

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
PROGRAM STUDI AKUNTANSI KELAS EKSTENSI DALAM
PEMILIHAN KARIER SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK**

**(Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
dan Universitas PGRI Yogyakarta)**

SKRIPSI

Ditulis dan Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata-1 (S1) Akuntansi di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta



Disusun Oleh :

Nama : Anggit Gunawan
NIM : 154215301
Jurusan : Akuntansi
Bidang Konsentrasi : Akuntansi Bisnis

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA**

2019

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Anggit Gunawan

Nomor Induk Mahasiswa : 154315301

Program Studi : Akuntansi

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MINAT
MAHASISWA PROGRAM
STUDI AKUNTANSI KELAS
EKSTENSI DALAM
PEMILIHAN KARIER SEBAGAI
AKUNTAN PUBLIK**

Dosen Pembimbing : Drs. Muda Setia Hamid, MM. Ak

Yogyakarta, 4 Februari 2019

Dosen Pembimbing,



(Drs. Muda Setia Hamid, MM, Ak)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Anggit Gunawan, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi Kelas Ekstensi Dalam Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi STIE Widya Wiwaha Yogyakarta dan Universitas PGRI Yogyakarta), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh STIE Widya Wiwaha Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 30 Januari 2019

Penulis



Anggit Gunawan

MOTTO

“Hidup adalah perjuangan tanpa henti-henti”

“Sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi sesama”

*“Ilmu tanpa amal adalah bohong, sedangkan amal tanpa ilmu adalah kosong.
Amalkan ilmu yang kita miliki dan teruslah beramal dengan dasar ilmu”*

“Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang berilmu”

“Ayo ngaji, ben dadi wong mbejaji (ayo ngaji agar jadi orang yang berarti)”

*“Berhati-hatilah dalam menuntut ilmu! Belajarlah kepada mereka yang memiliki
sanad ilmu yang jelas, dan jangan belajar hanya kepada buku tanpa seorang
guru, karena nanti setan yang akan menuntunmu”*

*“Sesungguhnya kedudukan ilmu begitu luhur, namun demikian ada yang lebih
utama dari pada ilmu, adalah akhlak yang ada diatas ilmu”*

*“Ingatlah, bahwa semua adalah dari Allah, untuk Allah, dan akan kembali
kepada Allah”*

“Jika hidup adalah pilihan, mengapa tidak memilih untuk bersyukur?”

*“Tak perlu khawatir atas hidupmu dan jangan takut akan masa depanmu, karena
Allah akan selalu ada untukmu dan mendengar serta mengabulkan doamu”*

“Semoga Allah Senantiasa Menjagamu”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya, Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan segala kerendahan hati, penulis persembahkan karya sederhana ini kepada :

1. Bapak Giyoto dan Ibu Suwartini, orang tua tercinta yang telah melahirkan, merawat, membesarkan dan mendidik hingga saat ini. Dan mereka yang tidak pernah lelah memberikan nasehat dan doa serta selalu memberikan dukungan moril maupun materil untuk kebaikan penulis.
2. Bapak Kyai Muchammad Jamhari, guru spiritual sekaligus orang tua kedua yang telah mengenalkan penulis kepada agama dan mendekatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dan beliau yang tak kenal lelah mensyi'arkan agama dan terus berjuang demi kemaslahatan umat.
3. Dian Melani, adik tersayang dan seluruh sahabat beserta keluarga tercinta.
4. Untukmu yang disana, yang kelak akan menjadi masa depan dan mendampingi di dunia dan di akhirat nanti.
5. Dan untuk semua orang yang telah menjadi bagian hidup ini, terima kasih telah banyak memberikan pelajaran dan pengalaman yang begitu berharga.

Yogyakarta, 30 Januari 2019

Penulis



Anggit Gunawan

ABSTRACT

The objective of the research is to find out the empirical proof about the influences of financial reward/salary, the risk jobs, social value, work environment and work market consideration for the willing of accountant department students for extension class to chose the career as public accountant.

This research is the descriptive research with quantitative approach. The method of data collection is done by using questioner method which is directly distribut to the respondent. While the students of accountant program for extension class in STIE Widya Wiwaha Yogyakarta and PGRI University of Yogyakarta are used as the sample, by 151 the total of respondents. The analysis of data in this research is using a logistic regression analysis with the aids of SPSS 24 version.

The result of this research shows that simultantly the variable financial reward/salary, job risk, social values, work environment and work market consideration influence the willing of accountant department students for extension class in career choice as public accountant. While the the result of partly research shows that the variable of financial reward/salary, job risk, social values, and work environment do not influence significantly the willing of accountant department students for extension class in career choice as public accountant.

Keywords : Student willing, financial reward/salary, job risk, social values, work environment and work market consideration.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris tentang pengaruh penghargaan finansial/gaji, risiko pekerjaan, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi kelas ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa program studi akuntansi kelas ekstensi di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta dan Universitas PGRI Yogyakarta, dengan jumlah responden sebanyak 151 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik dengan bantuan SPSS versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel penghargaan finansial/gaji, risiko pekerjaan, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi kelas ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik. Sedangkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial/gaji, risiko pekerjaan dan nilai-nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi kelas ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik. Dan untuk variabel lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi kelas ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik.

Kata kunci : minat mahasiswa, penghargaan finansial/gaji, risiko pekerjaan, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi Kelas Ekstensi Dalam Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik” dapat diselesaikan dengan baik. Penulisan skripsi ini digunakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata-1 (S1) Akuntansi di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik atas dukungan, doa, bimbingan, semangat, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :


1. Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang selalu memberikan petunjuk, kekuatan dan kemudahan selama penulis hidup di dunia.
2. Kedua orang tua yang luar biasa, Bapak Giyoto dan Ibu Suwartini, beserta adik tercinta, Dian Melani, yang selalu memberikan kasih sayang, doa dan dukungannya baik secara moril maupun materil.
3. Bapak Kyai Muchammad Jamhari sebagai guru spriritual sekaligus orang tua kedua yang selalu memberikan arahan dan doa.
4. Bapak Drs. Muhammad Subhan, MM., selaku Ketua STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
5. Ibu Khoirunisa Cahya Firdarini, SE., M.Si., selaku Ketua Jurusan Akuntansi STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Bapak Drs. Muda Setia Hamid, MM., Ak., sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan bantuan, semangat dan mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf STIE Widya Wiwaha Yogyakarta yang telah memberikan banyak ilmu serta membantu penulis selama proses pembelajaran.

8. Teman-teman seperjuangan jurusan akuntansi kelas ekstensi angkatan 2015 yang selalu memberikan banyak bantuan dan dukungan dari awal proses kuliah sampai akhir perkuliahan.
9. Seluruh responden yang telah membantu untuk mengisi kuesioner penelitian ini baik dari mahasiswa akuntansi STIE Widya Wiwaha Yogyakarta maupun Universitas PGRI Yogyakarta, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun demi perbaikan penelitian ini sangat penulis harapkan. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat menambah informasi bagi yang membutuhkan dan bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Yogyakarta, 30 Januari 2019

Penulis



Anggit Gunawan

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRACT.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Batasan Masalah.....	3
1.4. Rumusan Masalah	4
1.5. Tujuan Penelitian.....	4
1.6. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Persepsi.....	6
2.2. Motivasi.....	8

2.3.	Minat	9
2.4.	Karier	11
2.5.	Profesi Bidang Akuntan	13
2.6.	Karier Akuntan Publik.....	17
2.7.	Penghargaan Finansial/Gaji.....	18
2.8.	Risiko Pekerjaan.....	21
2.9.	Nilai-Nilai Sosial	23
2.10.	Lingkungan Kerja	24
2.11.	Pertimbangan Pasar Kerja.....	25
2.12.	Mahasiswa Kelas Ekstensi.....	26
2.13.	Penelitian Sebelumnya.....	26
2.14.	Kerangka Berpikir.....	29
2.15.	Pengembangan Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....		35
3.1.	Desain Penelitian	35
3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.3.	Populasi dan Sampel	35
3.3.1.	Populasi.....	35
3.3.2.	Sampel.....	36
3.4.	Data Penelitian	37
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	38
3.6.	Identifikasi Variabel	38
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
3.7.1.	Variabel Terikat/Dependen (Y).....	39
3.7.2.	Variabel Bebas/Independen (X).....	40

3.8.	Teknik Analisis Data	42
3.8.1.	Uji Kualitas Data.....	42
3.8.2.	Analisis Regresi Logistik	43
3.8.3.	Pengujian Hipotesis.....	44
3.8.3.1.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	45
3.8.3.2.	Uji Kesesuaian Model.....	45
3.8.3.3.	Uji Klasifikasi Model	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1.	Deskripsi Data Penelitian	47
4.2.	Statistik Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
4.2.1.	Deskripsi Variabel Penghargaan Finansial (X_1)	49
4.2.2.	Deskripsi Variabel Risiko Pekerjaan (X_2).....	50
4.2.3.	Deskripsi Variabel Nilai-nilai Sosial (X_3).....	50
4.2.4.	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_4)	51
4.2.5.	Deskripsi Variabel Pertimbangan Pasar Kerja (X_5).....	52
4.2.6.	Deskripsi Variabel Minat Berkarier sebagai Akuntan Publik (Y) ...	52
4.3.	Uji Kualitas Data	53
4.3.1.	Uji Validitas	53
4.3.2.	Uji Reliabilitas	55
4.4.	Analisis Model dan Pengujian Hipotesis.....	55
4.4.1.	Analisis Regresi Logistik	55
4.4.2.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58
4.4.3.	Uji Kesesuaian Model	58
4.4.4.	Persentase Ketepatan Klasifikasi (Percentage Correct)	59
4.4.5.	Pengujian Hipotesis Simultan	60
4.4.6.	Pengujian Hipotesis Parsial.....	61
4.5.	Pembahasan	62
4.5.1.	Hipotesis 1.....	63
4.5.2.	Hipotesis 2.....	64

4.5.3.	Hipotesis 3.....	65
4.5.4.	Hipotesis 4.....	66
4.5.5.	Hipotesis 5.....	67
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN.....		69
5.1.	Kesimpulan.....	69
5.2.	Keterbatasan Penelitian	70
5.3.	Saran	71
DAFTAR PUSTAKA		72

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Akuntan Publik di Indonesia	2
Tabel 4.1	Jumlah Kuesioner.....	47
Tabel 4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi	48
Tabel 4.4	Katagori Berdasarkan Interval Kelas	48
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi dan Nilai Mean Variabel (X_1).....	49
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi dan Nilai Mean Variabel (X_2).....	50
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi dan Nilai Mean Variabel (X_3).....	51
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi dan Nilai Mean Variabel (X_4)	51
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi dan Nilai Mean Variabel (X_5).....	52
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Variabel (Y)	53
Tabel 4.11	Uji Validitas	54
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.13	Variables in the Equation	56
Tabel 4.14	Uji Penilaian Model	58
Tabel 4.15	Uji Kesesuaian Model	59
Tabel 4.16	Tingkat Keakuratan Model	59
Tabel 4.17	Uji Signifikansi Model	60
Tabel 4.18	Variables in the Equation	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	30
-----------------------------------	----

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	75
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	78
Lampiran 3 Distribusi Frekuensi.....	87
Lampiran 4 Statistika Deskriptif	103
Lampiran 5 Uji Kualitas Data	104
Lampiran 6 Regresi Logistik.....	110

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) telah diresmikan pada tanggal 31 Desember 2015, dan akan membuka liberalisasi barang dan jasa di salah satu kawasan dengan tingkat pertumbuhan tertinggi. Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sendiri bertujuan untuk meningkatkan daya saing negara-negara ASEAN dalam perekonomian dunia. Dengan adanya MEA, akan memungkinkan suatu negara dalam melakukan perdagangan dengan mudah dengan negara lain, baik berupa barang, jasa, investasi, modal dan juga sumber daya manusia yang terampil. Profesi akuntan termasuk dalam delapan profesi yang terkena kebijakan pasar bebas, jelas menjadikan tantangan tersendiri bagi profesi akuntan dimasa kini, karena itu diperlukan persiapan atau strategi agar dapat bertahan dengan perkembangan yang ada terutama dalam meraih sertifikasi bagi seorang akuntan.

Menurut Undang-Undang No. 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik, Akuntan Publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa asurans, yang meliputi jasa audit atas informasi keuangan historis, jasa *review* atas informasi keuangan historis dan jasa asurans lainnya. Profesi akuntan publik merupakan suatu profesi yang jasa utamanya adalah jasa asurans dan hasil pekerjaannya digunakan secara luas oleh publik sebagai salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, profesi akuntan publik memiliki peranan yang besar dalam mendukung perekonomian nasional yang sehat dan efisien serta meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan.

Rendahnya minat mahasiswa program studi akuntansi untuk memilih berkarier menjadi akuntan publik dapat dilihat dari minimnya jumlah akuntan publik di Indonesia. Berdasarkan data terakhir yang dilansir dari situs Kementerian Keuangan (pppk.kemenkeu.go.id) per tanggal 5 November 2018, saat ini terdapat 455 kantor akuntan publik yang aktif di Indonesia, dengan jumlah akuntan publik yang terdaftar di Kementerian Keuangan per 5 November 2018 sebanyak 1367 orang. Padahal jumlah akuntan publik yang sudah lulus ujian sertifikasi dan terdaftar sebagai anggota IAPI lebih dari itu. Sekalipun demikian, banyak diantara pemegang gelar CPA yang memutuskan untuk tidak menjadi akuntan publik.

Tabel 1.1

Jumlah akuntan publik di Indonesia

Tahun	Jumlah
2014	1053
2015	1093
2016	1279
2017	1358
2018	1367

Sumber : <http://pppk.kemenkeu.go.id>, diakses 5 November 2018

Pada tahun 2011, Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) mengeluhkan minimnya jumlah akuntan publik di Indonesia. Jumlah akuntan publik di Indonesia juga masih tertinggal jika dibandingkan dengan beberapa negara Asia Tenggara yang lain. Pada tahun 2012, jumlah akuntan publik di Malaysia tercatat sekitar 2500 orang, di Thailand sekitar 6000 orang, sedangkan di Filipina sekitar 4900 orang (Aulia, 2016 : 2).

Sementara di Indonesia saat ini dengan jumlah penduduknya yang lebih dari 260 juta jiwa hanya memiliki 1367 akuntan publik. Jumlah ini tentu masih belum mencukupi kebutuhan domestik akan jasa akuntan publik dan masih sangat jauh jika dibandingkan dengan jumlah akuntan publik di beberapa negara tetangga di atas. Sedangkan perkembangan jumlah

akuntan publik di Indonesia masih belum signifikan. Dan jika dibandingkan antara jumlah akuntan publik dengan jumlah organisasi yang membutuhkan jasa akuntan publik yang sangat banyak, tentu akan terjadi *demand* yang sangat tinggi terhadap tenaga akuntan publik dan belum dapat terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui rencana karier mahasiswa program studi akuntansi kelas ekstensi di Yogyakarta dalam memilih karier sebagai akuntan publik. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi Kelas Ekstensi Dalam Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik”

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis mengemukakan identifikasi masalah pada penelitian ini tentang faktor-faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik adalah penghargaan finansial/gaji, risiko pekerjaan, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis hanya membatasi penelitian pada 5 variabel saja, yaitu variabel penghargaan finansial/gaji, risiko pekerjaan, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Hal ini dikarenakan untuk mengefisiensikan waktu penelitian, dan penulis melihat adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu pada variabel-variabel tersebut. Sehingga fokus penelitian hanya pada 5 variabel itu saja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengambil rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah penghargaan finansial/gaji mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik?
2. Apakah risiko pekerjaan mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik?
3. Apakah nilai-nilai sosial mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik?
4. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik?
5. Apakah pertimbangan pasar kerja mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial/gaji terhadap minat mahasiswa akuntansi ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik.
2. Untuk mengetahui pengaruh risiko pekerjaan terhadap minat mahasiswa akuntansi ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik.
3. Untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai sosial terhadap minat mahasiswa akuntansi ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik.

5. Untuk mengetahui pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi ekstensi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, antara lain :

- a. Bagi Akademisi

Sebagai bahan pertimbangan bagi mahasiswa dalam mengambil keputusan menjadi seorang akuntan publik, serta bagi pihak institusi pendidikan akuntansi agar penelitian ini dapat memberikan nilai tambah dalam meningkatkan kualitas pengajaran, sehingga menambah mutu lulusan sebagai pekerja intelektual yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar dan membantu memuat kurikulum dalam sistem pendidikan akuntansi yang relevan dalam dunia kerja saat ini.

- b. Bagi Praktisi

Sebagai pertimbangan untuk menyusun kebijakan dalam pendidikan dan profesi akuntan publik demi meningkatkan pengajaran dan kuantitas akuntan publik yang dihasilkan sehingga siap dan mampu memenuhi kebutuhan akuntan publik.

- c. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai penyusunan suatu penelitian, dan mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi di Yogyakarta dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

- d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dalam melakukan atau mengembangkan penelitian serupa di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Persepsi

Menurut Kreitner & Kinicki (2003 : 208) persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan kita dapat menafsirkan dan memahami lingkungan sekitar kita. Sedangkan menurut Gibson dkk (1996 : 134), persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis. Dengan kata lain, persepsi berperan dalam penerimaan rangsangan, mengaturnya dan menterjemahkan atau menginterpretasikan rangsangan yang sudah teratur itu untuk mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap. Oleh sebab itu hasil penilaian persepsi antara satu individu dengan individu yang lain dimungkinkan untuk memiliki nilai yang berbeda.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi (Gibson dkk, 1996 : 138-141), yaitu :

1. Stereotipe

Istilah stereotipe maksudnya adalah terlalu digeneralisasikan, terlalu disederhanakan dan dipersepsikan sendiri tentang karakteristik diri sendiri. Atau dalam kata lain, stereotipe adalah suatu perangkat keyakinan tentang karakteristik orang dari suatu kelompok yang disamaratakan terhadap semua anggota kelompok itu. Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2003 : 216) stereotipe adalah kepercayaan terhadap karakteristik suatu kelompok. Istilah stereotipe dipakai untuk melukiskan pertimbangan yang dibuat tentang orang-orang atas dasar keanggotaan mereka dalam kelompok etnis.

2. Selektivitas (persepsi selektif)

Seseorang mungkin cenderung memilih informasi yang mendukung pandangan mereka dan cenderung mengabaikan informasi atau petunjuk yang dapat membuat dia merasa tidak nyaman.

3. Konsep diri (karakteristik)

Orang cenderung menggunakan dirinya sendiri sebagai ukuran dalam memandang orang lain.

4. Keadaan (situasional)

Tekanan waktu, sikap orang dimana seseorang bekerja sama dan faktor situasional lain mempengaruhi ketepatan persepsi.

5. Kebutuhan

Persepsi dipengaruhi secara nyata oleh kebutuhan dan keinginan. Dengan kata lain seseorang melihat apa yang ingin mereka lihat. Seperti cermin dalam rumah hiburan, kebutuhan dan keinginan dapat mendistorsi dunia yang dilihat oleh seseorang.

6. Emosi

Keadaan emosi seseorang mempunyai banyak segi dikaitkan dengan persepsi. Emosi yang kuat, misalnya tidak senang terhadap sesuatu dapat membuat seseorang memandang negatif terhadap hal tersebut.

Berdasarkan beberapa penjelasan persepsi di atas, maka persepsi pada hakikatnya adalah proses bagaimana individu melakukan pengamatan melalui penginderaan terhadap obyek tertentu yang kemudian diseleksi, diatur, dan diinterpretasikan untuk menciptakan suatu gambaran yang berarti. Persepsi dalam kehidupan sehari-hari dideskripsikan sebagai bagaimana cara individu memandang, menilai, atau memahami sesuatu atau stimulus yang diterima. Dengan kata lain, persepsi merupakan cara

pandang dan gambaran tanggapan individu akan sesuatu hal dengan berbagai pertimbangan dan sumber informasi untuk keputusan akhir sebagai persepsi.

2.2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju tujuan. Kata motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang bermakna bergerak. Namun motivasi melibatkan lebih dari sekedar gerakan fisik. Motivasi melibatkan gerakan fisik dan mental. Motivasi juga mempunyai dua sisi, yaitu gerakan dan motif. Gerakan dapat dilihat, akan tetapi motif harus disimpulkan (Simamora, 2004 : 456).

Menurut Griffin & Ebert (2007 : 248), motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang-orang berlaku dalam cara tertentu. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2001 : 89), motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan.

Dijelaskan oleh Aulia (2016 : 11-12) bahwa teori hirarki maslow adalah salah satu teori mengenai motivasi yang paling terkenal dan dikemukakan oleh seorang psikolog yang bernama Abraham Maslow pada tahun 1943. Teori ini mengemukakan lima kebutuhan hidup manusia berdasarkan tingkat kebutuhan. Hirarkinya yaitu mulai dari kebutuhan yang mendasar, moderat hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini kemudian dikenal dengan Teori Maslow atau Teori Hirarki Kebutuhan. Hirarki kelima kebutuhan tersebut diantaranya adalah:

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)

Yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar dan

paling penting untuk keberlangsungan kehidupan manusia.

b. *Kebutuhan keamanan (Safety needs)*

Yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman, lingkungan yang bersih, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari berbagai macam ancaman.

c. *Kebutuhan sosial (Social needs)*

Yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, maksudnya adalah manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain, setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman.

d. *Kebutuhan penghargaan (Esteem needs)*

Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki kedudukan di masyarakat, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-Actualization)*

Menurut Maslow, kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya. Pada umumnya kebutuhan yang diinginkan yang masuk tingkat ini tidak mempengaruhi kehidupan dasar manusia tersebut, dan cenderung untuk kepuasan pribadi.

2.3. Minat

Menurut Aini (2017 : 12), minat adalah suatu ketertarikan individu terhadap suatu hal yang menjadi sumber motivasi untuk selalu memusatkan perhatiannya akan hal tersebut. Minat dapat dipengaruhi oleh bakat serta lingkungan sekitar yang ada. Sementara menurut Amir

Mahmud dalam Chairunnisa (2014 : 5) juga berpendapat bahwa minat diartikan sebagai kondisi yang terjadi disertai dengan perasaan senang dihubungkan dengan kebutuhan/keinginannya sendiri. Minat dianggap sebagai perantara faktor-faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku.

Wicaksono (2017 : 3) menjelaskan bahwa minat merupakan ketertarikan individu terhadap sesuatu hal sehingga dia akan cenderung memberikan perhatian yang lebih terhadap sesuatu tersebut. Minat seseorang atau individu tersebut juga dapat berkembang sesuai dengan pengaruh dari lingkungan, faktor fisik dan psikis. Faktor lingkungan yang dimaksud dalam hal ini adalah lingkungan keluarga, teman dan bisa juga dari lingkungan belajar. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor fisik yakni, aktivitas yang dilakukan oleh individu yang bersangkutan. Motif, perhatian, dan perasaan menjadi faktor psikis dalam menentukan berkembangnya sebuah minat.

Menurut Abu Ahmadi dalam Wicaksono (2017 : 12) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi minat sebagai berikut :

1. Keadaan fisik yang berhubungan dengan kondisi jasmani, sanggup tidaknya, mampu tidaknya, serta kuat tidaknya dalam melaksanakannya.
2. Keadaan materi yang berhubungan dengan bahan-bahan, syarat-syarat, dan alat-alat yang dipergunakan untuk melaksanakannya.
3. Keadaan psikis yang berhubungan dengan kondisi jiwa dan mental.
4. Keadaan lingkungan yang berhubungan dengan apakah minat tersebut dapat dilaksanakan dalam lingkungan tertentu, dan apakah lingkungan dapat membantu atau sebaliknya malah menghalangi.
5. Kata hati.

2.4. Karier

Menurut Gibson dkk (1997 : 305), karier adalah kumpulan dari pengalaman yang berhubungan dengan kerja dan aktivitas yang menciptakan sikap-sikap serta perilaku tertentu di dalam diri individu. Karier terdiri dari sikap dan perilaku, atau bisa dikatakan bahwa karier adalah rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Karier seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai kesempatan.

Karier dapat dipandang dari berbagai perspektif (Simamora, 2004 : 412). Dari satu perspektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Karier yang seperti ini merupakan karier yang obyektif. Sedangkan dari perspektif lainnya, karier terdiri atas perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Karier ini merupakan karier subyektif. Jika disimpulkan, karier adalah aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Menurut Kunartinah dalam Merdekawati & Sulistyawati (2011 : 10), karier dapat dilihat dari berbagai cara, sebagai berikut :

1. Posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.
2. Dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi.
3. Tingkat kemapanan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup seseorang.

Kunartinah dalam Merdekawati & Sulistyawati (2011 : 10) menyatakan bahwa karier dipandang sebagai rangkaian promosi untuk memperoleh pekerjaan yang mempunyai beban tanggung jawab lebih

tinggi atau penempatan posisi yang lebih baik dalam hirarki pekerjaan seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Karier dapat diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman seseorang sepanjang kehidupan kerjanya.

Tahap perkembangan karier menurut Simamora (2004 : 416-418) adalah sebagai berikut :

a. Karier Awal

Karyawan melalui tiga tahap pada saat mereka memasuki organisasi. Selama tahap masuk, karyawan berupaya memperoleh gambaran realistik mengenai organisasi dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman, preferensi dan minatnya. Selama tahap berlatih, karyawan mencoba menjadi partisipan yang dapat diterima di sebuah kelompok kerja, dia menjalin hubungan dengan rekan sejawat dan penyelia, menunjukkan kompetensi dan menentukan perannya. Akhirnya, sebagai bagian dari tahap penataan, karyawan menyelesaikan konflik di luar kehidupan kerja dan konflik tuntutan di dalam pekerjaan.

b. Karier Pertengahan

Setelah menyelesaikan masalah pada karier awal, individu selanjutnya bergerak pada suatu periode stabilisasi dimana dia dianggap produktif, menjadi semakin lebih kelihatan, memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan sebuah rancangan karier yang lebih berjangka panjang. Kemapanan dan promosi sering menandai tahap ini. Tahap karier pertengahan kerap kali pula meliputi pengalaman baru seperti penugasan khusus, transfer dan promosi yang lebih tinggi, tawaran dari organisasi lain, kesempatan visibilitas untuk jenjang organisasi yang lebih tinggi dan pembentukan nilai bagi seseorang bagi organisasi.

c. **Karier Akhir**

Pada akhirnya individu mulai melepaskan diri dari belitan tugas-tugasnya dan bersiap-siap untuk pensiun. Bagi sebagian besar karyawan, tugas-tugas utama periode karier akhir adalah agar tetap produktif dan menyiapkan diri untuk pensiun yang efektif. Selama karier akhir, sebagian besar karyawan harus mengatasi keusangan setelah pertengahan karier atau masa stabil serta bias usia negatif di pekerjaan.

2.5. Profesi Bidang Akuntan

Menurut International Federation of Accountants, yang dimaksud dengan profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan internal yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja dibidang pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Dalam arti sempit, profesi akuntan adalah lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan sebagai akuntan publik yang lazimnya terdiri dari pekerjaan audit, akuntansi, pajak dan konsultan manajemen.

Menurut Sugiri (1994 : 11-14), profesi akuntan di Indonesia dapat dikelompokkan menjadi 4, yaitu:

a. **Akuntan Privat**

Akuntan privat adalah akuntan yang bekerja pada perusahaan tertentu dan merupakan karyawan perusahaan tersebut. Jasa-jasa yang diberikan akuntan privat adalah :

1) **Penyusunan sistem pengawasan manajemen (SPM)**

Adalah sistem yang dirancang untuk memberi motivasi kepada para manajer pelaksana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen teras.

2) Akuntansi keuangan

Adalah proses akuntansi yang bersangkutan dengan siklus akuntansi transaksi keuangan, sejak pencatatan transaksi-transaksi yang terjadi hingga penyusunan laporan keuangan dan mengkomunikasikannya dengan pengambil keputusan.

3) Akuntansi biaya

Adalah proses akuntansi yang memantau, memilih dan memproses data biaya, terutama pada perusahaan manufaktur (pabrik).

4) Internal auditing

Perusahaan-perusahaan yang sudah mencapai kapasitas besar biasanya memiliki staf internal auditing yang bertugas mengevaluasi dan menginvestigasi secara khusus dan sistematis sistem akuntansi perusahaan.

5) Penganggaran

Adalah proses menetapkan rencana aktivitas perusahaan secara menyeluruh yang akan dilaksanakan perusahaan pada tahun mendatang, yang dinyatakan dalam satuan moneter tertentu.

b. Akuntan Publik

Akuntan publik atau auditor adalah akuntan yang bergerak dalam bidang akuntansi publik, yaitu meyerahkan rupa-rupa jasa akuntansi untuk perusahaan bisnis. Jasa-jasa tersebut antara lain :

1) Pemeriksaan auditing (eksternal auditing)

Pemeriksaan auditing adalah menguji laporan keuangan perusahaan dan menyatakan pendapat mengenai tingkat kewajaran penyajian. Pendapat-pendapat tersebut

menurut Mulyadi (2010 : 20) adalah sebagai berikut :

1. Pendapat wajar tanpa pengecualian
2. Pendapat wajar tanpa pengecualian dengan bahasa penjelasan
3. Pendapat wajar dengan pengecualian
4. Pendapat tidak wajar
5. Tidak menyatakan pendapat

2) Konsultasi manajemen

Dalam rangka pengambilan keputusan tertentu, manajemen kerap kali membutuhkan informasi. Informasi tersebut harus diolah dengan kemampuan profesional yang menuntut adanya keahlian dan pertanggungjawaban yang bersangkutan.

Menurut Undang-undang No 5 Tahun 2011 pasal 6 ayat (1), untuk mendapatkan izin menjadi akuntan publik harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah.
- b. Berpengalaman praktik memberikan jasa asurans yang tercantum dalam pasal 3.
- c. Berdomisili di wilayah negara kesatuan republik Indonesia.
- d. Memiliki nomor pokok wajib pajak.
- e. Tidak pernah dikenai sanksi administratif berupa pencabutan izin akuntan publik.
- f. Tidak pernah dipidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara lima tahun atau lebih.

- g. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri.
 - h. Tidak berada dalam pengampunan.
- c. Akuntan Pemerintah

Akuntan-akuntan yang bekerja sebagai auditor di kantor-kantor pemerintah seperti Direktorat Jendral Pajak, BPKP (Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan), BPK (Badan Pengawas Keuangan), inspektorat di departemen-departemen pemerintahan pusat dan daerah. Dengan perubahan sistem akuntansi pemerintah pusat dan daerah maka terdapat peluang karier yang besar untuk ditempatkan sebagai akuntan pemerintah yang bekerja menyusun laporan keuangan disetiap instansi pemerintah pusat maupun daerah. Untuk menjadi akuntan pemerintah juga tidak terdapat persyaratan tambahan formal kecuali persyaratan lulus ujian masuk untuk bekerja sebagai akuntan di instansi yang bersangkutan (Samryn 2015 : 27).

d. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik berprofesi sebagai tenaga edukatif di lembaga-lembaga pendidikan tinggi. Disamping mengajar, akuntan pendidik melakukan pengabdian masyarakat dan penelitian dibidang akuntansi. Kelompok akuntan ini juga pada umumnya merupakan bauran dari kelompok-kelompok akuntan lainnya. Akuntan pendidik banyak yang mempunyai tugas pokok sebagai akuntan di instansi-instansi pemerintah, kantor akuntan publik atau sebagai akuntan manajemen, kemudian merangkap sebagai tenaga edukatif di perguruan tinggi (Samryn 2015 : 27-28).

2.6. Karier Akuntan Publik

Menurut Mulyadi (2010 : 33-34) memberikan gambaran mengenai jenjang karier yang umumnya dilalui oleh seorang akuntan publik di Indonesia, yaitu :

a. Auditor junior (*junior auditor*)

Auditor junior bertugas melakukan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan. Pekerjaan ini biasanya dipegang oleh auditor yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya di sekolah. Dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai auditor junior, seorang auditor harus belajar secara rinci mengenai pekerjaan audit. Biasanya auditor junior melaksanakan audit diberbagai jenis perusahaan. Dia harus banyak melakukan audit di lapangan dan diberbagai kota, sehingga dia dapat memperoleh pengalaman banyak dalam menangani berbagai masalah audit. Auditor junior sering juga disebut asisten auditor.

b. Auditor senior (*senior auditor*)

Auditor senior bertugas untuk melaksanakan audit, bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai rencana, mengarahkan, dan me-review pekerjaan auditor junior. Auditor senior biasanya akan menetap di kantor klien sepanjang prosedur audit dilaksanakan. Umumnya auditor senior melakukan audit terhadap satu obyek pada saat tertentu.

c. Manajer

Manajer bertindak sebagai pengawas audit, bertugas untuk membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit, me-review kertas kerja, laporan audit dan *management letter*. Biasanya manajer melakukan pengawasan terhadap pekerjaan beberapa auditor senior. Pekerjaan manajer tidak berada di kantor klien, melainkan di kantor auditor, dalam bentuk

pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan para auditor senior.

d. Partner

Partner menduduki jabatan tertinggi dalam perikatan audit, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, bertanggung jawab secara menyeluruh mengenai auditing. Partner menandatangani laporan audit dan *management letter* dan bertanggung jawab terhadap penagihan *fee* audit dari klien pekerjaan.

2.7. Penghargaan Finansial/Gaji

Menurut Penghargaan finansial adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan karena seseorang melaksanakan tanggung jawab pekerjaan (Griffin dan Ebert, 2007 : 221). Menurut Rivai (2010 : 762) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga diartikan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Sudarmanto (2009 : 192) menjelaskan bahwa penghargaan memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis atau non materi. Wujud dari penghargaan dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif/perangsang, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan dan pensiun.

Rindani (2015 : 4) menjelaskan bahwa penghargaan finansial atau gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Kompensasi yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Konsep pemberian penghargaan yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan,

akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan. Pertimbangan pemberian penghargaan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pada organisasi.

Komponen-komponen penghargaan finansial menurut Rivai (2010 : 744-746) adalah sebagai berikut :

a. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima seorang pegawai yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya dalam mencapai tujuan perusahaan atau merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan/banyaknya pelayanan yang diberikan. Besarnya upah dapat berubah tergantung pada kontribusi yang diberikan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada pegawai karena kinerjanya mampu melebihi target yang telah ditentukan, biasanya menimbulkan penghematan biaya dan peningkatan produktivitas. Insentif biasa disebut sebagai kompensasi berdasarkan kinerja.

d. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contoh dari kompensasi tidak langsung adalah seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Adapun tujuan dari pemberian penghargaan finansial menurut Rivai (2011: 762-763) adalah sebagai berikut:

- a. Menjalin ikatan kerjasama formal antara pemilik usaha dengan karyawan.
- b. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial karyawan, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Mempermudah pengadaan karyawan yang berkualitas.
- d. Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.
- e. Mencegah tingkat pergantian karyawan yang tinggi, sehingga stabilitas karyawan lebih terjamin.
- f. Menumbuhkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
- g. Penghargaan finansial yang baik akan membuat karyawan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Perusahaan akan bebas dari protes serikat pekerja.
- h. Mencegah karyawan berpindah ke perusahaan sejenis lainnya.
- i. Jika penghargaan finansial diberikan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Chan (2012 : 54) akuntan publik dalam kenyataannya mengaudit tidak hanya satu perusahaan saja, namun biasanya dua atau lebih perusahaan dalam sekali tempo. Semakin besar perusahaan yang menggunakan jasa akuntan publik, maka pendapatan yang diterima akan semakin tinggi. Berkariir di kantor akuntan publik dapat menghasilkan pendapatan yang tinggi atau besar dan bervariasi dibandingkan dengan pendapatan yang diperoleh dari karier yang lain. Hal ini disebabkan semakin besar perusahaan atau klien yang menggunakan jasa akuntan publik, maka pendapatan yang diterima oleh akuntan publik juga akan semakin tinggi.

2.8. Risiko Pekerjaan

Menurut Hanafi (2012 : 1), risiko adalah sesuatu kejadian yang merugikan, tidak disukai dan ingin dihindari. Risiko ada di mana-mana, bisa datang kapan saja dan muncul karena ada kondisi ketidakpastian. Dijelaskan oleh Hanafi (2012 : 51) bahwa risiko dapat diidentifikasi, secara umum langkah-langkah dalam identifikasi dan pengukuran risiko adalah sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi risiko dan mempelajari karakteristik risiko tersebut
- b. Mengukur risiko tersebut, melihat seberapa besar dampak risiko tersebut terhadap kinerja perusahaan dan menentukan prioritas risiko tersebut.

Dijelaskan oleh Jusup dalam Aini (2017 : 28-29), dalam pelaksanaan suatu audit, terdapat kemungkinan bahwa pengujian audit yang dilakukan oleh auditor tidak mampu mengungkapkan adanya suatu penyimpangan dalam sampel. Penyebabnya ialah pertama karena auditor gagal mengetahui adanya penyimpangan dan kedua karena tidak tepat atau tidak efektifnya prosedur audit. Kegagalan auditor mengetahui adanya penyimpangan dalam sampel dapat menyebabkan auditor mencapai suatu kesimpulan atau opini yang salah. Dalam hal ini pihak auditor akan dianggap lalai. Sesuai dengan Undang-Undang tentang Akuntan Publik tahun 2011 pasal 26 yang berbunyi “Akuntan Publik bertanggung jawab atas jasa yang diberikan”, maka auditor dapat dituntut dan bila terbukti bersalah. Auditor harus bersedia menerima konsekuensi hukum sesuai dengan ketentuan Undang-Undang tentang Akuntan Publik yang berlaku.

Berikut ketentuan pidana yang terdapat dalam Undang-Undang tentang Akuntan publik Tahun 2011, pasal 55 – 58:

Pasal 55

- a) Akuntan Publik yang melakukan manipulasi, membantu

melakukan manipulasi, dan/atau memalsukan data yang berkaitan dengan jasa yang diberikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) huruf j; atau

- b) Dengan sengaja melakukan manipulasi, memalsukan, dan/atau menghilangkan data atau catatan pada kertas kerja atau tidak membuat kertas kerja yang berkaitan dengan jasa yang diberikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) sehingga tidak dapat digunakan sebagaimana mestinya dalam rangka pemeriksaan oleh pihak yang berwenang

dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling banyak Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Pasal 56

Pihak terasosiasi yang melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling banyak Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Adapun ketentuan mengenai kadaluwarsa tuntutan atau gugatan sesuai dengan Undang-Undang tentang Akuntan Publik tahun 2011 adalah sebagai berikut:

Pasal 58

- (1) Akuntan Publik yang melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 dibebaskan dari tuntutan pidana apabila perbuatan yang dilakukan telah lewat dari 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal laporan hasil pemberian jasa.
- (2) Akuntan Publik dibebaskan dari gugatan terkait dengan pemberian jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dan ayat (3) apabila perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 yang dilakukan telah lewat dari 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal laporan hasil pemberian jasa.

2.9. Nilai-Nilai Sosial

Menurut Nanang dalam Daulay (2016 : 25) nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap nilai-nilai sosial dari suatu karier yang dipilih. Pekerjaan akuntan publik membutuhkan lingkungan dan situasi sekitar yang baik. Nilai-nilai sosial mendorong pekerjaan akuntan publik lebih dihargai dan mendapat tempat di strata sosial masyarakat. Kepedulian dan perhatian pada sekitar oleh seseorang akuntan akan meningkatkan nilai intrinsik dan nilai jual akuntan. Akuntan publik menyediakan jasanya kepada masyarakat sehingga memerlukan kepercayaan dari masyarakat yang dilayaninya. Kepercayaan masyarakat terhadap mutu jasa akuntan publik akan menjadi lebih tinggi, jika profesi tersebut menerapkan standar mutu tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan profesional yang dilakukan oleh anggota profesinya.

Menurut Suparman & Sholichah (2017 : 219) nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang dimasyarakat atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Nilai-nilai sosial dalam penelitian ini mewakili kepercayaan kontrol, yaitu kepercayaan tentang adanya faktor-faktor yang akan memfasilitasi atau merintangai kinerja dari perilaku dan kekuatan persepsian dari faktor-faktor tersebut (Farokha, 2014 : 29).

Hubungan ini diperkuat oleh pendapat Wijayanti dalam Farokha (2014 : 29) yang mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial, dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi : kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhatian perilaku individu, dimana pertimbangan tersebut memberikan bukti adanya faktor-faktor yang akan memfasilitasi atau merintangai kinerja dari perilaku dan kekuatan persepsian dari faktor-faktor tersebut.

2.10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan (Chan, 2012 : 55). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Wicaksono, 2017 : 31).

Dalam lingkungan kerja terdapat indikator-indikator seperti yang dijelaskan oleh Alex dalam Wicaksono (2017: 35-36), tiga indikator lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang terdapat disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang sifatnya harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja bersifat lengkap. Tersedianya fasilitas

kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.11. Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Ferina (2018 : 82) pertimbangan pasar kerja adalah pertimbangan seseorang dalam memilih suatu pekerjaan, hal ini dikarenakan setiap profesi mempunyai peluang dan kesempatan berbeda-beda. Profesi pekerjaan yang luas lebih diminati dari pada profesi yang pasar kerjanya rendah. Sedangkan kebutuhan individu yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi sangat dibutuhkan pada saat ini. Peran akuntan publik dalam masyarakat dan tanggung jawab sebagai akuntan publik sangat meningkat pada saat ini, contohnya cakupan yang bertambah sampai pelaporan mengenai efektivitas pengendalian internal atas laporan keuangan perusahaan.

Chan (2012 : 55) menjelaskan bahwa pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor yang menyebabkan karier yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama dan jauh dari kasus PHK. Karier yang diharapkan bukan pilihan karier sementara, akan tetapi harus dapat terus berlanjut sampai seseorang nantinya akan pensiun. Sementara menurut Rindani (2015 : 4) pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja, lingkungan kerja internal yang baik, lingkungan eksternal yang baik, rekan kerja yang mendukung dan kesempatan promosi.

Menurut Yanti (2014 : 7) pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses dimasa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh lebih banyak.

2.12. Mahasiswa Kelas Ekstensi

Mahasiswa dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti orang yang belajar di perguruan tinggi. Fenomena kuliah sambil bekerja bukan merupakan hal yang baru di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya perguruan tinggi negeri maupun swasta yang membuka kelas ekstensi/khusus untuk karyawan. Pada umumnya, perguruan tinggi yang membuka kelas karyawan ini menyediakan waktu perkuliahan diluar waktu kerja, seperti kelas malam atau kelas sabtu-minggu. Beberapa perguruan tinggi di Yogyakarta yang membuka kelas ekstensi diantaranya adalah Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Universitas PGRI Yogyakarta dan STIE Widya Wiwaha.

Mahasiswa kelas ekstensi ini berasal dari berbagai latar belakang dan sebagian besar dari mereka sudah memiliki pekerjaan, baik di Instansi Pemerintah maupun di perusahaan swasta. Mereka dihadapkan pada dua tuntutan, yaitu tuntutan sebagai mahasiswa untuk belajar, memahami materi kuliah, mengerjakan tugas individual maupun tugas kelompok, ujian, dan kuis, sedangkan tuntutan sebagai karyawan adalah bekerja sesuai dengan *job-description*-nya, menyelesaikan *goal* dari pekerjaannya, mencapai target bekerja, lembur (bila diperlukan), menjalin hubungan dengan klien, dan dinas ke luar kota.

Beberapa alasan mengapa para mahasiswa tersebut menjalani kuliah sambil bekerja, diantaranya adalah untuk menambah ilmu pengetahuan, menambah pengalaman dan ingin agar tetap mampu bersaing dengan mahasiswa-mahasiswa lainnya.

2.13. Penelitian Sebelumnya

Menurut penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penulis. Beberapa ringkasan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan berkaitan dengan

faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik antara lain :

- a. Penelitian dari Aini (2017) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa program studi akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik. Penelitian ini melibatkan mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta sebanyak 123 mahasiswa sebagai responden. Variabel independennya adalah pertimbangan pasar kerja profesi akuntan publik, penghargaan finansial profesi akuntan publik, dan risiko profesi akuntan publik terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta untuk berkarier menjadi akuntan publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan persepsi mahasiswa mengenai pertimbangan pasar kerja profesi akuntan publik dan penghargaan finansial profesi akuntan publik terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta untuk berkarier menjadi akuntan publik. Tidak terdapat pengaruh signifikan risiko profesi akuntan publik terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta untuk berkarier menjadi akuntan publik. Terdapat pengaruh signifikan persepsi mahasiswa mengenai pertimbangan pasar kerja profesi akuntan publik, penghargaan finansial profesi akuntan publik, dan risiko profesi akuntan publik secara bersama-sama terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta untuk berkarier menjadi akuntan publik.
- b. Penelitian dari Dianati (2017) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik. Penelitian ini melibatkan 140 mahasiswa semester tujuh di STIE Perbanas Surabaya yang sudah atau sedang menempuh mata kuliah metode

penelitian dan seminar akuntansi. Variabel independen yang digunakan adalah nilai intristik pekerjaan, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja dan personalitas terhadap minat mahasiswa STIE Perbarnas Surabaya dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial, lingkungan kerja dan personalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi STIE Perbarnas Surabaya untuk berkarier sebagai akuntan publik. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan nilai intrinsik pekerjaan, pelatihan profesional dan pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi STIE Perbarnas Surabaya untuk berkarier sebagai akuntan publik.

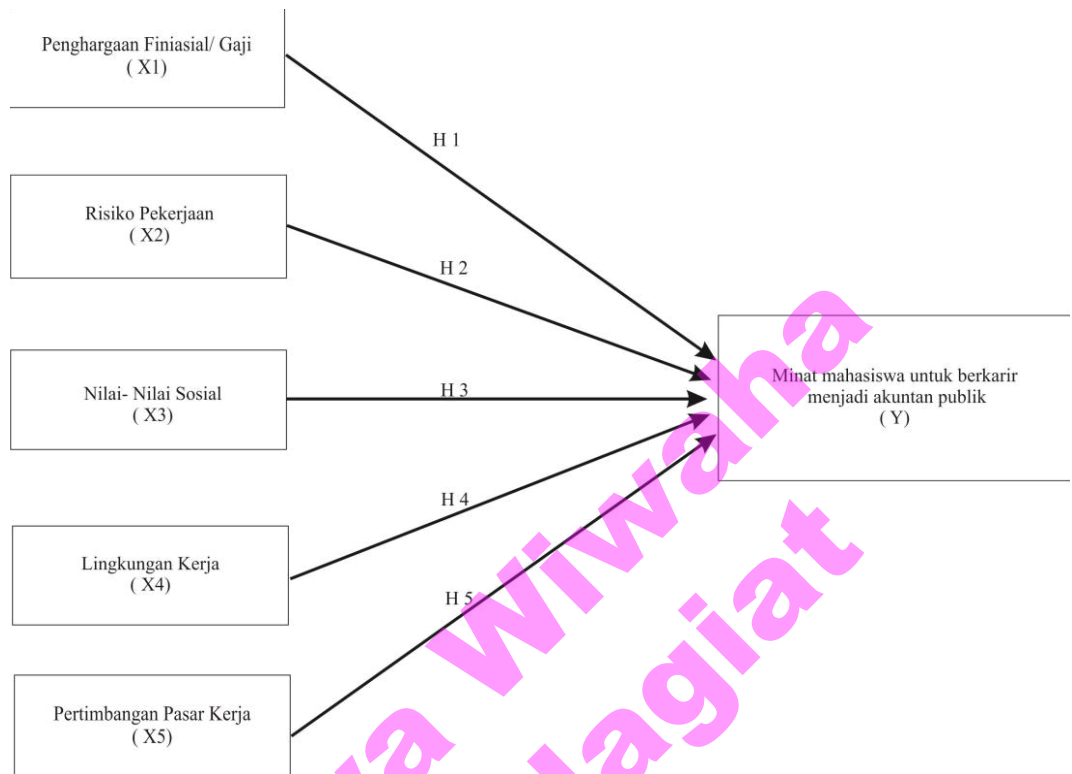
- c. Penelitian dari Daulay (2016) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karier mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, pengakuan profesional, pelatihan profesional, dan nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karier mahasiswa akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebagai akuntan publik. Penelitian ini melibatkan 36 mahasiswa akuntansi pemeriksaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara angkatan 2012 sebagai responden. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif, penghasilan berpengaruh positif, pelatihan professional berpengaruh positif, nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik.
- d. Penelitian dari Aulia (2016) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi di Surabaya dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional,

lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja terhadap mahasiswa di Surabaya dalam memilih karier sebagai akuntan publik. Subyek penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi yang memiliki akreditasi A pada jurusan akuntansi dengan jumlah 150 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di kota Surabaya kecuali pertimbangan pasar kerja.

- e. Penelitian dari Farokha (2014) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier sebagai akuntan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh *job expectation*, *referents*, personalitas, dan nilai-nilai sosial terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 semester 6 dan 8 dari berbagai universitas di Semarang dengan responden sebanyak 100 responden. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel *job expectation*, *referents*, personalitas, dan nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karier.

2.14. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah sebuah model konseptual mengenai hubungan suatu teori dengan berbagai faktor atau variabel yang diidentifikasi sebagai masalah penelitian. Secara teoritis perlu dijelaskan mengenai hubungan variabel independen dan variabel dependen.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.15. Pengembangan Hipotesis

2.15.1. Penghargaan finansial/gaji

Salah satu yang menjadi faktor yang selalu dikaitkan dengan pemilihan karier dalam beberapa penelitian adalah mengenai besaran imbalan finansial yang diterima. Hal ini menunjukkan keinginan manusia akan kestabilan ekonomi untuk merasakan keamanan dalam hal ekonominya. Penghargaan finansial dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena salah satu tujuan utama seseorang dalam bekerja adalah memperoleh penghargaan finansial.

Penelitian dari Wicaksono (2017 : 101) dinyatakan Penghargaan Finansial berpengaruh dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik secara positif. Sementara, hasil penelitian dari Chan (2012 : 57) menunjukkan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh

signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti bermaksud untuk menguji kembali pengaruh penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik.

H₁ : Penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi kelas ekstensi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

2.15.2. Risiko Pekerjaan

Profesi akuntan publik memiliki tanggung jawab dan risiko yang berat. Terutama mengenai risiko hukum yang mengikat pada profesi tersebut. Berbeda dengan jenis profesi lainnya, pekerjaan yang dilakukan oleh auditor eksternal menyangkut kepentingan orang banyak dan opini yang dikeluarkannya menjadi sesuatu yang memiliki peranan sangat vital sebagai bahan pertimbangan banyak kalangan. Dari itu, tugas dan tanggungjawab auditor bukanlah sesuatu yang dapat dianggap sebagai hal kecil. Ditambah dengan risiko hancurnya reputasi Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam sekejap apabila KAP melakukan suatu kegagalan audit. Nama baik yang telah susah payah dibangun selama berpuluh puluh tahun akan lenyap dalam seketika.

Menurut penelitian dari Aini (2017 : 87-88) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan risiko profesi akuntan publik terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta untuk berkarier menjadi akuntan publik. Hasil yang diperoleh tersebut dikarenakan mahasiswa pada umumnya belum memahami sepenuhnya mengenai risiko hukum yang harus ditanggung oleh akuntan publik terkait dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti bermaksud untuk menguji kembali pengaruh risiko profesi akuntan publik terhadap minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik.

H₂ : Risiko profesi akuntan publik berpengaruh terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi kelas ekstensi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

2.15.3. Nilai-Nilai Sosial

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang dimasyarakat atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya.

Dalam penelitian Rindani (2015 : 12) dikatakan bahwa nilai sosial kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik. Sedangkan menurut Aulia (2016 : 71-72) menyatakan bahwa faktor nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karier menjadi akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi di Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti bermaksud untuk menguji kembali pengaruh nilai-nilai sosial terhadap minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik.

H₃ : Nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi kelas ekstensi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

2.15.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi dari suatu pekerjaan yang meliputi karakteristik dan beban-beban yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Sebagai

akuntan pasti akan menghadapi ketatnya persaingan, banyaknya tekanan serta akan lebih banyak membutuhkan waktu.

Menurut Chairunnisa (2014 : 23) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier sebagai akuntan publik di Universitas Tanjungpura Pontianak. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Daulay (2016 : 42) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karier menjadi akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti bermaksud untuk menguji kembali pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik.

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi kelas ekstensi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

2.15.5. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor yang menyebabkan karier yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama dan jauh dari kasus PHK.

Menurut Asmoro, dkk (2016 : 77) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karier mahasiswa S1 akuntansi sebagai akuntan publik. Sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Ferina (2018 : 85) menyatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti bermaksud untuk menguji kembali pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik.

H₅ : Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa program studi akuntansi kelas ekstensi dalam memilih karier sebagai akuntan publik.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif artinya bahwa peneliti ingin mengungkapkan tema yang diangkat secara mendalam. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2014 : 43). Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan data yang diukur dalam skala numerik/angka (Kuncoro, 2003 : 124).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada mahasiswa program studi akuntansi kelas ekstensi pada STIE Widya Wiwaha Yogyakarta dan Universitas PGRI Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan Januari 2019, meliputi penulisan proposal sampai dengan penulisan laporan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 2014 : 240). Menurut Kuncoro (2003 : 103), populasi adalah kelompok elemen yang lengkap,

dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah mahasiswa aktif program studi akuntansi S1 kelas ekstensi di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta dan Universitas PGRI Yogyakarta.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Survei sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi (Nazir, 2014 : 240). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dimana peneliti menggunakan pertimbangan-pertimbangan dengan memasukkan unsur-unsur tertentu yang dianggap bahwa dengan cara demikian dapat memperoleh informasi yang benar atau individu-individu yang disampel itu yang mencerminkan populasinya (Sigit, 2001 : 89). Adapun kriteria dari sampel yang diambil seperti yang telah disebutkan di atas, yaitu mahasiswa aktif program studi akuntansi kelas ekstensi di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta dan Universitas PGRI Yogyakarta, yang telah/sedang menempuh mata kuliah pengauditan I serta diharapkan telah memahami profesi akuntan publik.

Berdasarkan pra-observasi yang telah dilakukan diketahui populasi yang dimaksud sebanyak 243 jiwa, dengan rincian sebagai berikut :

- a. STIE Widya Wiwaha : 104 mahasiswa
- b. Universitas PGRI Yogyakarta : 139 mahasiswa

Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin seperti yang digunakan oleh Wicaksono (2017 : 59), dengan rincian sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel minimum

N = jumlah populasi

d = tingkat ketepatan atau kesalahan yang diinginkan
(5%=0,05)

Jumlah populasi mahasiswa program studi akuntansi di STIE Widya Wiwaha dan Universitas PGRI Yogyakarta sebanyak 243 orang, kemudian jumlah tersebut dimasukkan kedalam rumus dengan menggunakan signifikansi 0,05 sehingga diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{243}{243 (0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{243}{243 (0,0025) + 1}$$

$$n = \frac{243}{0,6075 + 1}$$

$$n = 151,167$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel pada penelitian ini berjumlah 151 mahasiswa. Dengan rincian sebagai berikut :

a. STIE Widya Wiwaha : $104/242 \times 151 = 65$

b. Universitas PGRI Yogyakarta : $139/242 \times 151 = 86$

Jumlah = 151

3.4. Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber lokasi dan objek penelitian tanpa melalui pihak perantara. Metode pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang dibagikan kepada responden, dan mengumpulkan literatur-literatur sebagai pendukung penelitian ini. Kuesioner yang disebarakan berupa daftar pernyataan tertulis kepada responden mengenai penghargaan finansial/gaji, risiko pekerjaan,

nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik. Masing-masing variabel tersebut disiapkan dengan jumlah pernyataan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Teknik pengumpulan data tersebut adalah melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud memperoleh data yang akurat dan valid.

Setiap pertanyaan dari variabel-variabel independen yang diteliti menggunakan skala *Likert 5 point*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2000 : 86). Alternatif jawaban pada setiap pernyataan adalah sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu-Ragu (RG)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

3.6. Identifikasi Variabel

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka variabel-variabel yang dibutuhkan adalah sebagai berikut :

1. Variabel tergantung atau *dependent* (Y) yaitu minat berprofesi sebagai akuntan publik dimana terdapat dua kategori yaitu :

- 1 = ada minat berprofesi sebagai akuntan publik
0 = tidak ada minat berprofesi sebagai akuntan publik.
2. Variabel bebas atau *independent* (X) terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik, yaitu :
- Penghargaan finansial/gaji (X₁)
 - Risiko pekerjaan (X₂)
 - Nilai-nilai sosial (X₃)
 - Lingkungan kerja (X₄)
 - Pertimbangan pasar kerja (X₅)

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstruk tersebut. Variabel adalah suatu karakteristik, ciri, sifat, watak, milik, atau keadaan yang melekat pada beberapa subjek, orang, atau barang yang dapat berbeda-beda intensitasnya, banyaknya, atau kategorinya (Aulia, 2016 : 48).

3.7.1. Variabel Terikat/Dependen (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2000 : 33). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah minat berkarier sebagai akuntan publik. Minat berkarier sebagai akuntan publik dalam penelitian ini adalah mengenai ketertarikan lebih yang dirasakan oleh mahasiswa program studi akuntansi kelas ekstensi di Yogyakarta mengenai rencana karier yang akan dibangun sebagai akuntan publik setelah lulus menjadi sarjana akuntansi. Variabel ini akan diukur dengan menggunakan indikator yaitu,

apakah mahasiswa memutuskan akan memilih profesi akuntan publik atau tidak. Jika iya diberi kode 1 dan jika tidak diberi kode 0.

3.7.2. Variabel Bebas/Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terkait (Sugiyono, 2000 : 33). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penghargaan Finansial/Gaji (X₁)

Penghargaan finansial profesi akuntan publik adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh seorang akuntan publik karena telah memberikan sumbangsih dalam sebuah organisasi sesuai dengan kedudukannya. Pendapatan berupa penghargaan finansial adalah salah satu faktor terbesar yang menjadi alasan bagi seseorang untuk mau tetap berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Indikator-indikator yang digunakan memodifikasi dari penelitian Aini (2017), yaitu : gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji, dan dana pensiun.

2. Risiko Pekerjaan (X₂)

Risiko profesi akuntan publik adalah suatu potensi terjadinya peristiwa yang tidak diharapkan dalam profesi akuntan publik dan sifatnya merugikan. Risiko muncul sebagai sebab dari ketidakpastian yang dapat berasal dari berbagai sumber. Adapun indikator-indikator yang digunakan memodifikasi dari penelitian Aini (2017), yaitu : risiko salah memberikan opini audit, ketentuan pidana, dan batas kadaluwarsa pengajuan gugatan.

3. Nilai-nilai Sosial (X₃)

Nilai-nilai sosial merupakan faktor yang menampakkan kemampuan seseorang dimasyarakat, atau

nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang lain di lingkungannya. Nilai-nilai sosial diuji menggunakan kuesioner dari Aulia (2016) dengan empat pernyataan sosial mengenai pemberian jasa kepada masyarakat, interaksi dengan orang lain, *personal job satisfaction*, dan gengsi pekerjaan (*prestige*).

4. Lingkungan Kerja (X₄)

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, kondisi persaingan dan karakter dari suatu pekerjaan. Variabel lingkungan kerja diuji menggunakan kuesioner dari Aulia (2016) dengan enam indikator mengenai lingkungan yang menyenangkan, kantor yang menarik, jam kerja yang fleksibel, suasana kompetisi, toleransi dalam berpenampilan, dan target kerja yang jelas.

5. Pertimbangan Pasar Kerja (X₅)

Pertimbangan pasar kerja adalah faktor yang meliputi keamanan dan kemudahan mengakses lowongan suatu pekerjaan. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karier yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Karier diharapkan bukan pilihan karier sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai seseorang pensiun. Kemudahan akses lowongan pekerjaan menunjukkan akses informasi akan suatu pekerjaan mudah untuk diperoleh. Variabel pertimbangan lapangan kerja diuji menggunakan kuesioner dari Aulia (2016) dengan tiga pernyataan mengenai jaminan keamanan kerja, pekerjaan yang banyak dibutuhkan, dan kemudahan informasi lapangan pekerjaan.

Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini akan diukur menggunakan *likert-scale questioner* yaitu skala pengukuran yang dijabarkan ke dalam beberapa pertanyaan. Masing-masing butir

pernyataan diberi skor satu sampai lima. Alternatif jawaban pada setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-Ragu (RG)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

3.8. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package For Sosial Science*). Dalam analisis dan pengolahan data, dilakukan beberapa pengujian yang meliputi uji kualitas data, analisis regresi logistik dan pengujian hipotesis.

3.8.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk mengetahui dan menguji apakah instrumen kuesioner memiliki tingkat validitas dan reliabilitas. Untuk itu, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen kuesioner tersebut.

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor setiap konsturknya. Pengujian ini menggunakan metode analisis *corrected item-total correlation*, dimana suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi r-hitung > koefisien korelasi r-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (Daulay, 2016 : 28).

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Aulia, 2016 : 43).

3.8.2. Analisis Regresi Logistik

Variabel-variabel independen dalam penelitian ini (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) akan dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi logistik untuk melihat apakah variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh atau tidak terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi kelas ekstensi di Yogyakarta. Minat mahasiswa akuntansi kelas ekstensi di Yogyakarta untuk berkarier sebagai akuntan publik berupa kategori yaitu ada dan tidak ada minat. Hipotesis yang telah dirumuskan perlu diuji kebenarannya dengan pengolahan data secara kuantitatif. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik regresi logistik. Seperti pada regresi linier berganda, hubungan antara variabel-variabel menggambarkan fungsi yang menerangkan hubungan antara variabel tergantung (Y) dengan variabel bebas (X). Berikut persamaan regresi logistik:

$$\ln \frac{p}{1-p} = (a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_5x_5)$$

Persamaan tersebut dapat disederhanakan menjadi :

$$p = \frac{1}{1 + e - (a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_5x_5)}$$

Keterangan :

- p = probabilitas atau kemungkinan ada dan tidaknya minat
berkarier sebagai akuntan publik
- x_1 = penghargaan finansial
- x_2 = pelatihan profesional
- x_3 = nilai-nilai sosial
- x_4 = pengakuan profesional
- x_5 = lingkungan kerja
- x_6 = pertimbangan pasar kerja
- a = konstanta intersep
- $b_1, b_2, b_3, \dots, b_6$ = koefisien regresi
- e = bilangan eksponensial 2,718 (nilai eksponen = *odds ratio*)

3.8.3. Pengujian Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk menguji data dari sampel yang ada sudah cukup kuat untuk menggambarkan suatu populasinya.

- a. Melakukan uji serentak (simultan) untuk memeriksa seberapa besar pengaruh koefisien β secara keseluruhan berdasarkan variabel yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap model, dengan tahapan sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$, bahwa variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap model.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$, bahwa variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap model.

2. Menentukan *level of significance* (α) sebesar 10 %
3. Keputusan penerimaan hipotesis H_0 maupun H_1

didasarkan atas kriteria :

H_0 diterima jika nilai Sig. > 0,1

H_0 ditolak jika nilai Sig. < 0,1

b. Melakukan uji parsial untuk memeriksa seberapa besar pengaruh koefisien β secara individual berdasarkan variabel yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap model, dengan tahapan sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : \beta_1 = 0$, bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap model.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap model.

2. Menentukan *level of significance* (α) sebesar 10 %

3. Keputusan penerimaan hipotesis H_0 maupun H_1 didasarkan atas kriteria:

H_0 diterima jika nilai Sig. > 0,1

H_0 ditolak jika nilai Sig. < 0,1

3.8.3.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya variabel *dependent* (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (X). Nilai pengujian ini didapatkan dari *Cox & Snell R Square* yang harus berkisar antara nol hingga satu. Pengujian ini juga dapat dilihat dari besarnya nilai *Nigelkerke R Square* yang harus berada di atas 50%.

3.8.3.2. Uji Kesesuaian Model

Uji kesesuaian model dilakukan untuk menguji hipotesis nol bahwa data empiris akan cocok atau sesuai dengan model dan tidak terdapat perbedaan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit. Uji kesesuaian model dilakukan dengan melihat nilai *Hosmer*

and *Lomeshow Goddness of Fit Test Statistics*. Nilai *Hosmer and Lomeshow Goddness of Fit Test Statistics* lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol diterima dan artinya model mampu memprediksi nilai observasinya atau dapat dikatakan model dapat diterima.

Keputusan penerimaan hipotesis H_0 maupun H_1 didasarkan atas kriteria:

H_0 diterima jika nilai Sig. > 0,05

H_0 tidak diterima (ditolak) jika nilai Sig. < 0,05

3.8.3.3. Uji Klasifikasi Model

Uji ini memperlihatkan hasil dari tabulasi silang antara pengamatan dengan hasil prediksi atau untuk mengetahui ketepatan klasifikasi, jika nilai pada *overall percentage* > 50% maka klasifikasi dikatakan tepat.