

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI BERKARIER MENJADI AKUNTAN PUBLIK (Studi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila)

Yulin Shafira Oktaviani¹, Fathoni Zoebaedi², Salis Musta Ani³

^{1,2,3} Program Studi Akuntansi, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

E-mail: oktavianiyulin@gmail.com

Diterma 10 November 2020, Disetujui 24 November 2020

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang penilaian nilai intrinsik kerja, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, penilaian pasar kerja dan kepribadian terhadap minat mahasiswa akuntansi karir, menjadi akuntan publik. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu suatu bentuk *non-probability* sampling dimana peneliti mengandalkan penyusunan *self assessment* dalam pemilihan anggota yang akan didampingi dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan 117 mahasiswa akuntansi Universitas Pancasila. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional dan penilaian pasar kerja positif terhadap minat mahasiswa akuntansi karir menjadi akuntan publik. Sedangkan nilai intrinsik pekerjaan dan kepribadian tidak berpengaruh terhadap minat karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.

Kata kunci: Nilai Intrinsik Kerja, Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional, Penilaian Pasar Kerja, Kepribadian, Minat Karir, Akuntan Publik, Karir Akuntan Publik

Abstract

This study discusses the assessment of the intrinsic value of work, financial rewards, work environment, professional training, job market valuation and personality on the interests of career accounting students, becoming public accountants. The sampling method in this study uses a purposive sampling method, which is a form of non-probability sampling in which the researcher relies on self-assessment compilation of selecting members for assistance in research. In this study used 117 accounting students of the Pancasila University. This research uses multiple regression analysis. The results of this study prove that financial rewards, work environment, professional training and positive job market appraisal of the interests of career accounting students becoming public accountants. While the intrinsic value of work and personality does not affect the interests of career accounting students becoming public accountants.

Key words: *intrinsic value of work, financial rewards, work environment, professional training, job market valuation, personality, interests of career to become public accountants, accountant public career*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini banyak sekali peluang bisnis yang dapat dilakukan. Hal ini berdampak pada pertumbuhan dunia bisnis yang ada di Indonesia, yaitu dengan banyaknya perusahaan-perusahaan kecil yang menawarkan produk digital yang meng-klaim bahwa produk yang mereka tawarkan dapat mempermudah kegiatan penggunaannya, seperti layanan dompet virtual yang dapat diakses dalam smartphone tanpa harus membuka rekening seperti di bank-bank pada umumnya.

Jika perusahaan-perusahaan itu ingin mempertahankan eksistensinya dalam dunia bisnis, perusahaan membutuhkan akuntan profesional untuk membantu perusahaan dalam aspek keuangannya. Akuntansi memegang peran penting dalam ekonomi dan sosial karena setiap pengambilan keputusan yang bersifat keuangan harus berdasarkan informasi akuntansi. Keadaan ini menjadikan akuntan sebagai profesi yang sangat dibutuhkan keberadaannya dalam dunia bisnis.

Saat ini, terdapat 700.000 perusahaan di Indonesia dan 30.000 perusahaan yang membutuhkan jasa akuntan publik dan terdapat kurang lebih 35.000 lulusan sarjana akuntansi yang tersebar di perguruan tinggi negeri maupun swasta yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Akan tetapi, jika dilihat dari data Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) Kemenkeu RI per 1 September 2019 hanya terdapat 1.376 orang akuntan publik yang tersebar di 472 kantor akuntan publik (PPPK, 2019). Seiring perkembangan dalam sektor usaha di Indonesia maka Indonesia

membutuhkan lebih banyak lagi akuntan publik profesional.

IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) mencatat pada tahun 2016, jumlah akuntan profesional yang teregistrasi sebagai anggota IAI hanya sebanyak 15.940 orang. Jumlah ini jauh di bawah akuntan profesional yang ada di negara tetangga (www.iaiglobal.or.id). Jumlah akuntan di Indonesia masih minim pada tahun 2016 jika dibandingkan dengan jumlah profesi akuntan di beberapa negara anggota Asean. Di Thailand, jumlah akuntan sebanyak 56.125 orang, di Malaysia berjumlah 30.236 orang, dan di Singapura sebanyak 27.394 orang, serta di Filipina sebanyak 19.573 akuntan, sedangkan di Indonesia sebanyak 15.940 orang (Elfiswandi, Melmusi, & Chanigia, 2019). Kemudian jika dibandingkan dengan jumlah penduduk, Indonesia memiliki 261,1 juta jiwa penduduk dimana angka ini adalah yang tertinggi dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya.

Tabel 1. Perbandingan Jumlah Akuntan Publik dengan Jumlah Penduduk Negara ASEAN

Negara	Jumlah Akuntan Publik	Jumlah Penduduk
Thailand	56.125	68,86 Juta Jiwa
Malaysia	30.236	31,19 Juta Jiwa
Singapura	27.394	5.607 Juta Jiwa
Philipina	19.573	103,3 Juta Jiwa
Indonesia	15.940	261,1 Juta Jiwa

Sumber : Indiko dalam Republika, 2016.

Padahal pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2011 untuk mendorong pertumbuhan profesi akuntan

publik. Sebelum adanya undang-undang tersebut, hanya lulusan S1 akuntansi saja yang dapat mengikuti Pendidikan Profesi Akuntan (PPAk) untuk dapat menjadi seorang akuntan publik. Akan tetapi, setelah adanya Undang-Undang No. 5 Tahun 2011, seluruh lulusan sarjana dari berbagai jurusan dapat menjadi seorang akuntan publik jika sudah mengikuti ujian sertifikasi secara khusus yang dilaksanakan oleh pemerintah.

Ternyata setelah mengeluarkan peraturan baru pun jumlah akuntan publik masih berada dalam posisi yang rendah. Kurangnya minat mahasiswa sarjana akan profesi ini salah satunya karena munculnya anggapan bahwa sarjana akuntansi harus berkarier sebagai akuntan. Hal ini menjadi salah satu alasan sarjana akuntansi kurang memiliki wawasan dan minat untuk mencari peluang karier lain, selain menjadi akuntan (Iswahyuni, 2018). Waktu dan biaya yang sangat besar juga menjadi salah satu faktor yang menghambat mahasiswa untuk tidak menjadi seorang akuntan publik.

Kemudian Mulyaningsih (2016) menyatakan bahwa terdapat dua hal utama penyebab banyaknya auditor junior yang resign dari KAP meskipun baru setahun bekerja. Pertama, yaitu ritme kerja yang cepat dan meluapnya beban kerja dalam rangka mengejar rentetan deadline membuat mereka mengalami stres dan terserang penyakit tipes. Kedua, yaitu trend bahwa profesi akuntan publik adalah batu loncatan para *fresh graduate* untuk memulai awal karier mereka.

Faktor-faktor yang memengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi

sebagai akuntan publik cukup menarik untuk diteliti karena dengan diketahuinya faktor-faktor tersebut juga dapat memudahkan akuntan pendidik untuk memetakan kurikulum dan materi apa yang seharusnya digunakan dalam penyampaian mata kuliah sehingga akan menjadi bekal dan memberikan manfaat bagi mahasiswa akuntansi dalam menjalani karier di dunia kerja (Suparman & Sholichah, 2017).

Penelitian Iswahyuni (2018) mengenai analisis faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan karier menjadi akuntan publik oleh mahasiswa program studi akuntansi STIE AKA Semarang menguji lima faktor yang memengaruhi peminatan karier akuntan publik, yaitu faktor finansial, persaingan pasar kerja, pelatihan profesional lingkungan kerja, dan nilai-nilai sosial. Faktor finansial dan persaingan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi STIE AKA Semarang, sedangkan pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karier sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi STIE AKA Semarang.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkan hasil penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarier Menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila”.

KAJIAN TEORI

Roen (2012), teori harapan atau disebut juga teori ekspektansi atau *expectancy theory of motivation* dikemukakan oleh Vroom (ahli psikologi) pada tahun 1964. Konsep ini sering digunakan dalam pemilihan karier bagi individu dan merupakan bagian dari teori motivasi. Teori pengharapan mengatakan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi. Imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut.

Secara singkat, kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu, pemilihan karier mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karier yang akan mereka pilih, apakah karier tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karier tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka. Dengan kata lain, mahasiswa mempunyai pengharapan terhadap karier yang dipilihnya. Hal ini dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau dari faktor-faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial/gaji, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, serta personalitas.

Konsep Karier, Istilah karier sangat berkaitan dengan sebuah profesi atau pekerjaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karier adalah perkembangan dan

kemajuan, baik pada kehidupan, pekerjaan, atau jabatan seseorang. Karier lebih menekankan pada aspek dalam diri seseorang bahwa pandangan seseorang tersebut mengenai pekerjaannya merupakan perwujudan panggilan hidup yang meresapi seluruh alam pikiran dan perasaan, serta mewarnai seluruh gaya hidupnya (*life style*), tanpa mengesampingkan kedua aspek lainnya. Pekerjaan yang dimaksud merupakan pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang.

Karier terdiri dari urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan harapan untuk maju sehingga menciptakan sikap dan perilaku tertentu (Asmoro, Widi, & Suhendro, 2016). Karier dapat menunjukkan peningkatan maupun perkembangan pegawai secara individu pada suatu jenjang yang dicapai selama masa kerjanya dalam organisasi. Karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dengan kata lain bahwa karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya (Alhadar, 2013).

Karier dapat ditinjau dari berbagai cara. Pertama, karier dapat dilihat dari posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan pada instansi tertentu dalam kurun waktu tertentu. Kedua, karier dapat pula dilihat dari kaitan yang dihasilkan individu terhadap instansi tempat individu tersebut bekerja. Terakhir, karier dapat ditinjau dari aspek kemampuan seseorang setelah mencapai tingkatan umur

tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup sekarang (Dwinanda, 2014).

Akuntan Publik, Berdasarkan Undang-Undang Akuntan Publik Nomor 5 Tahun 2011, akuntan publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa atau menjalankan praktik akuntan publik.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik Pasal 3 Ayat 1, akuntan publik dapat memberikan jasa *assurance* yang meliputi: 1) Jasa audit atas informasi keuangan historis; 2) Jasa *review* atas informasi keuangan historis; 3) Jasa *assurance* lainnya.

Selain jasa *assurance* sebagaimana dimaksud pada ayat (1), akuntan publik dapat memberikan jasa lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (UU Nomor 5 Tahun 2011 Pasal 3 Ayat 3). Dalam berkarier menjadi akuntansi publik, seorang akuntan dapat berpraktik sebagai individu atau bekerja di kantor akuntan publik. Akuntan publik yang telah menempuh pendidikan tinggi, memiliki pengalaman yang cukup, dan mengikuti ujian sesuai persyaratan dapat meraih gelar Bersertifikat Akuntan Publik (BAP) yang setara dengan *Certified Public Accountant* (CPA).

Faktor-faktor yang Menjadi Pertimbangan dalam Pemilihan Karier sebagai Akuntan Publik, Nilai Intrinsik Pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan. Faktor intrinsik meliputi pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada di dalam lingkungan

yang dinamis, mendukung kreativitas, memberikan kebebasan atau otonomi.

Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Menjadi seorang akuntan publik akan menghadapi bermacam-macam tantangan, seperti menyelesaikan beberapa kasus dari berbagai jenis perusahaan.

Penghargaan *Financial/Gaji*, Penghargaan finansial merupakan merupakan reward dalam bentuk nilai mata uang yang diberikan sebagai bentuk imbalan timbal balik atas pemberian jasa, tenaga, usaha, dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan pekerjaan (Warsitasari & Astika, 2017). Penghargaan finansial ini lebih identik pada harapan seseorang untuk mendapat gaji yang lebih baik dari karier atau profesi tersebut. Penghargaan finansial ini juga diyakini oleh sebagian besar perusahaan sebagai salah satu daya tarik dari sebuah pekerjaan.

Lingkungan Kerja, Eldiana (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan intensitas jam lembur), tingkat persaingan antar karyawan, dan tekanan kerja yang merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan sebuah proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja

mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Pelatihan Profesional, Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang memiliki tujuan meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Afifah, 2015).

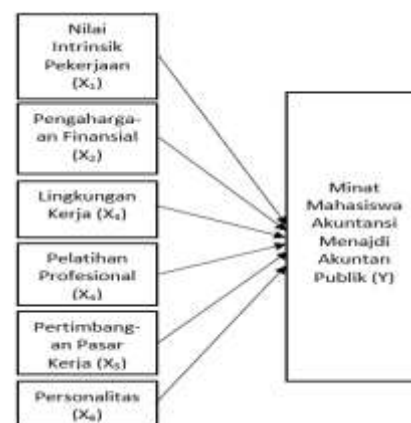
Dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai seorang auditor yang profesional, auditor harus menjalani pelatihan yang cukup. Menurut Afifah (2015), pelatihan memiliki fungsi-fungsi yang edukatif, administratif, dan personal. Fungsi edukatif mengacu pada peningkatan kemampuan profesional, kepribadian, dedikasi, dan loyalitas pada organisasi. Fungsi administratif mengacu pada pemenuhan syarat-syarat administrasi, seperti promosi dan pembinaan karier. Kemudian fungsi personal, yaitu menekankan pada pembinaan kepribadian dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah dalam pekerjaan.

Pertimbangan Pasar Kerja, seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, atau seluruh permintaan dan penawaran dalam masyarakat dengan seluruh mekanisme yang memungkinkan adanya transaksi produktif diantara orang menjual tenaganya dengan pihak pengusaha yang membutuhkan tenaga tersebut. Pertimbangan pasar 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. Pertimbangan pasar kerja merupakan pertimbangan seseorang dalam memilih suatu pekerjaan, hal ini karena setiap karier mempunyai peluang dan kesempatan berbeda-beda (Ferina, 2014).

Personalitas, Setiap individu mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda yang akan dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karier yang sesuai dengan kepribadiannya. Penggunaan kata kepribadian seringkali disamaartikan dengan beberapa kata lain, seperti watak, karakter, atau temperamen.

Untuk menggambarkan pengaruh variabel independen (Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghargaan Finansial/Gaji, Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja dan Personalitas) terhadap variabel dependen (Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarier Menjadi Akuntan Publik) dalam penelitian ini, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan uraian diatas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut: 1) H1: Nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier sebagai akuntan publik. 2)

H2: Penghargaan finansial/gaji berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier sebagai akuntan publik. 3) H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier sebagai akuntan publik. 4) H4: Pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier sebagai akuntan publik. 5) H5: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier sebagai akuntan publik. 6) H6: Personalitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier sebagai akuntan publik.

METODE

Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Universitas Pancasila. Pemilihan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel secara tidak acak dan menggunakan kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang sedang menempuh minimal semester VII atau mahasiswa yang telah menempuh mata kuliah auditing.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui *Google Form*.

Data yang digunakan merupakan data cross-section, yaitu data yang menguji banyak variabel dalam satu waktu tertentu. Oleh karena itu, metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak *Eviews 9*.

Uji Regresi Berganda, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Dewi, 2018). Model regresi berganda ditunjukkan oleh persamaan berikut ini: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_6X_6 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Statistik Deskriptif, Analisis Deskriptif digunakan sebagai gambaran dari variabel yang dimasukkan dalam penelitian. Variabel-variabel dijabarkan dalam minimum, maximum, mean, dan standar deviasi. Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Minat Mahasiswa	117	4	20	15,63	3,145
Nilai Intrinsik Pekerjaan		4	20	15,22	2,547
Penghargaan Finansial		3	15	10,42	1,971
Lingkungan Kerja		3	15	12,73	2,156
Pelatihan Profesional		6	20	17,67	2,367
Pertimbangan Pasar Kerja		6	30	22,26	3,810
Personalitas		3	15	12,15	1,735

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

2) Hasil Analisis Regresi Berganda, Teknik Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Variabel independen yang digunakan adalah Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghargaan Finansial/Gaji, Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional, Pertimbangan

Pasar Kerja dan Personalitas, sedangkan variabel dependennya adalah Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarier Menjadi Akuntan Publik.

Hasil analisis mengenai koefisien model regresi seperti yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Variabel	Coefficient
C	0,729985
NIP	0,182040
PF	0,183719
LK	0,401947
PP	0,304445
PPK	0,019344
P	0,061944

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh persamaan model regresi pada penelitian, yaitu:

$$Y = 0,729985 + 0,182040X_1 + 0,183719X_2 + 0,401947X_3 + 0,304445X_4 + 0,019344X_5 + 0,061944X_6 + e$$

3) Uji Hipotesis Penelitian, Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t-statistic	Prob.
C	0,318448	0,7507
NIP	1,428171	0,1561
PF	2,180551	0,0093
LK	2,752792	0,0069
PP	2,423887	0,0170
PPK	2,221587	0,0155
P	0,397497	0,6918

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji t di atas menjelaskan pengaruh secara parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut ini adalah penjelasannya:

Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan

Variabel nilai intrinsik pekerjaan dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator

yang dibagi menjadi empat pernyataan. Berdasarkan hasil uji t, nilai intrinsik pekerjaan memiliki nilai prob. 0,1561 lebih besar dari 0,05 ($0,1561 > 0,05$) sehingga H_0 di terima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik.

Hal ini terjadi karena mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan publik bukan merupakan profesi yang memberikan kepuasan kerja. Nilai-nilai yang terdapat dalam profesi akuntan publik tidak menjadi perhatian utama mahasiswa akuntansi dalam memilih karier menjadi akuntan publik. Beberapa nilai yang dapat memberikan kepuasan secara langsung saat melakukan pekerjaan sebagai akuntan publik tidak menjadi pendorong munculnya minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik.

Variabel Penghargaan Finansial/Gaji

Variabel penghargaan finansial/gaji dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator yang dibagi menjadi tiga pernyataan. Berdasarkan hasil uji t, penghargaan finansial/gaji memiliki nilai prob. 0,0093 lebih kecil dari 0,05 ($0,0093 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik.

Penghargaan finansial/gaji patut untuk dipertimbangkan dalam pemilihan profesi. Karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan finansial. Penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai hasil dari pekerjaan telah diyakini bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik

utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Penghargaan finansial/gaji dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya.

Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator yang dibagi menjadi tiga pernyataan. Berdasarkan hasil uji t, lingkungan kerja memiliki nilai prob. 0,0069 lebih kecil dari 0,05 ($0,0069 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik.

Hasil penelitian ini mengindikasikan 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 akan diberikan dengan baik.

Variabel Pelatihan Profesional

Variabel pelatihan profesional dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yang dibagi menjadi empat pernyataan. Berdasarkan hasil uji t, lingkungan kerja memiliki nilai prob. 0,0170 lebih kecil dari 0,05 ($0,0170 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik.

Pelatihan profesional merupakan suatu pembekalan dan peningkatan keahlian yang diberikan oleh suatu organisasi baik bagi calon karyawan ataupun karyawan tetap, dan hal tersebut akan memberikan manfaat secara langsung bagi karyawan dan calon karyawan, profesi yang memiliki pelatihan profesional yang baik akan menjadi suatu daya tarik bagi profesi akuntan publik. Dalam hal ini akuntan publik merupakan profesi yang memberikan pelatihan profesional yang baik bagi karyawannya.

Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

Variabel pertimbangan pasar kerja dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yang dibagi menjadi enam pernyataan. Berdasarkan hasil uji t, lingkungan kerja memiliki nilai prob. 0,0155 lebih kecil dari 0,05 ($0,0155 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik.

Pertimbangan masa depan suatu karier yang mudah diakses atau tersedia yang mana akan ditekuni dan dijalankan pada masa depan merupakan harapan yang dipengaruhi oleh ketersediaan karier di pasar tenaga kerja. Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Sampai saat ini, daya serap tenaga kerja yang memiliki kemampuan di bidang akuntansi masih relatif besar mengingat ruang lingkup kerja yang dapat ditangani akuntan cukup luas.

Variabel Personalitas

Variabel personalitas dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator yang dibagi menjadi tiga pernyataan. Berdasarkan hasil uji t, lingkungan kerja memiliki nilai prob. 0,6918 lebih besar dari 0,05 ($0,6918 > 0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik.

Mahasiswa menganggap bahwa karier yang dipilihnya tidak mencerminkan kepribadian yang dimilikinya. Dengan kata lain, mahasiswa akuntansi tersebut tidak mempertimbangkan faktor kepribadian dalam memilih karier. Hal ini juga karena mahasiswa yang berminat bekerja sebagai akuntan publik sebagian besar ingin mendapat pengalaman kerja, dengan kata lain pekerjaan akuntan publik bukan untuk pekerjaan jangka panjang.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik. Hal ini terjadi karena mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan publik bukan merupakan profesi yang memberikan kepuasan kerja. Kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan, yaitu dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang nyaman.

2) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penghargaan finansial/gaji berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik. Oleh karena itu, semakin besar penghargaan finansial/gaji yang diberikan, minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik juga akan besar. Mahasiswa akuntansi yang memilih untuk berkarier sebagai akuntan publik kemungkinan mengharapkan gaji di awal yang cukup tinggi, dan selalu mempertimbangkan penghargaan finansial yang baik atas kinerjanya.

3) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja, minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik juga akan besar. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

4) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik. Oleh karena itu, semakin banyak pelatihan profesional yang ada, minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik juga akan besar. Mahasiswa akuntansi yang memilih karier menjadi akuntan publik

memerlukan pelatihan kerja agar menjadi akuntan publik yang dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik.

5) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin besar peluang dalam pertimbangan pasar kerja, minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik juga akan besar. Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu hal yang menjadi bahan pertimbangan seorang mahasiswa akuntansi ketika memilih dan menentukan sebuah pekerjaan karena setiap pekerjaan memiliki sebuah peluang serta kesempatan yang berbeda-beda.

6) Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa personalitas tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarier menjadi akuntan publik. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa menganggap karier yang dipilihnya tidak mencerminkan kepribadian yang dimilikinya. Jika mahasiswa tersebut memang tidak memiliki minat terhadap karier menjadi akuntan publik, maka mahasiswa itu juga tidak akan memilih karier menjadi akuntan publik walaupun memiliki karakteristik/kepribadian yang cocok dengan karier menjadi akuntan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, B. (2015). Pengaruh Pengalaman, Pelatihan Profesional dan Tindakan Supervisi Terhadap Profesionalisme Auditor Pemula. Skripsi. Program Sarjana. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alhadar, M. A. (2013). Faktor-Faktor yang mempengaruhi pemilihan karir Sebagai

- Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi dan PPAK Universitas Hasanuddin). Skripsi. Program Sarjana. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Asmoro, T. K., Widi, A. W., & Suhendro. (2016). Determinan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Akuntansi. Jurnal Ekonomi Volume 1 (1), Surakarta: Universitas Islam Batik Surakarta.
- Astasari, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Berkarier Sebagai Akuntan Publik. Skripsi. Program Sarjana. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Daulay, M. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik. Skripsi. Program Sarjana. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Dewi, D. A. (2018). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Auditor Internal. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Dwinanda, J. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Auditor Pada Instansi Swasta dan Pemerintah. Skripsi. Program Sarjana. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Eldiana, I. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. Skripsi. Program Sarjana. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Elfiswandi, Melmusi, Z., & Chanigia, C. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. JIM UPB Vol 7 No. 1, 38-48.
- Ferina, Z. I. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Profesi Akuntan Publik. Journal Akuntansi, 80-86.
- Foley, B. (2018, Maret 22). Dipetik 12 1, 2019, dari <https://www.surveygizmo.com>
- Ghozali, I. (2018). Analisis Multivariat dan Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Eviews 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Harianti, S. S. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*.
- Ikhsan, A. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Iswahyuni, Y. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE AKA Semarang. *Jurnal Akuntansi* Vol. 5 No. 1, 33-44.
- ITBCareerCenter. (2014, Desember 9). Dipetik November 2, 2019, dari <https://itbcareercenter.wordpress.com>
- Lukman, H., & Djuniati, C. (2015). Pengaruh Nilai Intrinsik, Gender, Parental Influence, Persepsi Mahasiswa dan Pertimbangan Pasar Kerja Dengan Pendekatan Theory Of Reasoned Action Model Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta. *Simposium Nasional Akuntansi*, 1-26.
- Mudrajat, K. (2003). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis. Jakarta: Erlangga.
- Mulianto, S. F., & Mangoting, Y. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak. *Tax & Accounting Review*. Volume 4 No.2, 1-14.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyaningsih, M. (2016). Pengaruh Penerapan Undang-Undang Profesi Akuntan Publik Terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi* Vol. 2 No. 2, 28-38.
- Pradhana, A. A. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik. Skripsi. Program Sarjana. Jakarta: Universitas Pancasila.
- Ramdani, R. F., & Zulaikha. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi (Studi empiris Mahasiswa Akuntansi di Perguruan Tinggi di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*. Volume 2, 1-13.
- Riolan. (2018, Mei 5). Google. Dipetik November 6, 2019, dari Bospedia Web Site: <https://www.bospedia.com>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roen, F. (2012, November 3). Teori Harapan. Dipetik Oktober 31, 2019, dari *Perilaku Organisasi*: <http://perilakuorganisasi.com>
- Sari, G. F., Arista, S. M., & Espa, V. (2016). Pengaruh Faktor-Faktor Penghargaan Finansial (Gaji), Lingkungan Kerja, Pelatihan Profesional, Nilai-Nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Personalitas Terhadap Pemilihan Karir Bagi Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Audit dan Akuntansi FEB Universitas Tanjungpura*. Vol. 5 No. 2, 29-58.
- Sari, L. K. (2016). Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Motivasi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan. Skripsi. Program Sarjana. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Senjari, R. (2016). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik. *Jom Fekon Volume 3* (1), 133-147.
- Siskayani, N. M., & Saitri, P. W. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi*, 189-197.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, P., & Sholichah. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Akuntan Publik di Universitas Gersik. *Gema Ekonomi* Vol. 6 No. 2, 217-234.
- Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 179/U/2001 tanggal 21 November 2001 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Profesi Akuntansi. (t.thn.).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik. (t.thn.).
- Warsitasari, I. A., & Astika, I. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, Pasar Kerja dan Pengakuan Profesional Pada Pemilihan Karir Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi* Volume 2 No. 1, 2222-2252.
- Yuniharisa. (2014). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Membedakan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan. *Jurnal Akuntansi*, 1-20.