

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Menurut Putro,(2012) profesi akuntan sangat berperan penting dalam dunia bisnis, di bidang bisnis profesi akuntan memiliki tempat yang istimewa karena seperti halnya profesi-profesi lainnya, profesi akuntan dituntut harus memiliki keahlian lebih dalam bidang akuntansi. Jika dicermati sudah banyak lembaga-lembaga pendidikan yang khusus mengajarkan teori mengenai akuntansi, seperti halnya kurikulum di sekolah dan perguruan tinggi baik negeri maupun swasta, tidak hanya itu munculnya lembaga-lembaga kursus akuntansi di Indonesia kini sudah mulai banyak. Kondisi di dunia kerja pun seolah menyambut positif fenomena ini, hal ini ditandai dengan banyaknya peluang yang diberikan oleh perusahaan terhadap kebutuhan profesi akuntan. Dengan adanya kondisi ini secara tidak langsung persaingan dalam dunia kerja akan semakin ketat, seorang akuntan publik dituntut harus memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan dengan akuntan lainnya. Pemilihan karir yang tepat sesuai minat dan bakat yang dimiliki seseorang merupakan tahapan awal dalam pembentukan karir. Dalam dunia kerja, salah satu profesi yang dapat dipilih oleh sarjana akuntansi adalah profesi sebagai akuntan.

Menurut Setiawan,(2012) seorang mahasiswa dalam merencanakan karirnya tentu mempunyai pertimbangan atau faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan profesi yang akan dipilih. Hal apa yang menjadi latarbelakang pemilihan profesi tersebut dan apa yang diharapkan mahasiswa dari pilihannya tersebut merupakan pertanyaan penting dalam pemilihan profesi. Berbagai jenis karir yang dapat ditekuni oleh sarjana akuntansi menunjukkan bahwa

setiap sarjana akuntansi bebas untuk memilih karir apa yang akan dijalaninya. Selain itu, Wijayanti,(2001) menambahkan bahwa pilihan karir mahasiswa akuntansi dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti penghargaan finansial atau gaji, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Astami,(2002) mengatakan setelah menyelesaikan pendidikan jenjang program sarjana jurusan akuntansi, sarjana akuntansi dapat memilih berprofesi sebagai akuntan publik atau non akuntan publik.

Kantor Akuntan Publik memiliki cara sendiri dalam memberikan penghargaan finansial/gaji kepada seorang akuntan publik. Akuntan publik dalam kenyataannya mengaudit tidak hanya satu perusahaan saja, biasanya dua atau lebih perusahaan dalam sekali tempo. Klien atau pengguna jasa yang merasa puas dan cocok dengan cara kerja auditor dan kantor akuntan publik akan menggunakan jasanya kembali. Hal ini bermanfaat untuk menjaga hubungan relasi atau bahkan menambah relasi dengan klien yang berbeda, otomatis akan menambah penghasilan. Penghargaan finansial yang dapat berupa gaji, upah, maupun insentif merupakan hal yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih pekerjaan, khususnya dalam profesi akuntan publik. Kantor akuntan publik memiliki cara sendiri dalam memberikan gaji kepada auditornya. Perbedaan penggajian ini berdasarkan banyaknya proyek klien yang ditangani oleh kantor akuntan publik. Bila beruntung, akuntan publik bisa mendapatkan gaji yang besar. Namun, banyak juga yang bergaji lebih kecil sehingga lulusan baru jurusan akuntansi lebih memilih menjadi staf auditor di lembaga pemerintahan atau perusahaan (Supriyanta, 2013). Kebanyakan auditor yang bekerja di kantor akuntan publik memutuskan keluar dari pekerjaannya dikarenakan kecilnya gaji yang mereka dapat. Kebutuhan pribadi yang selalu meningkat tidak sebanding dengan gaji yang diterima. Alasan inilah yang terkadang memicu auditor di suatu kantor akuntan

publik untuk keluar dan mencari peluang kerja yang lebih bagus. Hal tersebut merupakan salah satu alasan yang membuat saat ini minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik menjadi menurun.

Menurut Supriyanta,(2013) penghargaan finansial yang dapat berupa gaji, upah, maupun insentif merupakan hal yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih pekerjaan, khususnya dalam profesi akuntan publik. Kantor akuntan publik memiliki cara sendiri dalam memberikan gaji kepada auditornya. Perbedaan penggajian ini berdasarkan banyaknya proyek klien yang ditangani oleh kantor akuntan publik. Bila beruntung, akuntan publik bisa mendapatkan gaji yang besar. Namun, banyak juga yang bergaji lebih kecil sehingga lulusan baru jurusan akuntansi lebih memilih menjadi staf auditor di lembaga pemerintahan atau perusahaan.

Permasalahan yang sering terjadi pada penghargaan finansial adalah kebanyakan auditor yang bekerja di kantor akuntan publik memutuskan keluar dari pekerjaannya dikarenakan kecilnya gaji yang mereka dapat. Kebutuhan pribadi yang selalu meningkat tidak sebanding dengan gaji yang diterima. Alasan inilah yang terkadang memicu auditor di suatu kantor akuntan publik untuk keluar dan mencari peluang kerja yang lebih bagus. Hal tersebut merupakan salah satu alasan yang membuat saat ini minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik menjadi menurun. Penghargaan finansial atau gaji adalah sebuah penghargaan yang berwujud finansial biasanya berupa uang. Penghargaan finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena sebenarnya tujuan utama seseorang bekerja adalah memproleh penghargaan finansial atau gaji. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, seseorang tidak

hanya bertujuan mencari penghargaan finansial atau gaji saja, akan tetapi juga memiliki keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri dalam pekerjaannya.

Selain itu Budianas,(2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja organisasi atau perusahaan. Mahasiswa akuntansi berpersepsi bahwa profesi akuntan perusahaan lebih bersifat rutin dan dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan profesi akuntan publik lebih atraktif, banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan yang ketat dan memiliki banyak tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik Aprilian,(2011). Tingkat persaingan dan banyaknya tekanan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa (Wijayanti, 2011). Mahasiswa akuntansi yang memiliki jiwa kompetensi yang tinggi biasanya cenderung memilih lingkungan pekerjaan yang bisa memberikan tantangan sehingga mahasiswa akan mendapatkan kepuasan tersendiri ketika dapat menyelesaikan tantangan yang diberikan dengan baik (Rahayu dkk, 2003). Faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja meliputi beberapa hal yaitu tekanan pekerjaan, persaingan dan pekerjaan itu sendiri. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut.

Masih minimnya jumlah akuntan publik di Indonesia merupakan peluang besar yang dapat dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi untuk memilih berkarier menjadi akuntan publik. Pertimbangan pasar kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi minat seseorang dalam berkarier, sehingga profesi akuntan publik sendiri masih mempunyai kesempatan yang luas dikarenakan kebutuhan jasa akuntan publik yang semakin meningkat tetapi tidak diiringi dengan jumlah akuntan publik yang memadai. Hal lain yang harus diperhitungkan dalam pasar kerja bagi

akuntan publik adalah adanya Asean Economic Community (AEC) mulai tahun 2015 yang membuat akuntan luar negeri akan dapat masuk ke Indonesia dengan sangat mudah. Adanya AEC ini membuat persaingan dalam pasar kerja menjadi semakin ketat, khususnya dalam profesi akuntan publik. Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. 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 akan lebih banyak. Lingkungan kerja, dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan rutin dan pekerjaan cepat diselesaikan (Wijayanti,2011). Sehingga, pertimbangan pasar kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi minat seseorang dalam berkarier, sehingga profesi akuntan publik sendiri masih mempunyai kesempatan yang luas dikarenakan kebutuhan jasa akuntan publik yang semakin meningkat tetapi tidak diiringi dengan jumlah akuntan publik yang memadai.

Kegiatan utama dari profesi akuntan publik terutama pada kegiatan audit yang bertujuan untuk memberikan pendapat kewajaran terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh pihak manajemen. Profesi akuntan sangat berperan penting dalam dunia bisnis. Didalam bisnis, profesi akuntan memiliki tempat yang istimewa. Seperti halnya dengan profesi-profesi lainnya, profesi akuntan dituntut harus memiliki keahlian lebih dalam pada bidang akuntansi. Tidak hanya itu, profesi akuntan dituntut untuk mampu bertindak secara profesional sesuai dengan etika profesionalisme audit Harris dan Djamhuri,(2011) menyatakan profesi akuntan adalah pekerjaan yang tidak hanya berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup semata, tetapi juga memerlukan standar-standar kualitas, kode etik profesi sehingga integritas profesi akuntan

senantiasa terjaga, dan akuntan semestinya senantiasa menjaga hubungan baik dengan lingkungan masyarakat disekitarnya.

Secara umum, mahasiswa akuntansi yang telah menyelesaikan jenjang S1-nya memiliki beberapa pilihan dalam menentukan karir selanjutnya. Pertama, mereka (lulusan sarjana S1) dapat langsung bekerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintah. Kedua, mereka dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang selanjutnya yaitu S2 atau alternatif ketiga yaitu menjadi seorang akuntan publik. Bagi mereka yang memilih menjadi seorang akuntan publik, mereka harus melalui pendidikan Profesi Akuntan dan meraih gelar akuntan, selanjutnya mereka dapat memilih karir sebagai akuntan, baik sebagai akuntan publik, akuntan manajemen, akuntan pemerintah maupun akuntan pendidik. Setiap sarjana akuntansi bebas untuk memilih karir yang akan dijalannya sesuai dengan keinginan dan harapannya masing-masing. Profesi ini juga memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan bervariasi karena dapat ditugaskan di berbagai tempat dan berbagai perusahaan yang memiliki ciri dan kondisi yang berbeda.

Saat ini, jumlah akuntan publik di Indonesia masih sangat sedikit dibandingkan dengan negara lain yang bahkan jumlah penduduknya lebih sedikit dibandingkan dengan Indonesia. Hal ini menimbulkan ketidakseimbangan antara jumlah akuntan publik yang ada dengan kebutuhan perusahaan akan jasa akuntan publik, terlebih lagi banyak akuntan publik yang berusia tidak muda lagi saat ini. Fenomena mengenai minat mahasiswa akuntansi berkarir dalam akuntan publik di Indonesia saat ini masih rendah, hal tersebut terlihat dari jumlah auditor yang ada di Indonesia tidak sebanding dengan jumlah lulusan mahasiswa akuntansi.

Tingginya minat pada studi S1 Akuntansi di seluruh kota di Indonesia, khususnya kota Medan, menyebabkan meningkatnya jumlah serta jiwa kompetitif pada lulusan mahasiswa S1 Akuntansi. Peningkatan lulusan mahasiswa S1 Akuntansi bertolakbelakang dengan peningkatan jumlah KAP. Secara praktik, semakin tingginya tingkat pendidikan pada pelaku perekonomian di Indonesia, meningkatkan tingkat kesadaran pentingnya jasa audit pada laporan keuangan masing-masing. Peningkatan pendidikan tersebut membuat perusahaan, instansi pemerintah, khususnya Kantor Akuntan Publik memberikan tuntutan persyaratan lebih kepada para calon pekerjanya untuk mendapatkan kualitas calon karyawan yang terbaik.

Sehingga, perkembangan dalam dunia bisnis harus selalu direspon oleh peningkatan sistem pendidikan akuntansi agar dapat menghasilkan sarjana akuntansi yang berkualitas dan siap pakai di dunia kerja. Banyaknya kualifikasi persyaratan, dan tingkat kompetitif antar lulusan Mahasiswa S1 Akuntansi yang tinggi, membuat mereka mempertimbangkan apakah minat mereka sesungguhnya dan berfokus untuk memenuhi persyaratan tersebut, tidak terkecuali menjadi auditor pada Kantor Akuntan Publik, yang menjadi fokus penelitian ini. Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa S1 Akuntansi menjadi auditor di KAP. Dengan mengetahui penyebab minat mahasiswa S1 akuntansi menjadi auditor di KAP, kantor akuntan publik dapat meningkatkan faktor tersebut untuk menarik minat mahasiswa serta lembaga pendidikan dapat menyesuaikan desain pendidikan akuntansi agar relevan dengan dunia kerja di kantor akuntan publik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi di Universitas HKBP Nommensen Medan. Responden yang digunakan yaitu mahasiswa angkatan 2019 karena

mahasiswa pada angkatan tersebut berada pada semester 8 dimana pada semester tersebut sudah akan lulus dan akan menempuh ke jenjang karir, hal ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dimana mahasiswa angkatan tersebut telah mengetahui tentang profesi akuntan publik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dijadikan dalam bentuk Skripsi sebagai salah satu persyaratan penyelesaian Strata Satu dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus: Mahasiswa Program Studi Akuntansi Angkatan 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka dalam penelitian rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Menganalisa pengaruh yang signifikan penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.
2. Menganalisa pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.
3. Menganalisa pengaruh yang signifikan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan wawasan, pengalaman, dan pengetahuan yang lebih luas mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik (studi kasus: mahasiswa Program Studi Akuntansi angkatan 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan).

2. Bagi Jurusan Program Studi Akuntansi

Memberikan informasi yang penting kepada mahasiswa analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik (studi kasus: mahasiswa Program Studi Akuntansi angkatan 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan).

BAB II LANDASAN

TEORI

2.1. Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir

Karir menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, jabatan atau pekerjaan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang. Karir adalah sebuah kata dari bahasa Belanda, *carrierce* adalah pengembangan dan kemajuan dalam bidang pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Menurut Kunartinah,(2003), 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.

Selanjutnya Kunartinah,(2003) menyatakan bahwa karir 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. Karir dapat diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman seseorang sepanjang kehidupan kerjanya.

Menurut Kunartinah,(2003) tahapan-tahapan karir seorang terdiri dari tahap Tahap pilihan karir (*Career Choice*), Tahap karir awal (*Early Career*), Tahap karir pertengahan (*Middle Career*), Tahap karir akhir dan pensiun. Tahapan pertama tahap pilihan karir (*Career Choice*), terjadi pada umur 15- 22 tahun atau masa remaja. Tahapan ini disebut tahapan penjelajah, ketika manusia mengembangkan visi dan identitas mereka yang berkenaan dengan masa depan atau gaya hidup, sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan seseorang. Pada tahap ini seseorang umumnya memilih jurusan yang menurutnya baik dan disukai. Apakah seseorang memilih jurusan tertentu oleh karena masalah gambaran jurusan tersebut adalah satu faktor. Bisa juga ia memilih jurusan tertentu karena rekomendasi orang tua dan sisi ekonomi atau peluang kerja.

Tahapan kedua tahap karir awal (*Early Career*), terjadi pada umur 22-38 tahun. Tahap ini, seseorang juga meninjau kembali pengalaman yang terdahulu dan sekarang selama bekerja diperusahaan dan mencoba untuk menentukan apa yang diharapkan di masa yang akan datang. Tahapan ketiga tahap karir pertengahan (*Middle Career*) terjadi pada umur 38-55 tahun. Dalam tahap ini, seseorang bergerak dalam suatu periode stabilisasi dimana mereka dianggap produktif, menjadi semakin lebih memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan suatu rencana lahir yang lebih berjangka panjang.

Tahapan karir terakhir tahap karir dan pensiun (*late career*) terjadi pada usia 55-67 tahun. Tahap karir akhir dan pensiun merupakan tahap terakhir dalam tahapan karir. Seseorang mulai melepaskan diri dari belitan-belitan tugasnya dan bersiap pensiun. Tahapan ini juga berguna untuk melatih penerus, mengurangi beban kerja atau mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan baru atau junior.

Kunartinah,(2003) menyimpulkan fase berikutnya yaitu fase *withdrawal* yang terjadi pada usia 62-70 tahun. Pada fase ini orang mulai memikirkan bagaimana meneruskan karir yang sudah dibangun atau perusahaan yang sudah dirintis dan berjalan. Seseorang mulai memikirkan siapa yang akan menggantikannya di kemudian hari. Melakukan regenerasi kepemimpinan kepada junior-juniornya untuk meneruskan pekerjaan yang sebelumnya.

1. Kepercayaan perilaku (*behavioral beliefs*), yaitu kepercayaan tentang kemungkinan terjadinya perilaku.
2. Kepercayaan normatif (*normatif beliefs*), yaitu kepercayaan tentang ekspektasi normatif dari orang lain dan motivasi untuk menyetujui ekspektasi tersebut.
3. Kepercayaan kontrol (*control beliefs*), yaitu kepercayaan tentang keberadaan faktor-faktor yang akan memfasilitasi atau merintangi kinerja dari perilaku dan kekuatan persepsi dari faktor-faktor tersebut.

Selanjutnya Yudhantoko,(2013) menjelaskan, seorang mahasiswa akuntansi tertarik pada suatu karir untuk dikejar di masa depan yang disebabkan karena karir tersebut dianggap memiliki suatu nilai yang memberikan kepuasan pribadi. Dalam proses pemilihan karir, mahasiswa akuntansi akan membentuk perilaku atau usaha - usaha yang maksimal guna mendapatkan hasil yang diinginkan.

2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

1. Penghargaan Finansial

a. Pengertian Penghargaan Finansial

Menurut (Andersen dan Chariri, 2012) gaji atau penghargaan finansial adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk memilih pekerjaan sebagai akuntan. Pertimbangan dengan menyesuaikan pada pengeluaran dan pendapatan yang diperoleh mendorong para sarjana muda lebih selektif dan mencocokkan dengan kemampuan yang dimiliki. Menurut Efendi & Taman (2018) penghargaan finansial adalah alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel yang berfungsi sebagai daya tarik utama dalam bekerja.

Penghargaan finansial atau gaji adalah sebuah penghargaan yang berwujud finansial biasanya berupa uang. Penghargaan finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena sebenarnya tujuan utama seseorang bekerja adalah memproleh penghargaan finansial atau gaji. Menurut Alhadar,(2013) penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Pelatihan Profesional Stolle (1976) dalam Alhadar,(2013) mengungkapkan pelatihan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik.

Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, seseorang tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial atau gaji saja, akan tetapi juga memiliki keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri dalam pekerjaannya. Menurutnya mahasiswa tingkat IV beranggapan

akuntan publik lebih memerlukan pelatihan kerja dan lingkungan kerjanya lebih variatif, karena lingkungan kerja yang lebih variatif ini maka perlu pelatihan kerja yang lebih banyak dari pada karier sebagai akuntan perusahaan. Penghasilan Penghasilan/gaji yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dikerjakan diyakini bagi sebagian perusahaan merupakan daya tarik utama dalam memberkan kepuasan kepada karyawannya. *Fee* yang rasional menjadi kebutuhan yang mendasar bagi pemenuhan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Pemberian penghasilan yang layak dan adil kepada karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat menimbulkan nmotivasi kerja yang baik bagi karyawan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2016) secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan sebagai berikut:

1. Memberikan hak karyawan Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja.
2. Memberikan rasa keadilan Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya.
3. Memperoleh karyawan yang berkualitas Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan.
4. Mempertahankan karyawan Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar.
5. Menghargai karyawan Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya.

6. Pengendalian biaya Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan.
7. Memenuhi peraturan pemerintah Artinya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah.
8. Menghindari konflik Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penghargaan Finansial

Menurut Hasibuan (2007) dalam Sulistyani (2012) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghargaan antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka penghargaan sedikit.
2. Kemampuan dan kesediaan organisasi Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat.
3. Organisasi karyawan. Apabila organisasi karyawan kuat dan berpengaruh maka tingkat penghargaan semakin besar.
4. Produktifitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka penghargaan akan semakin besar.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya penghargaan minimum.

6. Biaya hidup Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat penghargaan semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/penghargaan lebih besar.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka penghargaan akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.
9. Kondisi perekonomian nasional Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat, karena akan mendekati kondisi full employment.
10. Jenis dan sifat pekerjaan Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat penghargaan akan meningkat karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

d. Indikator Penghargaan Finansial

Indikator penghargaan finansial menurut Veithzal Rivai (2012) adalah sebagai berikut:

1. 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 sebuah perusahaan.

2. Upah. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada kontribusi yang diberikan
3. 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.
4. 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.

Model penelitian pada penelitian ini akan dilandasi dari konsep yang dibuat oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dkk (2003) dalam Ardiani (2013) variabel ini menggunakan 5 indikator pengukuran yaitu :

1. Gaji awal yang tinggi,
2. Potensi kenaikan gaji yang cepat,
3. Tersedianya dana pension,
4. Mendapatkan uang lembur, dan
5. Mendapatkan bonus akhir tahun.

Dari indikator pengukuran tersebut akan diteliti apakah variabel penghargaan finansial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa Akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Stolle (1976) dalam Alhadar (2013) mengungkapkan bahwa profesi akuntan perusahaan menurut persepsi mahasiswa akuntansi lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut George R Terry (2006) dalam Nanang Budianas (2013) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.” Menurut Ryan dan Wise (1976) dalam Lara Absara (2011) faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam lingkungan kerja adalah sifat pekerjaan, tingkat persaingan, dan banyaknya tekanan

Menurut Suyono,(2014) lingkungan kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Faktor yang terdapat lingkungan kerja meliputi beberapa hal yaitu tekanan pekerjaan, persaingan dan pekerjaan itu sendiri. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut. Selanjutnya Astuti,(2014) lingkungan kerja dalam profesi

akuntan publik merupakan profesi yang memiliki pekerjaan yang tidak rutin tetapi menuntut ketepatan waktu penyelesaian dan mempunyai banyak tekanan. Profesi akuntan publik lebih banyak dituntut untuk menghadapi tantangan karena dengan berbagai macam variasi jasa yang diberikan oleh klien dapat menimbulkan tekanan kerja untuk mencapai hasil sempurna.

Stolle,(1976) mengungkapkan bahwa profesi akuntan perusahaan menurut persepsi mahasiswa akuntansi lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan merupakan faktor lingkungan pekerjaan dan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) secara garis besar, jenis Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan Kerja non fisik ini merupakan Lingkungan Kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex S Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto,(2003) terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu :

1. Perlengkapan dan fasilitas
2. Suasana kerja (*non physical working environment*)
3. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*)

Menurut Wursanto,(2013) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. kondisi lingkungan fisik, dan
2. kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Liang Gie,(2004) indikator lingkungan kerja terbagi atas:

1. Pewarnaan Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas, sehingga dapat juga pewarnaan mesin-mesin, peralatan, bahkan pewarnaan dari seragam yang mereka pakai perlu mendapat perhatian. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. Selain itu warna yang tepat akan mencegah kesilauan yang mungkin timbul karena cahaya yan berlebihan.
2. Kebersihan Kebersihan merupakan syarat pertama untuk pegawai-pegawai yang sehat dan pelaksanaannya tidak akan memerlukan banyak ongkos. Dalam setiap urusan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan juga akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Lingkungan kerja yang bersih bisa menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah lagi. Kebersihan kantor mencakup kebersihan bangunan, perlengkapan dan perabotan. Karena menurut Liang Gie (2004:363) istilah perabot berupa meja, kursi, lemari merupakan bagian dari perlengkapan, maka uraian mengenai perabot dimasukkan ke dalam kebersihan perlengkapan.
3. Penerangan Penerangan di dalam lingkungan kerja maksudnya adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai kantor. Dengan tingkat penerangan yang cukup di dalam ruang kerja, akan mendorong pegawai untk bekerja lebih baik. Dengan demikian pelaksanaan dan hasil kerja yang diperoleh pegawai akan menjadi lebih baik. Penerangan yang tidak memadai akan mengakibatkan para pegawai tidak jelas

melihat dan mengamati pekerjaan yang dilaksanakannya. Dalam hal ini akan memperbesar tingkat kesalahan para pegawai tersebut.

4. Pertukaran udara Pengaturan udara dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila di ruang tersebut penuh dengan pegawai. Pengaturan udara yang baik akan dapat menyebabkan kesegaran fisik pegawai. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para pegawai.
- e. Musik Musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, oleh karena musik mempergunakan kekuatan fisiologis dan psikologis dari pada suara dalam bentuk musik untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Penggunaan musik yang baik dimaksudkan untuk memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan, meringankan kelelahan rohani dan penglihatan, mengurangi ketegangan saraf dan menjadikan pegawai-pegawai merasa lebih baik.

Variabel lingkungan kerja menggunakan 7 dimensi pengukuran yaitu :

1. Pekerjaan yang lebih atraktif atau tantangan,
2. Lingkungan Pekerjaan rutin,
3. Pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan,
4. Lingkungan kerja yang menyenangkan,
5. Sering lembur,
6. Tingkat kompetisi antar karyawan yang tinggi,
7. Adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna.

Dari dimensi pengukuran tersebut akan diteliti apakah variabel lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa Akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.

3. Pertimbangan Pasar Kerja

a. Pengertian Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Amalia, (2021) pertimbangan pasar kerja merupakan suatu hal yang dapat mengkoordinasikan pertemuan antara pencari kerja dengan perusahaan yang memerlukan tenaga kerja sehingga pertimbangan pasar kerja turut menjadi faktor yang harus dipertimbangkan sebelum memilih pekerjaan. Menurut Setianto & Harahap, (2017) dalam mempertimbangkan pasar kerja ada hal-hal yang perlu diperhatikan yaitu

- 1) Tersedianya lapangan kerja,
- 2) Keamanan kerja,
- 3) fleksibilitas karir, dan
- 4) Peluang promosi.

Menurut Ikhwan, (2015) pertimbangan pasar tenaga kerja merupakan sesuatu yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih karier. Karena setiap pekerjaan memiliki peluang dan kemungkinan yang berbeda. Pekerjaan dengan pasar kerja yang luas lebih diminati daripada pekerjaan dengan pasar kerja yang kecil. Selain profesi auditor, bidang kegiatan yang cocok bagi mahasiswa akuntansi adalah pelatihan untuk menjadi auditor, auditor yang berkualitas. Menurut Alhadar (2013) dalam Jumiati (2018) “Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. 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 akan lebih banyak. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan bagi seseorang dalam menentukan karirnya. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati dari pada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Menurut Asmoro,dkk, (2016) pertimbangan pasar kerja duji dengan tiga pertanyaan mengenai keamanan kerja, kemudahan mengakses lowongan pekerjaan, fleksibilitas karir dan kesempatan promosi. Selanjutnya Hariandja (2007) mengatakan bahwa pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan lebih diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil.

Rahayu, dikutip dalam Putri,(2011) menyebutkan bahwa seseorang bekerja tentu mengharapkan peningkatan posisi sesuai dengan prestasinya.Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, mewakili aspek penting dari sistem seleksi dan mengurangi turnover. Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Karir yang diharapkan bukan pilihan karir sementara, akan tetapi harus dapat terus berlanjut sampai seseorang nantinya akan pensiun (Putri, 2011).

Menurut Ferina,(2014) pertimbangan pasar kerja merupakan pertimbangan seseorang dalam memilih suatu pekerjaan, hal ini dikarenakan setiap karir mempunyai peluang dan kesempatan berbeda-beda. Secara umum, hal-hal yang sering dipertimbangkan dalam pasar

kerja adalah keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja, fleksibilitas karir, dan kesempatan untuk promosi. Berhubungan dengan hal tersebut Lukman dan Djuniati,(2015) pertimbangan masa depan suatu karir yang mudah diakses atau tersedia yang mana akan ditekuni dan dijalankan pada masa depan merupakan harapan yang dipengaruhi oleh ketersediaan karir dipasar tenaga kerja. Selanjutnya Saputra,(2013) mengatakan pada pertimbangan pasar kerja, pemilihan karir sebagai akuntan publik terdapat keamanan kerja yang kemungkinan kecil untuk di PHK, hal ini yang juga menjadi pertimbangan mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Secara umum, kewajiban perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi karyawan.
2. Mematuhi semua standar dan syarat kerja.
3. Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi yang berkaitan dengan keselamatan kerja.

b. Indikator Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Adi Surono, (2012) indikator Pertimbangan pasar kerja meliputi

1. Keamanan kerja,
2. Lingkungan kerja internal yang baik,
3. Lingkungan eksternal yang baik,
4. Rekan kerja yang mendukung dan kesempatan promosi. Salah satu model utama penurunan penawaran tenaga kerja didasarkan atas pengalokasian waktunya, yaitu antara

waktu kerja dan waktu non kerja (leisure). Leisure dalam hal ini meliputi segala kegiatan yang tidak mendatangkan pendapatan secara langsung, seperti istirahat, merawat anak-anak, bersekolah, dan sebagainya.

Pertimbangan pasar kerja atau *Job Market Consideration menurut Wheller (1983)* dalam Lara Absara,(2011) meliputi tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karir, dan kesempatan promosi.

1. Tersedianya Lapangan Pekerjaan. Menurut Wheller mahasiswa jurusan bisnis, psikologi, dan pendidikan pada dasarnya suplai kerja bidang akuntansi lebih baik dibandingkan dengan bisnis lain.
2. Keamanan Kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana profesi yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Profesi yang dipilih diharapkan bukan merupakan pilihan profesi sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai tiba waktu pension.
3. Fleksibilitas Karir. Adanya pilihan karir yang lebih fleksibel akan membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stagnasi. Karir yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus menerus diperbaharui.
4. Kesempatan Promosi. Promosi merupakan proses pemindahan jenjang karir secara vertical kearah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggungjawab dan imbalan.

Dan indikator menurut Felton, Buhr, Nola, dan Northey (1994) banyaknya karir yang dibutuhkan didunia bisnis, pekerjaan yang fleksibel.

2.3 Minat Mahasiswa

Pengertian minat Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001) adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Hurlock,(1993) minat adalah sumber motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukan ketika bebas memilih. Ketika seseorang menilai bahwa sesuatu akan bermanfaat, maka akan menjadi berminat, kemudian hal tersebut mendatangkan kepuasan. Ketika kepuasan menurun maka minatnya juga akan menurun. Sehingga minat tidak bersifat permanen, tetapi minat bersifat sementara atau dapat berubah ubah. Menurut Widyastuti, dkk,(2004) minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan pada minat ini yaitu:

1. Minat merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang.
2. Minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba melakukan sesuatu.
3. Minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang diusahakan seseorang untuk melakukan sesuatu.
4. Minat menunjukkan seberapa suka seseorang terhadap sesuatu.

Syah,(2005) minat akuntan publik merupakan minat seseorang untuk berkarir sebagai Akuntan Publik. Variabel minat seseorang untuk berkarir sebagai akuntan publik diukur dengan indikator pemusatan perhatian, keingintahuan, motivasi, dan kebutuhan.

2.4 Profesi dan Akuntan Publik

Istilah profesi berasal dari bahasa Yunani, *professues* berarti suatu kegiatan atau pekerjaan yang dihubungkan dengan sumpah atau janji yang bersifat religius, sehingga ada ikatan bathin bagi seseorang yang memiliki profesi tersebut untuk tidak melanggar dan memelihara kesucian profesinya. (Riani dan Fitriany, 2008). Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut. Contoh profesi adalah pada bidang hukum, kedokteran, keuangan, militer, teknik dan desainer. Profesi adalah pekerjaan, namun tidak semua pekerjaan adalah profesi. Profesi mempunyai karakteristik sendiri yang membedakannya dari pekerjaan lainnya.

Profesi akuntan adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut. Profesi akuntan menurut *International Federation of Accountants* (Andrie,2009) adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Menurut Setiyani,(2005) profesi akuntan publik berkembang sejalan dengan berkembangnya berbagai jenis perusahaan. Perusahaan membutuhkan modal untuk menjalankan profesinya. Modal ini dapat berasal dari pihak intern perusahaan (pemilik) dan pihak ekstern perusahaan (investor dan pinjaman dari kreditur). Oleh karena itu, laporan keuangan dibutuhkan oleh kedua pihak tersebut dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan.

Laporan keuangan yang akan dibuat manajemen merupakan penyampaian informasi mengenai pertanggung jawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak ekstern maupun intern perusahaan. Akuntan publik sebagai bagian dari profesi akuntansi memiliki peran yang sangat strategis dalam dunia bisnis. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa hanya akuntan publik yang memiliki kewenangan untuk menyatakan opini atas laporan keuangan klien. Selanjutnya Mulyadi,(1992) mendefinisikan akuntan publik sebagai “Akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat, terutama bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya”. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak).

Di samping itu, akuntan publik juga menjual jasa lain kepada masyarakat seperti, konsultasi pajak, konsultasi bidang manajemen, penyusunan sistem akuntansi, dan penyusunan laporan keuangan”. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi dibidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik. Setiyani,(2005) menyimpulkan bahwa jenis pekerjaan profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh kliennya/

Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: No.43/KMK.017/1997 tanggal 27 Januari 1997, izin menjalankan praktik sebagai akuntan publik diberikan oleh Menteri Keuangan jika seseorang memenuhi persyaratan sebagai berikut (Mulyadi, 2002):

1. Berdomisili di wilayah Indonesia.
2. Lulus ujian sertifikasi akuntan publik yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).
3. Menjadi anggota IAI.
4. Telah memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit.

Berikut ini adalah gambaran jenjang karir akuntan publik (Mulyadi, 2002):

1. *Auditor junior*, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
2. *Auditor senior*, bertugas untuk melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior.
3. *Manajer*, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit, mereview kertas kerja, laporan audit dan management letter.
4. *Partner*, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing. Bekerja di KAP dapat mengetahui berbagai macam perusahaan terutama perlakuan auditnya, sering bepergian keluar kota untuk mengaudit klien.

Profesi Akuntan Publik Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2011 pasal 1 menyatakan “Akuntan Publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk

memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini”. Syarat untuk menjadi Akuntan Publik berdasarkan Undang- Undang No. 5 Tahun 2011 pasal 6 ayat 1 adalah sebagai berikut :

1. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah.
2. Berpengalaman praktik memberikan jasa akuntansi.
3. Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
4. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak.
5. Tidak pernah dikenai sanksi administratif berupa pencabutan izin Akuntan Publik.
6. Tidak pernah dipidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih
7. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri,
8. Tidak berada dalam pengampunan.

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat digunakan menjadi acuan untuk melakukan pengembangan variabel dalam variabel penelitian, serta menjadi perbandingan terhadap penelitian yang akan dilaksanakan. Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu untuk pengembangan variable tertera pada Tabel 2.1

Tabel 2.1 Telaah Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Deo Kevy Islamay Febriansyah1 , Arif Fajar Wibisono (2022)	Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Di Yogyakarta)	Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan publik. Mahasiswa akuntansi menjadi tertarik untuk berprofesi sebagai

			<p>akuntan publik ketika memahami lingkungan kerja profesi akuntan publik dengan baik.</p> <p>Variabel ketiga penelitian ini membuktikan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan publik. Semakin mahasiswa akuntansi mengetahui pasar kerja pada profesi akuntan publik maka akan meningkatkan minat bagi mahasiswa akuntansi untuk berprofesi sebagai akuntan publik.</p>
2.	Adisti Astasari, (2018)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Di Universitas Islam Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta)	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa norma subjektif, penghargaan finansial, dan pengakuan professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai akuntan publik. Kontrol perilaku berpengaruh negative dan signifikan terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai akuntan publik. Kecerdasan emosional, motivasi belajar, gender, dan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai akuntan publik.</p>
3.	Farahdina Fairuz Iftinan (2018)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Auditor Di Kap (Studi Empiris Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang)	<p>Berdasarkan pada penghitungan analisis statistik pada smartPLS, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen pemilihan karir menjadi auditor di KAP yang berarti sesuai</p>

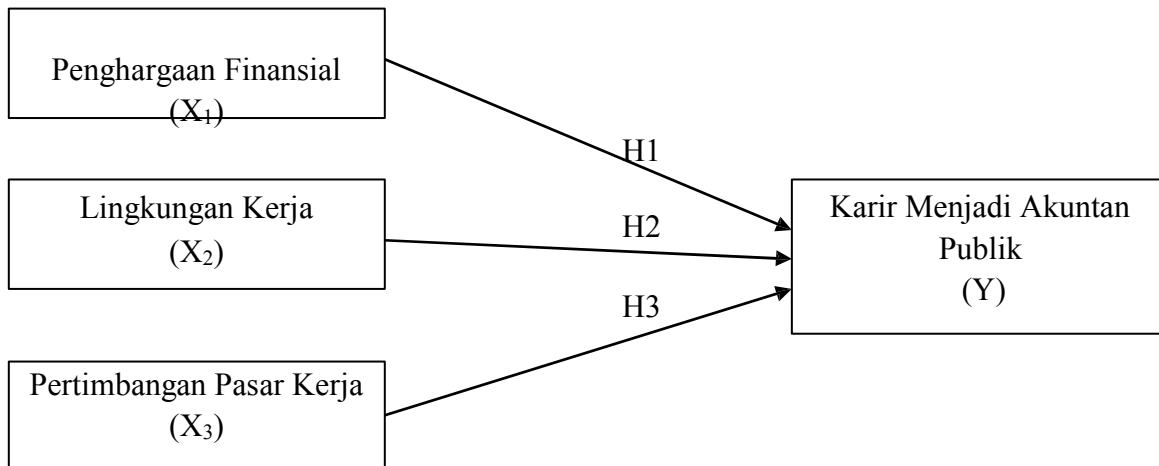
			dengan semua hipotesis. Hal ini diartikan bahwa semua hipotesis, yaitu hipotesis 1 hingga hipotesis 5 diterima.
4.	EVI NOVITA ROMANDHANI (2019)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Survei Pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta)	Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik. Ada pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan profesional terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik. Ada pengaruh yang positif dan signifikan pengakuan profesional terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik. Ada pengaruh yang positif dan signifikan pertimbangan pasar terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik. Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan keluarga terhadap minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik.
5.	Deni Wijaya, (2018)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Di Universitas Islam Indonesia Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	Hasil penelitian menunjukkan penghargaan finansial, lingkungan kerja, pengakuan profesional berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Indonesia dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik sedangkan pelatihan profesional dan nilai nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Indonesia dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Sumber: Olahan Penelitian Online, 2023

2.6 Rerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Rerangka Teoritis

Rerangka teoritis merupakan unsur-unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah dalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian variable yang akan diteliti. Adapun rerangka teoritis dalam penelitian ini tertera pada Gambar 2.1



Gambar 2.1 Rerangka Teoritis

Sumber: Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan uraian kajian pustaka, penelitian relevan dan kerangka berfikir, maka pengembangan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 : Faktor Penghargaan Finansial berpengaruh terhadap Karir Menjadi Akuntan Publik.
2. H2 : Faktor Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Karir Menjadi Akuntan Publik.

3. H3 : Faktor Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh terhadap Karir Menjadi Akuntan Publik.
4. H4 : Faktor Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja dan Pertimbangan Pasar Kerj berpengaruh terhadap Karir Menjadi Akuntan Publik.

2.6.2 Pengembangan Hipotesis

2.6.2.1 Hubungan Parsial antara Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Penghargaan finansial dapat berupa gaji, tunjangan, serta kompensasi lainnya. William Andersen,(2012) mengungkapkan bahwa gaji merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk memilih pekerjaan sebagai akuntan. Menurut William, pertimbangan dengan menyesuaikan pada pengeluaran dan pendapatan yang diperoleh, mendorong para sarjana muda lebih selektif dan mencocokkan dengan kemampuan yang dimiliki. Penghargaan finansial dari suatu karir biasanya dikaitkan dengan kesejahteraan karyawan. Secara teori, kebutuhan merupakan motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu. Kebutuhan yang harus terpenuhi merupakan salah satu penyebab bahwa pendapatan seseorang merupakan kesejahteraan mereka. Menurut Byrne et al. (2012), Ahinful et al. (2012), dan McDowall (2010) dalam Tsega et al.,(2015) gaji memiliki efek positif yang signifikan pada pemilihan karir akuntansi. Pada hasil penelitian Suyono,(2014) terlihat bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik lebih mengharapkan penghargaan finansial/gaji jangka panjang, gaji awal yang lebih tinggi dan kenaikan penghargaan finansial yang cepat.

Dari penjelasan beberapa peneliti terdahulu, terlihat bahwa berkarir di Kantor Akuntan Publik khususnya auditor, dapat memberikan penghargaan finansial yang tinggi. Yang disebabkan oleh peningkatan pendidikan dan kesadaran perusahaan atau klien untuk mengaudit laporan keuangannya sehingga tergerak dalam menggunakan jasa auditor di KAP. Oleh karena itu, variabel penghargaan finansial yang merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan pada kesejahteraan seseorang, juga berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan public di auditor di KAP. Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : Penghargaan finansial (X_1) berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik (Y).

2.6.2.2 Hubungan Parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. sebagai akuntan akan merasakan persaingan yang ketat, banyak tekanan juga lebih banyak membutuhkan waktu. Menurut Fifi,(2014) lingkungan kerja yang memiliki tekanan yang tinggi dan sering lembur kurang diminati oleh mahasiswa. Karena itu mahasiswa akuntansi perlu mempertimbangkan dalam pemilihan karirnya. Lingkungan kerja menurut Andi Setiawan,(2012) merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Sedangkan menurut Reni,(2007) lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan

dapat meningkatkan prestasi akuntan. Lingkungan kerja berkaitan dengan tipe pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja.

Vina Mariana,(2017) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, seperti lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mentari,(2016), variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Stolle (1976) dalam Suyono.(2014) berpendapat bahwa lingkungan kerja dalam berkarir sebagai akuntan publik lebih menarik dibandingkan dengan lingkungan kerja diperusahaan. Lingkungan kerja dalam berkarir di Kantor Akuntan Publik (KAP) dinilai lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingginya tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Terlihat dari beberapa penjelasan penelitian terdahulu, bahwa berkarir di Kantor Akuntan Publik (KAP), memiliki lingkungan kerja yang menarik, kompetitif, dan menyenangkan. Lingkungan kerja tersebut juga mempunyai tingkat persaingan yang tinggi, yang menyebabkan para auditor termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja yang menarik, dapat memicu untuk perkembangan diri dalam memberikan kinerja yang optimal, yang sehingga memberikan pengaruh positif kepada pemilihan karir menjadi auditor di KAP oleh mahasiswa akuntansi. Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik (Y).

2.6.2.3 Hubungan Parsial antara Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Menurut Arismutia,(2017) pertimbangan pasar kerja merupakan tersedianya lapangan kerja dan keamanan kerja merupakan salah satu hal yang menjadi bahan pertimbangan seseorang ketika memilih dan menentukan sebuah pekerjaan karena setiap pekerjaan memiliki sebuah peluang serta kesempatan yang berbeda-beda pula. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas tentunya akan lebih banyak diminati dari pada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Selanjutnya Widyanti & Saputra,(2018) profesi akuntan publik merupakan profesi yang terus berkembang seiring berkembangnya dunia usaha dan pasar modal di Indonesia, dan keahliannya dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik juga mempertimbangkan pasar kerja.

Rahayu,(2003) menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih karir akuntan publik menganggap karir yang aman dibandingkan dengan akuntan perusahaan. Pertimbangan pasar kerja berkaitan dengan teori pengharapan Vroom (1964) bahwasanya seseorang akan cenderung memilih berkarir sebagai akuntan publik karena berharap pasar kerja luas dan mudah diakses. Penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa (2014), Lestari (2015), dan Sari (2013) yang menemukan hasil bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa berkarir sebagai akuntan publik. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Pertimbangan Pasar Kerja (X₄) berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Di dalam penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif, (Sugiyono, 2005: 11) menyatakan bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih”. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif adalah mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa serta menginterpretasikan data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dan membandingkan pengetahuan teknis (data primer) dengan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan untuk kemudian mengambil kesimpulan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono,2013) populasi adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Tujuan diadakannya populasi ini adalah agar peneliti dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi. Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, bila populasi yang dimiliki penulis besar ketidakmungkinan untuk mempelajari semua. Akibat keterbatasan akan satu sama hal maka penulis dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penentuan besar sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{265}{1 + 265(0,01)} \\ &= \frac{265}{1 + 2,65} \\ &= \frac{265}{3,65} \\ &= 72,6 \\ &= 73 \text{ Orang}\end{aligned}$$

Keterangan: n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase ketidakpastian kesalah-kesalahan pada saat pengambilan sampel dengan toleransi 1%.

Dalam penelitian ini populasi yang tersedia yaitu sebanyak 265 mahasiswa, dengan tingkat kesalahan 1%, maka menurut rumus Slovin sampel yang didapat sebanyak 73 orang mahasiswa. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu. *Purposive Sampling* merupakan salah satu teknik *non probability sampling* yang dilakukan dengan mengambil sampel tertentu saja yang mempunyai karakteristik,

ciri, kriteria atau sifat tertentu sesuai dengan tujuan dari penelitian dengan tidak mengambil sampel secara random.

3.3 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diambil dari dua sumber yaitu data primer dan data sekunder.

1. Burhan,(2013) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Dengan demikian, data primer diperoleh dari sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan. Data primer dalam penelitian ini akan penulis dapatkan melalui kuisioner dari mahasiswa yang terpilih sebagai sampel yang ada pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Data sekunder adalah penunjang bagi peneliti yang relevan dengan kajian peneliti dan data- data yang didapat dari sumber bacaan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari buku harian, notula rapat perkumpulan hasil- hasil studi, tesis, hasil survey, studi histories sampai dokumen- dokumen resmi. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari arsip Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian seperti wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Kuestioner* (Kuesioner/Angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban atau respon sesuai dengan presepsinya. Pertanyaan tersebut disusun berdasarkan indikator dari setiap variable penelitian. Dalam penelitian ini kuesioner disebarakan melalui *google form* kepada mahasiswa angkatan 2019 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisinis Universitas HKBP Nommensen Medan. Adapun skala yang digunakan adalah Skala Likert.

Table.2.2 Skala Likert

No	Variabel	Keterangan
1	STS	Sangat tidak setuju
2	TS	Tidak setuju
3	RG	Ragu-ragu
4	ST	Setuju
5	SS	Sangat setuju

2. *Interview* (Wawancara)

Teknik wawancara atau *interview* ini dilakukan secara tatap muka melalui Tanya jawab antara peneliti atau pengumpul data dengan responden atau narasumber data. Teknik pengumpulan data dengan wawancara biasanya dilakukan sebagai studi pendahuluan, karena teknik ini tidak mungkin dilakukan jika respondennya dalam jumlah besar.

3. *Documentation* (Dokumentasi)

Penulis mengumpulkan data yang akan dibutuhkan dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen- dokumen yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, seperti buku, jurnal, surat kabar serta data sekunder tentang materi analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik (studi kasus: Mahasiswa Program Studi Akuntansi Angkatan 2019 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan).

3.4 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel. Variabel pertama yaitu uang elektronik yang merupakan variabel dependen. Variabel yang kedua adalah independen, yaitu perilaku konsumtif.

1. Variabel Terikat (Variabel Dependen) variabel terikat atau sering disebut dengan variabel *output*, kriteria, konsekuen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah minat mahasiswa berkarir menjadi akuntan publik
2. Variabel Bebas (Variabel Independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadisebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Penelitian

Variabel (Bebas Dan Terikat)	Defenisi	Indikator
Minat mahasiswa Akuntansi Berkarir menjadi Akuntan Publik	<p>Minat Akuntan Publik merupakan minat seseorang untuk berkarir sebagai Akuntan Publik.</p> <p><i>Sumber: Syah, (2005)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemusatan Perhatian, 2. Keingintahuan, 3. Motivasi, 4. Kebutuhan
1. Penghargaan Finansial	<p>Penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya.</p> <p><i>Sumber: Alhadar, (2013)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji awal yang tinggi, 2. Potensi kenaikan gaji yang cepat, 3. Tersedianya dana pension, 4. Mendapatkan uang lembur, dan 5. Mendapatkan bonus akhir tahun. <p><i>Sumber: Ardiani (2013)</i></p>
2. Lingkungan Kerja	<p>Lingkungan kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Faktor yang terdapat lingkungan kerja meliputi beberapa hal yaitu tekanan pekerjaan, persaingan dan pekerjaan itu sendiri.</p> <p><i>Sumber: Suyono, (2014)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang lebih atraktif atau tantangan, 2. Lingkungan Pekerjaan rutin, 3. Pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan, 4. Lingkungan kerja yang menyenangkan, 5. Sering lembur, 6. Tingkat kompetisi antar karyawan yang tinggi, 7. Adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna. <p><i>Sumber: Liang Gie, (2004)</i></p>

3. Pertimbangan pasar kerja	<p>Pertimbangan pasar kerja merupakan pertimbangan seseorang dalam memilih suatu pekerjaan, hal ini dikarenakan setiap karir mempunyai peluang dan kesempatan berbeda-beda.</p> <p><i>Sumber: Ferina, (2014)</i></p>	<p>1. Banyaknya Karir Yang Dibutuhkan Didunia Bisnis, 2. Pekerjaan Yang Fleksibel.</p> <p><i>Sumber: Lara Absara, (2011)</i></p>
-----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data diolah Penulis, 2023

3.5 Teknis Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.5.1 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Salim, (2012) uji validitas adalah menggambarkan kemampuan sebuah instrumen untuk mengukur apa yang ingin diukur. Dengan demikian, maka alat pengukur harus memenuhi sejumlah kriteria. Dan instrumen penelitian tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasi setiap skor jawaban masing-masing responden dengan total skor masing-masing variabel dan nilai korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikansi 0,05 (5%) dan 0,01 (1%). Jika nilai sig. (2-tailed) > 0,05 maka data berkorelasi signifikan atau valid. Keputusan yang dihasilkan dari uji validitas harus memenuhi syarat sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Salim, (2012) uji reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu. Suatu instrumen penelitian dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang relatif tetap (konsisten). Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. SPSS merupakan alat yang memiliki fungsi untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Sebaliknya cronbach's alpha (α) $< 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1. Melihat *Normal plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.

2. Melihat histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria uji Normalitas
 - Apabila $p\text{-value}$ (pv) $< \alpha(0,05)$ artinya data tidak berdistribusi normal.
 - Apabila $p\text{-value}$ (pv) $> \alpha(0,05)$ artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastitas

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas, yakni varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation (VIF). Jika nilai Tolerance < 0.10 atau nilai VIF > 10 agar tidak terjadi multikolinearitas.

3.5.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah pengujian sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :
 - a. Jika $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 - b. Jika $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Uji F (Simultan)

Uji F adalah penguji signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama- sama terhadap variabel tidak bebas. Kriteria:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka terbukti keempat variabel secara simultan mempengaruhi keputusan mahasiswa. Dengan demikian H_1 di terima dan H_0 ditolak.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka terbukti keempat variabel secara simultan tidak mempengaruhi keputusan mahasiswa. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menguji koefisien determinasi (R), yaitu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel indenpenden. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Dengan demikian, semakin tinggi nilai koefifisen determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel indenpenden dalam menjelaskan variabel dependen.

Kelemahan penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel indenpenden yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel indenpenden, maka R^2 akan meningkat.

$$\text{Adjusted } R^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{N-1}{N-K}$$

Keterangan :

N = Banyaknya observasi

K = Banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Dari rumus diatas dapat dilihat bahwa adjusted R square akan terlihat bernilai negative ketika R square terlalu kecil sedangkan rasio antara jumlah observasi (N) dengan banyak nya variabel (k) terlalu kecil. Dengan menggunakan nilai adjusted R^2 dapat dievaluasi model regresi mana yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun jika satu variabel indenpenden ditambahkan ke dalam model.