

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
AKUNTANSI BERKARIR SEBAGAI AKUNTAN
PUBLIK**

SKRIPSI



Oleh:

David Niko. H

190810113

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
AKUNTANSI BERKARIR SEBAGAI AKUNTAN
PUBLIK**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**



Oleh:

David Niko. H

190810113

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : David Niko. H
NPM : 190810113
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI BERKARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 10 Januari 2023



David Niko. H
190810113

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
AKUNTANSI BERKARIR SEBAGAI AKUNTAN
PUBLIK**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**

Oleh:

David Niko. H

190810113

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 18 Januari 2023



Ronald Wangdra, B.AF., M.Com.

Pembimbing

ABSTRAK

Minat adalah rasa ingin seseorang atas sesuatu. Seseorang akan memberikan waktu dan perhatian yang besar atas minatnya terhadap suatu objek. Karir adalah proses kehidupan seseorang dinilai dari bidang pekerjaan yang dicapai selama masa hidupnya. Minat dapat digambarkan dengan rasa senang akan suatu hal yang dikerjakan secara serius seperti minat dalam belajar, minat dalam mengembangkan potensi diri, dan minat dalam berkarir. Minat dalam berkarir adalah kehendak seseorang yang disertai dengan rasa semangat dalam melakukan pekerjaan didasarkan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Sampel yang ditentukan dalam penelitian ini merupakan mahasiswa akuntansi di Kota Batam dan didapatkan sebanyak 105 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner terhadap universitas di Kota Batam. Metode analisis data yang dilakukan antara lain: analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh, dan uji hipotesis yang diolah menggunakan alat analisis data berupa IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Secara simultan penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik.

Kata Kunci: Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, Minat Karir, dan Akuntan Publik.

ABSTRACT

Interest is someone's desire for something. Someone will give great time and attention to his interest in an object. Career is the process of a person's life being assessed from the field of work achieved during his lifetime. Interest can be described as pleasure in something that is done seriously, such as interest in learning, interest in developing one's potential, and interest in a career. Interest in a career is someone's will accompanied by a sense of enthusiasm in doing work based on the knowledge and experience they have. This study aims to determine the effect of financial rewards, work environment, and labor market considerations on the interest of accounting students to have a career as a public accountant. The sample determined in this study were accounting students in Batam City and obtained as many as 105 respondents. The data collection method was carried out by distributing questionnaires to universities in Batam City. Methods of data analysis included: descriptive statistical analysis, data quality test, classic assumption test, influence test, and hypothesis testing which were processed using a data analysis tool in the form of IBM SPSS version 26. The results of this study showed that financial rewards had no effect on accounting students' interest. career as a public accountant. The work environment has a significant effect on the interest of accounting students to have a career as a public accountant. Labor market considerations have no effect on the interest of accounting students to have careers as public accountants. Simultaneously financial rewards, work environment, and labor market considerations have a significant effect on the interest of accounting students to have careers as public accountants.

Keywords: *Financial Rewards, Work Environment, Labor Market Considerations, Career Interests, and Public Accountants.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ketua Program Studi Akuntansi Bapak Ronald Wangdra, B.AF., M.Com. dan selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Kedua orang tua tercinta dan keluarga penulis yang telah memberikan banyak dorongan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat kepada sesama.
7. Kepada teman-teman dan pihak yang telah bersedia membantu dalam menyebarkan maupun mengisi kuesioner penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan mencurahkan rahmat dan karuniaNya.

Batam, 10 Januari 2023



Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Minat	9
2.1.2 Konsep Karir	10
2.1.2.1 Tahapan Karir	10
2.1.2.2 Indikator Penentu Karir.....	12
2.1.2.3 Tujuan Jenjang Karir.....	14
2.1.2.4 Manfaat Jenjang Karir.....	16
2.1.3 Profesi Akuntan	17
2.1.3.1 Akuntan Pemerintah.....	18

2.1.3.2	Akuntan Pendidik.....	18
2.1.3.3	Akuntan Perusahaan.....	18
2.1.3.4	Akuntan Publik	19
2.1.4	Penghargaan Finansial	25
2.1.5	Lingkungan Kerja	26
2.1.6	Pertimbangan Pasar Kerja.....	28
2.2	Penelitian Terdahulu.....	29
2.3	Kerangka Pemikiran	34
2.4	Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN		36
3.1	Desain Penelitian	36
3.2	Operasional Variabel.....	37
3.2.1	Variabel Independen	38
3.2.2.1	Penghargaan Finansial	38
3.2.2.2	Lingkungan Kerja	38
3.2.2.3	Pertimbangan Pasar Kerja.....	38
3.2.2	Variabel Dependen.....	39
3.2.2.1	Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik	39
3.3	Populasi dan Sampel	40
3.3.1	Populasi.....	40
3.3.2	Sampel.....	40
3.4	Jenis dan Sumber Data	41
3.5	Teknik Pengumpulan Data	42
3.6	Teknik Analisis Data	42
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	42
3.6.2	Uji Kualitas Data.....	42
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.6.4	Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.6.5	Uji Hipotesis	46
3.6.6	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	47
3.7	Lokasi dan Jadwal Penelitian	48
3.7.1	Lokasi Penelitian.....	48

3.7.2	Jadwal Penelitian	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		49
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	49
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.1.2	Identitas Responden	49
4.1.2.1	Jenis Kelamin Responden	49
4.1.2.2	Tahun Angkatan Responden	50
4.1.3	Deskripsi Data Penelitian.....	51
4.1.4	Deskripsi Variabel Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik	51
4.1.5	Deskripsi Variabel Penghargaan Finansial	53
4.1.6	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	55
4.1.7	Deskripsi Variabel Pertimbangan Pasar Kerja.....	57
4.2	Analisis Data	58
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	58
4.2.2	Uji Kualitas Data.....	59
4.2.2.1	Uji Validitas Data	59
4.2.2.2	Uji Reliabilitas Data.....	61
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	63
4.2.3.1	Uji Normalitas.....	63
4.2.3.2	Uji Multikolinearitas	65
4.2.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.2.4	Analisis Regresi Linear Berganda	67
4.2.5	Uji Hipotesis	69
4.2.5.1	Uji T.....	69
4.2.5.2	Uji F	70
4.2.6	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.3	Pembahasan	72
4.3.1	Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik.....	72
4.3.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik.....	73

4.3.3	Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik	73
4.3.4	Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		76
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA		79
LAMPIRAN		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Jasa <i>Assurance</i> , Atestasi dan Jasa <i>Nonassurance</i>	24
Gambar 2.2 Hirarki Akuntan Publik	25
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	37
Gambar 4.1 <i>Bell Shaped Curve</i>	64
Gambar 4.2 <i>Probability Plot Standardized</i>	64
Gambar 4.3 Hasil Uji <i>Scatterplot</i>	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Akuntan Publik di Indonesia Tahun 2017 – 2021	2
Tabel 1.2 Perbandingan Jumlah Akuntan di Beberapa Negara ASEAN	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2 Populasi.....	40
Tabel 3.3 Pembobotan Jawaban Responden (Skala <i>Likert</i>).....	42
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2 Tahun Angkatan Responden	50
Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Mengenai Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik.....	51
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Mengenai Penghargaan Finansial	53
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja	55
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Mengenai Pertimbangan Pasar Kerja	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	58
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penghargaan Finansial.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pertimbangan Pasar Kerja	63
Tabel 4.13 Uji Kolmogorov-Smirnov	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.15 Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	69
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	70
Tabel 4.18 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	41
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda.....	46

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi dunia bisnis di Indonesia sekarang mengalami perkembangan yang pesat dan cepat. Hal ini dapat dilihat dari cepatnya pertumbuhan perusahaan dan tingginya tingkat persaingan dalam dunia bisnis. Cepatnya pertumbuhan tersebut dapat membuka peluang kerja yang semakin banyak. Dibutuhkannya pendidikan dan keahlian khusus calon pekerja yang mampu bersaing dalam perusahaan. Pendidikan dan keahlian tersebut dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan profesi.

Dalam perkembangan yang pesat ini banyak peluang kerja yang terbuka, salah satunya bagi lulusan sarjana akuntansi. Mahasiswa setelah menyelesaikan pendidikan S1, dapat memilih untuk melanjutkan pendidikan S2, memasuki dunia pekerjaan, maupun mengikuti perkerjaan dalam bidangnya yaitu sebagai akuntan. Terdapat beberapa pilihan yang dapat ditempuh sebagai akuntan, antara lain akuntan pemerintah, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan publik. Dalam memenuhi kualifikasi sebagai akuntan publik, calon akuntan wajib mendapatkan gelar Akuntansi melalui Pendidikan Profesi Akuntan (PPAk).

Didalam perusahaan, profesi akuntan merupakan posisi yang penting dalam membantu perusahaan dari segi keuangan (Oktaviani *et al.*, 2020). Hal ini dikarenakan perlu adanya dilakukan audit laporan keuangan pada suatu perusahaan, untuk mencerminkan kondisi sebenarnya pada perusahaan. Akuntan

publik dapat beropini dan memberikan pendapat terhadap laporan keuangan yang diaudit.

Tabel 1.1 Jumlah Akuntan Publik di Indonesia Tahun 2017 – 2021

Tahun	Jumlah Akuntan Publik
2017	1.354
2018	1.418
2019	1.435
2020	1.435
2021	1.459

Sumber : (Afifah & Ratnawati, 2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat perkembangan jumlah akuntan publik di Indonesia masih terkesan sangat minim. Di tahun 2017 terdapat 1.354 akuntan publik dan hanya meningkat sebanyak 64 orang di tahun 2018 menjadi 1.418. Di tahun 2019 meningkat menjadi 1.435 dimana peningkatan menjadi semakin minim dengan 17 orang. Dan di tahun 2020 tidak terjadi peningkatan sama sekali. Di tahun 2021 kembali terjadi peningkatan namun hanya 24 orang saja menjadi 1.450 akuntan publik. Dengan data ini masih terbilang sangat jauh kebutuhan akuntan publik dalam perusahaan di Indonesia.

Tabel 1.2 Perbandingan Jumlah Akuntan di Beberapa Negara ASEAN

Negara	Jumlah Akuntan
Indonesia	15.940
Filipina	19.573
Singapura	27.394
Malaysia	30.236
Thailand	56.125

Sumber : (Elfiswandi *et al.*, 2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan jumlah akuntan di Indonesia tahun 2016 lebih sedikit dibandingkan beberapa negara di ASEAN, dengan

kondisi Indonesia yang memiliki jumlah penduduk yang lebih banyak dari negara lainnya. Dengan data jumlah akuntan di Thailand berjumlah 56.125 orang, di Malaysia 30.236 orang, dan Singapura 27.394 orang, serta di Filipina berjumlah 19.573 orang, sedangkan di Indonesia hanya berjumlah 15.940 orang. Hal tersebut bukan hanya disebabkan oleh minimnya tenaga kerja terampil di Indonesia, namun dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Sedikitnya jumlah akuntan publik dikarenakan kurangnya minat masyarakat berkarir sebagai akuntan publik karena masih terhalang dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi sebelum menjadi akuntan publik. Ada persepsi bahwa untuk berprofesi di bidang akuntansi, seseorang harus memiliki latar belakang pendidikan akuntansi (Oktaviani *et al.*, 2020). Atas persepsi tersebut pemerintah telah memberikan solusi berupa Undang – Undang No. 5 Tahun 2011 tentang ketentuan menjadi akuntan publik diubah, yaitu dari hanya lulusan akuntansi yang dapat mengikuti ujian sertifikasi profesi akuntan sekarang dapat diikuti oleh lulusan non akuntansi juga. Namun atas solusi yang diberikan pemerintah, hasil akuntan masih sedikit jumlahnya.

Bagi lulusan akuntansi yang ingin berkarir sebagai akuntan juga menemukan berbagai tantangan. Tantangan berupa tingkat persaingan yang tinggi serta keterbatasan kemampuan individu yang menyebabkan lulusan akuntansi berkarir diluar bidang akuntansi (Iswahyuni, 2018). Waktu dan biaya yang sangat besar juga menjadi salah satu faktor yang menutup minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik (Oktaviani *et al.*, 2020). Adapun faktor-faktor

lainnya seperti penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja yang berpengaruh terhadap minat tersebut (Andini & Amboningtyas, 2020).

Penghargaan finansial atau yang lebih dikenal dengan gaji merupakan imbalan jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dinilai dalam bentuk keuangan. Faktor ini tentu menjadi hal yang perlu dipertimbangkan karena setiap pekerja ingin mendapat penghasilan yang sesuai harapan (Iswahyuni, 2018). Adapun penghargaan finansial ini dapat menarik perhatian calon pekerja untuk bekerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam perusahaan.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi karyawan dalam perusahaan. Seorang akuntan publik pastinya memerlukan daya yang sangat banyak dari segi waktu, pikiran dan tenaga. Tekanan dalam perusahaan juga dapat dipengaruhi dari persaingan yang tinggi antara sesama akuntan dalam perusahaan. Daya dan tekanan tersebut dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu dan baik bagi perusahaan.

Pertimbangan pasar kerja juga menjadi salah satu faktor selain penghargaan finansial dan lingkungan kerja. Setiap orang pasti memiliki pertimbangan sendiri dalam memilih profesinya, mulai dari tersedianya lapangan kerja, kesempatan untuk berkembang, serta keamanan dalam bekerja, dan pekerjaan yang diharapkan adalah pekerjaan yang bersifat tetap bukan sementara (Hapsoro & Hendrik, 2018).

Dalam penelitian sebelumnya oleh Hapsoro & Hendrik (2018) yang menyatakan bahwa penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja merupakan faktor penting dalam pengaruhnya terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dippta *et al.* (2020) yang menyatakan penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik, sedangkan lingkungan kerja dan pertimbangan kerja juga merupakan faktor penting dalam pengaruhnya terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik. Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani *et al.* (2020) menyatakan bahwa penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik.

Dari hasil publikasi-publikasi diatas, belum ada hasil konklusif yang didapatkan. Ditinjau dari hal tersebut, peneliti tertarik untuk menggunakan kembali variabel penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja untuk menguji dan menganalisis pengaruhnya terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Atas dasar pemikiran tersebut, maka penulis termotivasi melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih sedikitnya jumlah akuntan publik di Indonesia yang dibutuhkan dalam dunia bisnis.
2. Sedikitnya jumlah akuntan di Indonesia dibandingkan dengan beberapa negara di ASEAN.
3. Minimnya minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
4. Banyaknya syarat yang harus dipenuhi sebelum menjadi akuntan publik.
5. Terdapat beberapa aspek dan faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi sebelum berkarir menjadi akuntan publik.

1.3 Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu dan biaya, maka penulis membatasi penelitian ini. Tidak semua mahasiswa yang akan dijadikan populasi, hanya mahasiswa akuntansi yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sistem kuesioner yang disebar ke mahasiswa akuntansi di Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik?
3. Apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa

akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik?

4. Apakah penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara simultan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik dipengaruhi dari segi faktor penghargaan finansial.
2. Untuk menganalisis minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik dipengaruhi dari segi faktor lingkungan kerja.
3. Untuk menganalisis minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik dipengaruhi dari segi faktor pertimbangan pasar kerja.
4. Untuk menganalisis minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik dipengaruhi dari segi faktor penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini akan memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman mengenai faktor-faktor minat mahasiswa Akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Tertera juga hasil penelitian dalam skripsi ini yang dapat dijadikan

rencana oleh peneliti di masa depan untuk melakukan penelitian dibidang yang serupa.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Putera Batam

Penulis berharap penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan perpustakaan dan bahan komparatif bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama.

b. Bagi Perusahaan

Penulis mengharapkan penelitian ini bisa dijadikan bahan perusahaan untuk menilai minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik dari segi penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik. Dan dapat memberikan gambaran materi apa yang telah dipelajari selama menempuh pendidikan di Universitas Putera Batam.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan acuan untuk memperluas pengetahuan peneliti selanjutnya yang ingin meneliti di bidang yang sama ataupun diperluas dari segi faktornya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Minat

Minat adalah rasa ingin seseorang atas sesuatu. Seseorang akan memberikan waktu dan perhatian yang besar atas minatnya terhadap suatu objek. Minat tidak akan muncul secara tiba-tiba pada seseorang. Ketertarikan atas minat dapat berkembang dari perhatian lingkungan sekitar. Semakin kuat dan dekat perhatian tersebut, maka akan semakin besar minatnya (Hapsoro & Hendrik, 2018).

Seseorang yang berminat pada suatu kegiatan akan memperhatikannya secara konsisten, karena itu datang dari dalam diri sendiri berdasarkan rasa senang bukan paksaan dari luar (Puspitasari *et al.*, 2020). Pengukuran minat menjadi akuntan publik tidak dapat dilakukan secara langsung, harus diukur melalui faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik (Dippa *et al.*, 2020). Minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir sebagai akuntan publik bisa diartikan dengan rasa ingin dan mau, serta dorongan dan harapan dalam berkarir sebagai seorang akuntan publik (Elfiswandi *et al.*, 2019).

Minat dapat digambarkan dengan rasa senang akan suatu hal yang dikerjakan secara serius seperti minat dalam belajar, minat dalam mengembangkan potensi diri, dan minat dalam berkarir. Dapat ditarik kesimpulan

minat dalam berkarir adalah kehendak seseorang yang disertai dengan rasa semangat dalam melakukan pekerjaan didasarkan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki.

2.1.2 Konsep Karir

Karir adalah suatu bentuk pendidikan, pekerjaan dan pengembangan serta kemajuan status berdasarkan bakat dan kepribadian seseorang (Manggu & Tamsil, 2018). Karir penting bagi seseorang dalam kehidupan, terkait dengan pekerjaan tertentu, sehingga perlu direncanakan dengan baik agar dapat dikembangkan dari bakat, keterampilan, dan kemampuan yang akan memungkinkan dalam pencapaian karir itu nantinya (Elfiswandi *et al.*, 2019). Beberapa orang mengatakan karir yang sukses adalah hasil sebenarnya dari perencanaan yang matang, sementara yang lain mengatakan itu hanya keberuntungan (Hapsoro & Hendrik, 2018). Jadi, dapat dikatakan bahwa karir adalah proses kehidupan seseorang dinilai dari bidang pekerjaan yang dicapai selama masa hidupnya.

2.1.2.1 Tahapan Karir

Menurut Cen (2022) dalam mencapai suatu tujuan tertentu memerlukan persiapan dan perencanaan yang matang, begitu pula dengan pengembangan karir. Adapun tahapan-tahapan karir yang harus dilalui agar tujuan tersebut tercapai, antara lain:

1. Tahap pertumbuhan

Dalam tahap ini sudah berjalan dari sejak lahir sampai usia 14 tahun. Selama tahap ini setiap individu akan mengembangkan

pemahamannya sendiri melalui interaksi dengan orang-orang sekitarnya, termasuk keluarga, teman, dan lingkungan.

2. Tahap eksplorasi

Tahap ini terjadi di usia 15-24 tahun, selama tahap ini setiap individu secara serius mempertimbangkan pilihan yang berbeda dan mencoba untuk memutuskan dan menyesuaikannya dengan minat dan kemampuan mereka.

3. Tahap penetapan

Tahap ini terjadi di usia 24-30 tahun dimana dalam kehidupan kerja merupakan masa kejayaan. Ada beberapa golongan dari tahap penetapan ini, yaitu :

a. Tahap percobaan

Tahap ini berjalan di usia 25-30 tahun, dimana setiap individu akan memilih bidang yang tepat dengan kemampuan dan minatnya.

b. Tahap pematapan

Tahap ini berjalan di usia 30-40 tahun, selama tahap ini mulai terlihat perencanaan karir yang lebih matang untuk menyusun rangkaian agar tujuan tercapai.

c. Tahap pertengahan akhir

Tahap ini berjalan di usia 40-an, selama tahap ini setiap individu membuat penilaian berdasarkan semua hasil dan perkembangan yang dirasakan terkait dengan target awal karir mereka.

4. Tahap pemeliharaan *maintenance*

Tahap ini berjalan di usia 45-65 tahun, selama tahap ini setiap individu akan memastikan posisinya dalam dunia kerja aman.

5. Tahap kemunduran (pensiun)

Pada tahap kemunduran setiap individu harus menghadapi kenyataan dan menerima tingkat kekuasaan dan tanggung jawab yang semakin berkurang.

2.1.2.2 Indikator Penentu Karir

Menurut Cen (2022) ada beberapa indikator penentu karir yang harus dipertimbangkan setelah melakukan tahapan karir, antara lain:

1. Kebijakan perusahaan/organisasi

Kebijakan perusahaan dan organisasi memiliki dampak terbesar terhadap pengembangan karir karyawan perusahaan. Ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan ditentukan oleh kebijakan perusahaan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu kriteria dimana perusahaan melakukan pengembangan karir, dimana karyawan yang berkinerja baik di suatu perusahaan biasanya dipromosikan. Sehingga prestasi kerja menjadi salah satu acuan yang penting bagi pengembangan karir karyawan.

3. Latar belakang pendidikan

Selain prestasi kerja yang menjadi acuan, latar belakang pendidikan juga menjadi acuan perusahaan dalam mengembangkan karir karyawannya. Semakin besar harapan kenaikan karir karyawan apabila

semakin tinggi latar belakang pendidikannya, hal yang sama dengan kebalikannya.

4. Pelatihan

Perusahaan mengakomodasi fasilitas berupa pelatihan dalam rangka mengembangkan karir karyawan dari segi pengetahuan, kapabilitas, dan kualitas karyawan.

5. Pengalaman kerja

Semakin banyaknya pengalaman kerja karyawan maka akan semakin besar nilai guna karyawan tersebut dalam perusahaan yang dapat ditempatkan di berbagai posisi.

6. Loyalitas

Kesetiaan setiap karyawan juga merupakan hal penting dalam pengembangan karirnya. Dengan kesetiaan dan loyalitas karyawan dapat memberikan dedikasi kepada perusahaan. Berkurangnya pergantian karyawan dalam perusahaan disebabkan oleh salah satunya loyalitas.

7. Kompetensi dan profesionalisme

Para karyawan yang memiliki kompetensi dan profesionalisme yang tinggi dapat berguna dan besar pengaruhnya terhadap perusahaan maupun diri sendiri. Bagi perusahaan, kompetensi dan profesionalisme karyawan akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Bagi diri sendiri, kompetensi dan profesionalisme karyawan akan membuka peluang yang besar untuk dipromosikan.

8. Hubungan sosial

Setiap orang akan dihormati dan diakui dengan baik oleh lingkungan internal maupun eksternal apabila memiliki hubungan sosial yang baik terhadap setiap orang.

2.1.2.3 Tujuan Jenjang Karir

Dalam mengembangkan karirnya pekerja menentukan apa saja yang telah dilalui dan harus dicapai dalam karir yang disebut jenjang karir. Jenjang karir merupakan proses yang telah dilalui dan ingin dituju setiap pekerja dalam karirnya. Dalam jenjang karir tersebut terdapat tujuan karir yang ingin didapatkan oleh pekerja. Menurut Cen (2022) tujuan karir adalah tujuan yang ingin dicapai oleh seorang pekerja dengan keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan untuk mencapai jabatan atau posisi dalam perusahaan atau organisasi. Tujuan ini tidak tercapai secara otomatis dan mungkin mengharuskan pekerja untuk melanjutkan pelatihan dan meningkatkan keterampilan mereka. Pengembangan karir memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Sistem timbal balik yang saling menguntungkan bagi kedua pihak antara perusahaan dan diri sendiri dapat tercipta dari pengembangan karir. Pengembangan karir dapat mendukung pencapaian tujuan baik pribadi maupun perusahaan.

2. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja

Perusahaan dapat membantu karyawan mereka dengan perencanaan karir dan membantu meningkatkan kesejahteraan mereka. Hal

ini menginspirasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan meningkatkan loyalitas karyawan itu sendiri.

3. Menyadari kemampuan dan potensi diri

Karyawan akan sadar atas kapabilitas dirinya lewat pengembangan karir. Hal tersebut akan berpengaruh dan berguna agar kapabilitas tersebut terus diasah dan ditingkatkan. Sehingga tujuan karir tersebut dapat terwujud.

4. Mempererat hubungan tenaga kerja dan perusahaan

Semakin bertambah kuatnya sikap dan hubungan antar tenaga kerja dengan perusahaan lewat pengembangan karir.

5. Mempunyai tanggung jawab sosial

Lingkungan kerja yang positif tercipta lewat pengembangan karir. Lingkungan kerja yang positif menghasilkan karyawan dengan pikiran yang sehat dan jiwa sosial yang tinggi.

6. Memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

Masih terdapatnya program-program perusahaan yang belum dijalankan dengan baik. Lewat pengembangan karir karyawan yang dijalankan dengan baik, seiring berjalannya waktu program-program perusahaan tersebut akan berjalan dan terlaksanakan. Hal tersebut dikarenakan pengembangan karir dapat mempercepat dijalkannya program tersebut.

7. Mengurangi *turnover* dan biaya ketenagakerjaan

Biaya yang harus dikeluarkan untuk tenaga kerja akan semakin berkurang, dengan semakin berkurangnya *turnover* pada perusahaan yang disebabkan oleh pengembangan karir.

8. Mengurangi kebosanan profesi dan manajerial

Dengan melakukan pengembangan karir secara rutin dan mengeksplor lebih luas tentang karir tersebut, dapat mengurangi tingkat kebosanan terhadap suatu profesi dan manajerial tersebut.

9. Sinergi ketenagakerjaan

Pengembangan karir bertujuan untuk menyatukan perencanaan kerja dan ketenagakerjaan. Hasil positif diharapkan bagi perusahaan karena sinergi yang baik antara perencanaan dan pelaksanaan pengembangan karir.

10. Orientasi masa depan

Dalam mengembangkan karirnya pasti memerlukan jangka waktu yang panjang, dengan arti dalam suatu perusahaan memerlukan kualifikasi dan syarat yang harus dipenuhi. Pengembangan karir yang baik membuat kerjasama antara karyawan dan perusahaan semakin baik.

2.1.2.4 Manfaat Jenjang Karir

Menurut Cen (2022) selain tujuan karir jenjang karir juga memiliki manfaat baik untuk diri sendiri maupun untuk perusahaan antara lain:

1. Peningkatan kualitas dan kemampuan tenaga kerja

Para tenaga kerja yang mengikuti proses pendidikan dan pelatihan di dalam pengembangan karirnya dapat meningkatkan kualitas dan

kemampuan tenaga kerja itu sendiri. Hal tersebut juga dapat meningkatkan pengetahuan dan kapabilitas tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan di dalam perusahaan.

2. Peningkatan ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas

Semakin meningkatkannya pengetahuan dan kapabilitas tenaga kerja dalam perusahaan, maka akan semakin mudah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Bagi pihak manajemen perusahaan akan mendapatkan banyak pilihan mengenai pendelegasian tenaga kerja sesuai bidang keahliannya. Dengan setiap bidang yang diisi oleh tenaga kerja yang berkualitas, maka kemajuan perusahaan dan tujuan perusahaan dapat segera terwujud dengan baik.

Dalam pengembangan karir setiap individu akan memilih pilihan karir yang tepat dalam hidupnya, sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya akan karir tersebut. Pada umumnya dalam pemilihan karir lulusan-lulusan sarjana cenderung memilih karir yang sesuai dengan jurusannya, seperti mahasiswa akuntansi yang ingin berkarir sebagai akuntan.

2.1.3 Profesi Akuntan

Akuntan adalah sebutan untuk seseorang yang telah menyelesaikan studinya dalam jurusan akuntansi di suatu perguruan tinggi dan telah lulus pendidikan profesi akuntansi (PPAK) sesuai ketentuan mengenai praktik akuntan di Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1945 mengenai penggunaan gelar akuntan yang menunjukkan bahwa gelar akuntan hanya dapat

digunakan oleh mereka yang telah menyelesaikan pendidikannya dari perguruan tinggi. Akuntan adalah profesi dunia nyata yang dapat diikuti oleh mahasiswa dengan gelar akuntansi. Profesi akuntan pada umumnya terbagi menjadi 4 (empat) jenis, antara lain: Akuntan Publik, Akuntan Perusahaan, Akuntan Pendidik, dan Akuntan Pemerintah (Husna *et al.*, 2022). Dari beberapa profesi akuntan yang telah disebutkan, masing-masing profesi tersebut memiliki definisi dan pekerjaan yang berbeda antara satu sama lain.

2.1.3.1 Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja untuk perusahaan milik pemerintah. Akuntan pemerintah biasanya bekerja untuk meneliti dan memantau aliran keuangan pemerintah dan merancang sistem akuntansi yang berfokus pada pemerintah.

2.1.3.2 Akuntan Pendidik

Berdasarkan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), akuntan pendidik adalah akuntan yang bekerja di bidang pendidikan yang bertugas mengajar, meneliti dan menyebarluaskan pengetahuan terkait akuntansi dan menyiapkan kurikulum untuk pendidikan akuntansi perguruan tinggi.

2.1.3.3 Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan adalah seorang akuntan yang berdedikasi atau bekerja untuk organisasi atau bisnis. Beberapa tugas yang harus dilakukan akuntan perusahaan antara lain membuat anggaran perusahaan, membuat laporan akuntansi untuk pihak eksternal, membuat sistem akuntansi, dan menangani masalah pajak.

2.1.3.4 Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan yang tugasnya melayani publik yang membutuhkan jasa akuntansi. Pekerjaan yang harus dilakukan akuntan publik termasuk mengaudit laporan keuangan, mengembangkan sistem akuntansi, dan layanan lainnya. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011, akuntan publik adalah seseorang yang diberi lisensi untuk memberikan pelayanan dalam praktik akuntan publik.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 Pasal 3 ayat 1, menyatakan bahwa seorang akuntan publik dapat memberikan jasa *assurance* sebagai berikut: jasa audit atas informasi keuangan historis, jasa *review* atas informasi keuangan historis, dan jasa *assurance* lainnya. Jasa asuransi sendiri dikenal juga dengan jasa audit. Untuk jasa non *assurance* dapat berupa jasa akuntansi dan pembukuan, jasa perpajakan dan jasa konsultasi manajemen. Menurut Mayangsari & Wandanarum (2013) dalam bukunya profesi akuntan publik menawarkan jasa kepada publik yang dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

1. Jasa *Assurance*

Jasa *assurance* atau yang lebih dikenal dengan jasa penjaminan adalah jasa profesional akuntan publik dalam meningkatkan keandalan dan relevansi informasi bagi pihak pengambilan keputusan. Pengambil keputusan membutuhkan informasi yang andal dan relevan sebagai dasar keputusan mereka.

Informasi yang andal adalah informasi yang dapat dipercaya, yaitu bebas dari maksud yang menyimpang dan dapat dipertanggungjawabkan

kepada penggunanya. Informasi yang andal harus memiliki arti yang jujur bahwa fakta sesuai dengan informasi yang diberikan. Dengan kata lain, informasi harus disampaikan dengan apa adanya, sehingga penjelasan jumlah yang tertera dalam laporan keuangan mencerminkan kondisi perusahaan yang sebenarnya.

Relevansi informasi berkaitan dengan tujuan penggunaan informasi tersebut. Informasi yang tidak relevan dengan pengambilan keputusan tidak berguna. Informasi dianggap relevan jika membantu menilai peristiwa masa lalu, sekarang dan masa depan dan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan.

Jasa *assurance* bukanlah jasa yang baru dikenal dikalangan masyarakat. Jasa *assurance* telah lama disediakan akuntan publik untuk memberikan penjaminan terkait laporan keuangan berkala perusahaan kepada masyarakat. Salah satu jenis jasa *assurance* yang ditawarkan akuntan publik adalah jasa attestasi.

a. Jasa Atestasi

Jasa attestasi adalah jenis jasa *assurance* yang dilakukan oleh akuntan publik dengan menerbitkan suatu laporan tertulis yang menyatakan kesimpulan tentang keandalan pernyataan tertulis yang dibuat pihak ketiga. Jasa attestasi juga merupakan suatu pernyataan akuntan publik apakah suatu asersi dalam perusahaan sesuai. Asersi adalah pernyataan yang dibuat seseorang secara tersirat yang disampaikan ke pihak lain atau pihak ketiga. Menurut Lubis & Dewi

(2020) dalam bukunya, jasa atestasi dibagi menjadi 4 (empat) jenis, yaitu:

1) Jasa audit

Jasa audit memeriksa dan mengevaluasi bukti yang mendukung laporan keuangan yang disiapkan oleh pihak manajemen. Seorang akuntan publik yang melaksanakan jasa audit disebut dengan auditor. Dengan melakukan jasa audit terhadap laporan keuangan tersebut, seorang auditor dapat menilai apakah laporan keuangan tersebut secara wajar mewakili hal-hal yang terdapat dalam laporan keuangan, baik yang berkenaan dengan kondisi keuangan maupun hasil usaha perusahaan sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU).

Fokus utama dari jasa audit adalah memberikan laporan keuangan perusahaan yang disertai laporan audit tahunan kepada pihak eksternal seperti investor dan pengguna lain. Dengan jasa audit, pihak eksternal akan mendapatkan rasa percaya dan yakin atas laporan keuangan perusahaan yang berisi asersi manajemen. Atas rasa percaya tersebut, auditor akan menyampaikan dengan yakin bahwa yang terdapat dalam laporan keuangan perusahaan tersebut sudah benar.

2) Jasa pemeriksaan (*examination*)

Kegiatan menafsirkan maksud lain dari suatu pendapat auditor mengenai keselarasan asersi yang dibuat pihak manajemen

dengan standar yang telah ditetapkan disebut jasa pemeriksaan.

Jasa pemeriksaan tersebut mencakup:

- a) Laporan keuangan prospektif.
- b) Pernyataan manajemen mengenai efektivitas struktur pengendalian internal perusahaan.
- c) Ketaatan perusahaan terhadap perundangan dan aturan tertentu.

Contoh dari jasa pemeriksaan diatas yang dilakukan oleh seorang auditor yaitu dengan melakukan pemeriksaan terhadap informasi keuangan dalam laporan keuangan prospektif serta menentukan apakah struktur pengendalian internal perusahaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

3) Jasa penelaahan (*review*)

Jasa penelaahan hampir sama dengan jasa audit dan jasa pemeriksaan, yaitu memberikan pendapat dari seorang auditor dan menganalisis perbandingan atas informasi dalam laporan keuangan. Tujuan dari jasa penelaahan yaitu memberikan keyakinan negatif atau jaminan yang moderat atas laporan keuangan. Dalam pengumpulan bukti keuangan, keyakinan negatif skalanya masih tergolong sempit dibandingkan keyakinan positif atau jaminan yang tinggi. Dalam jasa audit dan pemeriksaan terdapat berbagai prosedur seperti inspeksi (*inspection*), observasi (*observation*), konfirmasi (*confirmation*), pemeriksaan keterangan (*information*

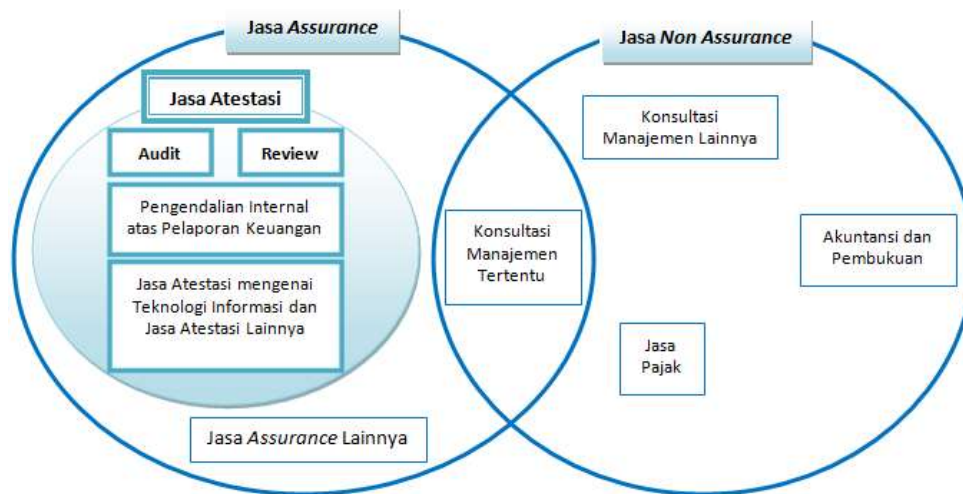
check), pengusutan (*tracing*), pemeriksaan bukti pendukung (*vouching*), pelaksanaan ulang (*reforming*), dan analisis (*analyze*). Dalam jasa penelaahan hanya ada prosedur permintaan keterangan dan prosedur analitik, sehingga laporan yang dibuat auditor lebih rendah dibandingkan dengan yang dibuat dalam jasa audit dan jasa pemeriksaan.

4) Jasa attestasi lainnya

Seorang auditor menyediakan hasil akhir berupa ringkasan temuan dan keyakinan negatif dalam jasa ini. Jasa ini dapat dilakukan auditor dengan persetujuan kedua belah pihak sesuai dengan prosedur yang telah disepakati mengenai komponen tertentu dalam laporan keuangan.

2. Jasa *Non-Assurance*

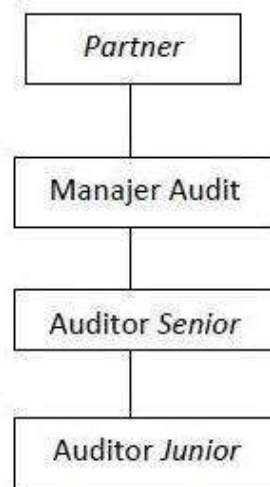
Jasa *non-assurance* merupakan jasa yang diberikan oleh seorang auditor dalam menyediakan laporan audit yang tidak menyertakan pendapat dari auditor tersebut, jaminan yang moderat atau keyakinan negatif, dan ringkasan temuan. Terdapat 3 (tiga) jenis jasa *non-assurance* ini yang diberikan oleh seorang auditor antara lain, jasa akuntansi, jasa perpajakan, dan jasa konsultasi manajemen.



Gambar 2.1 Hubungan *Jasa Assurance*, *Atestasi* dan *Jasa Nonassurance*

Menurut Rahmatika & Yunita (2022) dalam bukunya menjelaskan gambaran tentang hirarki profesi akuntan publik adalah sebagai berikut :

1. Auditor Junior, bertanggung jawab untuk melakukan prosedur audit terperinci dan menyiapkan kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang dilakukan.
2. Auditor Senior, bertanggung jawab untuk mengelola audit, menjadwalkan biaya waktu audit, serta mengawasi dan meninjau pekerjaan auditor junior.
3. Manager, seorang atasan audit yang berperan untuk membantu auditor senior dalam merencanakan program waktu audit guna meninjau kertas kerja, laporan audit dan dokumen pengendalian.
4. Partner, bertanggung jawab untuk hubungan pelanggan dan memiliki tanggung jawab keseluruhan untuk audit.



Gambar 2.2 Hirarki Akuntan Publik

2.1.4 Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial merupakan imbalan dalam bentuk finansial yang diberikan atas imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Rahayu & Putra, 2019). Penghargaan finansial juga merupakan alat yang dapat memotivasi karyawan dalam bentuk uang, bonus, dan tunjangan guna terus berkontribusi bagi perusahaan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (Amalia *et al.*, 2021). Penghasilan yang diperoleh sebagai imbalan atas pekerjaan selalu dipandang sebagai faktor utama dalam menciptakan kepuasan karyawan di sebagian besar perusahaan (Widyanti & Saputra, 2018).

Terdapat perbedaan gaji auditor didalam kantor akuntan publik. Kantor akuntan publik menilai gaji auditor dari segi kuantitas seberapa banyak klien yang dikerjakan oleh auditor independen, sehingga dapat berpenghasilan tinggi dan berpenghasilan rendah. Atas dasar pemikiran tersebut banyak lulusan jurusan akuntansi yang lebih berkarir sebagai auditor perusahaan, auditor pendidik, dan auditor pemerintah.

Untuk memenuhi kebutuhan manusia, motivasi kerja harus hadir dan diwujudkan, serta minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Banyak pertimbangan yang dilakukan mahasiswa akuntansi apakah berkarir sebagai akuntan publik dapat memenuhi kebutuhannya (Wibowo, 2020). Dengan kebutuhan hidup pribadi yang semakin meningkat membuat para mahasiswa berpikir untuk memilih karir dengan penghasilan yang tinggi agar kebutuhan kehidupan para mahasiswa dapat terpenuhi (Manggu & Tamsil, 2018).

Salah satu pertimbangan utama dalam karir seseorang adalah dengan memperhatikan faktor keuangan (finansial). Faktor tersebut dapat berupa gaji awal yang diberikan perusahaan, tersedianya jaminan pensiun, atau faktor potensi kenaikan gaji selama menjalankan karir tersebut. Dari faktor-faktor tersebut munculnya pemahaman bahwa penghargaan finansial menjadi aspek penting bagi seseorang sebelum berkarir.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aktivitas pekerjaan yang dilakukan seseorang yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan (Amalia *et al.*, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, dan karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dapat merasakan peningkatan kinerjanya dengan memanfaatkan jam kerjanya secara efektif (Amalia *et al.*, 2021).

Proses untuk menjadi akuntan publik tidaklah mudah dan lingkungan kerja harus diperhatikan. Hal ini karena lingkungan kerja profesional akuntan publik itu

sendiri lebih sulit dalam memenuhi tantangan dari berbagai layanan yang mereka tawarkan kepada klien mereka, sehingga demi mencapai hasil yang sesuai dengan ekspektasi klien harus menghadapi berbagai tekanan kerja (Lasmana & Rafidah, 2018). Tekanan kerja dapat disebabkan oleh persaingan yang ketat dan keterbatasan waktu, sehingga sering bekerja lembur. Tingkat persaingan yang tinggi antar karyawan karena profesi ini selalu berusaha untuk memenangkan proyek dari banyak klien (Sulistiyani & Fachriyah, 2019).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dalam perusahaan, namun berhubungan langsung dengan para tenaga kerja yang menjalankan proses produksi tersebut. Kinerja karyawan akan meningkat dengan fasilitas dan lingkungan kerja yang mencukupi bagi perusahaan. Sebaliknya, dengan fasilitas dan lingkungan kerja yang tidak mencukupi dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan semakin menurun dan motivasinya dalam berkerja juga semakin menurun (Oktaviani *et al.*, 2020).

Dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja sebelum berkarir, para calon pekerja mendapatkan gambaran mengenai situasi yang kira-kira akan terjadi disekitarnya ketika bekerja. Modal perusahaan seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang menantang dan kompetitif, jam kerja yang fleksibel dan bisa diatur, bisa menjadi faktor yang bisa diperhatikan oleh para calon pekerja sebelum berkarir.

2.1.6 Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Amalia *et al.*, (2021), pertimbangan tenaga juga merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan sebelum memilih pekerjaan, karena dapat mengkoordinasikan pertemuan dan negosiasi antara pencari kerja dan pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam pertimbangan pasar kerja terdiri dari keamanan kerja dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Karir yang dipilih dapat bertahan lama disebabkan oleh keamanan kerja dalam suatu perusahaan (Iswahyuni, 2018).

Pertimbangan pasar tenaga kerja mencakup semua penawaran dan permintaan tenaga kerja dalam masyarakat dan mencakup semua mekanisme yang memungkinkan adanya perdagangan produktif antara mereka yang menjual tenaga kerja dan mereka yang membutuhkannya (Oktaviani *et al.*, 2020). Pertimbangan pasar kerja merupakan faktor bagi seseorang dalam penentuan karirnya. Hal tersebut dikarenakan semakin maju dan cepatnya perkembangan perekonomian di Indonesia, sehingga peluang profesi akuntan publik terbuka dalam dunia kerja (Elfiswandi *et al.*, 2019).

Setiap orang ingin mendapatkan jaminan dan rasa aman dalam hidupnya, baik dalam menjalankan aktivitasnya maupun dalam berkarir. Potensi berkarir dalam jangka panjang merupakan salah satu rasa aman tersebut. Jumlah permintaan tenaga kerja serta jumlah tersedianya lapangan pekerjaan juga merupakan salah satu aspek yang penting sebelum berkarir. Akses lapangan pekerjaan yang memadai dapat memudahkan calon pekerja dalam memulai karirnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahayu & Putra (2019)	Pengaruh Motivasi, Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Pada Karir Akuntan Publik	Independen (X): Motivasi Karir, Motivasi Ekonomi, Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Teman dan Keluarga Dependen (Y): Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	- Motivasi karir, motivasi ekonomi, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pertimbangan pasar kerja, serta lingkungan teman dan keluarga berpengaruh positif pada pemilihan karir sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial.
2.	Andini & Amboningt yas (2020)	Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik: Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Padaranan	Independen (X): Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja Dependen (Y): Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik	- Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. - Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. -Nilai intrinsik pekerjaan, penghasilan, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara

				bersama-sama terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
3.	Widyanti & Saputra (2018)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Keluarga terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Ekasakti)	Independen (X): Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Keluarga Dependen (Y): Minat Menjadi Akuntan Publik	- Penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan positif terhadap minat menjadi akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Lingkungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. - Penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan keluarga berpengaruh secara bersama-sama terhadap minat menjadi akuntan publik.
4	Lasmana & Rafidah (2018)	Persepsi Mahasiswa Mengenai Pengaruh IPK (Indeks Prestasi Kumulatif), Penghargaan Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Profesi Akuntan Publik	Independen (X): IPK, Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja Dependen (Y): Pemilihan Profesi Akuntan Publik	- IPK, penghargaan finansial, dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap pemilihan karir akuntan publik. - IPK, penghargaan finansial, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir akuntan publik apabila diuji secara parsial.
5	Iswahyuni (2018)	Analisis Faktor-Faktor yang	Independen (X): Penghargaan Finansial,	- Penghargaan finansial dan pertimbangan pasar

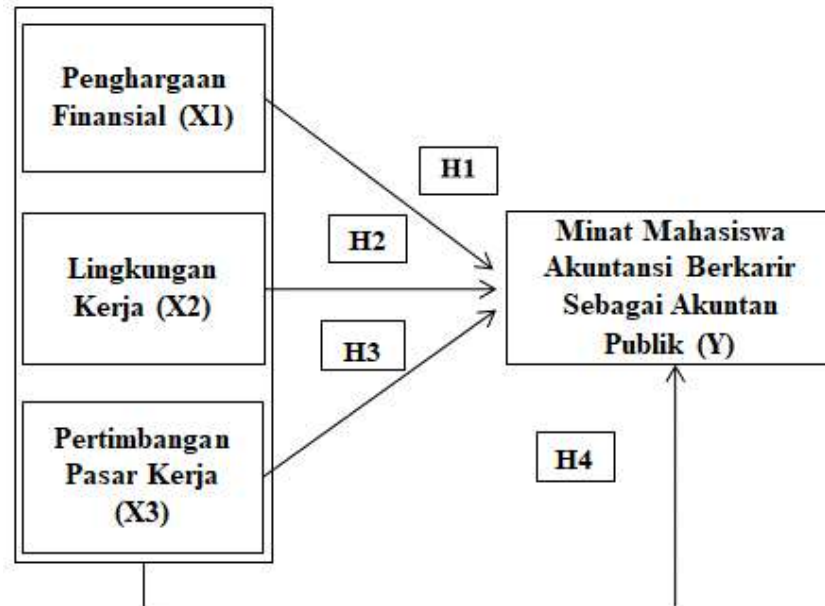
		Mempengaruhi Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE AKA Semarang	Pelatihan Profesional. Nilai-Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja Dependen (Y): Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial.
6	Febriyanti (2019)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik	Independen (X): Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Keluarga, Personalitas, Pengakuan Profesional, Lingkungan Kerja Dependen (Y): Minat Mahasiswa dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik	- Penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan keluarga, personalitas, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial.
7	Sulistiyani & Fachriyah (2019)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Personalitas terhadap	Independen (X): Penghargaan Finansial, Pengakuan Profesional, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, Personalitas Dependen (Y):	- Lingkungan kerja dan personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Penghargaan finansial, pengakuan profesional, dan pertimbangan pasar

		Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang)	Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik	kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial.
8	Wibowo (2020)	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Pelatihan Profesional terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik	Independen (X): Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Pelatihan Profesional Dependen (Y): Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik	- Penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.
9	Husna <i>et al.</i> (2022)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa S1)	Independen (X): Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Pengakuan Profesional Dependen (Y): Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik	- Penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan nilai-nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Lingkungan kerja dan pengakuan profesional

		Akuntansi Universitas Nusa Putra)		berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Penghargaan finansial, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.
10	Afriyanti & Purba (2022)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi di Kota Batam dalam Memilih Karir sebagai Akuntan Publik	Independen (X): Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja, Pertimbangan Pasar Kerja, Nilai-Nilai Sosial Dependen (Y): Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik	- Penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan nilai-nilai sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik apabila diuji secara parsial. - Penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan nilai-nilai sosial berpengaruh secara bersama-sama terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran bisa di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan kerangka pemikiran diatas berupa:

H₁ : Penghargaan Finansial berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik

H₃ : Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik

H₄ : Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja dan Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik.

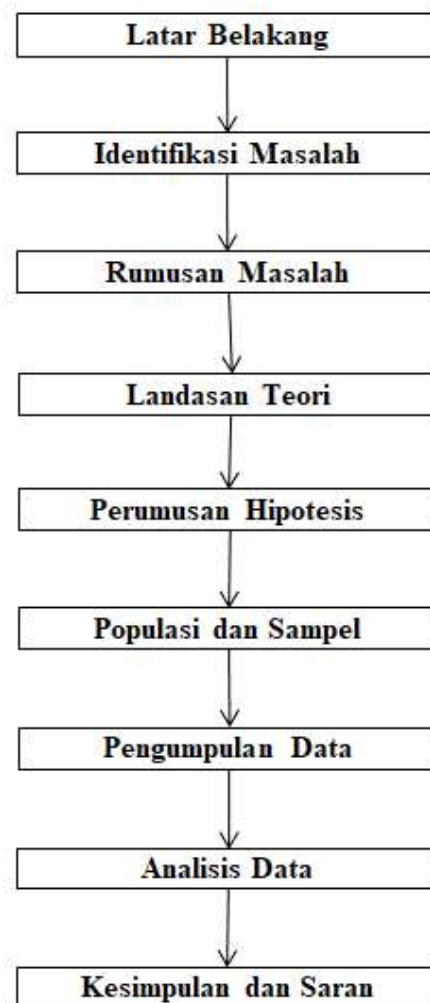
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ialah rangkaian tata cara yang digunakan sebagai acuan atau pedoman dalam penelitian. Desain penelitian memiliki kegunaan dalam memudahkan peneliti mencari hubungan antara elemen penelitian dan fokus penelitian semakin lebih efektif dan efisien. Desain penelitian dibuat dengan maksud untuk menjelaskan alur dan informasi mengenai penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti memakai metode penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Dimana dengan menganalisis data dalam bentuk numerik. Hubungan antar variabel disebut dengan hubungan kausalitas. Dalam hubungan tersebut terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2 Operasional Variabel

Menurut Chandrarin (2018), variabel merupakan segala sesuatu yang berwujud maupun tidak berwujud yang mempunyai nilai dan dapat diukur. Variabel merupakan beberapa bentuk keputusan peneliti untuk kemudian memperoleh informasi yang relevan dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti memakai 2 variabel, yakni variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi yang memiliki hubungan diantaranya.

3.2.1 Variabel Independen

Menurut Chandrarin (2018), variabel independen merupakan variabel yang diprediksi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen disebut juga variabel bebas yaitu memberikan efek atau menyebabkan munculnya perubahan atas variabel terikat.

3.2.2.1 Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial dianggap sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan atas jasa yang diberikan sebagai kompensasi yang diterima oleh karyawan. Peneliti mengambil kembali indikator-indikator penghargaan finansial yang dikutip dari Iswahyuni (2018) yaitu, gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan gaji, dan tersedianya dana pensiun.

3.2.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sebuah kondisi pekerjaan dalam suatu lokasi dimana adanya tantangan, tekanan kerja, dan tingkat kompetisi antar karyawan. Peneliti mengambil kembali indikator-indikator lingkungan kerja yang dikutip dari Andini & Amboningtyas (2020) yaitu, sifat pekerjaan, tingkat persaingan antar karyawan, dan tekanan kerja.

3.2.2.3 Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja adalah apa yang seseorang pertimbangkan ketika memilih pekerjaan karena setiap pekerjaan menawarkan peluang dan harapan yang berbeda. Peneliti mengambil kembali indikator-indikator pertimbangan pasar kerja yang dikutip dari Iswahyuni (2018) yaitu, keamanan kerja yang lebih terjamin dan lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui.

3.2.2 Variabel Dependen

Menurut Chandrarin (2018), variabel dependen merupakan fokus utama dalam suatu penelitian yang menjadi daya tarik dari penelitian tersebut. Variabel dependen bisa juga disebut variabel terikat merupakan yang mempengaruhi dan merupakan hasil dari variabel bebas (independen).

3.2.2.1 Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik

Minat dapat digambarkan dengan rasa senang akan suatu hal yang dikerjakan secara serius seperti minat dalam belajar, minat dalam mengembangkan potensi diri, dan minat dalam berkarir. Minat dalam berkarir merupakan rasa ingin seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan pengalamannya. Minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik yang berarti keinginan mahasiswa akuntansi untuk menempuh dan berprofesi sebagai seorang akuntan publik. Peneliti mengambil kembali indikator-indikator minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik yang dikutip dari Astasari (2018) yaitu, pemusatan perhatian dan keingintahuan.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Penghargaan Finansial (X ₁)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji awal yang tinggi • Potensi kenaikan gaji • Tersedianya dana pensiun 	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X ₂)	<ul style="list-style-type: none"> • Sifat pekerjaan • Tingkat persaingan • Tekanan kerja 	<i>Likert</i>
Pertimbangan Pasar Kerja (X ₃)	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan kerja yang lebih terjamin • Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui 	<i>Likert</i>
Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir	<ul style="list-style-type: none"> • Pemusatan perhatian • Keingintahuan 	<i>Likert</i>

sebagai Akuntan Publik (Y)		
----------------------------	--	--

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi merupakan sekumpulan subjek dan objek penelitian yang akan diteliti dan diamati karena mempunyai kesamaan ciri-ciri didalamnya dan mengandung informasi yang dapat dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi yang diseleksi untuk penelitian ini ialah mahasiswa akuntansi di Kota Batam yang aktif dan terdaftar di website Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DIKTI, 2022) dengan jumlah mahasiswa akuntansi sebanyak 1.814 orang.

Tabel 3.2 Populasi

No.	Nama Universitas	Status	Jumlah Mahasiswa Akuntansi (orang)
1.	Universitas Internasional Batam	Aktif	524
2.	Universitas Universal	Aktif	122
3.	Universitas Riau Kepulauan	Aktif	354
4.	Universitas Batam	Aktif	81
5.	Politeknik Negeri Batam	Aktif	539
6.	Universitas Ibnu Sina Batam	Aktif	101
7.	STIE Galileo	Aktif	93
Total Mahasiswa			1.814

Sumber : (DIKTI, Diakses 01 November 2022)

3.3.2 Sampel

Hasil yang telah disortir menjadi suatu bagian dari populasi dengan memperhatikan ciri-ciri yang ditentukan disebut sampel (Sugiyono, 2016). Sampel ialah suatu satuan yang mencerminkan seberapa banyak dan seperti apa

kepribadian yang dimiliki populasi itu sendiri. Berikut merupakan total sampel yang akan diambil oleh peneliti yang dapat dihitung dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad \text{Rumus 3.1 Rumus Slovin}$$

Keterangan:

n = Total Sampel

N = Total Populasi

e = Batas Toleransi Ketidakteelitian (ditetapkan 10%)

$n = 94,78$

$n \approx 100$

Dengan demikian, total sampel yang merupakan wakil dari keseluruhan populasi yang akan diteliti ialah sebanyak 100 responden, namun untuk menghindari data yang tidak normal maka peneliti akan menambahkan menjadi 105 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data penelitian dapat dikategorikan sebagai data kuantitatif, dan data tersebut dalam format numerik yang dapat dikategorikan dan diolah. Sumber data diperoleh dari hasil kuesioner melalui (*google forms*). Data yang diamati peneliti berasal langsung dari sumber aslinya dan diklasifikasikan sebagai data primer.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data primer ialah dengan menyebarkan kumpulan pertanyaan ataupun dalam pernyataan melalui *google form* kepada mahasiswa akuntansi di Kota Batam untuk diisi atau dijawab dan nantinya akan diolah oleh peneliti dengan alat statistik yaitu SPSS 26. Adapun tiap-tiap indikator dari variabel akan diukur dengan skala likert dengan bobot sebagai seperti tabel berikut (Sugiyono, 2016):

Tabel 3.3 Pembobotan Jawaban Responden (Skala *Likert*)

Deskripsi	Kode	Bobot
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ialah analisis yang digunakan untuk menjelaskan dan memberikan isi dan informasi umum penelitian tanpa analisis atau foto (Sugiyono, 2016). Statistik deskriptif terdiri dari informasi yang menyajikan nilai *min*, *max*, *average*, dan *std. deviation*.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Penting untuk dilakukannya uji akan kualitas data karena ketepatan pengujian suatu hipotesis akan bergantung pada kualitas data. Pengujian ini terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), dengan uji ini maka akan ditemukan kesesuaian antara data yang dikumpul oleh peneliti dengan data yang benar-benar terjadi pada objek yang diteliti. Prinsip dari pengujian validitas data ini ialah menghubungkan tiap-tiap skor item (pernyataan ataupun pertanyaan) dengan skor total (jumlah keseluruhan item).

Dikatakan valid (sah) atau tidaknya suatu item (pernyataan ataupun pertanyaan) itu berdasarkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} dengan menggunakan *Pearson Product Moment Correlations*. Apabila r_{hitung} menghasilkan nilai $>$ nilai r_{tabel} (uji dua sisi dan sig 5%), maka dapat disimpulkan item pada kuesioner tersebut valid (sah), begitu juga sebaliknya r_{hitung} menghasilkan nilai $<$ nilai r_{tabel} (uji dua sisi dan sig 5%), maka dapat disimpulkan item pada kuesioner tersebut tidak valid (tidak sah).

3.6.2.2 Uji Realibilitas

Pengujian ini ialah untuk mengetahui tingkat kestabilan (konsistensi) jawaban kuesioner yang digunakan oleh peneliti sehingga kuesioner itu dapat dipercaya (handal) untuk mengukur variabel penelitian meskipun dilakukan berkali-kali dengan kuesioner yang sama (Sugiyono, 2016).

Kuesioner dikatakan reliabel (handal) apabila didapatkan besaran nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 dan begitu juga sebaliknya besaran nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,6 disimpulkan tidak reliabel (handal).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini merupakan suatu keharusan yang wajib dilaksanakan terlebih dahulu sebab akan memberikan gambaran apakah data sampel yang telah terpilih tersebut mampu mewakili kenyataan yang ada serta untuk memperoleh model regresi yang konsisten dan juga tidak bisa.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji regresi dengan residual yang memiliki distribusi non-anomali atau anomali. Analisis grafik (plot historis dan probabilitas) dan analisis statistik memakai Kolmogorov-Smirnov untuk mencari tahu apakah terdapat residual dari distribusi normal. Dasar-dasar untuk mendapatkan wewenang untuk bersaksi tentang prinsip-prinsip kesehatan data ialah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini berdasarkan nilai atau besaran angka signifikan dengan bentuk hipotesis sebagai berikut:
 H_0 : Data yang telah dikumpulkan beredar secara normal
 H_1 : Data yang telah dikumpulkan tidak beredar secara normal
 H_1 akan diterima apabila didapatkan hasil besaran angka signifikan $< 0,05$ dan sebaliknya H_0 akan diterima apabila didapatkan hasil besaran angka signifikan $> 0,05$. Uji ini digunakan dengan nilai signifikan diatas $0,05$ atau 5% .
2. Analisis Grafik dengan Histogram. Dikatakan data menyebar secara normal apabila gambar yang dihasilkan tersebut menyerupai lonceng.
3. Uji *P-Plot of regression standardized residual*. Dikatakan menyebar secara

normal jika titik yang dihasilkan berada disekitar garis diagonal.

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini berguna sebab akan mencerminkan apakah ada atau tidaknya hubungan sesama variabel bebas (X) dalam model regresi. Adapun teknik yang dapat digunakan dalam menentukan apakah ada gejala korelasi antar variabel X, yakni dengan memperlihatkan besaran angka VIF dengan *tolerance*. Apabila dihasilkan nilai atau besaran angka VIF > 10 dengan besaran angka *tolerance* < 0,10 maka dapat diindikasikan bahwa ada multikolinearitas, begitu juga sebaliknya apabila dihasilkan nilai atau besaran angka VIF < 10 dengan besaran angka *tolerance* > 0,10 maka dapat diindikasikan bahwa tidak ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diuji untuk mencari tahu ada tidaknya perbedaan dalam pola selain pengamatan model reaktif lainnya. Satu variabel umum disebut keseragaman (homogen) dan variabel lainnya disebut non-keseragaman (heterogen). Heteroskedastisitas dapat dilihat pada *scatterplot* dari hasil pengujian aplikasi SPSS.

Jika gambar tersebut mencerminkan bahwa titik-titik berdistribusi tidak beraturan pada sumbu Y di atas dan di bawah angka 0, maka hasil pengujian model regresi tidak mencerminkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa data dalam penelitian ini memakai metode regresi berganda karena didalamnya terdapat lebih dari satu variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Model regresi berganda yang digunakan ialah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Keterangan :

Y : Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik

α : Nilai Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Nilai Koefisien Regresi

X_1 : Penghargaan Finansial

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Pertimbangan Pasar Kerja

ε : *error*

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji T (Parsial)

Tujuan dari uji T ialah untuk secara independen menentukan apakah suatu memiliki pengaruh parsial. Uji T menentukan masing-masing variabel independen apakah mampu memberikan pengaruh atau tidak secara individu terhadap variabel dependen berdasarkan model persamaan regresi. Dasar penentuan hasil uji-T bisa dilihat dari penjelasan dibawah ini.

1. Ketika $p \leq 0,05$ berarti hipotesis penelitian diterima karena berpengaruh secara signifikan.
2. Ketika $p \geq 0,05$ berarti hipotesis penelitian ditolak karena tidak berpengaruh secara signifikan.
3. Ketika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ berarti hipotesis penelitian diterima.
4. Ketika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ berarti hipotesis penelitian ditolak.

3.6.5.2 Uji F (Simultan)

Tujuan dari uji F ialah untuk mencari tahu bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Uji F merupakan bagian uji yang menentukan apakah ke seluruh variabel independen jika disatukan secara bersamaan bisa berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen atas dasar model persamaan regresi. Dasar penentuan hasil uji F bisa dilihat dari penjelasan dibawah ini.

1. Ketika $p < 0,05$ berarti hipotesis penelitian diterima karena berpengaruh secara signifikan.
2. Ketika $p > 0,05$ berarti hipotesis penelitian ditolak karena tidak berpengaruh secara signifikan.
3. Ketika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ berarti hipotesis penelitian diterima.
4. Ketika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ berarti hipotesis penelitian ditolak.

3.6.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan uji R^2 inilah akan didapati gambaran skala variasi variabel bebas yang mampu mendeskripsikan variasi variabel terikat. Apabila nilai R^2 yang didapatkan mencerminkan nilai yang tinggi, maka hal tersebut mengindikasikan kalau variasi dari variabel bebas mampu mendeskripsikan variasi variabel terikat

dengan sangat baik. Begitu juga kebalikannya, jikalau nilai R^2 yang dihasilkan rendah maka mengindikasikan kalau variasi dari variabel bebasnya tidak mampu mendeskripsikan variasi variabel terikatnya dengan baik.

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Dalam mengerjakan penelitian ini, lokasi penelitian yang dituju adalah Kota Batam dengan data yang diperoleh dari DIKTI (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi).

3.7.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai September 2022 hingga Januari 2023, dengan rincian kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2022																2023			
		Sept				Okt				Nov				Des				Jan			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■	■	■																
2	Pendahuluan					■	■	■	■												
3	Tinjauan pustaka									■	■	■	■								
4	Metode penelitian													■	■	■	■				
5	Pembagian kuesioner																	■	■	■	■
6	Pengumpulan dan pengolahan data																				
7	Analisis data																				
8	Kesimpulan dan saran																				
9	Penyusunan jurnal																				