

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT  
MAHASISWA AKUNTANSI UNTUK BERKARIR MENJADI  
AKUNTAN PUBLIK PADA UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Akuntansi*

Oleh:

**TENGGU MAYA ANNISA CECILE**  
NPM. 1305170344



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## **ABSTRAK**

### **Tengku Maya Annisa Cecile (1305170344) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik Pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

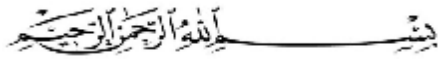
Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, penghargaan, lingkungan kerja, secara bersama-sama terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini mahasiswa akuntansi semester VI UMSU.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi & Bisnis UMSU. Ada pengaruh signifikan penghargaan terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi & Bisnis UMSU. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi & Bisnis UMSU. Ada pengaruh signifikan motivasi, penghargaan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi & Bisnis UMSU.

**Kata Kunci : Motivasi, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Minat Berkarir**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Puji dan syukur selalu kita ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya, serta memberikan kemudahan dan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta Shalawat dan salam selalu terucapkan untuk baginda Nabi Muhammad SAW.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis pastinya mendapatkan banyak bantuan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan keberkahan berupa kesehatan, kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Laporan Magang ini dengan baik serta Rasulullah SAW sebagai pembawa cahaya keilmuan melalui Al-Qur'an.
2. Kedua Orangtua Penulis Bapak Tengku Faisal dan Ibu Sri Utami yang banyak memberikan dukungan Moril maupun Materil yang tak terhingga terima kasih atas bimbingannya serta kasih sayang yang diberikan.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Januri, S.E , M.M, M.Si selaku Wakil Dekan I & Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Elizar Sinambela S.E, M.Si sebagai Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Fitriani Saragih S.E, M.Si sebagai Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., Ak., QIA., CA., CPAI selaku Pembimbing Skripsi Penulis yang senantiasa memberikan Arahan dan Bimbingan hingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Untuk Adik Tengku Muhammad Rafli yang telah memberikan dukungan terhadap penulisan skripsi ini hingga selesai.
11. Seluruh keluarga besar Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Abangda, Kakanda, dan Adinda Sekalian, terima kasih atas dukungannya.

12. Seluruh Teman Seperjuangan yang sama-sama berjuang, Gita Shara Mulyadi, Ahmad Fauzan Susanto, Azdhy Tito Kahar, Mutiara Gusdaryanti, Syafni Medina, Widya Yusnita, Febria Anggriani, dan Nurul Hikmah
13. Terima kasih teruntuk orang yang berjasa dan tersayang M. Affan Azhari Harahap
14. Teman-Teman Anak Bimbingan Ibu Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., Ak., QIA., CA., CPAI
15. Teman-Teman Akuntansi A- Malam yang sama-sama berjuang.
16. Teman-Teman Konsentrasi Audit Malam yang sama-sama berjuang.

Penulis menyadari masih banyak dalam penulisan ini kesalahan yang jauh dari sempurna. Kritik dan saran yang membangun sangatlah dibutuhkan oleh penulis agar lebih baik lagi untuk kedepannya. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak yang membacanya.

*Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat.*

Medan, April 2017

**Tengku Maya Annisa Cecile**  
**1305170344**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Minat Karir.....	7
a. Pengertian Minat Karir.....	7
b. Jenis-Jenis Akuntan .....	8
c. Karir Akuntan Publik .....	9
d. Indikator Pemilihan Karir .....	12
e. Faktor-Faktor Pemilihan Karir .....	12
2. Motivasi .....	13
a. Pengertian Motivasi .....	13
b. Jenis-Jenis Motivasi .....	14

c. Metode Motivasi.....	15
d. Indikator Motivasi.....	16
3. Penghargaan .....	17
a. Pengertian Penghargaan.....	17
b. Manfaat Penghargaan .....	18
c. Indikator Penghargaan.....	19
4. Lingkungan Kerja .....	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	20
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	21
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	22
B. Penelitian Terdahulu .....	29
C. Kerangka Konseptual.....	30
D. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	33
B. Definisi Operasional .....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
D. Populasi Dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Hasil Penelitian.....	44

B. Pengujian Instrumen Data

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....65**

A. Kesimpulan.....65

B. Saran.....65

**DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah Mahasiswa Jurusan Akuntansi T.A 2009-2014 .....	4
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel III.2	Waktu Penelitian.....	35
Tabel III.3	Skala Pengukuran Likert .....	35
Tabel IV.1	Skala Likert.....	44
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel IV.4	Tabulasi Jawaban Responden Motivasi.....	46
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Lingkungan Kerja.....	49
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Minat Karir.....	51
Tabel IV.7	Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel IV.8	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel IV.9	Uji t.....	57
Tabel IV.10	Uji F.....	58
Tabel IV.11	Uji Determinasi.....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	32
Gambar IV.1	Normal P-Plot .....	53
Gambar IV.2	Grafik Scater Plot .....	55

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang 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. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh kliennya.

Jika seseorang memasuki karir sebagai akuntan publik, ia harus terlebih dahulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Di samping itu pelatihan teknis yang mempunyai cukup arti pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi di dunia usaha dan profesinya.

Setiap akuntan publik wajib menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), asosiasi profesi yang diakui oleh Pemerintah. Kemudian menurut Mulyadi (2002:4) : “Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat, dari profesi inilah masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen keuangan dalam laporan perusahaan”. Dengan demikian profesi akuntan publik

merupakan suatu profesi yang bertugas melakukan penilaian terhadap laporan keuangan perusahaan.

Saat ini pertumbuhan akuntan publik yang ada di Indonesia masih rendah yaitu hanya 6,9% per tahun. Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai (PPAJP) mencatat jumlah akuntan yang terdaftar di Indonesia sebanyak 53.304 orang. Tetapi dari seluruh akuntan tersebut yang menjadi akuntan publik per Pebruari 2015 hanya 1.275 orang. Terjadi peningkatan jumlah sebesar 76 orang dari tahun 2014 yang hanya sebanyak 999 orang. Akan tetapi kenaikan yang terjadi tidak sebanding jika dibandingkan dengan akuntan baru yang dapat mencapai sekitar 1.700 orang setiap tahunnya. Selanjutnya apabila dibandingkan dengan negara tetangga di kawasan ASEAN, jumlah akuntan publik di Indonesia yang berpenduduk sekitar 250 juta jiwa relatif sedikit ([www.BPS.go.id](http://www.BPS.go.id)).

Mahasiswa akuntansi menghadapi berbagai pertimbangan dalam memilih jenis karir yang akan dijalaninya. Pada umumnya, keinginan mereka adalah menjadi seorang profesional di bidang akuntansi. Untuk karir sebagai akuntan, terdapat empat bidang pekerjaan yang dapat digeluti oleh lulusan akuntansi yaitu menjadi akuntan publik (auditor), akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik. Beragamnya pilihan dalam karir tersebut membuat mahasiswa sulit mengambil keputusan dalam memilih. Hal ini akan menimbulkan pertanyaan mengenai pertimbangan apa yang mendasari pemilihan karir tersebut serta hal-hal apa yang diharapkan oleh mahasiswa akuntansi terhadap pilihannya itu.

Dalam pemilihan karir harus didasari oleh minat dan rencana karir yang jelas. Minat dan rencana karir yang jelas akan sangat berguna bagi mahasiswa dan

pihak perguruan tinggi dalam penyusunan kurikulum agar materi kuliah dapat tersampaikan secara efektif sesuai dengan profesi pilihan mahasiswa kedepannya.

Berbagai informasi yang diperoleh mahasiswa akuntansi mengenai profesi auditor merupakan hal yang penting dalam proses pengambilan keputusan karirnya sebagai auditor. Adanya informasi negatif mengenai lingkungan kerja auditor mungkin dapat mengurangi minat mereka untuk memilih karir sebagai auditor dan mengalihkan pilihan karirnya ke profesi akuntansi yang lain. Dengan demikian, profesi auditor dapat kehilangan calon-calon auditor yang berkualitas.

Menurut Munandar (2004: 70) dalam memilih karir mahasiswa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional. Sedangkan Ada empat jenis profesi akuntan yaitu : Akuntan Perusahaan (Intern), Akuntan Publik, Akuntan Pemerintah, dan akuntan pendidik.

Penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah dilakukan diyakini sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik untuk memuaskan mahasiswanya dan mengungkapkan bahwa penghargaan finansial atau gaji merupakan faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi (Wijayanti, 2001: 54).

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar mahasiswa dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan (Rahayu, 2003: 13).

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar mahasiswa dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari sifat pekerjaan, tingkat persaingan, dan banyaknya tekanan (Munandar 2004 : 81)

Berikut adalah data mahasiswa UMSU yang mengambil jurusan akuntansi beserta konsentrasinya Tahun Ajaran 2009-2014 adalah sebagai berikut :

**Tabel I.1**

**Jumlah Mahasiswa Jurusan Akuntansi T.A 2012-2016**

Tahun	Jumlah Mhs Akt	Akt Keu	Akt Man	Akt Pjk	Akt Pemr
2012-2013	597	263	167	132	25
2013-2014	628	260	120	185	20
2014-2015	743	291	179	218	55
2015-2016	786	295	159	271	61
2016-2017	811	311	185	259	52

**Sumber : Data diolah BDI UMSU (2017)**

Berdasarkan data yang didapat dari Biro Data dan Informasi (BDI) UMSU, jumlah mahasiswa yang mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan menurun di tahun ajaran 2016-2017 hal ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya minat mahasiswa untuk berkarir di Akuntan Publik.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa mahasiswa yang mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan konsentrasi akuntansi keuangan, akuntansi manajemen dan akuntansi perpajakan. Hal tersebut terjadi karena kurangnya motivasi antar sesama mahasiswa yang diberikan kepada mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik, sementara menurut Sembiring (2009: 40) motivasi sangat penting dimiliki setiap individu dalam dirinya karena motivasi menyebabkan individu mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Widyasari (2010: 16) Suatu stimulasi untuk membuat mahasiswa mulai memikirkan secara serius tentang karir yang diinginkannya sejak masih dibangku kuliah agar mahasiswa dapat memanfaatkan waktu dan fasilitas kampus secara optimal.

Dari penelitian sebelumnya, terdapat berbagai macam faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2009), hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara menjadi akuntan publik secara simultan. Sementara itu seorang peneliti, Chan (2012), meneliti apakah faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan prestasi akademik siswa mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan menuliskan hasil penelitiannya

dalam Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Unika Widya Mandala Surabaya tahun 2012 bahwa pelatihan profesional dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. Sebaliknya variabel penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan prestasi akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik Pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Jumlah mahasiswa yang mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan menurun.
2. Kurangnya motivasi antar sesama mahasiswa yang diberikan kepada mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik
3. Mahasiswa yang mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan konsentrasi akuntansi keuangan dan manajemen.



### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik ?
2. Apakah penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik ?
4. Apakah motivasi, penghargaan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik ?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja

terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik.

- d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, penghargaan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis, dapat menambah wawasan berfikir menulis dalam bidang akuntansi pemeriksaan terutama dalam minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik.
- b. Manfaat Praktis memberi masukan kepada pihak manajemen UMSU dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan minat mahasiswa.
- c. Penelitian yang akan datang, sebagai bahan perbandingan atau referensi yang akan meneliti masalah sama di masa yang akan datang

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Minat Karir

###### a. Pengertian Minat Karir

Dalam masa tentatif pun pilihan karir orang mengalami perkembangan. Mula-mula pertimbangan karir itu hanya berdasarkan kesenangan, ketertarikan atau minat, sedangkan faktor-faktor lain tidak dipertimbangkan

Menurut Handoko (2000:123) Karir adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.

Menurut Mathis dan Jakson (2002:62), karir merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work-related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam *obyective events*.

Menurut Gibson dkk (2005: 305), karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

Menurut Widyawati, dkk (2004:43), minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba dan minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk dilakukan. Minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih (Hurlock, 1995 : 144).

### **b. Jenis-Jenis Karir Akuntan**

Selain akuntan publik juga terdapat profesi akuntan non publik. Akuntan non publik merupakan akuntan yang bekerja di dalam suatu instansi baik itu milik pemerintah ataupun swasta. Akuntan non publik meliputi akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

#### 1) Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan atau biasa disebut dengan auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam suatu perusahaan (baik milik swasta ataupun pemerintah) yang tugasnya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi

#### 2) Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja di dalam instansiinstansi pemerintahan. Antara lain unit-unit organisasi yang berada dalam instansi pemerintahan adalah Kementerian Keuangan, Badan Pengawas Keuangan

(BPK), dan Badan Pengawas Keuangan Pemerintah (BPKP). Sarjana akuntansi yang berprofesi sebagai akuntan pemerintah adalah yang mempunyai status sebagai pegawai negeri.

### 3) Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi dan melakukan penelitian di bidang akuntansi. Dalam melakukan tugasnya akuntan pendidik berpedoman kepada Tri Dharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Jumamik (2007) menambahkan bahwa akuntan pendidik merupakan profesi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntan lainnya. Akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional, baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah.

### 4) Akuntan Publik

profesi akuntan publik sangat diperlukan mengingat jumlah perseroan terbatas di Indonesia relatif banyak. Bahkan perusahaan terbuka hanya bisa diaudit oleh akuntan publik berdasarkan undang-undang

### **c. Karir 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, 2002:2). Perusahaan membutuhkan

modal/dana untuk menjalankan profesinya. Modal/dana 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 (Rediana Setiyani, 2005:30).

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang 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. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh kliennya (Setiyani, 2005:34).

Jika seseorang memasuki karir sebagai akuntan publik, ia harus terlebih dahulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Di samping itu pelatihan teknis yang mempunyai cukup arti pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi di dunia usaha dan profesinya. Mulyadi, (2002:2).

Setiap akuntan publik wajib menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), asosiasi profesi yang diakui oleh Pemerintah. Kemudian

menurut Mulyadi (2002:4) : “Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat, dari profesi inilah masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen keuangan dalam laporan perusahaan”. Dengan demikian profesi akuntan publik merupakan suatu profesi yang bertugas melakukan penilaian terhadap laporan keuangan perusahaan.

#### **d. Indikator Minat Karir**

Menurut Latifah (2013:41) indikator minat karir adalah :

- a) Kemampuan intelegensi  
Secara luas diakui adanya suatu perbedaan kecepatan dan kesempurnaan individu dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapinya, sehingga hal itu memeperkuat asumsi bahwa kemampuan intelegensi itu memang ada dan berbeda-beda pada setiap orang, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi lebih cepat untuk memecahkan masalah yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah.
- b) Bakat  
Bakat ialah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu itu untuk berkembang pada masa mendatang. Untuk itulah kiranya perlu sedini mungkin bakat-bakat yang dimiliki seseorang atau anak-anak di sekolah diketahui dalam rangka memberikan bimbingan belajar yang paling sesuai dengan bakat-bakatnya dan lebih lanjut dalam rangka memprediksi bidang kerja, jabatan dan karir pada murid setelah menamatkan studinya.
- c) Sikap  
Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak, secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Dalam pengertian lain sikap adalah suatu kecenderungan yang relatif stabil yang dimiliki individu dalam mereaksi terhadap dirinya sendiri, orang lain, atau rekasi tertentu.
- d) Kepribadian  
Kepribadian dapat diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis di

dalam individu dari sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian-penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya. Setiap individu mempunyai kepribadiannya masing-masing yang berbeda dengan orang lain, bahkan tidak ada seorangpun di dunia ini yang identik, sekalipun lahir kembar dari satu telur.

### **e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir**

Menurut Munandar (2004:70), dalam memilih karir ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pemilihan karir adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi  
motivasi merupakan istilah yang lebih umum yang menunjuk pada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkannya, dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan.
- 2) Penghargaan Finansial.  
Penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah dilakukan diyakini sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik untuk memuaskan mahasiswanya dan mengungkapkan bahwa penghargaan finansial atau gaji merupakan faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi.
- 3) Lingkungan Kerja  
Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar mahasiswa dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan
- 4) Pertimbangan Pasar Kerja.  
Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seseorang dalam menentukan karirnya.
- 5) Nilai-Nilai Sosial  
nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya.
- 6) Pengakuan Profesional



Hal ini menunjukkan bahwa dalam memilih profesi tidak hanya mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pengakuan profesional tersebut antara lain kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, kesempatan untuk naik gaji, dan penghargaan atas keahlian tertentu

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Hasibuan (2012 :141) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi seseorang, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan,.

Menurut Mangkunegara (2011: 93), "motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu". Menurut Edy Sutrisno (2013: 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Husaini Usman (2010: 250) juga menjelaskan bahwa, motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Dari beberapa pendapat diatas, motivasi dapat disimpulkan sebagai dorongan

dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

### **b. Jenis–Jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2012: 150) ada dua jenis motivasi, yaitu:

#### 1. Motivasi Positif

Pimpinan memotivasi (merangsang) mahasiswa dengan memberikan hadiah kepada para mahasiswa yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja mahasiswa akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

#### 2. Motivasi Negatif

Pimpinan memotivasi para mahasiswa dengan memberikan suatu hukuman bagi mahasiswa yang prestasi kerjanya di bawah standar. Dengan motivasi negatif ini, semangat mahasiswa dalam jangka waktu pendek akan meningkat dikarenakan mahasiswa takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dilaksanakan agar dapat merangsang kegairahan kerja sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua motivasi tersebut di atas.

### **c. Metode Motivasi**

Ada dua metode motivasi Hasibuan (2012: 149) yaitu:

#### 1. Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya pemberian pujian, penghargaan dan tanda jasa.

#### 2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para mahasiswa betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, penempatan kerja yang tepat. Motivasi langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja mahasiswa sehingga akhirnya prestasi kerja mahasiswapun meningkat.

### **d. Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Mangkunegara (2011:89) adalah :

#### a) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu

bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

b) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasi dalam pekerjaan.

c) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

d) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

e) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

f) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas mahasiswa dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

g) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi mahasiswa dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

h) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh mahasiswa dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

#### **4. Penghargaan**

##### **a. Pengertian Penghargaan**

Imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada mahasiswanya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencaapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan mahasiswa yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Menurut Mahmudi (2005: 89) Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Tohardi (2002: 317) Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para

mahasiswa guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Simamora (2004: 514) Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para mahasiswa agar produktivitasnya tinggi.

### **b. Manfaat Penghargaan**

Menurut Mahsun (2006:114) terdapat 4 (empat) alternatif norma pemberian penghargaan agar dapat digunakan yaitu :

1. Kesesuaian Tujuan (*Goal Congruense*). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Penghargaan harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat di capai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.
2. Keadilan (*Equity*). Penghargaan harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu atau kelompok. Mahasiswa yang memberi kontribusi tinggi maka penghargaanannya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi rendah maka penghargaanannya juga akan rendah.
3. Kemerataan (*Equality*). Penghargaan juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumberdayanya untuk tercapainya produktivitas.
4. Kebutuhan. Alokasi penghargaan kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai.

Penghargaan yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

### **c. Indikator Penghargaan**

Menurut Kinichi (2005:301) untuk mengukur dari suatu penghargaan maka dapat digunakan beberapa indicator yaitu :

#### 1. Penyelesaian

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek penyelesaian tugas seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan (reward) bagi dirinya sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki motivasi efek yang kuat

#### 2. Pencapaian

Pencapaian merupakan penghargaan (reward) yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. Mc Clelland menemukan bahwa terdapat perbedaan individual ketika seseorang mencapai pencapaian. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang umum dan mudah.

#### 3. Otonomi

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan

otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang dianggap terbaik oleh mahasiswa dalam suatu situasi tertentu. Pada pekerjaan yang terstruktur dan terkendali oleh manajemen, sulit untuk menciptakan tugas yang mengarah pada otonomi.

#### 4. Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

### **5. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu adalah lingkungan kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau perubahan.

Nitisemito, (2006:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana



seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik ( Siagian, 2003:139).

Sedangkan Nawawi dan Martini (2004:129) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan insentif material dan non material (psikis). Untuk itu perlu dilakukan usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersifat material dan non material. Rofiq Ahmad (2004:104) mengatakan selain lingkungan kerja fisik perlu juga diperhatikan lingkungan kerja non fisik atau psikologis.

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekrja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu :

- a. Perlengkapan dan fasilitas
- b. Suasana kerja (*non physical working environment*)
- c. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*) (Sarwoto, 2003:131).

Dalam bukunya Anoraga (2004 : 44), dikemukakan bahwa lingkungan

kerja yang baik perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut: musik, pertukaran udara, penerangan yang cukup, kebisingan.

Menurut Wursanto (2013: 267) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu : kondisi lingkungan fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

Dari uraian diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah Perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik), lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik). Penjelasan dari masing-masing faktor dapat dilihat dalam uraian berikut ini :

a. Perlengkapan dan fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung. Dari pengertian di atas yang dimaksud fasilitas adalah :

- 1) Fasilitas alat kerja yaitu semua benda yang berfungsi langsung digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Fasilitas perlengkapan yaitu merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi tidak langsung digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.

- 3) Fasilitas sosial yaitu merupakan suatu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial, misalnya dapat berupa penyediaan mess, asrama untuk pegawai yang belum menikah.

b. Suasana kerja (lingkungan non fisik)

Terdapat ungkapan atau pernyataan bahwa organisasi adalah kumpulan orang-orang, hal ini adalah suatu ungkapan yang biasa namun meskipun demikian hal ini menitik beratkan pada pentingnya orang-orang dalam pekerjaan pengorganisasian. Hal inilah yang menimbulkan ide pokok bahwa orang-orang membentuk pusat dimana keluar konsep-konsep organisasi tentang pekerjaan yang harus dilakukan, otoritas dan lingkungan kerja

Dengan adanya suatu lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan maka pegawai akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Suasana kerja dapat mendukung tumbuhnya semangat kerja pegawai dan sangat mempengaruhi pula bagi tercapainya tujuan organisasi. Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi, karena ini merupakan suatu alat yang memberikan pengelompokan kegiatan-kegiatan khusus dan mengelompokkan orang-orang dan menerapkan tujuan manajemen. Dengan penyusunan organisasi yang baik dan pembagian tugas yang jelas dapat menciptakan suasana kerja yang sehat sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai.

Nawawi dan Martini (2001:129) mengemukakan bahwa faktor non fisik dalam lingkungan kerja adalah penghargaan, penghormatan, pengakuan dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas, dan tanggung

jawab.

Dari beberapa pokok-pokok di atas dapat dijelaskan bahwa, pegawai juga memerlukan adanya suatu penghargaan yang sifatnya nonfinansial baik dari pimpinan maupun dari rekan kerja, seperti pujian, pengakuan atas prestasi yang dicapainya, hal ini akan mendorong pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu perlakuan yang wajar tanpa adanya tekanantekanan atau diskriminasi sangat dibutuhkan bagi para pegawai. Dengan demikian akan tercipta suatu suasana kerja yang menyenangkan. Struktur organisasi yang tepat, terdapat kerjasama antar pegawai tanpa adanya diskriminasi, hal ini akan mempengaruhi pegawai untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas mereka.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

#### **a. 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 yang berlebihan (Liang Gie, 2004:216).

Komposisi warna yang salah dapat pula mengganggu pemandangan. Sehingga dapat menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan bagi mereka

yang memandang. Dan rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai (Nitisemito, 2006:185). Pemilihan warna yang sesuai bukan hanya pada warna dinding saja, tetapi juga termasuk pewarnaan perabot, peralatan maupun perlengkapan, bahkan warna seragam yang dipakai pegawai juga harus diperhatikan. Dengan demikian akan timbul keseragaman komposisi warna yang enak dipandang mata.

Penggunaan warna yang baik akan memberikan keuntungan sebagai berikut :

- 1) Memungkinkan kantor menjadi tempat yang menyenangkan dan menarik
- 2) Mempunyai akibat yang tidak langsung terhadap produktivitas pegawai.

#### b. 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.

### 1) Kebersihan Bangunan

Semua bagian dari bangunan gedung hendaknya selalu bersih, seperti dinding, lantai, langit-langit, halaman sekitar gedung dan bagian gedung yang lain (kamar mandi dan WC).

Dinding, lantai hendaknya bebas dari corat-coret atau noda-noda lain, seperti bekas telapak kaki. Demikian juga tidak ada sarang laba-laba yang bergelantungan. Untuk menjaga agar lantai tetap bersih hendaknya lantai selalu disapu dan dipel. Selain itu hendaknya disediakan keset disetiap pintu masuk dan keranjang sampah disetiap ruangan.

Kamar mandi dan WC sebagai bagian yang diperlukan bagi para pegawai hendaknya selalu terjaga kebersihannya. Untuk menghindari bau yang tidak enak di kamar mandi/WC bisa dengan memberi bahan kimia seperti karbol misalnya. Hal yang lebih penting lagi adalah air, air harus selalu tersedia dan bersih adanya. Tidak ketinggalan pula perlengkapan kamar mandi seperti gayung, sabun mandi, lap/handuk hendaknya tersedia, karena tanpa itu kamar mandi/WC kurang berfungsi sebagaimana mestinya.

### 2) Kebersihan Perlengkapan

Perlengkapan kantor seperti meja, kursi, lemari, mesin kantor harus selalu bersih. Jika para mahasiswa akan bekerja tidak perlu lagi disibukkan dengan

perlengkapan kantor yang masih kotor. Oleh karena itu setiap mulai jam kerja hendaknya semua perabot yang diperlukan sudah dalam keadaan bersih. Mesin-mesin juga secara rutin selalu dibersihkan sehingga tidak macet jika sedang digunakan, karena kotoran-kotoran yang menumpuk di dalam mesin akan mengganggu bekerjanya mesin-mesin tersebut.

Dalam usaha menciptakan lingkungan kerja yang bersih, pimpinan harus dapat menanamkan pentingnya kebersihan bagi para pegawai. Mengingat para pegawai mempunyai tugas tersendiri, maka disini sangat diperlukan petugas kebersihan untuk menjaga kebersihan lingkungan.

#### c. 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 untuk 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.

Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai sering kali membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

Untuk melaksanakan penghematan biaya dalam usaha mengadakan penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plafon, serta dinding, meskipun demikian haruslah dijaga bahwa sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau pengap.

#### d. 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.

Hasil dari bermacam-macam percobaan mengenai ribuan pegawai kantor dalam kantor-kantor di mana diberi musik menunjukkan keuntungan yang besar baik bagi para atasan maupun bagi para pegawai. Keuntungan tersebut antara lain



- 1) Menambah semangat kerja pegawai
- 2) Mengurangi ketidakhadiran pegawai
- 3) Mengurangi pembicaraan pegawai yang tidak penting

#### f. Tata Ruang

Menurut Little Field dan Peterson dalam bukunya mereka yang berjudul “Modern Office Management” merumuskan Tata ruang adalah penyusunan atau pengaturan perkakas dan peralatan dalam ruang lantai yang tersedia, sedangkan menurut Liang Gie mengatakan penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi mahasiswa.

Tujuan tata ruang kerja adalah : aliran pekerjaan yang efektif, ruang yang luas akan tetapi dipergunakan dengan baik, kesenangan dan rasa puas para pekerja, memudahkan pengawasan, kesan yang baik bagi para pelanggan dan tamu, dan fleksibilitas yang besar untuk kebutuhan-kebutuhan yang berlainan.

Prinsip-prinsip tata ruang adalah : arus pekerjaan yang sederhana membatasi mondar-mandir pekerja dan kertas sampai seminimum mungkin, ruang lantai harus bebas dari rintangan atau almari, meja-meja menghadap arah sama kepada pengawas, ruang kerja yang seminimum-minimumnya, perlengkapan harus diletakkan didekat pekerja yang menggunakannya, jumlah gang atau jalan sempit cukup untuk lalu lintas, pekerjaan terinci yang memerlukan penerangan banyak harus ditempatkan dekat dengan jendela, mesin-mesin yang suaranya gaduh harus ditempatkan pada ruangan yang terpisah, tata ruang harus seimbang

dan nampak menyenangkan.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil
1	Sembiring (2009)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik	faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara menjadi akuntan publik
2	Novri Yanti (2014)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Pekanbaru)	Nilai Intrinsik Pekerjaan Tidak Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik. Penghargaan Finansial Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik. Pengakuan Profesional Berpengaruh Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik.
3	Mega Kurnia Sari	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa	Secara simultan Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja, Kebanggaan serta Personalitas

	(2014)	Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik	berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Batam Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik
4	Adif Nugroho (2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik Pada Universitas Sebelas Maret	Nilai intrinsik pekerjaan tidak mendorong minat mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik. Faktor persepsi penghasilan meningkatkan minat mahasiswa dalam memilih karir menjadi akuntan publik. Profesi akuntan publik yang menawarkan kesempatan yang luas untuk berkembang berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk memilih karir sebagai akuntan publik. Sifat pekerjaan profesi akuntan publik atau karakter pekerjaan akan dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

### C. Kerangka Konseptual

Dalam pemilihan karir harus didasari oleh minat dan rencana karir yang jelas. Minat dan rencana karir yang jelas akan sangat berguna bagi mahasiswa dan pihak perguruan tinggi dalam penyusunan kurikulum agar materi kuliah dapat tersampaikan secara efektif sesuai dengan profesi pilihan mahasiswa kedepannya.

Berbagai informasi yang diperoleh mahasiswa akuntansi mengenai profesi auditor merupakan hal yang penting dalam proses pengambilan keputusan karirnya sebagai auditor. Adanya informasi negatif mengenai lingkungan kerja auditor mungkin dapat mengurangi minat mereka untuk memilih karir sebagai auditor dan mengalihkan pilihan karirnya ke profesi akuntansi yang lain. Dengan demikian, profesi auditor dapat kehilangan calon-calon auditor yang berkualitas.

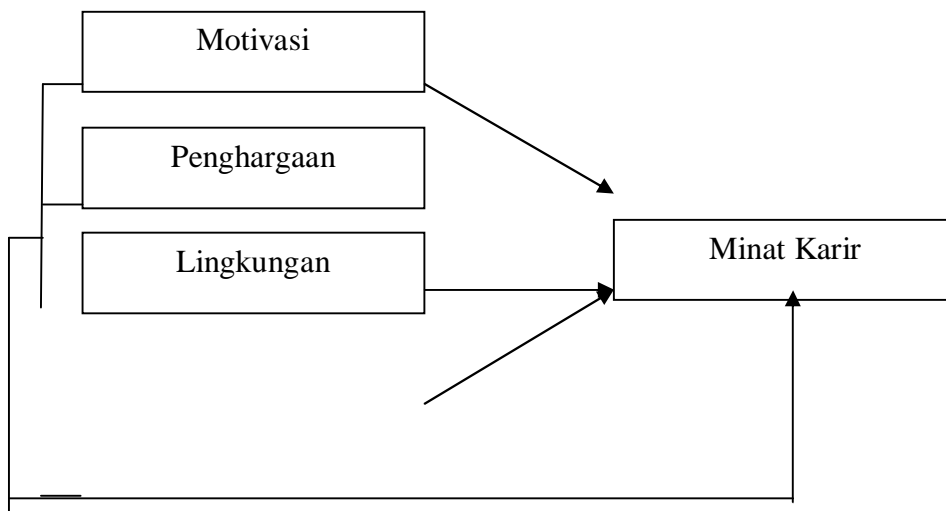
Menurut Kunartinah (2003: 51) dalam memilih karir mahasiswa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional. Sedangkan Ada empat jenis profesi akuntan yaitu : Akuntan Perusahaan (Intern), Akuntan Publik, Akuntan Pemerintah, dan akuntan pendidik.

Menurut Sembiring (2009), motivasi sangat penting dimiliki setiap individu dalam dirinya karena motivasi menyebabkan individu mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi minat seseorang. Mahasiswa akuntansi tidak akan berminat menjadi seorang akuntan publik jika tidak memiliki dorongan motivasi yang kuat. Dalam hal ini motivasi bisa datang darimana saja, misalnya pengaruh orangtua yang ingin agar anaknya menjadi seorang akuntan publik. Semakin besar dorongan motivasi tersebut maka akan semakin kuat minat untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah dilakukan diyakini sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik untuk memuaskan mahasiswanya dan mengungkapkan bahwa penghargaan finansial atau gaji merupakan faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi.

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar mahasiswa dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari sifat pekerjaan, tingkat persaingan, dan banyaknya tekanan. Setiap

orang mendambakan mendapat lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sesuai dengan pribadinya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Orang tidak akan mau bekerja dengan banyak tekanan yang dapat mengakibatkan produktivitas akan dirinya tidak maksimal. Bagi sebagian orang, kantor tempat ia bekerja merupakan rumah kedua baginya. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat dipertimbangkan karena menyangkut kenyamanan kerja nantinya jika menekuni suatu karir.



**Gambar II.1**

**Kerangka Konseptual**

**D. Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir

sebagai akuntan public

2. Penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan public
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan public
4. Motivasi, penghargaan finansial, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan public

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan 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

#### **B. Definisi Operasional**

Berikut adalah tabel yang menjelaskan tentang operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Matriks Penelitian Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Maotivasi (X1)	suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang	a) Dorongan orang tua b) Dari dalam diri c) Kesempatan untuk berkembang d) Keahlian e) Perlakuan f) Pengakuan berprestasi	Ordinal



Penghargaan (X2)	Imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada mahasiswanya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berpretasi dalam mencaapai tujuan-tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Gaji</li> <li>b) Dana pensiun</li> <li>c) Kenaikan pendapatan</li> <li>d) Insentif</li> <li>e) Sanksi terhadap ketidakpatuhan pembayaran Pph</li> </ul>	Ordinal
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, tekanan pekerjaan, persaingan dan banyaknya tekanan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Jenis pekerjaan</li> <li>b) Tantangan,</li> <li>c) Jenjang karir,</li> <li>d) Keahlian,</li> <li>e) Kerja sama tim,</li> </ul>	Ordinal
Minat Karir (Y)	Karir adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kemampuan</li> <li>b) Wawasan</li> <li>c) Profesional</li> <li>d) Jabatan</li> <li>e) Kepuasan</li> <li>f) Keamanan</li> <li>g) Kebanggaan</li> </ul>	Ordinal

Sumber : Novri Yanti (2014)

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Kapt. Muchtar Basri

### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Januari 2017 sampai bulan April 2017

**Tabel III – 2: Pelaksanaan Penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN															
	Jan				Feb				Mar				Apr			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■														
Pembuatan proposal		■	■	■												
Seminar Proposal					■											
Pengumpulan Data						■	■									
Penyusunan Skripsi									■	■						
Bimbingan Skripsi										■	■	■	■	■	■	
Sidang Meja Hijau																■

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 148), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu 811 Mahasiswa UMSU Fakultas Ekonomi & Bisnis Jurusan Akuntansi.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2006:91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2004:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{811}{1 + 811(0,1)^2}$$

$$= 99,9$$

Dibulatkan 100

Berdasarkan hasil penghitungan yang telah dilakukan sesuai rumus Slovin maka ditetapkan jumlah responden sebanyak 100 responden. Responden yang digunakan sebagai sampel adalah Mahasiswa UMSU Fakultas Ekonomi & Bisnis Jurusan Akuntansi.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para mahasiswa UMSU Jurusan Akuntansi dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

**Tabel III – 3 : Skala Pengukuran Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2006: 107-108)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

### a. Validitas Instrumen

#### 1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### 2) Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2013: 211)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

#### 3) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r$

tabel. Dimana,  $r_{hitung} \geq r_{tabel} (0.05) = \text{valid}$  dan nilai sig (2tailed < 0,05 = valid)

**Tabel III.4**

**Tabel Uji Validitas Motivasi**

Pernyataan	Nilai Korelasi	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,396	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,636	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,736	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,582	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,615	0,199	0,002<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,408	0,199	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.4 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 3 dengan skor total 0,736 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,199. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

**Tabel III.5**

**Tabel Uji Validitas Penghargaan**

Pernyataan	Nilai Korelasi	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,753	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,735	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,825	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,743	0,199	0,000<0,05	Valid

Pernyataan 5	0,625	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,237	0,199	0,000<0,05	Valid

Dari tabel III.5 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 3 dengan skor total 0,825 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,199. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

**Tabel III.6**

**Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,501	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,594	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,689	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,645	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,615	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,525	0,199	0,000<0,05	Valid

Dari tabel III.6 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 3 dengan skor total 0,689 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,199. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

**Tabel III.7**

**Tabel Uji Validitas Minat Karir**

Pernyataan	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Probabilitas	Keterangan
------------	----------------	--------------------	--------------	------------

Pernyataan 1	0,483	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,489	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,572	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,532	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,600	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,509	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,374	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,451	0,199	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,476	0,199	0,000<0,05	Valid

Dari tabel III.7 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 5 dengan skor total 0,600 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,199. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

#### **b. Reliabilitas Instrumen**

##### 1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

##### 2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas



$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2013: 211)

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

### 3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghozali (2005:42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data

penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS. Sebelum data yang diperoleh dilakukan uji hipotesis, data harus di analisis terlebih dahulu untuk mendapatkan data yang berkualitas. Data tersebut dianalisis sebagai berikut.

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan keadaan data secara umum. Statistik deskriptif ini meliputi beberapa hal sub menu deskriptif statistik seperti frekuensi, deskriptif, eksplorasi data, tabulasi silang dan analisis rasio yang menggunakan Minimum, Maksimum, Mean, Median, Mode, Standard Deviasi

### 2. Regresi Linier Berganda

Meotde regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan yang ada diantara kedua variabl metode regresi linier ini juga dapat digunakan untuk peramalan dengan menggunakan data variabel independen dan variabel dependen, maka akan digunakan model analisa regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$Y$  = Minat Karir

$a$  = konstanta persamaan regresi

$b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresi

$x_1$  = Motivasi

$x_2$  = Penghargaan

$x_3$  = Lingkungan Kerja

$e$  = Error

Selanjutnya sebelum analisis regresi linier berganda dilakukan terlebih dahulu harus memenuhi ketentuan dalam uji asumsi klasik sebagai berikut :

- a) Uji Normalitas, untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.
- b) Uji Multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Apabila variabel independen memiliki angka VIF di sekitar 1, dan nilai tolerance mendekati 1 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut tidak memiliki multikolinearitas dengan variabel lain.
- c) Uji Heteroskedastisitas, menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis digunakan uji t dengan ketentuan sebagai berikut :

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0 =$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0 =$  ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

#### b. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara serentak, kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

### 3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

$$D = R^2 \times 100 \%$$

(Sugiyono, 2006: 212)

Dimana:

D = koefisien determinasi

$R^2$  = hasil kuadrat korelasi berganda

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 100 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi. Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

**Tabel IV-1**

**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### **Karakteristik Responden**

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 100 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya mahasiswa di jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis UMSU. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

**Tabel IV-2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	45 orang	45%
2	Laki-Laki	55 orang	55%
	Jumlah	100 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 45 orang (45%) dan laki-laki 55 orang (55%). Persentase mahasiswa antara laki-laki dan mahasiswa perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin mahasiswa di UMSU Fakultas Ekonomi & Bisnis Jurusan Akuntansi tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai minat berkarir menjadi akuntan publik.

**Tabel IV-3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21 – 25 tahun	100 orang	100%
	Jumlah	100 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa mahasiswa jurusan akuntansi UMSU terdiri dari satu karakteristik usia. Hal ini berarti mahasiswa jurusan akuntansi semester VI UMSU didominasi satu karakteristik usia yang muda sampai mempunyai keputusan yang sama untuk minat berkarir.

**b. Variabel Motivasi**

**Tabel IV-6**  
**Tabulasi Jawaban Responden Motivasi**

	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
Pernyataan 1	51	39	8	2	0	100
Pernyataan 2	41	59	0	0	0	100
Pernyataan 3	25	71	4	0	0	100
Pernyataan 4	35	47	18	0	0	100
Pernyataan 5	34	64	2	0	0	100
Pernyataan 6	54	46	0	0	0	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata responden menjawab setuju mengenai pernyataan variabel motivasi dengan jumlah item pernyataan sebanyak

6. Adapun keenam item pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :



1. Pernyataan Dorongan dari orangtua, responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang.
2. Pernyataan keinginan dari dalam diri, responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang
3. Pernyataan Lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang, responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang
4. Pernyataan memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses, responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang
5. Pernyataan mendapatkan perlakuan profesional dari atasan, rekan, dan bawahan di lingkungan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang
6. Pernyataan Ada pengakuan apabila berprestasi, responden menjawab sangat setuju 54

Berdasarkan jawaban dari responden dapat diketahui bahwa motivasi memiliki beberapa unsur yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik yaitu dorongan dari orang tua dan keinginan dari dalam diri sendiri, dan karir yang mampu memberikan lebih banyak kesempatan untuk berkembang. Beberapa lainnya yaitu karir yang mampu mendapatkan perlakuan profesional dari atasan, rekan, dan bawahan di lingkungan pekerjaan, serta mendapat pengakuan apabila berprestasi, mampu meningkatkan motivasi dalam diri mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

**Tabel IV-7**  
**Tabulasi Jawaban Penghargaan**

	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
<b>Pernyataan 1</b>	71	29	0	0	0	100
<b>Pernyataan 2</b>	63	37	0	0	0	100
<b>Pernyataan 3</b>	76	24	0	0	0	100
<b>Pernyataan 4</b>	82	18	0	0	0	100
<b>Pernyataan 5</b>	86	14	0	0	0	100
<b>Pernyataan 6</b>	34	41	20	5	0	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan variable penghargaan dengan jumlah item pernyataan sebanyak 6, adapun enam pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan Gaji awal yang tinggi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 71 orang
2. Pernyataan Dana pensiun, responden menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang
3. Pernyataan Kenaikan gaji lebih cepat, responden menjawab sangat setuju sebanyak 76 orang
4. Pernyataan mendapatkan uang lembur, responden menjawab sangat setuju sebanyak 82 orang
5. Pernyataan mendapatkan bonus diakhir tahun, responden menjawab sangat setuju 86 orang

6. Pernyataan Pajak bersifat memaksa sehingga apabila terjadi pelanggaran maka akan dikenakan sanksi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang

Berdasarkan jawaban dari responden terdapat beberapa unsur dari

Penghargaan yang mampu mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik berdasarkan penghargaan yaitu gaji awal yang diterima oleh karyawan tinggi disertai dengan didapatnya uang lembur. Dalam proses pemilihan karir para mahasiswa juga memperhatikan mengenai kenaikan gaji yang cepat pada karir yang dipilih, disertai pula dengan bonus akhir tahun dan dana pensiun. Namun masih kurangnya kesadaran mahasiswa dalam pentingnya pembayaran pajak, dimana pada unsur pemungutan pajak penghasilan beserta sanksi karna bersifat memaksa memiliki unsur yang paling sedikit disetujui oleh para mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

**Tabel IV-8**  
**Tabulasi Jawaban Lingkungan Kerja**

	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
<b>Pernyataan 1</b>	37	55	8	0	0	100
<b>Pernyataan 2</b>	9	21	38	12	20	100
<b>Pernyataan 3</b>	25	26	22	18	9	100
<b>Pernyataan 4</b>	33	50	15	2	0	100
<b>Pernyataan 5</b>	38	49	11	0	0	100
<b>Pernyataan 6</b>	66	34	0	0	0	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata responden menjawab setuju mengenai pernyataan variable kepuasan kerja dengan jumlah item pernyataan sebanyak 6. Adapun enam pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan Menurut anda, jenis pekerjaan dan lingkungan karir yang anda pilih merupakan suatu pekerjaan rutin dan menyenangkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang
2. Pernyataan Menurut anda, jenis pekerjaan dan lingkungan karir yang anda pilih merupakan suatu pekerjaan yang sering lembur, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang.
3. Pernyataan Lingkungan kerja yang akan anda jalani akan lebih atraktif dan banyak tantangan, responden menjawab sangat setuju responden menjawab 25 orang
4. Pernyataan KAP memberikan kesempatan untuk ke jenjang karier yang lebih tinggi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang.
5. Pernyataan Auditor mendapat kesempatan dari KAP untuk menunjukan keahlian saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang.
6. Pernyataan Auditor lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim, responden menjawab sangat setuju sebanyak 66 orang

Berdasarkan jawaban dari responden yang sangat mempengaruhi minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik berdasarkan lingkungan kerja adalah dimana auditor lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim. Beberapa unsur lainnya yaitu, dimana pekerjaan sebagai akuntan publik merupakan pekerjaan yang menyenangkan, atraktif, banyak tantangan, dan

mampu memperlihatkan keahlian auditor di masing masing KAP, sehingga mampu menciptakan jenjang karir yang lebih tinggi. Adapun salah satu unsur yang kurang diminati mahasiswa mengenai lingkungan karir sebagai akuntan publik, yaitu dimana pekerjaan yang sering lembur sehingga respon sangat setuju mengenai unsur ini cenderung paling sedikit.

### c. Variabel Minat Karir

**Tabel IV-10**  
**Tabulasi Jawaban Responden Minat Karir**

	Jawaban					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
<b>Pernyataan 1</b>	38	54	9	0	0	100
<b>Pernyataan 2</b>	26	31	40	4	0	100
<b>Pernyataan 3</b>	46	50	3	2	0	100
<b>Pernyataan 4</b>	40	47	14	0	0	100
<b>Pernyataan 5</b>	34	39	25	3	0	100
<b>Pernyataan 6</b>	42	56	3	0	0	100
<b>Pernyataan 7</b>	45	48	7	1	0	100
<b>Pernyataan 8</b>	36	55	9	1	0	100
<b>Pernyataan 9</b>	32	61	8	0	0	100

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata responden menjawab setuju mengenai pernyataan variable minat karir dengan jumlah item pernyataan sebanyak 9. Adapun kesembilan pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan Akuntan Publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang.

2. Pernyataan Akuntan Publik dapat menjadi direktur perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang.
3. Pernyataan Akuntan Publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang
4. Pernyataan Akuntan Publik dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang
5. Pernyataan Bekerja pada Akuntan Publik mudah untuk mendapat promosi jabatan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang.
6. Pernyataan Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang.
7. Pernyataan Kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karir, responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang
8. Pernyataan Keamanan kerja lebih terjamin, responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang.
9. Pernyataan Meningkatkan rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap profesi akuntansi, responden menjawab sangat setuju 32 orang.

Berdasarkan jawaban dari responden mengenai minat karir sebagai akuntan publik disimpulkan beberapa mahasiswa menginginkan karir akuntan publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya, mampu memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi, menjadi lebih profesional dalam bidang akuntansi, dan meningkatkan rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap profesi akuntansi. Dalam hal ini juga mahasiswa mengharapkan imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan sehingga menjadi kepuasan pribadi dapat dicapai dalam tahapan karir. Beberapa lainnya yaitu mengenai keamanan kerja lebih

terjamin dan promosi jabatan yang mudah mampu mempengaruhi mengenai pemilihan karir ini. Tetapi terdapat juga ketidaksetujuan mengenai karir akuntan publik yang mampu menjadi direktur, hal ini mungkin berkaitan tentang independensi seorang akuntan publik sehingga unsur ini memiliki paling sedikit respon sangat setuju dari para mahasiswa.

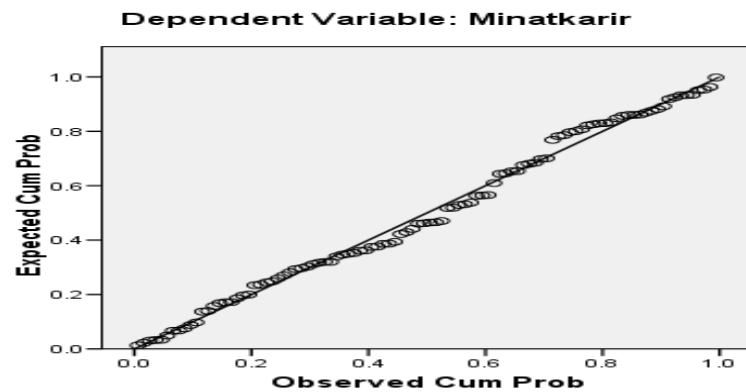
## **B. Pengujian Instrumen Data**

### **1. Pengertian Menguji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Gambar IV.1****Normal P-Plot**

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping



itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	22,056	5,720					
	Motivasi	,314	,126	,250	3,496	,000	,951	1,052
	Penghargaan	,831	,108	,079	3,769	,000	,910	1,099
	Linkungan	,771	,135	,134	1,312	,000	,915	1,092

a Dependent Variable: Minatkarir

a Dependent Variable: Minatkarir

Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai  $VIF < 10$  hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

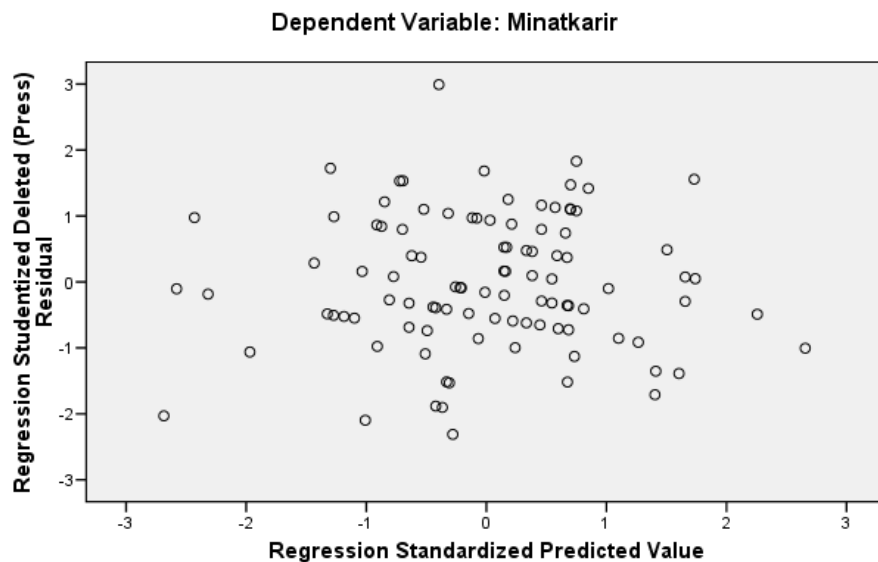
### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam

penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Scatterplot



**Gambar IV.2**

#### Grafik Scater Plot

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

## 2. Uji Hipotesis

### a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu penempatan kerja dan ambiguitas peran serta satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

**Tabel IV.9**

#### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,056	5,720		3,856	,000
Motivasi	,314	,126	,250	3,496	,000
Penghargaan	,831	,108	,079	3,769	,000
Linkungan	,771	,135	,134	1,312	,000

a Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 22,056 + 0,314X_1 + 0,831X_2 + 0,771X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh penempatan kerja dan ambiguitas peran terhadap produktivitas kerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 22,056 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi, penghargaan dan lingkungan kerja adalah nol (0) maka minat berkarir sebesar 22,056.
2. 0,314 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan 100% maka nilai minat berkarir akan bertambah 31,4%
3. 0,831 menunjukkan bahwa apabila variabel penghargaan ditingkatkan 100% maka nilai minat berkarir akan bertambah 83,1%.
4. 0,771 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan 100% maka nilai minat berkarir akan bertambah 77,1%.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila  $\text{Sig} > 0.05$ , maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila  $\text{sig} < 0.05$ , maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

**Tabel IV.10**  
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,056	5,720		3,856	,000
Motivasi	,314	,126	,250	3,496	,000
Penghargaan	,831	,108	,079	3,769	,000
Linkungan	,771	,135	,134	1,312	,000

### **1) Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berkarir**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap minat berkarir.

### **2) Pengaruh Penghargaan Terhadap Minat Berkarir**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penghargaan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan penghargaan terhadap minat berkarir.

### **3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Berkarir**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap minat berkarir

#### **b. Uji F**

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2006, hal. 223 )

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan  
 $R^2$  = Koefisien korelasi berganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah anggota sampel

**Tabel IV.11**  
**Uji F**

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,437	3	22,812	4,968	,000(a)
	Residual	737,923	96	7,687		
	Total	806,360	99			

a Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi, Penghargaan

b Dependent Variable: Minatkarir

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap minat berkarir.

#### **b. Uji Determinasi**

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel IV.12**

### Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913(a)	,849	,741	2,77249

a Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi, Penghargaan

b Dependent Variable: Minatkarir

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.741 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh penempatan kerja dan ambiguitas peran sebesar 74,1% untuk mempengaruhi variabel minat berkarir sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berkarir

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap minat berkarir.

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang motivasi yang memiliki enam pernyataan maka diketahui bahwa motivasi memiliki beberapa unsur yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik yaitu dorongan dari orang tua dan keinginan dari dalam diri sendiri, dan karir yang mampu memberikan lebih banyak kesempatan untuk berkembang. Beberapa lainnya yaitu karir yang mampu mendapatkan perlakuan profesional dari atasan,

rekan, dan bawahan di lingkungan pekerjaan, serta mendapat pengakuan apabila berprestasi, mampu meningkatkan motivasi dalam diri mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik. Mengenai pengakuan apabila berprestasi yang tercantum dalam pernyataan nomor 6 mampu menjadi respon sangat setuju dari para mahasiswa terbanyak yaitu 54 orang.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi seseorang, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, dengan pemberian motivasi yang baik mengenai karir untuk bekerja menjadi akuntan publik maka akan meningkatkan minat berkarir mahasiswa untuk menjadi akuntan publik.

Menurut Sembiring (2009), motivasi sangat penting dimiliki setiap individu dalam dirinya karena motivasi menyebabkan individu mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi minat seseorang. Mahasiswa akuntansi tidak akan berminat menjadi seorang akuntan publik jika tidak memiliki dorongan motivasi yang kuat. Dalam hal ini motivasi bisa datang darimana saja, misalnya pengaruh orangtua yang ingin agar anaknya menjadi seorang akuntan publik. Semakin besar dorongan motivasi tersebut maka akan semakin kuat minat untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Sembiring (2009), hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi berpengaruh terhadap minat mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Sumatera Utara menjadi akuntan publik.



## **2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Minat Berkarir**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penghargaan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan penghargaan terhadap minat berkarir.

Dari hasil jawaban responden mengenai beberapa unsur dari penghargaan yaitu berupa pernyataan-pernyataan sebanyak 6, yang mampu mempengaruhi minat mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik yaitu gaji awal yang diterima oleh karyawan tinggi disertai dengan didapatnya uang lembur. Dalam proses pemilihan karir para mahasiswa juga memperhatikan mengenai kenaikan gaji yang cepat pada karir yang dipilih, disertai pula dengan bonus akhir tahun dan dana pensiun. Namun masih kurangnya kesadaran mahasiswa dalam pentingnya pembayaran pajak, dimana pada unsur pemungutan pajak penghasilan beserta sanksi karna bersifat memaksa memiliki unsur yang paling sedikit disetujui oleh para mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

Imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencaapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan mahasiswa yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah dilakukan diyakini sebagian besar

perusahaan sebagai daya tarik untuk memuaskan mahasiswanya dan mengungkapkan bahwa penghargaan finansial atau gaji merupakan faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi (Wijayanti, 2001: 54).

Mega Kurnia Sari (2014) Secara simultan Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja, Kebanggaan serta Personalitas berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Batam Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Berkarir**

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap minat berkarir.

Dari 6 pernyataan mengenai lingkungan kerja maka yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik berdasarkan lingkungan kerja adalah dimana auditor lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim. Beberapa unsur lainnya yaitu, dimana pekerjaan sebagai akuntan publik merupakan pekerjaan yang menyenangkan, atraktif, banyak tantangan, dan mampu memperlihatkan keahlian auditor di masing masing KAP, sehingga mampu menciptakan jenjang karir yang lebih tinggi. Adapun salah satu unsur yang kurang diminati mahasiswa mengenai lingkungan karir sebagai akuntan publik, yaitu dimana pekerjaan yang sering lembur sehingga respon

sangat setuju mengenai unsur ini cenderung paling sedikit.

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar mahasiswa dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan.

Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan lingkungan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seseorang dalam menentukan karirnya (Wheeler, 2003: 51).

Mega Kurnia Sari (2014) Secara simultan Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja, Kebanggaan serta Personalitas berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Batam Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

#### **4. Pengaruh Motivasi, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Berkarir**

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap minat berkarir.

Mahasiswa akuntansi menghadapi berbagai pertimbangan dalam memilih jenis karir yang akan dijalannya. Pada umumnya, keinginan mereka adalah menjadi seorang profesional di bidang akuntansi. Untuk karir sebagai akuntan,

terdapat empat bidang pekerjaan yang dapat digeluti oleh lulusan akuntansi yaitu menjadi akuntan publik (auditor), akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik. Beragamnya pilihan dalam karir tersebut membuat mahasiswa sulit mengambil keputusan dalam memilih. Hal ini akan menimbulkan pertanyaan mengenai pertimbangan apa yang mendasari pemilihan karir tersebut serta hal-hal apa yang diharapkan oleh mahasiswa akuntansi terhadap pilihannya itu.

Dalam pemilihan karir harus didasari oleh minat dan rencana karir yang jelas. Minat dan rencana karir yang jelas akan sangat berguna bagi mahasiswa dan pihak perguruan tinggi dalam penyusunan kurikulum agar materi kuliah dapat tersampaikan secara efektif sesuai dengan profesi pilihan mahasiswa kedepannya.

Berbagai informasi yang diperoleh mahasiswa akuntansi mengenai profesi auditor merupakan hal yang penting dalam proses pengambilan keputusan karirnya sebagai auditor. Adanya informasi negatif mengenai lingkungan kerja auditor mungkin dapat mengurangi minat mereka untuk memilih karir sebagai auditor dan mengalihkan pilihan karirnya ke profesi akuntansi yang lain. Dengan demikian, profesi auditor dapat kehilangan calon-calon auditor yang berkualitas.

Menurut Kunartinah (2003: 51) dalam memilih karir mahasiswa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional. Sedangkan Ada empat jenis profesi akuntan yaitu : Akuntan Perusahaan (Intern), Akuntan Publik, Akuntan Pemerintah, dan akuntan pendidik.

Mega Kurnia Sari (2014) Secara simultan Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja, Kebanggaan serta Personalitas

berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Batam Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis jurusan akuntansi UMSU.
2. Penghargaan berpengaruh terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis jurusan akuntansi UMSU.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis jurusan akuntansi UMSU.
4. Motivasi, penghargaan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis jurusan akuntansi UMSU.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya Univeristas meningkatkan motivasi kepada mahawasiswa agar meningkatkan minat berkarir untuk menjadi akuntan publik. Dengan cara

mengikutsertakan mahasiswa dalam seminar-seminar atau pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan akuntan publik.

2. Sebaiknya Universitas memfasilitasi antara mahasiswa yang berkonstentrasi akuntansi pemeriksaan dengan beberapa jumlah auditor senior yang ada di kota Medan. Misalnya memberikan praktek kerja lapangan untuk mahasiswa pada KAP di Medan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adif Nugroho (2014) *Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik Pada Universitas Sebelas Maret*
- Alfiasari. Melly, Latifah dan Astuti Wulandari. (2011). *Pengasuhan Otoriter Berpotensi Menurunkan Kecerdasan Sosial, Self-Esteem, dan Prestasi Akademik Remaja*. Fakultas Ekologi Manusia,
- Chan (2012) *Pengaruh Pelatihan Profesional dan Personalitas Terhadap Minat Untuk Menjadi Akuntan Publik Pada Universitas Mandala*
- Danang Sunyoto (2012) *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CAPS
- Hasibuan, Malayu. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah Puji Hartatik (2014) *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Laksana
- Irham Fahmi (2013) *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Ismail Nawawi (2013) *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta, Prenamedia.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2005). *Organizational Behavior. Fifth Edition*. McGraw Hill. New York
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono,



dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mega Kurnia Sari (2014) *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik*

Munandar, dkk, (2004). *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

Sembiring (2009) *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik*

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.

Tim Penyusun. (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan: FE-UMSU. Sri. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UMM Press.