

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA  
AKUNTANSI UNTUK BERKARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK  
(Studi Kasus pada Perguruan Tinggi dengan Program Studi Akuntansi  
yang Berakreditasi B yang terdapat di Pekanbaru)**

**Oleh :**

**Annisa Rindani**

**Pembimbing: Kennedy dan Yuneita Anisma**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

e-mail : [annisa.rindani@gmail.com](mailto:annisa.rindani@gmail.com)

*The Factors Affecting Accounting Students' Interest to Become a Public  
Accountant*

*(A Case Study on the Accounting Study Program with B Accreditation on the  
Universities in Pekanbaru)*

**ABSTRACT**

*This study aimed to examine the effect of; intrinsic factors of work, financial rewards, labor market consideration, work social values, professional training, and professional rewards in choosing career as public accountant. It is expected that this research can help the students in considering the career they will choose. The sample of this research is the accounting students in University of Riau (UR), State Islamic University (UIN), and Islamic University of Riau (UIR) in Pekanbaru. The data is collected by using questionnaire survey. From 100 questionnaires given, 100 questionnaires are given back to the researcher, and the totals of questionnaire that can be analyzed are 92 questionnaires. The data collected is analyzed by multiple regression by using SPSS version 17.0. The result of this research showed that intrinsic factors of work, financial rewards, consideration of labor market and professional training has influence in career choosing as public accountant. Whereas, work social values and professional rewards do not has influence in career choosing as public accountant.*

*Keywords: accounting students, career choosing, and public accountant.*

**PENDAHULUAN**

Pesatnya perkembangan dunia bisnis, secara tidak langsung memberikan peluang atau kesempatan lapangan pekerjaan yang semakin beragam untuk angkatan kerja. Dalam hal ini, misalnya yang termasuk sebagai salah satu angkatan kerja yaitu sarjana ekonomi khususnya dari jurusan akuntansi baik dari universitas negeri maupun

universitas swasta. Berkembangnya profesi akuntan publik telah banyak diakui oleh berbagai kalangan. Sebagai salah satu profesi pendukung kegiatan dunia usaha, dalam era globalisasi perdagangan barang dan jasa, kebutuhan pengguna jasa akuntan publik akan semakin meningkat. Dengan demikian, Akuntan Publik dituntut untuk senantiasa meningkatkan kompetensi

dan profesionalisme agar dapat memenuhi kebutuhan pengguna jasa dan mengemban kepercayaan publik.

Akuntan publik merupakan profesi yang sangat dibutuhkan di Indonesia dan juga dipandang menjanjikan prospek dunia kerja yang cerah. Hal ini dibuktikan dengan keadaan dimana jumlah akuntan publik yang ada di Indonesia hanya 15.940 orang, jumlah ini tidak memenuhi kebutuhan akan jasa akuntan publik yang dibutuhkan oleh 226 ribu organisasi di Indonesia yang setidaknya mempekerjakan 2 orang akuntan publik untuk setiap organisasinya (<http://www.iaiglobal.or.id>).

Pemilihan karir profesi akuntan publik dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, nilai sosial kerja, pelatihan profesional, dan penghargaan profesional.

Intrinsik pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan. Faktor intrinsik pekerjaan dapat diukur melalui penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan kerja (Nuraini, 2013: 86).

Faktor penghargaan finansial merupakan pertimbangan penting dalam memilih karir oleh seseorang. Menurut Griffin dan Ebert (2007: 221) penghargaan finansial adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan karena seseorang melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.

Masalah pertimbangan pasar kerja tidak dapat dipungkiri menjadi pertimbangan pemilihan karir oleh

seseorang. Pertimbangan Pasar Kerja meliputi keamanan kerja, lingkungan kerja internal yang baik, lingkungan eksternal yang baik, rekan kerja yang mendukung dan kesempatan promosi.

Nilai sosial kerja ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya Nuraini (2013: 97).

Faktor pelatihan profesional juga akan dipertimbangkan dalam pemilihan karir. Menurut Griffin dan Ebert (2007: 219), pelatihan profesional dilakukan setelah merekrut karyawan-karyawan baru, yang diperlukan untuk memperkenalkan mereka dengan perusahaan dan pekerjaan baru mereka agar keterampilan kerja yang dibutuhkan dapat terpenuhi.

Pengakuan dalam masyarakat merupakan faktor yang juga menjadi pertimbangan dalam pemilihan karir. Penghargaan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini dapat juga dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial (Stole dalam Aprilyan 2011).

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Sijabat (2004), Sembiring (2009), Aprilyan (2011), Rachman (2011), Putro (2012), Chan (2012), Sari (2013), Alhadar (2013), Melda (2014) dan Wildiana (2014) mengenai pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.

Adapaun rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain: 1) apakah nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi

untuk berkarir sebagai akuntan publik, 2) apakah penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, 3) apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, 4) apakah nilai sosial kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, 5) apakah pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, dan 6) apakah penghargaan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui: 1) pengaruh nilai intrinsik pekerjaan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, 2) pengaruh penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, 3) pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, 4) pengaruh nilai sosial kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, 5) pengaruh pelatihan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik, dan 6) pengaruh penghargaan profesional terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

## **TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **a. Karir**

Karir diartikan sebagai suatu transfer/pemindahan ke jabatan yang memiliki tanggungjawab lebih tinggi dari sebelumnya yang dilalui seseorang selama hidupnya. Karir merupakan rangkaian pekerjaan/jabatan yang dipegang oleh seseorang selama riwayat pekerjaan. Pilihan karir dipengaruhi oleh *stereotype* yang dibentuk oleh seseorang tentang berbagai macam karir (Nuraini, 2013: 69).

Perencanaan karir perlu ditangani karena rencana-rencana Sumber Daya Manusia menunjukkan berbagai kebutuhan *staffing* organisasi di waktu yang akan datang dan berkaitan dengan kesempatan karir.

### **b. Akuntan Publik**

Timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik di suatu negara adalah sejalan dengan berkembangnya berbagai jenis perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum di negara tersebut (Mulyadi, 2010: 2). Profesi akuntan publik adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan dan dagang, akuntan yang bekerja di instansi pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik.

### **c. Nilai Intrinsik Pekerjaan**

Intrinsik pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan yang

disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan (Aprilyan, 2011).

Faktor intrinsik pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan. Faktor intrinsik tidak terpisah dari sifat pekerjaan itu sendiri dan memberikan kepuasan secara langsung pada saat pekerjaan itu dilakukan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja 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.

#### **d. Penghargaan Finansial**

Penghargaan Finansial adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan karena seseorang melaksanakan tanggung jawab pekerjaan (Griffin dan Ebert, 2007: 221). Penghargaan finansial atau penghargaan substanti/ gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Kompensasi yang rasional menjadi kebutuhan

mendasar bagi kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa dalam melakukan pertimbangan pemilihan karir, para mahasiswa lulusan jurusan akuntansi menempatkan penghargaan finansial/gaji sebagai alasan utama. Konsep pemberian penghargaan yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan, akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan. Pertimbangan pemberian penghargaan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pada organisasi.

#### **e. Pertimbangan Pasar Kerja**

Pertimbangan Pasar Kerja meliputi keamanan kerja, lingkungan kerja internal yang baik, lingkungan eksternal yang baik, rekan kerja yang mendukung dan kesempatan promosi. Analisis Konvensional terhadap penawaran tenaga kerja lebih memandang tenaga kerja sebagai suatu faktor produksi yang bisa disewa, di mana besarnya nilai sewa belum tentu terkait dengan produktivitas perusahaan. Salah satu model utama penurunan penawaran tenaga kerja didasarkan atas pengalokasian waktunya, yaitu antara waktu kerja dan waktu non kerja (Wheller dalam Alhadar, 2013).

#### **f. Nilai Sosial Kerja**

Nilai sosial kerja ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya atau dengan kata lain, nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Menurut Nuraini (2013: 97), nilai sosial kerja adalah segala sesuatu

yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas .

#### **g. Pelatihan Profesional**

Pelatihan profesional dilakukan setelah merekrut karyawan-karyawan baru, yang diperlukan untuk memperkenalkan mereka dengan perusahaan dan pekerjaan baru mereka agar keterampilan kerja yang dibutuhkan dapat terpenuhi. Pelatihan dapat dibagi atas pelatihan saat bekerja, pelatihan di luar tempat kerja dan pelatihan simulasi (Griffin dan Ebert, 2007: 219).

#### **h. Penghargaan Profesional**

Penghargaan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Penghargaan profesional ini dapat juga dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial (Stole dalam Aprilyan, 2011). Penghargaan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini berarti bahwa memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari pengharapan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pengakuan profesi meliputi: kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, kesempatan untuk naik pangkat, menghargai keahlian tertentu.

### **1. Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik**

Nilai Intrinsik Pekerjaan akan mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik, karena mahasiswa tersebut menganggap bahwa profesi akuntan publik memiliki nilai intrinsik pekerjaan yang tinggi, serta menyukai suatu pekerjaan yang memiliki nilai intrinsik pekerjaan yang tinggi. Semakin tinggi persepsi mahasiswa mengenai tingginya nilai intrinsik pekerjaan sebagai akuntan publik, maka semakin tinggi pula minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Hasil penelitian Aprilyan (2011) mengungkapkan bahwa mahasiswa tingkat akhir menganggap bahwa profesi akuntan publik lebih mengakui prestasi dan memberi kesempatan yang lebih besar untuk berkembang. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_1$ : nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

### **2. Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik**

Penghargaan finansial akan mempengaruhi minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik karena semakin besar pengetahuan mahasiswa mengenai penghasilan yang akan diperoleh oleh seorang akuntan publik, maka akan banyak mahasiswa akuntansi

akan memutuskan untuk menjadi seorang akuntan publik, yang tentunya dapat dipercaya oleh klien.

Hasil penelitian Sari (2013) menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengharapkan penghargaan finansial jangka panjang, gaji awal yang tinggi, dan kenaikan gaji memilih karir sebagai akuntan publik. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

### **3. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik**

Pertimbangan pasar kerja akan mempengaruhi minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik karena semakin banyak kebutuhan akan jasa akuntan publik, maka akan semakin banyak pula jumlah akuntan publik yang dibutuhkan, sehingga akan semakin terbuka peluang untuk berkarir sebagai akuntan publik. Dengan terbukanya peluang ini akan mempengaruhi minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Berdasarkan penelitian Putro (2012) bahwa pekerjaan yang memiliki keamanan kerja yang terjamin diharapkan seseorang dalam menentukan karir yang akan dipilihnya. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk

berkarir sebagai akuntan publik.

### **4. Pengaruh Nilai Sosial Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik**

Nilai sosial kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik karena kepuasan kerja seorang akuntan publik adalah tingkat kepuasan individu akuntan publik dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya. Situasi dan kondisi lingkungan sekitar dapat mempengaruhi kenyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin nyaman seseorang dengan situasi tertentu dalam suatu pekerjaan, akan semakin besar pula minat seseorang untuk menggeluti pekerjaan tersebut.

Dalam penelitian Melda (2014) nilai sosial kerja mendorong pekerjaan akuntan publik lebih dihargai dan mendapat tempat distrata sosial masyarakat. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>4</sub>: nilai sosial kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

### **5. Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik**

Pelatihan profesional mempengaruhi minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik karena pelatihan profesional dinilai perlu oleh mahasiswa sebelum memulai karir sebagai akuntan publik, disebabkan untuk menjadi seorang akuntan publik yang

dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik, tidak cukup dengan bekal pendidikan formal saja, tetapi juga harus ditunjang dengan pengalaman dan pelatihan yang memadai.

Menurut penelitian Chan (2012), mahasiswa tingkat akhir beranggapan bahwa akuntan publik lebih memerlukan pelatihan kerja, karena lingkungan kerja yang variatif maka perlu perlu pelatihan kerja yang lebih maksimal. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>5</sub> : pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

#### **6. Pengaruh Penghargaan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik**

Penghargaan profesional akan mempengaruhi minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik karena adanya kepuasan tersendiri ketika memperoleh pengakuan profesional dalam karir akuntan publik yang menyebabkan besarnya minat mahasiswa untuk menjadi seorang akuntan publik.

Menurut penelitian Alhadar (2013), menyatakan bahwa memilih profesi tidak hanya bertujuan mencari imbalan saja, tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan prestasi dan mengembangkan diri dalam menjalankan karir. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>6</sub> : penghargaan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh mahasiswa strata satu jurusan akuntansi fakultas ekonomi yang berada pada semester akhir di Perguruan Tinggi yang memiliki program studi Akuntansi yang berakreditasi B, diantaranya Universitas Riau, Universitas Islam Negeri Riau, dan Universitas Islam Riau yang terdapat di Pekanbaru .

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling* yaitu dengan kriteria tertentu. Kriteria yang telah ditetapkan adalah akreditasi untuk program studi adalah B dan mahasiswa yang sudah menyusun proposal. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Riau (UR), Universitas Islam Negeri (UIN), dan Universitas Islam Riau (UIR). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data diperoleh dengan melakukan survey dengan menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang.

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012: 199), dan studi pustaka yaitu mengumpulkan data melalui buku-buku, jurnal, dan skripsi.

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk

mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan variabel independen yang diketahui (Suharyadi, 2011: 210). Rumus regresi linear berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + e$$

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **1. Minat Berkarir sebagai Akuntan Publik**

Minat Berkarir sebagai Akuntan Publik yaitu minat praktisi individual atau anggota Kantor Akuntan Publik yang memberikan jasa auditing professional kepada klien.

Variabel ini diukur dengan 8 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan skala 1-5. Indikator Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik diukur dengan indikator (Felton, 1994 dalam Aprilyan, 2011) :

1. Akuntan publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya.
2. Akuntan publik dapat menjadi direktur perusahaan.
3. Akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi.
4. Akuntan publik dapat menjadikan lebih profesional dalam bidang akuntansi.
5. Bekerja pada Akuntan Publik mudah untuk mendapatkan promosi jabatan.
6. Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan.

#### **2. Nilai Intrinsik Pekerjaan**

Nilai Intrinsik Pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang

diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan.

Variabel ini diukur dengan 9 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan skala 1-5. Faktor intrinsik pekerjaan dapat diukur dengan indikator (Stolle, 1976 dalam Aprilyan, 2011) :

1. Tantangan intelektual.
2. Suasana kerja dinamis.
3. Dituntut kreativitas
4. Pemberian kebebasan dalam penyelesaian tugas.

#### **3. Penghargaan Finansial**

Penghargaan Finansial merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontrak prestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan keputusan kepada karyawan.

Variabel ini diukur dengan 5 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan skala 1-5. Penghargaan Finansial dapat diukur dengan indikator (Stolle, 1976 dalam Aprilyan, 2011) :

1. Penghargaan finansial/gaji awal yang tinggi.
2. Potensi kenaikan penghargaan finansial/gaji.
3. Tersedianya dana pensiun.

#### **4. Pertimbangan Pasar Kerja**

Pertimbangan Pasar Kerja meliputi Keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja.

Variabel ini diukur dengan 9 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan skala 1-5. Pertimbangan Pasar Kerja dapat diukur dengan indikator (Stolle, 1976 dalam Aprilyan, 2011) :

1. Keamanan kerja yang lebih terjamin (tidak mudah di PHK).
2. Kemudahan mengakses lapangan pekerjaan.

### 5. Nilai Sosial Kerja

Nilai sosial kerja ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang dari sudut pandang orang-orang lain terhadap lingkungannya.

Variabel ini diukur dengan 9 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan skala 1-5. Nilai-nilai Sosial dapat diukur dengan indikator (Stolle, 1976 dalam Aprilyan, 2011) :

1. Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial.
2. Perlu kesempatan untuk menjalankan hobi.
3. Lebih memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Memperhatikan perilaku individual.
5. Pekerjaan bergengsi.
6. Memberikan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain.
7. Rutin.
8. Atraktif.
9. Sering lembur.

### 6. Pelatihan Profesional

Pelatihan Profesional berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian.

Variabel ini diukur dengan 4 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan skala 1-5. Pelatihan Profesional dapat diukur dengan indikator (Stolle, 1976 dalam Aprilyan, 2011) :

1. Pelatihan sebelum memulai bekerja.
2. Pelatihan profesional.
3. Pelatihan kerja rutin.
4. Pengalaman kerja.

### 7. Penghargaan Profesional

Penghargaan Profesional berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi.

Variabel ini diukur dengan 4 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan skala 1-5. Pengakuan profesional dapat diukur dengan indikator (Stolle, 1976 dalam Aprilyan, 2011) :

1. Kemampuan bekerja dengan ahli.
2. Kesempatan untuk berkembang.
3. Pengakuan prestasi.
4. Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap mahasiswa akuntansi pada Universitas di Pekanbaru yang memiliki akreditasi B, yaitu: Universitas Riau, Universitas Islam Negeri, dan Universitas Islam Riau. Jumlah kuesioner yang disebarakan adalah sebanyak 100 kuesioner. Dari 100 kuesioner, sebanyak 100 kuesioner kembali dan 92 kuesioner yang jawabannya lengkap dan ayak digunakan untuk dianalisa

### Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel dibawah, nilai mean ebih besar dari pada standar deviasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang akan digunakan adalah layak.

	N	Mean	Std. Dev
Nilai Intrinsik Pekerjaan	92	34.88	3.637
Penghargaan Finansial	92	18.22	2.688
Pertimbangan Pasar Kerja	92	32.82	4.124
Nilai Sosial Kerja	92	33.35	4.731
Pelatihan Profesional	92	14.41	2.21
Penghargaan Profesional	92	14.66	2.155
Pemilihan Profesi	92	30.82	3.578
Akuntan Publik	92		
Valid N (listwise)	92		

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 17.0 (2015)

Dari tabel diatas dapat dilihat, bahwa rata-rata jawaban responden. Dilihat dari rata-ratanya, variabel nilai intrinsik pekerjaan memiliki rata-rata paling tinggi di bandingkan variabel lainnya.

### Hasil Uji Kualitas Data

#### Hasil Uji Validitas Data

Adapaun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikan 5%  $df = n - 2$   $(92 - 2) 90$   $r_{tabel} = 0,205$ . Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan valid, hal ini terlihat dari nilai r hitung seluruh indikator variabel lebih besar dari  $r_{tabel} n 90, \alpha 5\% = 0,205$ .

#### Hasil Uji Reliabilitas Data

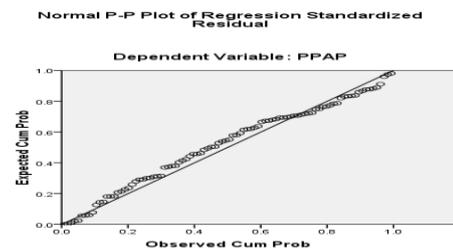
Untuk pengujian reliabilitas penulis akan melihat dari nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *alpha* besar dari 0,60 maka data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Nilai Intrinsik Pekerjaan	0.676	0.6	Reliabel
Penghargaan Finansial	0.647	0.6	Reliabel
Pertimbangan Pasar Kerja	0.738	0.6	Reliabel
Nilai Sosial Kerja	0.761	0.6	Reliabel
Pelatihan Profesional	0.653	0.6	Reliabel
Penghargaan Profesional	0.676	0.6	Reliabel
Pemilihan Profesi Akuntan Publik	0.729	0.6	Reliabel

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 17.0 (2015)

### Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Apabila distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan membentuk satu garis mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013: 160).



Sumber: Data Olahan dengan SPSS 17.0 (2015)

Pada penelitian ini, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya pada grafik P-Plot, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearits dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

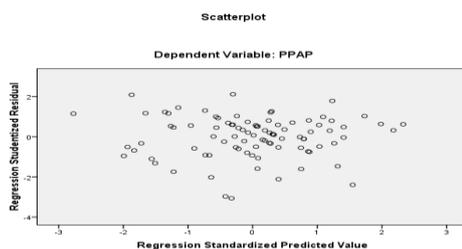
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	NIP	0.571	1.75
	PF	0.196	5.113
	PPK	0.219	4.556
	NSK	0.551	1.816
	PLP	0.388	2.578
	PHP	0.264	3.785

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 17.0 (2015)

Pada penelitian ini, nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* <10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, grafik scatterplot menunjukkan adanya penyebaran titik secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Hal ini mengindikasikan pada model regresi yang dikembangkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, yang artinya tidak terjadi ketidaksamaan varians dari satu variabel bebas ke variabel bebas lain.



Sumber: Data Olahan dengan SPSS 17.0 (2015)

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dari koefisien determinan dapat diketahui derajat ketepatan dari analisis regresi linier berganda yang menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Besarnya nilai pengaruh ditunjukkan oleh nilai  $Adj R^2 = 0,696$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh sebesar 69,6% terhadap dependen dan sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini, seperti motivasi kepribadian individu, IPK, jenis pekerjaan, persepsi mahasiswa terhadap pengorbanan dan benefit akuntan publik, norma subjektif dan kontrol perilaku persepsian.

### Hasil Analisis Berganda

Persamaan regresi linear berganda dari model penelitian menjadi sebagai berikut:

$$Y = 3,327 + 0,399X_1 + 0,678X_2 + 0,274X_3 + -0,048X_4 + -0,303X_5 + -0,116X_6 + e$$

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis	t hitung	t tabel	Sign	Alpha
H <sub>1</sub> : Terdapat pengaruh nilai intrinsik pekerjaan terhadap pemilihan profesi akuntan publik	5.302	1.988	.000	.05

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 17.0 (2015)

Dari tabel diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,302 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,988, berarti :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan derajat signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

#### Hasil Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis	t hitung	t tabel	Sign	Alpha
H <sub>2</sub> : Terdapat pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan profesi akuntan publik	3.903	1.988	.000	.05

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 17.0 (2015)

Dari tabel diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,903 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,988, berarti :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan derajat signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ . Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa penghargaan finansial

berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

### Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis	t hitung	t tabel	Sign	Alpha
H <sub>3</sub> : Terdapat pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan profesi akuntan publik	2.565	1.988	.012	.05

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 17.0 (2015)

Dari tabel diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,565 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,988, berarti :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan derajat signifikansi  $0,012 < \alpha 0,05$ . Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

### Hasil Uji Hipotesis Keempat

Hipotesis	t hitung	t tabel	Sign	Alpha
H <sub>4</sub> : Terdapat pengaruh nilai sosial kerja terhadap pemilihan profesi akuntan publik	-.814	1.988	.418	.05

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 17.0 (2015)

Dari tabel diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -0,814 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,988, berarti :  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan derajat signifikansi  $0,418 > \alpha 0,05$ . Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai sosial kerja tidak berpengaruh terhadap minat

mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

### Hasil Uji Hipotesis Kelima

Hipotesis	t hitung	t tabel	Sign	Alpha
H <sub>5</sub> : Terdapat pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan profesi akuntan publik	-2.016	1.988	.047	.05

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 17.0 (2015)

Dari tabel diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -2,016 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,988, berarti :  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan derajat signifikansi  $0,047 < \alpha 0,05$ . Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

### Hasil Uji Hipotesis Keenam

Hipotesis	t hitung	t tabel	Sign	Alpha
H <sub>6</sub> : Terdapat pengaruh penghargaan profesional terhadap pemilihan profesi akuntan publik	-.623	1.988	.535	.05

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 17.0 (2015)

Dari tabel diatas, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -0,623 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,988, berarti :  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan derajat signifikansi  $0,535 > \alpha 0,05$ . Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa penghargaan profesional tidak berpengaruh terhadap minat

mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uraian pada bagian sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Nilai intrinsik pekerjaan berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima.
2. Penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima.
3. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Dengan demikian, hipotesis 3 diterima.
4. Nilai sosial kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Dengan demikian, hipotesis 4 ditolak.
5. Pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Dengan demikian, hipotesis 5 diterima.
6. Penghargaan profesional tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Dengan demikian, hipotesis 6 ditolak.

### Saran

Saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner setiap variabel sebaiknya menggunakan kuesioner yang baru yang sesuai dengan keadaan yang ada.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas area penelitian. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan akurasi hasil yang diperoleh dimasa yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambahkan variabel lain yang juga menjelaskan minat pemilihan karir profesi akuntan publik, seperti motivasi kepribadian individu, IPK, jenis pekerjaan, persepsi mahasiswa terhadap pengorbanan dan benefit akuntan publik, norma subjektif dan kontrol perilaku persepsian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alhadar, Mohammad Audi. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik*. Skripsi Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Aprilyan, Lara Absara. 2011. *Faktor-faktor Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik*. Skripsi Universitas Diponegoro, Semarang
- Chan, Andi Setiawan. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa*

- Akuntansi*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Volume 1 Nomor 1 Halaman 53-58. Universitas Unika Widya Mandala Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM-SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Griffin, Ricky W. dan Ronald J. Ebert. 2007. *Bisnis*. Edisi 8. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. 2010. *Auditing*. Edisi 7. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Aswaja Pressindo.
- Putro, Adi Surono. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Sari, Maya. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Volume 3 Nomor 2 Halaman 174- 201. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Suharyadi dan Purwanto. 2011. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Situs IAI : <http://www.iaiglobal.or.id>. diakses pada 2 November 2014.