Kepribadian adalah perpaduan antara faktor genetik dan pembelajaran serta lingkungan dari pribadi individu tersebut. Lingkungan yang sama tidak akan memberikan hasil kepribadian yang sama terhadap seseorang, karena individu tersebut pasti berbeda kemampuan pembelajarannya. Masa kerja juga berperan dalam membentuk kebutuhan individu, misalnya individu yang dalam berkarir sudah mencapai kematangan profesi, maka yang menjadi kebutuhan mungkin cenderung pada mempengaruhi lingkungan kerjanya, tetapi individu masa awal profesional mungkin kebutuhan prestasi lebih dominan, karena baru membentuk *image* kinerjanya

Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses dalam diri individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka agar memberikan makna kepada lingkungan mereka (Robbin, 1996). Perilaku seseorang seringkali didasarkan pada persepsi mereka mengenai suatu realitas yang dipandang atau dialami.

Motivasi kaitannya cukup erat dengan status sosial seseorang, karena status sosial akan mempengaruhi persepsi peran profesi. Status sosial dapat menyebabkan perbedaan sikap seseorang dengan yang lainnya atas sesuatu pekerjaan yang dijalani (Gordon, 1996).

Seorang profesional biasanya menganggap bahwa imbalan utama mereka adalah kerja itu sendiri artinya mereka lebih mengharapkan dukungan, dan hal lainnya merupakan *feedback* dari pekerjaannya. Menurut Gordon (1996) kedewasaan karir

individu pada dasarnya meliputi beberapa tahap secara biologis, sosial, keluarga dan pertumbuhan serta perkembangan karirnya. Secara biologis lebih lanjut digambarkan dengan umur dalam menekuni jalur profesinya, secara sosial hal ini dimanifestasikan dengan tingkat ekonomi individu (penghasilan), secara kekeluargaan dijelaskan dengan status perkawinan dan status dalam keluarga, serta perkembangan karirnya digambarkan dalam masa kerja dan tahapan karirnya.

Tabel 2.2

Perkembangan Karir Sesuai Karakteristik Individu

Biologis (Usia dalam tahun)	Sosial	Keluarga	Tahapan karir
20-an hingga 30-an	Penghasilan sesuai dengan posisi karirnya.	Belum menikah/ baru menikah	<i>Preparation and Early Career</i>
30-an hingga 40-an	Penghasilan sesuai dengan posisi karirnya	Menikah dan menjadi orang tua muda	<i>Full Membership</i>
40-an hingga 50-an	Penghasilan sesuai dengan posisi karirnya	Menjadi orang tua anak yang mulai dewasa	<i>Midcareer</i>
50-an hingga 60-an	Penghasilan sesuai dengan posisi karirnya	Menjadi kakek/nenek	<i>Late Career</i>
60-an keatas	Penghasilan sesuai dengan posisi karirnya	<i>Preretirement/ Retirement</i>	<i>Preretirement/ Retirement</i>

Sumber ; Gordon (1996)

2. 2 Kerangka Pemikiran Teoritis

Orientasi kerja seseorang dalam profesinya sangat dipengaruhi oleh ketiga kebutuhan yaitu; *nAch*, *nPow* dan *nAff*. Motivasi ini (kebutuhan yang menjadi pendorong) berinteraksi dengan lingkungan kerja yang dihadapi individu tersebut

sebagai respon atas lingkungan kerjanya dan hingga individu tersebut dapat memenuhi kebutuhan dalam profesi tersebut.

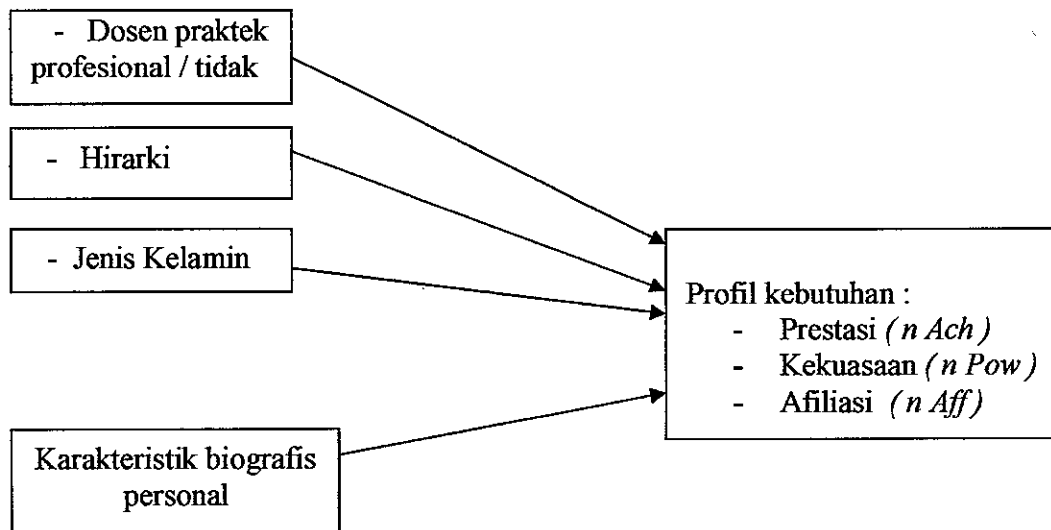
Lingkungan kerja dosen adalah dunia pendidikan, disisi lain dunia praktek seorang akuntan adalah dunia bisnis, perpaduan dua bidang ini akan membentuk kebutuhan seorang dosen berbeda dengan dosen yang hanya menekuni dunia pendidikan saja. Perpaduan ini diperlukan untuk membentuk profesionalisme sebagai dosen dan pelaksanaan atas pengetahuannya.

Jenjang hirarki yang dipegang seseorang pada dasarnya dapat menyebabkan perbedaan kebutuhan. Misalnya kebutuhan seorang dosen yang menduduki jabatan pimpinan adalah dapat mengendalikan bawahannya, dengan kata lain kebutuhan dosen yang menduduki jabatan struktural dapat berbeda dengan dosen yang tidak menduduki jabatan struktural.

Lingkungan kerja yang lain yang dapat membedakan kebutuhan seorang dosen dengan dosen lainnya adalah karena gender, walaupun pada bidang profesional hal ini harusnya tidak terjadi, namun dengan adanya pandangan dan peran sosial yang berbeda mungkin juga gender dapat menyebabkan perbedaan kebutuhan. Karakteristik biografis personal akan dijadikan kovarians yang mungkin menyebabkan beda kebutuhan antar dosen akuntansi. Hubungan dari masing-masing variabel tampak dalam gambar 2.1. dibawah ini :

Gambar 2.1.

Hubungan Praktek Akuntan, Hirarki, Jenis Kelamin dengan Profil Kebutuhan Dosen Akuntansi



2.3 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan telaah teori pada penelitian ini pengembangan hipotesis alternatif (H_a) yang dapat diturunkan adalah sebagai berikut;

H_1 : Terdapat hubungan antara tipe dosen praktek profesional, hirarki, gender dengan profil-profil kebutuhan dosen akuntansi.

H_2 : Terdapat perbedaan pengaruh antara tipe dosen yang berpraktek profesional dan tidak berpraktek terhadap profil-profil kebutuhan dosen akuntansi.

H_3 : Terdapat perbedaan pengaruh hirarki terhadap profil-profil kebutuhan dosen akuntansi.

H_4 : Terdapat perbedaan pengaruh *gender* terhadap profil-profil kebutuhan dosen akuntansi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi yang dituju adalah dosen akuntansi pada perguruan Tinggi di Indonesia. Pengujian hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian ini secara khusus mengambil dosen akuntansi sebagai sampel. Dosen akuntansi yang dijadikan sampel adalah sarjana akuntansi (minimal S1) atau lebih tinggi stratanya, yang mengasuh mata kuliah pokok akuntansi, dan mempunyai kepangkatan akademik. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi heterogenitas sifat populasi, disamping karena keterbatasan yang dimiliki peneliti. Pengajar akuntansi yang dijadikan responden adalah dosen akuntansi pada beberapa perguruan tinggi di P. Jawa, hal ini dikarenakan P. Jawa relatif dapat mewakili gambaran pendidik akuntansi di Indonesia. Responden diambil secara acak dari beberapa perguruan tinggi di P.Jawa .

Jumlah populasi yang relatif besar dan sulit untuk mendapatkan data yang akurat sehingga, besarnya sampel ditentukan berdasarkan Roscoe (1975) dengan batasan sampel sebagai berikut, sampel minimal 30 untuk setiap kategori, dalam penelitian sosial (Sekaran, (1999)

Metode pengambilan sampel direncanakan menggunakan teknik, *purposive sampling*. Hal ini dimaksudkan untuk menghemat waktu sehingga dosen yang memenuhi kualifikasi tertentu yang dijadikan responden, yaitu sarjana akuntansi (minimal S1) atau lebih tinggi stratanya, yang mengasuh mata kuliah pokok akuntansi, dan mempunyai kepangkatan akademik.

3.2. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuisisioner, tatap muka langsung melalui koordinator pengumpul data lapangan (enumerator). Kuisisioner dikirim ke responden melalui ketua jurusan/ ketua program akuntansi. Pengiriman kembali kuisisioner dari responden diharapkan dengan batas waktu 3 (dua) minggu, dan dengan beberapa hari toleransi keterlambatan (2 minggu). Kuisisioner yang diberikan secara langsung akan diambil kembali sesuai dengan batas waktu yang disepakati.

3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Definisi variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan dari Mc Clelland (Robin, 1996) yang mengukur berdasarkan fantasi individu atas kebutuhan-kebutuhannya, tampak sebagai berikut :

Tabel 3.1
DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL.

Variabel	Definisi
1. Kebutuhan prestasi (nAch)	Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standart, bergulat dengan sukses. Pengukuran dilakukan dengan angket yang terdiri dari 8 item pertanyaan berskala 5, yang tergabung dalam keseluruhan item pertanyaan (24 item)
2. Kebutuhan kekuasaan (nPow)	Kebutuhan yang membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian. Pengukuran dilakukan melalui angket yang terdiri dari 8 item pertanyaan berskala 5, yang tergabung dalam keseluruhan item pertanyaan (24 item)

3. Kebutuhan afiliasi (nAff)	Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib. Pengukuran dilakukan melalui angket yang terdiri dari 8 item pertanyaan berskala 5, yang tergabung dalam keseluruhan item pertanyaan (24 item)
4. Tipe dosen	Dosen akuntansi dalam membentuk profesionalismenya dapat dibentuk melalui penguasaan & pelaksanaan pengetahuan. Dosen dapat diklasifikasikan dalam 2 kelompok yaitu; dosen yang sekaligus berpraktek profesional dan dosen yang tidak berpraktek (baik dosen PTN ataupun dosen PTS).
5. Hirarki	Jenjang struktural dalam organisasi kependidikan tinggi, yaitu unsur pimpinan; rektor, pembantu rektor, direktur, ketua institusi, dekan, pembantu dekan, ketua jurusan ataupun ketua program. Dosen biasa sebagai bawahan. Pengukuran dilakukan dengan satu item pertanyaan terbuka
6. Gender	Penggolongan peran sosial dan jenis kelamin. Penggolongan ini terdiri dari peran pria dan wanita. Pengukuran dilakukan dengan satu item pertanyaan terbuka.
7. Karakteristik biografis personal	Suatu keadaan yang membedakan seseorang / individu satu dengan yang lain. Pengukuran sesuai pernyataan dalam data demografi responden, yaitu usia, pendidikan, masa kerja, penghasilan keluarga, jabatan fungsional.

3.4 Teknik Analisis

Untuk menjawab empat hipotesis yang diajukan, analisa menggunakan uji statistik. Data diolah berdasarkan kuisisioner yang diterima kembali oleh peneliti. Pilihan jawaban atas pertanyaan dalam kuisisioner menggunakan skala likert 1 hingga 5, bersifat interval dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Nilai untuk skala likert ditentukan

dengan cara sederhana, yaitu diurutkan berdasarkan karakteristik jawaban sebagai berikut :

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral/ ragu-ragu	Setuju	Sangat setuju

Maksud dari setiap pernyataan tersebut adalah;

1. Skala angka 1 ; Sangat Tidak Setuju artinya bahwa pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keinginan responden. Tingkatan skala ini menggambarkan tingkatan fantasi atau harapan profesional responden sangat rendah atas keadaan sesuai pernyataan .
2. Skala angka 2 ; Tidak Setuju artinya bahwa individu responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Skala tingkat kedua ini menggambarkan tingkat fantasi atau harapan profesional responden rendah atas keadaan seperti dalam pernyataan .
3. Skala angka 3; Ragu-ragu, artinya responden untuk mengidentifikasi keinginan dalam orientasi karirnya seperti dalam pernyataan tersebut. Skala tingkat ketiga ini menggambarkan tingkat fantasi atau harapan profesional responden ragu-ragu untuk mengidentifikasikan antara berharap sesuai pernyataan atau tidak berharap sesuai pernyataan.
4. Skala angka 4; Setuju, artinya responden menginginkan pernyataan tersebut menjadi orientasi profesionalnya. Skala tingkat keempat ini

menggambarkan tingkat fantasi atau harapan profesional responden tinggi atas keadaan seperti dalam pernyataan .

5. Skala angka 5; Sangat setuju, artinya responden sangat menginginkan pernyataan tersebut menjadi orientasi profesionalnya. Skala tingkat kedua ini menggambarkan tingkat fantasi atau harapan profesional responden sangat tinggi atas keadaan seperti dalam pernyataan .

3.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan guna menentukan sampai seberapa jauh perbedaan yang didapat melalui alat pengukur yang diharapkan mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti (Cooper dan William,1999). Validitas butir-butir pertanyaan dalam kuisioner penelitian diuji dengan menggunakan uji korelasi Spearman. Korelasi dapat dihitung dengan skore masing-masing butir pertanyaan dengan total skore.

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, atau sampai sejauh mana kekonsistenan suatu instrumen mengukur konsep-konsep yang diukurnya. Konsistensi dari butir-butir pertanyaan akan ditunjukkan oleh Koefisiensi Cronbach Alpha. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika koefisiensi Cronbach Alpha menunjukkan nilai $> 0,60$ (Nunnally,1969).

3.4. 2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan menggunakan korelasi untuk pengujian hipotesis 1 dan hipotesis 2,3 dan 4 akan dilakukan dengan MANCOVA diikuti ANCOVA. MANCOVA dilakukan untuk pengujian simultan variabel independen, sedangkan ANCOVA dilakukan untuk melihat kekonsistenan hasil MANCOVA jika diuji secara individual terhadap masing-masing variabel dependen.

Pengujian korelasi menggunakan korelasi bivariat, dengan kriteria signifikansi 0,01 dan 0,05. Pengujian hipotesis 2 hingga 4 perlu didahului dengan pengujian asumsi MANCOVA, yaitu; kesamaan variance (menggunakan Levene test dan Box's M), uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov tes). Pengujian hipotesis 2 hingga 4 menggunakan MANCOVA, dengan nAch (kebutuhan prestasi), nPow (kebutuhan kekuasaan) dan nAff (kebutuhan afiliasi) sebagai variabel dependen. Sebagai vektor adalah tipe dosen berpraktek dan tidak berpraktek profesional akuntan, pimpinan dan dosen biasa, laki-laki dan perempuan, serta karakteristik biografis personal kategori umur, usia, masa kerja maupun tingkat penghasilan, jabatan fungsional serta pendidikan menjadi kovarians.

Analisis kovarians digunakan untuk; (1) menurunkan tingkat error varians, (2) menghilangkan pengaruh variabel non kategorial (metrik atau interval) yang kemungkinan dapat menyebabkan bias hasil (Imam, 2001). Kovarians dimaksudkan untuk mengeliminasi beberapa efek/ dampak sebagai berikut; (1) Efek yang hanya terjadi pada diri responden (individual) ataupun, (2) untuk efek yang mungkin terjadi pada grup-grup data diantara responden yang mempunyai karakteristik sejenis.

Pemilihan variabel kovarians akan dilakukan dengan regresi berganda, dengan kriteria berdasarkan probabilitas dan nilai t dari masing-masing calon variabel kovarians, selanjutnya variabel yang signifikan saja dijadikan kovarians.

Uji Mancova diawali dengan uji persamaan varians dan kovarian setelah uji normalitas data, setelah itu baru dapat dilakukan analisis Mancova. Uji varians menggunakan Levene tes. Kriteria pengujian varian populasi menggunakan hipotesis sebagai berikut;

Ho : Varians populasi adalah identik.

H1 : Varians populasi adalah tidak identik/ berbeda.

dengan kriteria bahwa;

jika probabilitas $> 0,05$ maka berarti Ho diterima.

jika probabilitas $< 0,05$ maka berarti Ho tidak diterima

Uji kovarians pada masing-masing grup variabel dependen menggunakan Box's M, sesuai dengan lampiran analisis Mancova (lampiran). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian kovarians adalah

Ho ; Kovarians variabel dependen pada setiap grup adalah sama

H1 ; Kovarians variabel dependen pada setiap grup adalah tidak sama

Kriteria pengujian kovarian bahwa;

probabilitas $> 0,05$ artinya Ho diterima

probabilitas $< 0,05$ artinya Ho tidak dapat diterima

Uji multivariate menggunakan alat analisis Pillai Trace, Wilk Lambda, Hotelling Trace dan Roy's serta F tes. Pengujian ini menggunakan hipotesis sebagai berikut;

Ho ; Rata-rata vektor sampel dari skor rata-rata adalah identik

H1 ; Rata-rata vektor sampel dari skor rata-rata adalah tidak identik/ berbeda.

Kriteria keputusan adalah jika;

probabilitasnya $> 0,05$, maka Ho diterima

probabilitasnya $< 0,05$; maka Ho tidak diterima.

Uji yang tampak dalam tabel *Test Between Subject Effect* adalah untuk menunjukkan dampak/ pengaruh masing-masing variabel independen dan kovarian terhadap masing-masing variabel dependen (*nAch*, *nPow* dan *nAff*). Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah;

Ho ; Tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

H1 ; Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Kriteria keputusan adalah jika;

Probabilitasnya $> 0,05$ maka Ho diterima

Probabilitasnya $< 0,05$ maka Ho tidak dapat diterima

Pengujian ANCOVA dilakukan untuk menunjukkan kekonsistenan hasil dari pengujian Mancova yang variabel dependennya diuji secara simultan, tetapi dengan menggunakan Ancova variabel dependen diuji secara individual. Kriteria signifikansi dalam Ancova sama dengan Mancova. Kriteria terdapat pengaruh dari vektor terhadap profil kebutuhan tersebut menggunakan kriteria signifikansi hasil F test, dengan rumus sebagai berikut ;

$$F = \frac{SST/k-1}{SSE/N-k} \dots\dots\dots(1)$$

Dimana;

F = signifikansi

SST = Jumlah kuadrat perlakuan

SSE = rata-rata hitung kusdrat antar perlakuan

k = banyaknya perlakuan

N = total banyaknya perlakuan

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Butir-butir pernyataan terdiri dari 24 item, terbagi dalam tiga profil kebutuhan, yaitu kebutuhan prestasi (*nAch*), kebutuhan kekuasaan (*nPow*), dan kebutuhan afiliasi (*nAff*). Masing-masing kebutuhan terdiri dari 8 item pernyataan. Untuk menentukan validitas peneliti melibatkan beberapa ahli yang menilai kelayakan instrumen sebagai pengukur variabel dimaksud.

Setelah 24 item tersebut dinyatakan valid, maka instrumen tersebut diujicobakan terhadap calon responden sejumlah 21 orang, untuk kemudian diuji secara statistik, baik validitas dan reliabilitas. Hasil uji statistik, seperti tampak dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Hasil Pengujian Validitas

Item nAch	r	Item nPow	r	Item nAff	r
A1	0,446	A9	0,706	A17	0,555
A2	0,506	A10	0,731	A18	0,575
A3	0,444	A11	0,769	A19	0,537
A4	0,620	A12	0,359	A20	0,601
A5	0,594	A13	0,715	A21	0,498
A6	0,379	A14	0,797	A22	0,596
A7	0,551	A15	0,763	A23	0,507
A8	0,523	A16	0,597	A24	0,523

Sumber :Data olahan (2003)

Uji reliabilitas secara statistik tampak sebagai berikut.

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kebutuhan Prestasi (nAch)	0,5752	Kurang Reliabel
Kebutuhan Kekuasaan (nPow)	0,6639	Reliabel
Kebutuhan Afiliasi (nAff)	0,8397	Reliabel
Total	0,7995	Reliabel

Sumber : Data olahan 2003

Hasil uji yang menunjukkan angka Cronbach Alpha diatas 0,60, yang berarti item dalam variabel cukup reliabel (Nunnally,1969). Dari uji reliabilitas ternyata *nAch* menunjukkan hasil yang tidak reliabel, sedangkan untuk *nPow* dan menunjukkan hasil reliabel. Secara keseluruhan item-item yang dirancang pada kuesioner ternyata menunjukkan hasil yang reliabel, dengan demikian item-item kuesioner dianggap layak.

4.2 Uji Non Respon Bias

Penyebaran kuesioner kepada calon-calon responden dilakukan tanpa membedakan PTN dan PTS, tetapi banyaknya kuesioner yang dikirim tetap mempertimbangkan jumlah dosen dalam perguruan tinggi tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari pengiriman yang sia-sia, artinya jika jumlah kuesioner yang dikirim melebihi jumlah dosen yang ada .Secara keseluruhan jumlah kuesioner yang dikirim 600 eksemplar. Kuesioner yang kembali sejumlah 204 atau 34 % Kuesioner yang kembali tepat pada waktunya 189, dan yang terlambat 15 eksemplar. Setelah diteliti ternyata 14 kuesioner tidak lengkap, sehingga data yang siap olah tersisa 190. Data 190 tersebut ternyata saat uji normalitas masih terdapat outlier 9 kuesioner,

sehingga dikeluarkan dari data yang akan diolah, dan terakhir data yang benar-benar dapat masuk proses analisis tersisa 181.

Keberadaan keterlambatan data yang terkumpul, menyebabkan penelitian ini perlu dilakukan uji non respon bias guna mendeteksi pengaruh yang mungkin terjadi atas jawaban responden. Hasil uji non respon bias untuk data yang bisa diolah dengan rincian; jawaban tepat waktu 172 dan jawaban yang terlambat 9. Ringkasan hasil uji non respon bias tampak dalam tabel dibawah ini;

Tabel 4. 3

Ringkasan Hasil Uji Non Respon Bias dengan Tes Value 172

Variabel	N= 181	Mean	t	Prob.	Keterangan
nAch	181	34,4586	-626,368	0,000	Signifikan
nPow	181	25,2044	-336,467	0,000	Signifikan
nAff	181	32,3370	-562,786	0,000	Signifikan

Sumber : Data Olahan (2003)

Hasil uji menunjukkan, ternyata memang berbeda pada test value 172 , hal ini diindikasikan dengan signifikansi kurang dari 0,05. Artinya bahwa hasil olahan data dengan jumlah responden 172 dibandingkan dengan data 181 responden menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Perbedaan hasil ini dapat diartikan bahwa calon responden yang tidak mengembalikan kuesioner kemungkinan jawabannya sama dengan yang menjawab tepat waktu, sehingga penelitian ini tidak dapat digeneralisir hasil temuannya.

4.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Ringkasan hasil pengujian normalitas data secara statistik tampak dalam tabel 4.4.

Hasil uji normalitas menunjukkan sebagian besar data kategori tidak lolos uji normalitas, dan sebagian menunjukkan distribusi data normal, untuk itu guna memenuhi asumsi Mancova dapat dilakukan dengan transformasi data.

Tabel 4.4
Ringkasan Hasil Uji Normalitas Kolmogorov

Variabel	<i>nAch</i>			<i>npow</i>			<i>nAff</i>		
	t	Prob.	Ket.	t	Prob.	Ket.	t	Prob.	Ket.
Praktek	0,114	0,022	TN.	0,107	0,039	TN.	0,144	0,001	TN.
Tidak Praktek	0,143	0,000	TN.	0,105	0,005	TN.	0,079	0,088	N
Pimpinan	0,121	0,009	TN.	0,120	0,009	TN.	0,090	0,200	N.
Dosen Biasa	0,119	0,001	TN.	0,102	0,009	TN.	0,160	0,000	TN.
Pria	0,121	0,001	TN.	0,128	0,000	TN.	0,085	0,075	TN.
Wanita	0,128	0,002	TN.	0,093	0,79	N	0,129	0,002	TN.

Sumber : Data olahan 2003

Ket:

TN : Tidak Normal
N : Normal

Penentuan bentuk transformasi dengan mempertimbangkan slope dan power estimation dalam program SPSS. Hasil menunjukkan sebaiknya menggunakan Log berbasis 10 dan Square. Log 10 digunakan untuk transform *nAff*, sedangkan untuk *nAch* dan *nPow* menggunakan square. Hasil transform tampak dalam lampiran 2, Tabulasi Data Responden.

4.4 Seleksi Kovarians

Penentuan variabel kovariat menggunakan analisa regresi residual. Variabel yang dicalonkan menjadi kovariat diuji, untuk kemudian berdasarkan hasil uji t

(individual) dari masing-masing variabel dipilih yang signifikan untuk dijadikan kovariat. Ringkasan hasil uji regresi dari variabel-variabel yang dicadangkan menjadi kovariat tampak dalam tabel 4.5.

Dari ringkasan tabel tersebut ternyata nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai yang signifikan, artinya bahwa variabel yang dicadangkan menjadi kovarian mempunyai pengaruh terhadap masing-masing variabel dependen yaitu profil kebutuhan (*nAch*, *nPow*, *nAff*).

Tabel 4.5
Hasil uji regresi

No	Variabel	AdjR Sqr	Prob.	F	t	Ket.
1	<i>nAch</i>	0,033	0,055	2,217		
	Usia		0,203		-1,277	
	Penghasilan Keluarga		0,084		1,735	
	Masa Kerja		0,019		2,375	Sig
	Pendidikan		0,141		-1,478	
	Jabatan Fungsional		0,652		-0,451	
2	<i>nPow</i>	-0,012	0,715	0,580		
	Usia		0,509		-0,662	
	Penghasilan Keluarga		0,300		1,039	
	Masa Kerja		0,845		-0,195	
	Pendidikan		0,580		-0,580	
	Jabatan Fungsional		0,212		1,254	
3	<i>nAff</i>	0,064	0,005	3,459		
	Usia		0,790		-0,267	
	Penghasilan Keluarga		0,004		2,954	Sig
	Masa Kerja		0,413		-0,821	
	Pendidikan		0,153		-1,434	
	Jabatan Fungsional		0,083		-1,742	

Sumber : Data olahan 2003

Dari hasil tabel tersebut juga tampak yang signifikan hanya penghasilan keluarga dan masa kerja, tetapi dalam analisa selanjutnya jabatan fungsional akan disertakan

karena secara teoritis dan hasil uji statistik, nilai probabilitasnya tidak terlampaui jauh dari kriteria signifikansi.

4.5 Deskripsi Responden

Berdasar kuesioner yang kembali data dapat diringkas dalam profil demografis tampak pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Profil Demografis Responden

No	Variabel	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	Tipe dosen berpraktek akuntan	Praktek	72	39
		Tidak praktek	109	61
2	Hirarki	Tingkat pimpinan	75	41
		Dosen biasa	106	59
3	Jenis kelamin	Pria	99	55
		Wanita	82	45
4	Usia	< 30 Tahun	45	26
		30 - 40 Tahun	86	45
		> 40 Tahun	50	29
5	Penghasilan	< 3 Juta	85	48
		3 Juta – 5 Juta	64	34
		> 5 Juta	32	18
6	Masa Kerja	< 5 Tahun	44	25
		5 Tahun – 10 Tahun	67	34
		> 10 Tahun	70	41
7	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli	113	62
		Lektor	61	33
		Lektor Kepala	7	5

Sumber : Data olahan (2003)

Dari ringkasan tersebut tampak bahwa responden sebagian besar tidak berpraktek sebagai akuntan, baik akuntan publik maupun swasta. Akuntan yang berpraktek disini tidak diungkapkan / ditanyakan secara detail posisi dalam KAP ataupun dalam perusahaan tempat prakteknya.

Hirarki pada penelitian ini dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu tingkat pimpinan dan dosen biasa. Tingkat pimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pimpinan perguruan tinggi, fakultas, jurusan dan juga program studi, sedangkan dosen biasa adalah dosen yang tidak menduduki jabatan struktural. Kelompok hirarki yang menduduki tingkat pimpinan hampir seimbang dengan dosen biasa.

Gender atau jenis kelamin dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu pria dan wanita, yang nantinya akan dikaitkan dengan kebutuhan profesionalnya sebagai dosen akuntansi. Dari data tersebut, responden dapat dikatakan hampir seimbang antara pria dan wanita.

Karakteristik biografis dikelompokkan untuk memudahkan analisis, hal ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan Gordon (1996) bahwa seseorang akan mengalami tahap-tahapan tertentu sesuai dengan tahapna biografis dan peran sosialnya. Karakteristik biografis usia responden sebagian besar adalah kelompok usia 30 tahun – 40 tahun, jabatan fungsional terbanyak adalah asisten ahli, serta masa kerja terbanyak adalah 5 tahun – 10 tahun.

Ringkasan hasil statistik deskriptif responden profil kebutuhan prestasi (*nAch*), kekuasaan (*nPow*) dan afiliasi (*nAff*) pada setiap grup tampak dalam tabel 4.7.

Tabel 4.7
Deskriptif Responden

No	Variabel	statistik	Tipe dosen		Hirarki		Gender	
			Praktek	Tdk praktek	Pimp.	Dosen Biasa	Pria	Wanita
1	nAch	Mean	35,08	34,05	34,65	34,35	34,40	34,52
		Median	35,00	34,049	35,00	34,00	35,00	35,00
		Minimum	30,00	29,00	29,00	29,00	29,00	29,00
		Maksimum	40,00	40,00	39,00	40,00	40,00	39,00
		Stand.Dev.	2,6577	3,0774	2,947	2,965	2,941	2,986
2	nPow	Mean	26,06	24,64	27,36	23,68	25,38	24,99
		Median	26,500	24,000	28,00	23,00	25,00	25,00
		Minimum	15,00	14,00	15,00	14,00	15,00	14,00
		Maksimum	37,00	37,00	37,00	35,00	37,00	37,00
		Stand.Dev.	6,2142	5,588	6,126	5,190	6,142	5,552
3	nAff	Mean	32,82	32,02	31,81	32,71	32,43	32,22
		Median	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
		Minimum	26,00	24,00	24,00	26,00	26,00	24,00
		Maksimum	39,00	39,00	39,00	39,00	39,00	39,00
		Stand.Dev.	3,332	3,319	3,674	3,042	3,458	3,205

Sumber : Data olahan (2003)

Dari tabel diatas, tampak bahwa kebutuhan prestasi (*nAch*) dibandingkan dengan kebutuhan kekuasaan (*nPow*) dan kebutuhan afiliasi (*nAff*) nilai rata-ratanya paling tinggi, kebutuhan prestasi (*nAch*) adalah kebutuhan yang paling utama, diikuti oleh kebutuhan afiliasi (*nAff*) dan terakhir kebutuhan kekuasaan (*nPow*). Kebutuhan prestasi lebih diutamakan pada semua kelompok dosen. Kebutuhan kekuasaan tampak paling menonjol pada kelompok pimpinan dibandingkan dosen biasa. Kebutuhan afiliasi paling menonjol adalah kelompokmdosen yang berpraktek sebagai akuntan (baik akuntan publik maupun swasta).

4.6 Pengujian Hipotesis

H₁ : Terdapat hubungan antara tipe dosen berpraktek akuntan, hirarki, gender dengan profil-profil kebutuhan dosen akuntansi.

Uji statistik untuk hipotesis ini menggunakan korelasi bivariat (lihat lampiran), dan ringkasan hasil uji statistik tampak sebagai beriku;

Tabel 4.8
Hasil Uji Korelasi

No	Variabel	<i>nAch</i>		<i>nPow</i>		<i>nAff</i>	
		r	Prob.	r	Prob.	r	Prob.
1	Tipe Dosen	-0,172	0,020	-0,118	0,113	0,118	0,114
2	Hirarki	-0,056	0,457	-0,310	0,000	0,132	0,076
3	Gender	0,020	0,786	0,034	0,653	-0,032	0,668

Sumber : Data olahan (2003)

Dari hasil uji tersebut, hubungan praktek akuntan dengan *nAch* menunjukkan tanda negatif dengan nilai -0,172, artinya bahwa hubungan kepraktekan dosen akuntansi sebagai akuntan (baik akuntan swasta ataupun publik) cenderung lemah. Hal ini diindikasikan dengan korelasi yang kurang dari 0,5 dengan probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kebutuhan prestasi dengan tipe dosen praktek akuntan. Hubungan praktek akuntan dengan *nPow* juga cenderung lemah dan negatif, yaitu dengan nilai -0,118 dan tidak signifikan, demikian juga dengan *nAff* 0,118. Maksud dari angka ini bahwa seorang dosen akuntansi *nAch*-nya tidak kuat hubungannya dengan praktek sebagai akuntan, artinya sangat dimungkinkan tanpa berpraktek dosen akuntansi juga mempunyai kebutuhan prestasinya (*nAch*). Hubungan praktek akuntan dengan *nPow* terbalik, artinya semakin lama dosen tersebut berpraktek

semakin berkurang kebutuhan *nPow*-nya, akan tetapi hubungan ini lemah. Hubungan praktek dengan *nAff* cenderung juga tidak searah dengan dosen praktek skuntan artinya dosen yang tidak berpraktek semakin kecil kebutuhan afiliasinya.

Hubungan antara hirarki dengan kebutuhan prestasi (*nAch*) menunjukkan nilai negatif 0,056, artinya hubungan ini lemah dan terbalik dengan kode 2 (dosen biasa) dan tidak signifikan pada tingkat 0,01 ataupun 0,05. Hubungan hirarki dengan kebutuhan kekuasaan (*nPow*) menunjukkan nilai negatif 0,310 dan menunjukkan angka signifikan pada tingkat 0,01, artinya variabel ini hubungannya lemah dan terbalik dan saling mempengaruhi. Hubungan antara hirarki dengan kebutuhan afiliasi (*nAff*) ternyata menunjukkan hasil searah, walaupun lemah yaitu ditunjukkan dengan nilai 0,132 tetapi tidak signifikan, artinya semakin tinggi jabatan yang dipegang dosen akuntansi dapat menurunkan kebutuhan afiliasinya tetapi hubungan ini tidak signifikan.

Hubungan antara gender/ jenis kelamin dengan profil kebutuhan profesional (*nAch*, *nPow* dan *nAff*) menunjukkan hasil positif sebagian dan sebagian yang lain menunjukkan hasil negatif. Tanda positif ditunjukkan dalam hubungan antara jenis kelamin dengan kebutuhan prestasi dan kebutuhan kekuasaan, yaitu masing-masing menunjukkan nilai 0,020 dan 0,034, sedangkan hasil negatif tampak dalam hubungan jenis kelamin dengan kebutuhan afiliasi 0,032 dan kebutuhan kekuasaan 0,032. Hasil positif menunjukkan bahwa jenis kelamin searah dengan peningkatan kebutuhan *nAch*, sedangkan hubungan terbalik dengan jenis kelamin tampak pada kebutuhan kekuasaan dan afiliasi, hal ini berkaitan dengan kode 2 untuk jenis kelamin wanita, maka hubungan ini menggambarkan semakin rendah pada pada kode jenis kelamin 2. Tetapi

hasil signifikan pada tingkat 0,01 ataupun 0,05 menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

H₂: Terdapat perbedaan pengaruh antara yang berpraktek profesional dan tidak berpraktek terhadap profil-profil kebutuhan dosen akuntansi.

Hasil uji varians berdasar praktek dalam populasi menunjukkan hasil pada *nAch* adalah 0,063, *nPow* 0,138 dan *nAff* 0,286 (lihat lampiran Mancova praktek). Artinya ini adalah varian pada populasi identik/ sama, maka analisis dapat dilanjutkan ke uji kovarians/ matrik varian.

Hasil uji kovarians/ matrik varians menunjukkan probabilitas/ Sig. 0,868, dengan demikian maka berarti kovarian pada masing-masing vektor adalah identik/ sama, dengan demikian analisis Mancova dapat dilanjutkan.

Uji multivariate menggunakan alat analisis Pillai Trace, Wilk Lambda, Hotelling Trace dan Roy's serta F tes. Ringkasan hasil uji Mancova tampak dalam tabel 4.9. Dari ringkasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata vektor pada masing-masing grup dependen identik, tetapi tidak semuanya, yang berbeda adalah kovariat masa kerja.

Tabel 4.9

Hasil Uji Mancova, Pengaruh Tipe Dosen Terhadap *nAch*, *nPow* dan *nAff*

Statistik	Prob.Rev.Kelg.	Prob.Masa kerja	Prob.Praktek	Prob.Jab. Fungs.
Pillai's Trace	0,338	0,004	0,360	0,058
Wilk' Lambda	0,338	0,004	0,360	0,058
Hotelling Trace	0,338	0,004	0,360	0,058
Roy's	0,338	0,004	0,360	0,058

Sumber : Data olahan (2003)

Ringkasan hasil uji pengaruh masing-masing kovariat terhadap hubungan variabel independen dengan dependen dapat dilihat dari hasil *test between subject effect* adalah sebagai berikut :

Dari hasil ringkasan pada tabel 4.10 ternyata yang signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen *nAff*, hanya tipe dosen dengan kovariat penghasilan keluarga yang menunjukkan F test 4,975 dengan nilai probabilitas 0,027, dan jabatan fungsional menunjukkan nilai F 5,193 dengan 0,024, sedangkan kovariat yang lain tidak berpengaruh. Artinya bahwa hubungan kepraktekan dosen akuntansi sebagai akuntan berpengaruh terhadap profil kebutuhan afiliasi (*nAff*) dengan kovariat revenue/ penghasilan keluarga dan jabatan fungsional, dan hal ini membedakan kebutuhan afiliasi (*nAff*) diantara tipe dosen yang berpraktek dan tidak berpraktek.

Tabel 4.10

Hasil *Test Between Subject Mancova*, Pengaruh Tipe Dosen Terhadap *nAch*, *nPow* dan *nAff*

No	Variabel		<i>nAch</i>		<i>nPow</i>		<i>nAff</i>	
			F	Prob.	F	Prob.	F	Prob.
1	Kovariat	Rev. Keluarga	0,462	0,498	0,054	0,817	4,975	0,027
		Masa Kerja	2,852	0,093	0,524	0,470	2,110	0,148
		Jabatan Fungsional	1,339	0,249	1,123	0,291	5,193	0,024
2	Independen.	Tipe dosen	2,133	0,146	1,615	0,206	0,441	0,507

Sumber : Data olahan (2003)

Hasil uji Ancova menunjukkan nilai yang sama dengan Mancova pada output *test between subject effect*, ringkasan hasil uji tampak dalam tabel 4.11.

Tabel 4. 11
 Hasil *Test Between Subject Ancova*, Pengaruh Tipe Dosen Terhadap *nAch*, *nPow* dan *nAff*

No	Variabel		<i>nAch</i>		<i>nPow</i>		<i>nAff</i>	
			F	Prob.	F	Prob.	F	Prob.
1	Kovariat	Rev. Keluarga	0,462	0,498	0,054	0,817	4,975	0,027
		Masa Kerja	2,852	0,093	0,524	0,470	2,110	0,148
		Jabatan Fungsional	1,339	0,249	0,1123	0,291	5,193	0,024
2	Independen	Tipe dosen	2,133	0,146	1,615	0,206	0,441	0,507

Sumber : Data olahan (2003)

Dari hasil uji yang ada ternyata hubungan praktek akuntan terhadap profil kebutuhan (*nAch*, *nPow* dan *nAff*) tidak berpengaruh, namun pada saat adanya kovariat penghasilan keluarga dan jabatan fungsional, praktek sebagai akuntan (baik akuntan publik ataupun akuntan swasta) menjadi berpengaruh terhadap kebutuhan afiliasi (*nAff*). Hal ini menggambarkan bahwa dosen akuntansi memandang praktek bukanlah satu-satunya pengayaan keilmuannya, dimungkinkan dengan membaca pengalaman praktek dapat dijadikan alternatif. Hal ini juga dimungkinkan kriteria penilaian kinerja dosen yang hanya berdasarkan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.

Hasil uji individual ternyata kovariat penghasilan keluarga dan jabatan fungsional menunjukkan dampak yang berbeda atas pengaruh praktek terhadap kebutuhan afiliasi (*nAff*). Hal ini berarti kebutuhan afiliasi berkaitan dengan kematangan profesional sebagai dosen yang berpengalaman praktek, sehingga jabatan fungsional menjadi keseimbangan karir dalam lingkungan sosial yang seprofesi (dosen). Penghasilan keluarga berkaitan dengan status sosialnya karena sosialisasi dengan lingkungan prakteknya ternyata dipengaruhi status sosial ini.

Jabatan fungsional dapat dijadikan prediksi yang menunjukkan posisi pada bidang bisnisnya. Jabatan fungsional tingkat Lektor misalnya, diperkirakan jika berpraktek maka tingkatan hirarkinya dalam praktek juga seimbang, sehingga makin tinggi jabatan fungsionalnya maka semakin tinggi juga posisi hirarki dalam prakteknya. Posisi bisnis yang semakin tinggi dalam jasa akuntan semakin diperlukan afiliasi sesama rekan seprofesi bisnis ini, karena kebutuhan ini untuk meraih peluang bisnis yang ada. Temuan ini mendukung temuan Street(1991), akuntan dengan posisi tertentu juga mempunyai kecenderungan afiliasi untuk kepentingan bisnisnya.

Faktor kuesioner yang desainnya tidak memuat informasi posisi jabatan responden yang berpraktek pada KAP ataupun kantor praktek swastanya, kurang memungkinkan analisis lebih jauh. Akibatnya gambaran pengaruh praktek terhadap kebutuhan profesional responden (kebutuhan prestasi (*nAch*), kekuasaan (*nPow*) danafiliasi (*nAff*)) kurang dapat dikembangkan. Misalnya akuntan pada posisi yunior mungkin lebih menitik beratkan pada pelaksanaan audit sesuai prosedur yang ditetapkan oleh supervisor ataupun manajernya. Pada sektor swasta demikian juga, pada posisi tingkat manajer, seorang akuntan lebih berperan sebagai pengambil keputusan/kebijakan seperti pada KAP, sehingga dari segi tanggung jawab profesional sebenarnya posisi ini dapat menggambarkan profil kebutuhan.

Penghasilan sebagai kovariat, ternyata mempengaruhi kebutuhan profesional yang disebabkan praktek. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan Gordon (1996), bahwa status sosial mengikuti tahapan karir seseorang, dalam hal ini dosen akuntansi. Tahapan karir *Midle* pasti akan menciptakan kebutuhan afiliasi yang berbeda dengan tahapan

karir *late*. Pada tahapan karir *midle*, karir seseorang sudah terbentuk, tetapi masih sangat diperlukan pengembangan dan hubungan afiliasi untuk kesuksesan karirnya, dan kesuksesan tersebut dapat dilihat dari tingkat penghasilan yang dicapainya. Temuan ini mendukung penelitian Parker et. Al.(1991), bahwa kesuksesan karir berkaitan dengan erat dengan penghasilan.

H₃: Terdapat perbedaan pengaruh antara jabatan struktural terhadap profil-profil kebutuhan dosen akuntansi.

Kesamaan varians dalam populasi dapat dilihat dari Levene test yaitu masing-masing; *nAch* 0,787; *nPow* 0,165 dan *nAff* 0,104 (lihat lampiran Mancova Hirarki). Hasil ini menunjukkan bahwa varians populasi adalah sama, karena nilai probabilitasnya diatas 0,05, dengan demikian analisis dapat dilanjutkan ke uji kovarians/ matrik varians pada grup dependen.

Hasil uji Box's M menunjukkan nilai signifikansi 0,126, artinya kovarian pada variabel dependen adalah sama. Berdasarkan hasil uji ini maka Mancova dapat dilanjutkan karena asumsi Mancova telah terpenuhi.

Uji multivariate untuk hubungan variabel independen (Hirarki) dengan variabel dependen (*nAch*, *nPow* dan *nAff*) secara ringkas tampak sebagai berikut.

Dari hasil tabel tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata vektor pada grup-grup dependen tidak identik/ berbeda kecuali pada kovarian jabatan fungsional. Kesimpulan ini diindikasikan dengan nilai probabilitas yang kurang dari 0,05, yang berarti tidak identik.

Tabel 4.12

Hasil Uji Mancova, Pengaruh Hirarki Terhadap *nAch*, *nPow* dan *nAff*

Statistik	Prob.Rev.Kelg	Prob.Masa kerja	Prob.Jab.Strk	Prob.Jab. Fungs.
Pillai's Trace	0,040	0,028	0,000	0,240
Wilk' Lambda	0,040	0,028	0,000	0,240
Hotelling Trace	0,040	0,028	0,000	0,240
Roy's	0,040	0,028	0,000	0,240

Sumber : Data olahan (2003)

Tabel 4.13

Hasil *Test Between Subject* Mancova, Pengaruh Hirarki Terhadap *nAch*, *nPow* dan *nAff*

No	Variabel		<i>nAch</i>		<i>nPow</i>		<i>nAff</i>	
			F	Prob.	F	Prob.	F	Prob.
1	Kovariat	Rev. Keluarga	2,323	0,129	0,848	0,358	8,338	0,004
		Masa Kerja	3,036	0,083	0,599	0,440	1,970	0,162
		Jabatan Fungsional	2,340	0,128	0,428	0,514	3,589	0,060
2	Independen	Hirarki	0,579	0,448	17,530	0,000	0,771	0,381

Sumber : Data olahan (2003)

Tabel 4.14

Hasil *Test Between Subject* Ancova, Pengaruh Hirarki Terhadap *nAch*, *nPow* dan *nAff*

No	Variabel		<i>nAch</i>		<i>nPow</i>		<i>nAff</i>	
			F	Prob	F	Prob.	F	Prob.
1	Kovariat	Rev. Keluarga	2,323	0,129	0,848	0,358	8,338	0,004
		Masa Kerja	3,036	0,083	0,599	0,440	1,970	0,162
		Jabatan Fungsional	2,340	0,129	0,428	0,514	3,589	0,060
2	Independen	Hirarki	0,579	0,448	17,530	0,000	0,771	0,381

Sumber : Data olahan 2003

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa hirarki berpengaruh signifikan terhadap kebutuhan kekuasaan (*nPow*) dengan nilai F 17,530, sedangkan probabilitas

0,000, dan hirarki juga berpengaruh terhadap kebutuhan afiliasi (*nAff*) dengan adanya kovariat penghasilan keluarga/ rev. keluarga dengan nilai F 8,338 dan probabilitas 0,004.

Dari hasil uji kebutuhan (individual masing-masing kebutuhan) Ancova ternyata memberikan hasil perhitungan yang konsisten dengan Mancova. Hirarki ternyata berpengaruh terhadap kebutuhan kekuasaan (*nPow*). Hal ini logis karena semakin tinggi tingkatan hirarki seorang dosen, maka pasti harus dapat mengkoordinasikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Pada perguruan tinggi tidak berbeda dengan organisasi non kependidikan, artinya seorang pimpinan harus mampu memimpin dosen-dosen untuk mencapai tujuan institusi.

Hasil tersebut juga menggambarkan bahwa dosen akuntansi yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kebutuhan profesional yang berbeda dibanding dosen biasa. Hal ini dapat timbul karena seorang pimpinan reputasinya/ kinerjanya pasti dinilai berdasarkan keberhasilannya memimpin bawahan, dengan demikian penilaian kinerja ini akan membentuk kebutuhan yang berbeda dari kelompok dosen biasa. Jabatan dosen biasa tidak ada penilaian kinerja seperti halnya pimpinan, sehingga kebutuhan profesionalnya cenderung pada kebutuhan kekuasaan (*nPow*) yang lebih rendah, dengan kata lain orientasi profesionalnya untuk kebutuhan prestasi (*nAch*) dan kebutuhan afiliasi (*nAff*) lebih dominan dibanding dengan kebutuhan kekuasaan (*nPow*)nya. Hasil ini mendukung temuan Street et.al.(1991) dan Parker et.al. (1991).

Pengaruh hirarki terhadap kebutuhan afiliasi (*nAff*) dengan adanya kovariat penghasilan keluarga ternyata menunjukkan hasil yang signifikan, artinya dengan adanya kovariat penghasilan keluarga, hirarki berpengaruh terhadap kebutuhan afiliasi.

Hasil ini sesuai dengan teori Mc.Clelland, bahwa seorang pimpinan yang berorientasi pada kebutuhan afiliasi (*nAff*) biasanya tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan kekuasaan (*nPow*)-nya. Maksudnya bahwa *nPow* berkaitan dengan *nAff*-nya, peran pimpinan tersebut lebih berorientasi pada *nPow* sosial (social power), yaitu pemimpin yang berorientasi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan, bukan orientasi *nPow* individu (personal power) atau ambisi diri sendiri.

Penelitian Parker et. al. (1991) menunjukkan bahwa jabatan manajer pada perusahaan swasta di Amerika, berhubungan positif dengan penghasilan keluarga sebagai simbol status sosialnya. Pada hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa profil kebutuhan profesional dosen akuntansi ternyata juga dipengaruhi penghasilan keluarga, yang membuat perbedaan antara kelompok tingkat pimpinan dan dosen biasa. Dosen yang memegang jabatan struktural dalam kehidupan sosialnya perlu juga dikenali sesuai jabatannya, dan pimpinan juga membutuhkan penerimaan dalam lingkungannya sesuai status sosial tersebut. Status sosial menurut penelitian parker dapat diukur dengan tingkat penghasilan, dan tingkat penghasilan ini merupakan bagian dari keberhasilan profesionalnya, hal ini juga terjadi pada diri dosen akuntansi.

H₄: Terdapat perbedaan pengaruh antara jenis kelamin terhadap profil-profil kebutuhan dosen akuntansi.

Hasil uji kesamaan varian populasi dapat ditunjukkan dengan Levene test (lihat lampiran Mancova jenis kelamin). Nilai masing-masing variabel dependen adalah *nAch*

0,603, nPow 0,138 dan nAff 0,286. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa varians dalam populasi tersebut sama/ identik.

Hasil uji kesamaan kovarian pada masing-masing grup variabel dependen dapat ditunjukkan dengan Box'M. Nilai probabilitasnya menunjukkan 0,868, artinya bahwa kovarians pada masing-masing grup variabel dependen identik, dengan demikian asumsi Mancova telah terpenuhi, maka analisis dapat dilanjutkan.

Hasil uji multivariate dapat dilihat pada tabel *multivariate*, yang secara ringkas adalah sebagai berikut;

Tabel 4.15
Hasil Uji Mancova, Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap nAch, nPow dan nAff

Statistik	Prob.Rev.Kelg	Prob.Masa Kerja	Prob.Kelamin	Prob.Fungs.
Pillai's Trace	0,042	0,024	0,051	0,803
Wilk' Lambda	0,042	0,024	0,051	0,803
Hotelling Trace	0,042	0,024	0,051	0,803
Roy's	0,042	0,024	0,051	0,803

Sumber : Data olahan (2003)

Dari ringkasan diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata vektor sampel dari rata-rata adalah identik/ sama ditunjukkan oleh variabel kontrol jabatan fungsional dan jenis kelamin tanpa kovarians. Sedangkan variabel kontrol *revenue/* penghasilan keluarga dan masa kerja menunjukkan rata-rata vektor dari sampel adalah berbeda. Hal ini diindikasikan dengan nilai probabilitas yang kurang dari 0,05, berarti signifikan , atau rata-rata vektor berbeda, dan sebaliknya jika lebih besar maka tidak signifikan atau tidak berbeda.

Hasil uji *test between subject effect* pengaruh jenis kelamin terhadap *nAch*, *nPow* dan *nAff* dengan adanya kovariat, secara ringkas tampak sebagai berikut;

Tabel 4.16

Test Between Subject Effect Mancova, Pengaruh Kelamin Terhadap *nAch*, *nPow* dan *nAff*

No	Variabel		<i>nAch</i>		<i>nPow</i>		<i>nAff</i>	
			F	Prob.	F	Prob.	F	Prob
1	Kovariat	Rev. Keluarga	2,379	0,125	0,851	0,358	8,168	0,005
		Masa Kerja	3,144	0,078	0,448	0,504	2,084	0,151
		Jabatan Fungsional	1,760	0,186	0,797	0,373	5,756	0,017
2	Independen	Kelamin	0,183	0,669	0,091	0,763	0,339	0,561

Sumber : Data olahan (2003)

Kesimpulannya bahwa pengaruh kelamin terhadap profil kebutuhan (prestasi (*nAch*), kekuasaan (*nPow*) dan afiliasi (*nAff*)) tanpa adanya kovariate ternyata tidak ada pengaruhnya, hal ini ditunjukkan dengan nilai masing-masing kebutuhan sebesar F test 0,183 sedangkan probabilitas 0,669 untuk kebutuhan prestasi (*nAch*), F 0,091 dengan probabilitas 0,763 untuk kebutuhan kekuasaan (*nPow*), dan F 0,339 dengan probabilitas 0,561 untuk kebutuhan afiliasi (*nAff*). Pada kasus adanya kovarian penghasilan keluarga dan jabatan fungsional, kebutuhan afiliasi menjadi signifikan dengan nilai F 8,168 dengan probabilitas 0,005 untuk kovarian revenu keluarga, sedangkan jabatan fungsional menunjukkan F tes 5,756 dengan probabilitas 0,017.

Hasil uji Ancova menunjukkan nilai yang sama dengan Mancova pada output *test between subject effect* , ringkasan hasil uji tampak sebagai berikut;

Tabel 4.17

Test *Between Subject Effect Ancova*, Pengaruh Gender Terhadap *nAch*, *nPow* dan *nAff*

No	Variabel		<i>nAch</i>		<i>nPow</i>		<i>nAff</i>	
			F	Prob.	F	Prob.	F	Prob.
1	Kovariat	Rev. Keluarga	2,379	0,125	0,851	0,358	8,168	0,005
		Masa Kerja	3,144	0,078	0,448	0,504	2,084	0,151
		Jabatan Fungsional	1,760	0,186	0,797	0,373	5,756	0,017
2	Independen	<i>Gender</i>	0,183	0,669	0,091	0,763	0,339	0,561

Sumber : Data olahan (2003)

Berdasar perhitungan uji individual ternyata hasilnya konsisten dengan hasil uji Mancova, yang menguji profil kebutuhan secara simultan. Hasil ini sesuai dengan kode etik profesi akuntan ataupun profesi dosen, yang tidak membedakan peran sosial individu anggota profesi. Pengertiannya bahwa semua anggota profesi seharusnya mengikuti aturan-aturan profesi. Hal ini bisa juga ditinjau dari segi sifat profesi dosen yang tidak menonjolkan segi fisik, tetapi lebih menonjolkan intelektualitas sebagai tolok ukur pengembangan karir dan profesionalisme. Akibat selanjutnya yaitu bahwa kebutuhan profesional yang terbentukpun sama sesuai dengan tanggung jawab karirnya. Temuan ini mendukung hasil penelitian Street et.al. (1991) dan Trapp et.al (1989) yang mengemukakan hasil bahwa tidak ada diskriminasi tanggung jawab profesional dikarenakan pengaruh kelamin.

Variabel kovariat penghasilan keluarga dan jabatan fungsional, menjadikan jenis kelamin berpengaruh terhadap profil kebutuhan afiliasi (*nAff*). Artinya kovariat penghasilan keluarga dapat membedakan kebutuhan afiliasi (*nAff*), diantara jenis kelamin. Hal ini dapat timbul mungkin diakibatkan peran sosial masing-masing jenis

kelamin dalam tatanan masyarakat Indonesia. Pria sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga pada budaya masyarakat Indonesia menyebabkan dosen pria lebih kuat kebutuhan profesional, yang tercermin dengan tingkat penghasilan sebagai feedback atas prestasi karirnya. Selanjutnya penghasilan keluarga dalam masyarakat merupakan bagian dari penerimaan lingkungan sosialnya (lingkungan profesi). Hal ini sesuai dengan konsep yang dipaparkan oleh Gordon (1996), bahwa seseorang dalam memenuhi kebutuhan afiliasinya juga dipengaruhi oleh penerimaan / penghargaan lingkungan sesuai tahapan karirnya.

Jabatan fungsional merupakan salah satu penilaian kinerja dosen yang berkaitan dengan kompensasi atas tingkat jabatan fungsionalnya. Adanya penilaian ini membuat seseorang akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tuntutan profesinya. Antara jabatan fungsional dan penghasilan sebagai penghargaan profesional, kemudian dengan penerimaan lingkungan profesi mungkin saling berkaitan.

Jabatan fungsional merupakan tahapan dalam profesi dosen akuntansi yang harus dilalui, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat jabatan fungsional dapat menjadi cerminan tahapan karir seorang dosen akuntansi. Pengaruh gender terhadap kebutuhan afiliasi pada pria dan wanita menjadi berbeda sesuai tahap karirnya. Jabatan Lektor atau Lektor Kepala misalnya, merupakan tahapan karir yang dapat dikatakan middle, yaitu tahapan karir yang sudah membentuk dasar profesional cukup matang, tetapi masih perlu pengembangan dan pemeliharaan profesional secara baik, sehingga dosen berkecenderungan mempunyai kebutuhan afiliasi untuk hal tersebut. Pada sisi wanita tahapan pengembangan profesional ini juga dibarengi dengan perubahan peran dalam

keluarga yaitu dari menjadi ibu anak-anak balita yang membutuhkan kedekatan fisik menjadi ibu dari anak remaja yang lebih membutuhkan bimbingan intelektualitas dan sosialnya. Seperti pendapat Gordon (1996) peran wanita dalam stereotipe budaya lebih berorientasi perawat keluarga, akibatnya peran sebagai ibu sekaligus seorang profesional dapat menimbulkan *overload* peran. Keadaan demikian menuntut wanita mengambil keputusan penting dalam karirnya, yaitu membuat kebijakan sikap tentang prioritas tanggung jawabnya. Keputusan dalam diri dosen wanita ternyata berkecenderungan mengutamakan profil kebutuhan prestasi dibandingkan kebutuhan afiliasinya, karena kebutuhan prestasi (*nAch*) dipandang lebih memungkinkan untuk pengembangan karir dosen. Temuan ini mendukung hasil penelitian Hunton (1996) tentang peran sosial wanita dalam profesi akuntan lebih menuntut keseimbangan peran sosial dengan prioritas kebutuhan profesionalnya (*nAch*).

Hasil uji Mancova pada semua variabel secara simultan, dengan memperhitungkan adanya interaksi dari masing-masing vektor/ grup ternyata menghasilkan nilai yang berbeda dibandingkan dengan uji Mancova setiap vektor. Hasil probabilitas pengaruh variabel independen (praktek, hirarki dan gender) ternyata menunjukkan kesimpulan yang sama dengan uji Mancova tanpa adanya uji interaksi, sehingga kesimpulan Mancova secara keseluruhan tidak mempengaruhi kesimpulan diatas.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa profil kebutuhan profesional dalam diri dosen akuntansi ternyata dapat timbul dari dalam diri dosen, dan sebagian juga dipicu oleh tuntutan / tanggung jawab profesionalnya atas peran yang

dilakukan dalam organisasi. Kebutuhan prestasi (*nAch*) pada dosen akuntansi tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, melainkan timbul karena tanggung jawab profesionalnya. Sedangkan kebutuhan kekuasaan (*nPow*) dan afiliasi (*nAff*) dapat timbul dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, seperti hirarki dan praktek sebagai akuntan. Karena tuntutan peran dalam organisasi seperti halnya pimpinan, maka kebutuhan kekuasaan ternyata berbeda secara signifikan dari peran sebagai dosen biasa. Kebutuhan afiliasi (*nAff*) juga disebabkan tuntutan kelangsungan profesi sebagai akuntan. Secara ringkas temuan penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya, seperti tampak dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4. 18

Ringkasan Hasil Temuan Dibandingkan Penelitian Terdahulu

No	Hipotesis	Hasil	Keterangan
1	Pengaruh tipe dosen berpraktek akuntan terhadap profil kebutuhan (prestasi, kekuasaan dan afiliasi)	<p>a. Tanpa kovariat tipe dosen berpraktek tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profil kebutuhan.</p> <p>b. Kovariat penghasilan keluarga dan jabatan fungsional menjadikan tipe dosen mempengaruhi kebutuhan afiliasi (<i>nAff</i>).</p>	

2	Pengaruh hirarki terhadap profil kebutuhan profesional dosen akuntansi	<p>a. Hirarki berpengaruh terhadap kebutuhan kekuasaan (nPow).</p> <p>b. Adanya kovariat penghasilan keluarga, hirarki berpengaruh terhadap kebutuhan afiliasi.</p>	<p>Mendukung temuan Street et.al (1991).</p> <p>Mendukung temuan Parker et.al (1991).</p>
3	Pengaruh gender terhadap profil kebutuhan profesional dosen akuntansi	<p>a. Gender tidak berpengaruh terhadap profil kebutuhan profesional.</p> <p>b. Adanya kovariat penghasilan keluarga dan jabatan fungsional, menjadikan gender berpengaruh terhadap kebutuhan afiliasi (nAff).</p>	<p>Mendukung temuan Street et.al (1991), Hunton et.al. (1989).</p> <p>Mendukung temuan Parker et.al. (1991)</p>

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Terdapat hubungan antara praktek sebagai akuntan (publik atau swasta), hirarki jabatan, jenis kelamin, *nAch*, *nPow* dan *nAff*.
2. Profil-profil kebutuhan dosen akuntansi (*nAch*, *nPow* dan *nAff*) masing-masing individu berbeda. Perbedaan ini disebabkan adanya pengaruh praktek sebagai akuntan, hirarki dan jenis kelamin dengan kovariat penghasilan keluarga dan jabatan fungsional.
3. Profil kebutuhan dosen akuntansi secara keseluruhan, yang paling menonjol adalah kebutuhan prestasi, kemudian kebutuhan afiliasi, dan yang terakhir kekuasaan.
4. Profil kebutuhan profesional (*nAch*, *nPow* dan *nAff*) , pada prinsipnya tidak dipengaruhi oleh praktek tidaknya seorang dosen akuntansi. Tetapi hubungan ini menjadi berbeda saat adanya kovarian penghasilan keluarga dan jabatan fungsional, hal ini berdampak pada kebutuhan afiliasi.
5. Hirarki jabatan pada perguruan tinggi ternyata dapat membedakan kebutuhan kekuasaan antara kelompok dosen yang berkedudukan pada tingkat pimpinan dengan dosen biasa. Pada saat adanya kovariat penghasilan keluarga dan jabatan fungsional, hirarki jabatan berdampak pada kebutuhan afiliasi. Kebutuhan afiliasi

lebih tinggi pada tingkat pimpinan, hal ini berkaitan dengan nPownya, yaitu pemimpin pada perguruan tinggi lebih berperan sebagai social power (motor pencapaian tujuan institusi).

6. Pengaruh kelamin ternyata tidak membedakan profil kebutuhan diantara dosen akuntansi. Hal ini sesuai dengan konsep profesionalisme yang tidak membedakan jenis kelamin, tetapi sesuai tanggung jawab profesinya. Pengaruh kelamin terhadap nAff ternyata berbeda pada setiap kelompok kelamin saat adanya kovarian penghasilan keluarga dan jabatan fungsional, hal ini disebabkan peran sosial yang berbeda.

5.2. KETERBATASAN

1. Kesulitan mendapatkan data yang akurat tentang jumlah dosen menyebabkan penarikan sampel kurang valid untuk dijadikan dasar generalisasi perilaku dosen akuntansi.
2. Faktor budaya antar etnis dalam penelitian ini tidak diakomodasi sebagai variabel, sehingga mungkin budaya dapat berpengaruh terhadap profil kebutuhan.
3. Desain kuesioner tidak mengakomodir adanya hirarki jabatan pada praktek akuntan (publik atau swasta) mengakibatkan sulit menganalisis perbedaan kebutuhan dari masing-masing jenjang hirarki dikaitkan dengan profesionalisme dosen.

5.3. SARAN

1. Jumlah sampel sebaiknya diproporsikan sesuai dengan jumlah dosen yang ada.
2. Lingkup daerah subyek penelitian dapat diperluas untuk membedakan adanya pengaruh budaya antar etnis yang berbeda, sehingga mungkin dapat menjadi kovariat dalam analisis.
3. Bidang praktek akuntansi sebaiknya dengan mempertimbangkan unsur hirarki dalam praktek bisnisnya.

5.4. IMPLIKASI

1. Hasil penelitian ini mempunyai implikasi secara teoritis, yaitu pada akuntansi berperilaku, khususnya pelaku akuntansi. Akuntansi merupakan penyedia informasi keuangan bagi masyarakat bisnis, maka seharusnya akuntansi selalu dapat mengikuti perkembangan. Kebutuhan prestasi (nAch) yang dominan pada diri dosen akuntansi sebagai agen transformasi keilmuan dapat mendorong pelaku/ calon pelaku akuntansi maupun calon pengguna informasi untuk mengikuti perubahan yang terjadi pada akuntansi.
2. Implikasi praktis lebih ditujukan pada pengelola perguruan tinggi terutama jika akan melakukan promosi jabatan struktural, sebaiknya mempertimbangkan dosen yang memiliki profil kebutuhan kekuasaan yang menonjol, disamping kebutuhan prestasi. Karena untuk seorang pimpinan dengan dua kebutuhan tersebut akan dapat mencapai tujuan institusi. Kebutuhan kekuasaan pada diri individu relatif

sulit dikembangkan dari pada kebutuhan prestasi yang bisa dikembangkan melalui pelatihan dan sejenisnya.

3. Implikasi bagi individu dosen akuntansi, bahwa suatu profesi memerlukan suatu harapan-harapan yang realistis untuk dicapai, oleh karena itu kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi dapat mendorong terrealisirnya harapan profesionalnya.

DAFTAR PUSTAKA

- _____, Agrawal, Surendra., Rigsby, John T., 1997. "Organizational and Profesional Socialization: Institutional Isomorphism in An Accounting Context", *The Mid Atlantik Journal of Business*, Vol. 33., Number 1, April, hal. 39-61.
- Ani Muttaqiyatun, 2000., *Kinerja & Kepuasan Karir Dosen PTS di Kopertis Wilayah V DIY*, Thesis Magister Akuntansi UGM.
- Cherrington, David J. 1994., *Organizational Behavior; The Management of Individual and Organizational Performance.*, Ally and Balon.
- Cooper Donald R., Emory William C, 1999., *Metode Penelitian Bisnis* (terjemahan), Erlangga, Jakarta.
- Foster, Shella. & Lee, Bolt.Cynthia .2002., " Accounting Profesional Need Strong", *The CPA Journal*, Januari, hal.68-71
- French, G.Richard & Coppage Richard E.,2000," Educational Issues Challenging the Future of the Accounting Profesion", *The Ohio CPA Journal*, July – September, hal. 69-73.
- Gibson James K., Ivanech John.M., Donnely James H.Jr. 1993. *Organisasi*.(terjemahan), Edisi 8, Binarupa Aksara,Jakarta.
- Gordon, Judith, R. 1996, *Organizational Behavior*, Edisi 5 , Prentice Hall., New Jersey.
- Gujarati, 1990, *Ekonometrika* (terjemahan), Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hall, Ricahard H.,1968. "Profesionalization and Beuracratization",*American Sociological Review* , Vol.33, February, hal. 92-104.
- Hani Handoko, 1984, *Manajemen*, Edisi 3, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hunton James E. Neldermyer Presha E. and Wier Benson, 1996." Hierarchical and Gender Differeence in Private Accounting Practice.", American Accounting Assosiation. *Accounting Horizon*. Vol. 10. No. June, hal.14-31.
- Imam Gozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS.*, Universitas Diponegoro, Semarang.

- Lee, Tom., 1995, "The Professionalization of Accountancy", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol: 8, No:4, hal.48-69.
- Liliweri Alo. 1997 *Sosiologi Organisasi*, Cipta Adikarya Bakti, Bandung.
- Lukas Setia Atmaja, 1997. *Memahami Statistika Bisnis*, Andi, Yogyakarta.
- Malayu S.P.Hasibuan., 1996 *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Mas'ud Machfud , , 1999., "Studi Persepsi Mahasiswa Terhadap Profesionalisme Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi", *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia (JAAI) FE UII*, Agustus, hal.3-28.
- Novin, Adel M., and M.Tucker. 1993" The Composition of 150 Hour Accounting Program The Public Accountants' Point of View", *Issues in accounting Education*, Vol 8, No. 2, Fall 1998, hal.272-291.
- Nur.,ndriantoro, &Supomo ,Bambang., 1999 , *Metodelogi Penelitian*, BPFE Yogyakarta.
- Parker, Barbara; Chusmir, Leonard H. 1991, "Motivation Needs and Their Relationship to Life Success", *Human Relations*, Vol: 44, December, hal 1301-1312.
- Rao, Purba., 1996, "Measuring Consumer Perception Through Faktor Analysis", *The Asian Manager*, February – March 1996, hal.28-32.
- Reed, Sarah A. dan Stanley H. Kracman., 1994," Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention of United States Accountants", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 7, hal. 31-58.
- Ridwan Roy Tutupoho, , 1993, *Analisis Faktor-faktor Motivasi & Hubungan dengan Produktivitas Tenaga Akademik Kopertis Wilayah V Propinsi DIY*, Thesis Magister Akuntansi UGM.
- Robin, P. Stephen. 1996, *Organizational Behavior.*, Edisi 7., Prentice Hall, New Jersey.
- Roland, Madison., 1990, "Perspective on Education; Big 8 CEO's Speak with One Voice", *Women CPA*, Vol.52, hal 25-28.
- Safford. Susie dan Adrian Kershaw . 1998 , "Sense and Sensibility in a Changing World: Managing change and Institutional Transformation", *Perspective*, Vol. 2, No 3.,Autum, 82-87.

- Sagie Abraham, Elizur Don. 1999 ,” Achievement Motive and Entrepreneurial Orientation: A Structural Analysis”., *Journal of Organizational Behaviour*, May.
- Schweitzer, Helmut Von .1990 .” Profesional Myopa” , *Internal Auditor* ,June,hal 42-48.
- Scott, Marry R, Tassin,Maurice F.Jr., Posey, Clyde L., 1998 ,”A Discriminant Analysis Profile of the Early Development of Professional Accounting Capabilities” ., *Issues in Accounting Education*, Vol 13, No. 2, May, hal.341-356.
- Se.Tin, 2000, *Studi Sikap Profesional Mahasiswa Akuntansi, Bisnis & Lulusan Akuntansi di Indonesia Terhadap Praktek Manajemen Laba dan Pelaporan Keuangan.*, Thesis Magister Akuntansi UGM.
- Shoub, Michael K., dan Janice E. Lawrence. 1996 ., ”Ethiccs, Experience and Skepticism: A Situational Analisis” , *Behavioral Research in Accounting*, Vol 8., Suplement, hal. 124-157.
- Siegel,Gary, dan C.S. Kulesza .1995.,” Enchouraging Changing in Accounting Education” ., *Management Accounting*, May, hal.19-23.
- Singgih Santosa. 2000, *Buku Latihan SPSS. Statistik Parametrik*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sondang P Siagian. 1995 . *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta Jakarta.
- Street Donna L. dan Ashton C.Bishop. 1991.,” An Empirical Examination of Need Profiles of Profesional Accountants” , *Behavioral Reseach Accounting*, Vol.3, hal 97-116.
- Suddem, Garry L. 1993 , “President Message” , *Accounting Education News American Accounting Assosiation News*, March, hal.1-5.
- Sukanto eksohadiprojo dan Handoko Hani T.1997. *Organisasi Perusahaan.*, BPFE. Yogyakarta.
- Unti Ludigdo, dan Mas’ud Machfud.,1999 .” , Persepsi Etika Akuntan dan Mahasiswa” , *Jurnal Riset dan Akuntansi Indonesia (JRAI)*, Vol. 2, No 1, Januari.