

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

SKRIPSI



**Oleh:
Nini
190810022**

**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 DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana Akuntansi**



**Oleh:
Nini
190810022**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Nini
NPM : 190810022
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 Di Kota Batam”

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 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 Sarjana Akuntansi 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, 27 Januari 2023

Nini

190810022



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

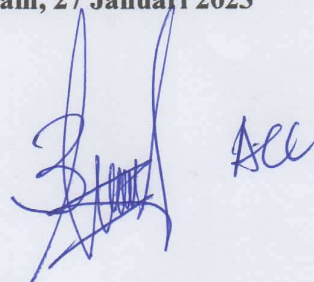
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana Akuntansi**

**Oleh
Nini
1901810022**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 27 Januari 2023



**Neni Marlina Br. Purba, S.Pd., M.Ak.
Pembimbing**

ABSTRAK

Mengikuti zaman yang semakin berkembang dan *modern*, karir seseorang semakin dipandang penting oleh masyarakat. Semakin bagus karir seseorang, status sosial individu tersebut berpotensi untuk mengalami peningkatan dalam pandangan masyarakat. Akuntan publik dipandang sebagai salah satu profesi yang terjamin saat ini. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis secara empiris penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan nilai-nilai sosial terhadap minat mahasiswa akuntansi di Kota Batam untuk berkarir sebagai akuntan publik. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan populasi mahasiswa jurusan akuntansi yang ada di Kota Batam pada tahun 2021 semester genap sebanyak 1.087 mahasiswa dengan menjadikan 100 mahasiswa akuntansi di Kota Batam sebagai sampel penelitian yang didapatkan melalui perhitungan rumus Slovin. Sampel mahasiswa yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa semester 5 dan 7. Penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan kuesioner yang bagikan melalui *google form* kepada responden yang kemudian akan diukur dengan skala *likert* dan diolah dengan aplikasi SPSS. Penelitian ini menggunakan uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda dan uji hipotesis (uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi karir menjadi akuntan publik. Sedangkan nilai-nilai sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap minat karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Secara simultan, penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk bekarir sebagai akuntan publik. Hasil koefisien determinasi menunjukkan minat mahasiswa dipengaruhi oleh penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan nilai-nilai sosial sebesar 27%.

Kata kunci: Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Akuntan Publik.

ABSTRACT

Following the increasingly developing and modern era, career is increasingly seen as important by society. The more someone's career increases, the more someone's social status has the potential to improve in the eyes of society. Public accounting is seen as one of the most secure professions for now. This study is aims to test and analyze empirically the assessment of financial rewards, professional training, work environment and sosial value on the interests of students in Batam City choose career as a public accountant. The method use for the sampling in this study is purposive sampling method with 1.087 accounting students in Batam City as the population of this research and used 100 accounting students in Batam City as the sample obtained from the Slovin formula. The sample has been used in this research is accounting student that on their 5th abd 7th semester. This research collects the data from questionnaire and using a Likert scale to measure the questions than tested using an SPSS application to test. This research uses quality test (validity test and reliability test), analysis statistic descriptive, classical assumed test (normality test, multivariate test, heteroscedasticity test), multiple regression analysis, hypothesis test (t-test, F-test, coefficient of determination). This research throught t-test study prove financial reward, professional training and work environment have an influence positive and significant influence accounting students becoming public accountants. While the social value is negative significant influence career accounting students becoming public accountants. F-test study prove financial reward, professional training, work environment and social value have an significant influence accounting students becoming public accountants. In the results of the coefficient of determination, the percentage of the independent variabel of the dependent variable is 27% and 73% influence by others factor.

Keywords: *financial rewards, professional training, work environment, social value, accountant public.*

KATA PENGANTAR

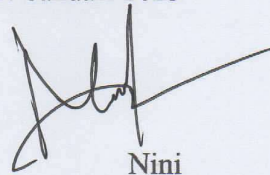
Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera 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. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Bapak Ronald Wangdra, B.AF., M.Com. Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam.
4. Bapak Argo Putra Prima, S.E., M.Ak., selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam;
5. Ibu Neni Marlina Br. Purba, S.Pd., M.Ak., selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam;
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang turut serta dalam membantu penelitian;
7. Keluarga terutama orang tua penulis yang telah memberikan bantuan, doa, dan fasilitas penuh untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Teman-teman seperjuangan dan semua pihak ataupun teman-teman yang membantu memberikan semangat, dorongan dan masukan positif kepada penulis, yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu;

Semoga Tuhan yang Maha Esa melimpahkan berkat dan anugerah-Nya kepada semua orang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Amin.

Batam, 27 Januari 2023



Nini

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan	10
2.1.2 Teori Harapan / Teori Ekspektansi	13
2.1.3 Definisi Minat & Karir.....	14
2.1.3.1 Minat	14
2.1.3.2 Karir	15
2.1.3.3 Profesi Akuntan.....	17
2.1.3.4 Profesi Akuntan Publik	19
2.1.4 Faktor-Faktor yang Berpotensi untuk Mempengaruhi Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik.....	22
2.1.4.1 Penghargaan Finansial	22
2.1.4.2 Pelatihan Profesional.....	24
2.1.4.3 Lingkungan Kerja.....	25
2.1.4.4 Nilai-Nilai Sosial.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	30
2.4 Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Desain Penelitian.....	32
3.2 Operasional Variabel.....	33
3.2.1 Variabel Dependen	33
3.2.2 Variabel Independen	34
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.3.1 Populasi	37

3.3.2	Sampel	37
3.4	Jenis dan Sumber Data	39
3.4.1	Jenis Data	39
3.4.2	Sumber Data	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data	39
3.6	Metode Analisis Data	40
3.6.1	Uji Kualitas Data	40
3.6.1.1	Uji Validitas	40
3.6.1.2	Uji Reliabilitas	41
3.6.2	Analisis Statistik Deskriptif	41
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	42
3.6.3.1	Uji Normalitas	42
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas	42
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas	42
3.6.4	Analisis Regresi Linear Berganda	43
3.6.5	Pengujian Hipotesis	44
3.6.5.1	Uji t	44
3.6.5.2	Uji F	44
3.6.5.3	Uji Koefisien Determinasi	45
3.7	Lokasi dan Jadwal Penelitian	45
3.7.1	Lokasi Penelitian	45
3.7.2	Jadwal Penelitian	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Deskripsi Responden	47
4.1.2	Uji Kualitas Data	48
4.1.2.1	Hasil Uji Validitas	48
4.1.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	55
4.1.3	Analisis Statistik Deskriptif	57
4.1.4	Uji Asumsi Klasik	60
4.1.4.1	Uji Normalitas	60
4.1.4.2	Uji Multikolinearitas	60
4.1.4.3	Uji Heteroskedastisitas	61
4.1.5	Analisis Regresi Linear Berganda	62
4.1.6	Pengujian Hipotesis	64
4.1.6.1	Uji t	64
4.1.6.2	Uji F	65
4.1.6.3	Uji Koefisien Determinasi	66
4.2	Pembahasan	67
4.2.1	Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik	67
4.2.2	Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik	68
4.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akunansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik	69

4.2.4	Pengaruh Nilai-Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik	70
4.2.5	Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja dan Nilai-Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		72
5.1	Simpulan.....	72
5.2	Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA		74
LAMPIRAN		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		
Lampiran 4. Hasil Turnitin		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Teori Kebutuhan Manusia menurut Abraham Maslow.....	10
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3. 1 Desain Penelitian	32

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Daftar Akuntan Publik yang Aktif di Kota Batam Per 3 Oktober 2022	2
Tabel 1. 2 Daftar Akuntan Publik yang Aktif di Kota Batam Per 3 Oktober 2022	2
Tabel 1. 3 Jumlah Mahasiswa Akuntansi di Kota Batam.....	3
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3. 2 Jumlah Mahasiswa Jurusan Akuntansi di Kota Batam	37
Tabel 3. 3 Skala Likert	40
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitiain	46
Tabel 4. 1 Asal Universitas Responden.....	47
Tabel 4. 2 Semester yang Sedang ditempuh Responden	48
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik.....	48
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Penghargaan Finansial.....	50
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Profesional.....	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Nilai-Nilai Sosial.....	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Data Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir sebagai Akuntan Publik.....	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Penghargaan Finansial.....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Profesional.....	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Nilai-Nilai Sosial.....	56
Tabel 4. 13 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	57
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4. 18 Hasil Uji T.....	64
Tabel 4. 19 Hasil Uji F.....	66
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	38
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan dengan masyarakat juga mengalami peningkatan. Meningkat persaingan berupaya untuk mendapatkan kualitas yang tinggi dalam hal ekonomi, pendidikan, status sosial dan lainnya. Masyarakat bisa meningkatkan kualitas hidupnya melalui karirnya masing-masing melalui jalur pendidikan. Salah satunya ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi karir adalah ilmu akuntansi. Pemilihan karir bagi mahasiswa yang mengambil jurusan akuntansi cukup bervariasi yang membuat mahasiswa jurusan akuntansi mempunyai banyak pilihan mengenai karir yang ingin dijalani.

Karir menjadi salah satu peran penting dalam kehidupan masyarakat karena membawa dampak yang cukup besar bagi seseorang. Pentingnya karir membuat mereka harus menentukan pilihan yang tepat agar bisa mencapai kesuksesan dan keberhasilan. Karir terdiri dari pengalaman dalam dunia kerja ataupun serangkaian aktivitas dalam dunia kerja.

Mahasiswa akuntansi yang telah lulus strata satu umumnya memiliki tiga jalan yang bisa ditempuh yaitu langsung bekerja dengan posisi karyawan diperusahaan swasta atau instansi pemerintah, memilih untuk melanjutkan pendidikannya ke strata dua dan yang terakhir menjadi seorang akuntan publik atau non publik.

Melalui tiga pilihan yang telah disediakan, akuntan publik dipandang sebagai profesi yang menjanjikan dan terjamin dikarenakan profesi akuntan publik sudah termasuk ke dalam kategori profesi prestisius di Indonesia. Profesi prestisius merupakan profesi yang membutuhkan keahlian profesional sehingga harus mendapatkan pendidikan formal dan tersertifikasi. Selain harus memiliki gelar sarjana, untuk menjadi seorang akuntan publik ia juga harus mengikuti ujian yang digelar oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan juga registrasi di Departemen Keuangan supaya bisa menjalani prakteknya sebagai seorang akuntan.

Di sisi lain, meskipun profesi akuntan publik di Indonesia bisa dikatakan sebagai profesi yang menjanjikan, minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik sangat rendah. Rendahnya minat mahasiswa jurusan akuntansi bisa dilihat dari jumlah akuntan publik dibawah ini:

Tabel 1. 1 Daftar Akuntan Publik yang Aktif di Kota Batam Per 3 Oktober 2022

No	Nama	No Induk	No KMK	Pemimpin KAP
1	Artoni	21.2.1340	515/KM.1/2021	Artoni
2	Dony & Ramli	20.2.1317	653/KM.1/2020	Dony
3	Halim Wijaya	18.2.1185	52/KM.1/2018	Halim Wijaya
4	Petrus Dharmanto Andreas	22.2.1373	316/KM.1/2022	Petrus Dharmanto Chandradinata
5	Riyanto, S.E., Ak.	02.2.0521	KEP- 304/KM.6/2002	Riyanto
6	Robin & Supriyanto	21.2.1346	794/KM.1/2021	Robin

Sumber: <https://pppk.kemenkeu.go.id>

Tabel 1. 2 Daftar Akuntan Publik yang Aktif di Kota Batam Per 3 Oktober 2022

No	Nama	No. Reg	No. Izin	Nama KAP
1	Artoni	AP.1707	633/KM.1/2020	Artoni
2	Dony	AP.1666	767/KM.1/2019	Dony & Ramli
3	I Wayan Madiarta	AP.1807	423/KM.1/2022	Dony & Ramli
4	Marzuki Ramli	AP.1700	481/KM.1/2020	Dony & Ramli
5	Halim Wijaya	AP.1457	917/KM.1/2017	Halim Wijaya
6	Petrus Dharmanto Chandradinata	AP.1190	703/KM.1/2015	Petrus Dharmanto Andreas

7	Riyanto	AP.0193	1052/KM.1/2011	Riyanto, S.E., Ak.
8	Robin	AP.1502	1069/KM.1/2017	Robin & Supriyanto
9	Supriyanto	AP.1750	399/KM.1/2021	Robin & Supriyanto

Sumber: <https://pppk.kemenkeu.go.id>

Melalui data pada tabel 1.1 dan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa terdapat 6 kantor akuntan publik di Kota Batam dengan total akuntan publik sebanyak 9 orang. Berdasarkan daftar akuntan publik yang dirilis secara resmi oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia sedangkan total akuntan publik aktif yang ada di Indonesia per 3 Oktober 2022 yang tersebar di 464 KAP ada 1448 orang. Persentase jumlah akuntan publik yang ada di Kota Batam tidak mencapai 1 persen dari jumlah akuntan publik di Indonesia. Setiap tahunnya hanya terjadi penambahan rata-rata 1 orang akuntan publik jika dilihat dari tahun diperolehnya nomor izin akuntan publik.

Tabel 1. 3 Jumlah Mahasiswa Akuntansi di Kota Batam

Tahun	Perguruan Tinggi	Jumlah Mahasiswa
Semester genap 2021	Universitas Batam (UNIBA)	81
	Universitas International Batam (UIB)	524
	Universitas Universal (UVERS)	128
	Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA)	354
	Universitas Putera Batam (UPB)	508
Total Mahasiswa		1.595

Sumber: <https://pddikti.kemdikbud.go.id>

Melalui tabel diatas, akan ada sekitar 1000-an mahasiswa jurusan akuntansi yang akan lulus dan memulai karirnya. Berdasarkan data diatas telah terbukti bahwa minat mahasiswa untuk menjadi seorang akuntan publik sangat rendah karena perbandingan jumlah akuntan publik yang ada di Kota Batam dengan mahasiswa jurusan akuntansi adalah 1:160.

Rendahnya jumlah akuntan publik di Kota Batam dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Gaji menjadi salah satu bentuk apresiasi terhadap akuntan publik. Bentuk apresiasi ini bisa menjadi faktor yang memengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi seorang akuntan publik karena gaji menjadi salah satu faktor utama seseorang melakukan pekerjaan. Kepuasan karyawan bisa terpenuhi jika penghargaan atau apresiasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Akuntan publik telah dikategorikan sebagai profesi prestisius, gaji yang diharapkan oleh mahasiswa tentu akan sangat tinggi mengingat profesi prestisius lainnya seperti dokter, pengacara, ataupun anggota DPR umumnya sudah memiliki rumah, mobil, dan barang mewah lainnya. Hal ini berbanding terbalik dengan akuntan publik yang jarang terdengar kesuksesan seorang akuntan publik dari segi finansialnya. Selain itu, untuk bisa bertahan dalam persaingan yang semakin ketat ini akuntan publik juga dituntut untuk memiliki berbagai macam sertifikasi yang bisa membuat nilai dari akuntan publik tersebut meningkat.

Proses untuk mendapatkan sertifikasi dibutuhkan pelatihan profesional yang membutuhkan dukungan finansial serta waktu. Sebagian besar mahasiswa di Kota Batam tidak seperti mahasiswa diluar Kota Batam yang hanya fokus kuliah saja melainkan mereka juga bekerja diperusahaan. Gaji yang mereka peroleh akan digunakan untuk membiaya perkuliahan mereka sampai tamat, selain dari itu mereka juga harus membiayai kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Hal ini membuat mereka mengalami keterbatasan dana untuk mengikuti pelatihan profesional akibat biaya sertifikasi yang mahal. Pekerjaan yang mereka lakukan

juga membuat mereka tidak memiliki waktu luang untuk mengikuti jadwal pelatihan bersertifikasi.

Hal yang perlu diperhatikan selain yang telah disebutkan sebelumnya yaitu tekanan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Saat melakukan audit, akuntan publik tidak hanya diawasi oleh OJK untuk meminimalisir kecurangan, ia juga akan diawasi oleh pihak perusahaan untuk memastikan hasil audit tersebut tidak dimanipulasi secara sengaja dengan tujuan merugikan perusahaan ataupun terjadi kesalahan secara tidak sengaja yang membawa dampak besar terhadap perusahaan. Pengawasan yang dilakukan oleh pihak internal dan eksternal ini tentu akan menambah beban pikiran si akuntan audit karena takut dan cemas akan kesalahan yang kemungkinan terjadi dalam proses audit tersebut.

Mengantisipasi jika seorang akuntan publik melakukan kesalahan dalam proses audit, masyarakat memandang bahwa profesi akuntan publik memiliki jaringan sosial yang luas sehingga bisa membantu mempermudah pekerjaannya. Untuk mendukung hal tersebut, secara tidak langsung akuntan publik tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis namun juga harus memiliki kemampuan non teknis yang handal dan menjadi seorang *social butterfly*.

Salah satu ciri khas *social butterfly* adalah pandai bersosialisasi dan bisa bergaul dengan siapa saja karena ia orangnya terbuka. Akan tetapi, setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda, yang paling umum adalah pembagian kepribadian menjadi *introvert* dan *ekstrovert* yang dimana *introvert* cenderung tertutup dan tidak suka bersosialisasi dengan orang. Pandangan masyarakat inilah yang membuat mahasiswa yang berkepribadian *introvert* mundur untuk menjadi

seorang akuntan publik karena merasa sulit untuk bergaul dan bersosialisasi dengan orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Iswahyuni (2018) mendukung penelitian ini dengan menyatakan bahwa nilai sosial, pelatihan profesional, lingkungan kerja bisa mempengaruhi minat mahasiswa untuk berprofesi sebagai akuntan publik. Arista Dewayani et al., (2017) menyimpulkan bahwa penghargaan finansial bisa mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berprofesi sebagai akuntan publik.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain, maka saya ingin melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI BERKARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK DI KOTA BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berprofesi sebagai seorang akuntan publik.
2. Penghargaan finansial sebagai bentuk apresiasi terhadap akuntan publik tidak sesuai dengan yang diharapkan.
3. Kurangnya dukungan finansial dan pemahaman untuk mendapatkan pelatihan yang bersertifikasi.
4. Tekanan kerja yang tinggi akibat diawasi oleh pihak internal dan eksternal.

5. Tuntutan dari masyarakat yang menganggap profesi akuntan publik memiliki pergaulan yang sangat luas.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Minat mahasiswa untuk berprofesi sebagai seorang akuntan publik sebagai variabel dependen.
2. Faktor-faktor yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari penghargaan finansial, pelatihan professional, lingkungan kerja dan nilai-nilai sosial sebagai variabel independen.
3. Penelitian ini hanya menggunakan mahasiswa akuntansi di Kota Batam yang sudah memasuki semester 5 dan 7 untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Sejalan dengan latar belakang yang sudah diurai sebelumnya, peneliti merumuskan beberapa masalah yang akan diteliti dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah faktor penghargaan finansial bisa mempengaruhi minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berprofesi sebagai seorang akuntan publik?
2. Apakah faktor nilai sosial bisa mempengaruhi minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berprofesi sebagai seorang akuntan publik?

3. Apakah faktor pelatihan profesional bisa mempengaruhi minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berprofesi sebagai seorang akuntan publik?
4. Apakah faktor lingkungan kerja bisa mempengaruhi minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berprofesi sebagai seorang akuntan publik?
5. Apakah faktor penghargaan finansial, nilai sosial, pelatihan professional, dan lingkungan kerja bisa mempengaruhi minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berprofesi sebagai seorang akuntan publik secara bersamaan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah diurai sebelumnya, maka ditetapkan beberapa tujuan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengevaluasi pengaruh faktor penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berprofesi sebagai akuntan publik.
2. Untuk menguji dan mengevaluasi pengaruh faktor nilai sosial terhadap minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berprofesi sebagai akuntan publik.
3. Untuk menguji dan mengevaluasi pengaruh faktor pelatihan profesional terhadap minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berprofesi sebagai akuntan publik.
4. Untuk menguji dan mengevaluasi pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk berprofesi sebagai akuntan publik.

5. Untuk menguji dan mengevaluasi pengaruh penghargaan finansial, nilai sosial, pelatihan professional, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berprofesi sebagai akuntan publik.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat yang dihasilkan secara teoritis dari penelitian ini adalah

1. Bagi Mahasiswa, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian mengenai penelitian yang bersangkutan.
2. Bagi masyarakat, diharapkan penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mengenai minat mahasiswa jurusan akuntansi untuk bekerja sebagai akuntan publik.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Untuk Universitas Putera Batam

Dapat dijadikan sebagai sumber referensi studi ataupun contoh di masa depan terutama bagi peneliti lain dengan topik pembahasan yang sama.

2. Kantor Akuntan Publik

Dijadikan sebagai referensi dan diharapkan oleh peneliti untuk bisa menemukan jalan agar jumlah akuntan publik di Indoneia bisa meningkatkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan



Gambar 2. 1 Teori Kebutuhan Manusia menurut Abraham Maslow

Teori “Maslow’s Hierarchy of Needs” dikeluarkan oleh Abraham Maslow di tahun 1954 menjelaskan bahwa kebutuhan manusia terdapat beberapa tingkatan berbentuk piramida dari yang terendah sampai tertinggi. Manusia memiliki banyak kebutuhan, akan tetapi ada kebutuhan yang wajib dan ada yang tidak wajib. Kebutuhan yang wajib itu kebutuhan yang sudah dasarnya kebutuhan seseorang yang harus dimiliki oleh manusia. Sedangkan ada kebutuhan yang tidak wajib dimiliki seseorang seperti rumah mewah, perhiasan emas, dan kepuasan duniawi lainnya. Untuk mencapai kebutuhan duniawi, maka ia harus bisa memenuhi kebutuhan yang paling dasar terlebih dahulu karena kebutuhan tersebut

harus didapatkan secara bertahap dari yang pertama, kedua dan seterusnya. Ia tidak bisa mendapat kebutuhan duniawi tersebut tanpa memiliki kebutuhan dasar.

Teori Maslow telah menyebutkan bahwa kebutuhan dasar manusia dibagi menjadi 5 tingkatan diantaranya sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)

Kebutuhan yang paling dasar atau paling *basic* yang wajib dipenuhi oleh manusia adalah kebutuhan fisiologi. Kebutuhan ini berupa oksigen untuk pernapasan, makanan dan minuman untuk memenuhi biologis tubuh. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer manusia, ketika kebutuhan ini sudah terpenuhi maka akan dilanjut ke kebutuhan selanjutnya.

2. Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)

Kebutuhan tingkat kedua adalah kebutuhan untuk mendapatkan perlindungan sehingga manusia merasa aman, tidak merasa cemas dan ketakutan akan keselamatan diri sendiri.

3. Kebutuhan Percaya dan Cinta Kasih (*Belongingness & Love Needs*).

Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan orang lain untuk bertahan hidup karena mereka tidak bisa hidup sendiri. Kebutuhan ini membuktikan bahwa manusia itu perlu mencintai dan dicintai. Mencintai akan menumbuhkan rasa cinta kasih atau kasih sayang dan dicintai juga bisa membuat mereka merasakan hal sama. Mereka yang dicintai cenderung bisa meningkatkan rasa percaya baik terhadap orang lain maupun diri sendiri yang sering kita sebut sebagai percaya diri.

4. Kebutuhan untuk Dihargai (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini merupakan rasa ingin diakui, dihargai yang timbul dari keinginan untuk berprestasi. Seseorang yang berprestasi akan memiliki keinginan untuk menunjukkan hasil yang telah dicapai oleh individu tersebut untuk mendapat apresiasi, pujian dari orang lain. Apresiasi dan pujian yang dikeluarkan oleh orang lain akan membuat mereka merasa prestasi yang dicapai tidak sia-sia, kerja keras yang dilakukan oleh individu tersebut untuk meraih prestasi juga dihargai.

5. Kebutuhan Akutualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan ini adalah tingkat terakhir dari kebutuhan dasar menurut Maslow. Di tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk mencari jati diri mereka atau mengembangkan diri mereka sesuai dengan potensi ataupun minat yang mereka miliki. Sebagai contoh, misalnya individu memiliki keunggulan disuaranya yang merdu, ia bisa berlatih dan berupaya untuk menjadi seorang penyanyi. Jika individu tersebut memiliki bakat dalam mendesain rumah, ia bisa saja menjadi serorang arsitektur dan mewujudkan cita-citanya yaitu merancang berbagai macam ruangan atau bangunan yang ada didalam pikirannya.

Lima kebutuhan Maslow dibagi lagi menjadi 2 yaitu kebutuhan lebih rendah yang dipuaskan melalui eksternal, sedangkan kebutuhan lebih tinggi dipuaskan secara internal yaitu dalam diri individu itu tersendiri.

2.1.2 Teori Harapan / Teori Ekspektansi

Penemu teori ini Victor H. Vroom menyampaikan bahwa giat atau tidaknya seseorang bekerja ditentukan oleh hasil yang ingin dicapai atau sesuatu yang diperoleh oleh si pekerja melalui pekerjaan ini, artinya jika pekerjaan yang dilakukan bisa memberikan atau memenuhi keinginan si pekerja maka pekerja ini akan termotivasi dan melakukan yang terbaik untuk pekerjaan ini. Sebagai contohnya, perusahaan A menetapkan peraturan baru bahwa *sales* yang bisa mencapai target akan mendapatkan bonus sebanyak Rp5.000.000. Para *sales* akan termotivasi untuk mencapai targetnya karena ada bonus tersebut.

Vroom juga menyebutkan bahwa teori harapan didasari oleh beberapa tingkah laku sebagai berikut:

1. Harapan (*Expectancy*)

Harapan adalah sesuatu yang terjadi akibat dari suatu tindakan atau perilaku individu. Akibat dari tindakan individu tersebut bisa memperoleh hasil yang positif maupun hasil yang negatif.

2. Nilai (*Valance*)

Valensi itu dapat digambarkan sebagai suatu energi atau dorongan seseorang untuk mencapai keinginan pribadinya. Nilai individu ditentukan oleh orang lain, bukan diri sendiri. Setiap tindakan yang dilakukan oleh individu berpotensi untuk memberikan nilai negatif dan nilai positif.

3. Pertautan (*Instrumentality*)

Pertautan adalah keyakinan individu bahwa ia akan memperoleh imbalan berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan.

2.1.3 Definisi Minat & Karir

2.1.3.1 Minat

Minat merupakan suatu perasaan suka dan tertarik akan suatu hal atau kegiatan dari individu itu tersendiri, tanpa ada paksaan ataupun perintah dari orang lain (Slameto, 2015). Minat memiliki peran yang penting dalam melakukan kegiatan. Semakin tinggi minat seseorang terhadap kegiatan yang ia lakukan, maka ia akan menaruh semakin banyak perhatian dan fokus untuk menyelesaikan kegiatan tersebut dengan hasil yang memuaskan. Sebaliknya, jika seseorang melakukan tugas yang tidak diminati, maka ia hanya ingin segera menyelesaikan tugas tersebut tanpa memikirkan cara untuk meningkatkan hasilnya.

Minat memiliki kaitan yang cukup erat dengan pekerjaan atau profesi yang dijalani. Apabila seseorang bekerja sesuai dengan minatnya, ia bisa menikmati pekerjaan tersebut sehingga banyak usaha yang mau diupayakan oleh pekerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Emda (2017) telah menguraikan beberapa ciri-ciri minat sebagai berikut:

1. Bisa melakukan satu aktivitas dalam durasi waktu yang panjang dan tidak akan berhenti jika aktivitas tersebut belum selesai.
2. Ketika menghadapi masalah, individu tidak putus asa dan akan merasa senang hingga tertantang untuk menyelesaikan masalah tersebut.
3. Individu memiliki banyak ide mengenai aktivitas tersebut.

2.1.3.2 Karir

Karir adalah serangkaian jabatan yang dijabat oleh seseorang dalam dunia kerja selama masa hidupnya (Mathis & Jackson 2006:342). Karir merupakan semua pekerjaan yang telah diselesaikan oleh individu selama bekerja. Dapat disimpulkan bahwa karir merupakan serangkaian kegiatan dan jabatan individu dalam dunia kerja yang menjadi pengalaman individu.

Kunartinah (2003) menjelaskan bahwa karir dapat dilihat beberapa cara yaitu sebagai berikut:

1. Jabatan yang dikuasai oleh seseorang dalam satu periode perusahaan tertentu.
2. Berhubungan dengan tingkat mobilitas sebuah perusahaan atau organisasi
3. Gaya hidup individu dalam tingkatan umur tertentu

Terdapat beberapa tahap yang akan dilewati individu dalam mengembangkan karirnya:

1. Tahap pilihan karir (*career choice*)

Tahap ini merupakan tahap pertama dalam pengembangan karir yang biasanya akan terjadi pada usia antara 15 – 22 tahun. Individu akan mulai mengetahui hobinya, *passion*, cita-cita, dan tujuan hidup individu dan karir yang ditempuh akan disesuaikan.

2. Tahap karir awal (*early career*)

Tahap kedua terjadi pada usia antara 22 sampai dengan 38 tahun dimana individu meninjau kembali karir yang sudah dijalani dari masa lalu sampai sekarang dan menentukan arah masa depannya.

3. Tahap karir pertengah (*middle career*)

Tahap ketiga terjadi pada usia antara 38 sampai dengan 55 tahun yang biasanya individu sudah dianggap stabil dan produktif dengan apa yang mereka lakukan sehingga individu bisa mempertanggung jawabkan rencana berjangka panjang dalam karir.

4. Tahap karir akhir dan pensiun

Tahap terakhir yaitu terjadi pada usia kisaran 55 sampai 67 tahun sebagai penutup karir seseorang. Individu mulai melepaskan dan terbebas dari beban dan kewajiban yang dipikul selama berkarir dan diteruskan ke generasi selanjutnya atau pengganti individu itu tersendiri. Tahap ini terdapat dua fase, yaitu:

- a. Fase *maintanance* di usia 55-62 tahun. Di fase ini individu banyak memperoleh ide baru untuk meningkatkan kualitas perusahaan dalam pikirannya.
- b. Fase *withdrawal* di usia 62-70 tahun. Dalam fase ini, individu akan meneruskan karir yang telah dia peroleh selama masa hidupnya dan mencari orang untuk menggantikan posisinya. Biasanya individu yang sudah memasuki fase ini akan melakukan regenerasi dengan memilih individu yang masih berada di tahap awal maupun pertengahan karir untuk dijadikan sebagai penerusnya.

2.1.3.3 Profesi Akuntan

Seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1945 bahwa seseorang bisa disebut sebagai akuntan jika ia telah berhasil menamatkan pendidikan jurusan akuntansi di perguruan tinggi dan telah dinyatakan lulus dari pendidikan profesi akuntansi (PPAK).

Pada tahun 2011, dikeluarkan peraturan pemerintah UU No.5 tahun 2011 untuk para individu yang tidak menempuh pendidikan jurusan akuntansi namun ingin berprofesi sebagai seorang akuntan, bisa melakukan ujian sertifikasi sebagai syarat menjadi akuntan.

Wany (2011) menyatakan bahwa akuntan bisa disebut sebagai sebuah profesi ketika sudah memenuhi beberapa persyaratan tertentu untuk menimbulkan rasa kepercayaan masyarakat terhadap kebutuhan akuntansi sebagai profesi. Beberapa syarat yang dibutuhkan agar suatu pekerjaan bisa disebut sebagai profesi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki gelar sarjana pendidikan.
2. Memiliki aturan yang berfungsi untuk mengatur profesi tersebut.
3. Memiliki surat izin resmi dari pemerintah.

Secara umum, profesi akuntan dibagi menjadi 4 bidang yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

1. Akuntan Publik

Akuntan publik merupakan individu yang bekerja di Kantor Akuntansi Publik dan sudah terdaftar secara resmi di Menteri Keuangan. Akuntan publik ditugaskan untuk melakukan pengecekan terhadap laporan keuangan suatu

perusahaan dan memberikan opininya sebagai auditor untuk menentukan laporan keuangan perusahaan sudah sesuai standar yang berlaku atau belum.

2. Akuntan Perusahaan

Akuntansi perusahaan bisa juga disebut dengan auditor *intern*. Auditor *intern* bekerja di sebuah perusahaan untuk menyusun laporan keuangan untuk pihak internal ataupun eksternal perusahaan, menyusun anggaran perusahaan, menyelesaikan masalah perusahaan serta melakukan pemeriksaan intern (Soemarso, 2004). Setiap profesi mempunyai kekurangan dan kelebihan masing-masing. Salah satu kekurangan akuntan perusahaan yaitu kurangnya tantangan sehingga akuntan perusahaan berpotensi untuk merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Kelebihan akuntan perusahaan adalah peningkatan karir profesi ini lebih unggul dibandingkan jabatan lain diperusahaan.

3. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah individu yang bertugas untuk memberikan ajaran kepada mahasiswa berdasarkan ilmu yang telah diperoleh sebelumnya. Akuntan pendidik mempunyai tanggung jawab yang cukup penting karena merupakan salah satu penentu SDM di bidang akuntansi.

4. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah individu yang bekerja di instansi pemerintah sebagai seorang akuntan. Tugasnya sama seperti akuntan perusahaan, hanya saja akuntan perusahaan membuat laporan keuangan untuk pihak perusahaan, sedangkan akuntan pemerintah membuat laporan keuangan untuk pemerintah. Beberapa lembaga pemerintah yang akuntannya disebut sebagai akuntan

pemerintah adalah Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Direktorat Jendral Pajak dan Departemen Keuangan lainnya.

2.1.3.4 Profesi Akuntan Publik

Akuntan publik biasanya bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Telah diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik bahwa individu bisa dikatakan sebagai seorang akuntan publik jika ia telah mendapatkan izin dari pemerintah untuk melakukan jasa akuntan publik terhadap masyarakat yang membutuhkan. Izin yang diberikan dari pemerintah untuk akuntan publik hanya memiliki masa berlaku selama 5 tahun. Jika masa berlakunya sudah habis, individu harus melakukan perpanjangan izin untuk terus berprofesi sebagai seorang akuntan publik.

Seorang akuntan publik hanya diperbolehkan untuk melakukan audit terhadap perusahaan yang sama selama 3 tahun berturut-turut. Untuk KAP diperbolehkan maksimal 6 tahun berturut-turut bekerja sama dengan perusahaan yang sama. Ketika sudah mencapai 6 tahun, perusahaan diharuskan untuk mengaganti KAP yang disebut dengan *mandatory auditor switching*. Ada juga *voluntary auditor switching* yaitu pergantian auditor ataupun KAP karena kedua belah pihak sudah tidak melanjutkan kerja samanya lagi, bukan karena peraturan yang ada.

Berdasarkan kewajibannya, seorang akuntan publik dikategorikan menjadi 3 bidang, yaitu:

1. Auditing,

Auditing merupakan serangkaian prosedur yang dilakukan oleh seorang akuntan publik untuk melakukan pemeriksaan dan menganalisis kewajaran keuangan perusahaan berdasarkan opini akuntan publik dan menghasilkan laporan audit. Akuntan publik yang melakukan audit biasanya disebut sebagai auditor.

2. Perpajakan,

Akuntan publik bertugas untuk membuat perencanaan dan melakukan konsultasi terhadap pelanggannya dalam hal perpajakan yang harus ditaati sesuai dengan peraturan yang berlaku. Akuntan publik dalam bidang ini disebut dengan ahli pajak.

3. Konsultasi manajemen

Terdiri dari beberapa jasa manajemen, salah satunya adalah menerapkan sistem akuntansi yang sudah terkomputerisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam bekerja.

Mulyadi (2002) telah menjelaskan 4 jenjang karir dalam akuntan publik yang terdiri dari:

1. *Auditor junior*, merupakan awal mula sebagai akuntan publik. Auditor junior melakukan audit sesuai dengan prosedur, membuat kerjtas kerja, mendokumentasikan laporan audit dan akan diawasi dan direview oleh auditor sneior
2. *Auditor senior*, auditor senior memiliki tugas yang sama dengan auditor junior dan sebagai tambahannya auditor senior akan bertugas untuk mengawasi auditor junior untuk memastikan bahwa proses audit yang dilakukan oleh

auditor junior telah benar. Untuk menjadi seorang auditor senior biasanya akan memakan waktu dua sampai empat tahun dari posisi auditor junior.

3. *Manajer*, bertugas untuk mengawasi hasil audit auditor junior dan membantu dalam hal merencanakan audit. Untuk mencapai posisi ini rata-rata dibutuhkan waktu enam sampai delapan tahun dari posisi auditor senior.
4. *Partner*, bertugas untuk berinteraksi dengan kliennya secara langsung dan bertanggung jawab atas seluruh hasil audit yang telah dilakukan. Untuk mencapai puncak karir ini dibutuhkan waktu minimal 10 tahun terhitung dari posisi manajer audit.

Ada beberapa aturan yang harus dipatuhi oleh seorang akuntan publik dalam melaksanakan tugasnya antara lain:

1. Hanya diperbolehkan untuk memiliki 1 KAP atau menjadi rekan 1 KAP.
2. Tidak boleh merangkap sebagai pejabat negara kecuali ditunjuk oleh negara untuk kepentingan tertentu.
3. Tidak boleh memberikan jasa melalui KAP yang diberikan sanksi pembekuan izin.
4. Tidak boleh menerima komisi dari klien ataupun memberi komisi untuk kepentingan pribadi yang berkaitan dengan profesi ini.
5. Data yang diaudit harus sesuai dengan fakta.

Beberapa prinsip yang dikeluarkan oleh IAI sebagai kode etik profesi akuntan publik meliputi:

1. Prinsip integritas
2. Prinsip objektivitas

3. Prinsip kompetensi dan kehati-hatian profesional
4. Prinsip kerahasiaan
5. Prinsip perilaku profesional

Variabel minat mahasiswa dapat diukur dengan indikator yang sebagai berikut (Ariyani & Jaeni, 2022):

1. Akuntan publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya.
2. Akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi.
3. Akuntan publik dapat menjanjikan profesionalitas di bidang akuntansi.
4. Akuntan publik mudah untuk mendapatkan promosi jabatan.
5. Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan.
6. Kepuasan kepribadian dapat dicapai melalui tahapan karir.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Berpotensi untuk Mempengaruhi Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik

2.1.4.1 Penghargaan Finansial

Penghargaan bisa diartikan sebagai imbalan yang diperoleh oleh seorang pekerja setelah si pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Penghargaan finansial merupakan salah satu penghargaan yang sangat dibutuhkan oleh pekerja. Rahmadiany & Ratnawati (2021) menyebutkan jika penghargaan finansial menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan mahasiswa saat menentukan karirnya, penghargaan finansial bisa menjadi faktor mahasiswa berprofesi menjadi seorang akuntan publik atau profesi lain karena dianggap sebagai alat ukur untuk memulai pertimbangan jasa yang akan diberikan kepada perusahaan.

Variabel penghargaan finansial ini menggunakan landasan teori hierarki kebutuhan Maslow yang telah dikatakan bahwa salah satu kebutuhan manusia adalah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis terdiri dari sandang, pangan, papan, dan kebutuhan material lainnya yang dapat dipenuhi dengan adanya kondisi finansial yang mendukung. Dalam melakukan pekerjaannya, seseorang akan mendapatkan imbalan berupa gaji atau penghargaan finansial sehingga ia bisa memenuhi kebutuhan fisiologis tersebut.

Akuntan publik dalam melakukan pekerjaannya tidak hanya melakukan audit terhadap satu perusahaan saja, seorang akuntan publik bisa melakukan audit terhadap dua atau tiga perusahaan dalam satu periode tertentu. Semakin besar perusahaan yang diaudit, gaji yang diberikan tentu akan lebih tinggi dibandingkan perusahaan kecil sehingga penghargaan finansial yang didapatkan akan lebih besar. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arista Dewayani et al. (2017) dan Febriyanti (2019) menyebutkan bahwa penghargaan finansial bisa mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berprofesi sebagai akuntan publik

Variabel penghargaan finansial dapat diukur dengan indikator yang sebagai berikut (Ariyani & Jaeni, 2022):

1. Gaji awal yang tinggi.
2. Kesempatan untuk naik gaji dalam jangka waktu yang pendek
3. Adanya dana pensiun
4. Memperoleh uang lembur dan bonus akhir tahun

2.1.4.2 Pelatihan Profesional

Individu diharapkan untuk mendapatkan pelatihan profesional saat karirnya. Pelatihan profesional adalah serangkaian kegiatan yang disusun dan direncanakan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam suatu profesi. Pelatihan profesional ini bisa dilakukan sebelum dan sesudah bekerja. Pelatihan profesional dilakukan sebelum mulai bekerja agar para pekerja baru mendapatkan simulasi atau gambaran mengenai pekerjaan yang harus dilakukan saat mereka bekerja. Saat sudah menjalani pekerjaannya, pelatihan profesional dilakukan untuk meningkatkan keahlian mereka sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan profesional juga dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk penghargaan non-finansial. Pelatihan profesional ini dapat memenuhi kepuasan karyawan yang ingin terus mengalami perkembangan dan prestasi dalam melakukan pekerjaannya. Putri Irman (2020) telah menjelaskan bahwa saat mahasiswa akuntansi memikirkan profesinya sebagai akuntan publik, pelatihan profesional menjadi salah satu faktor pertimbangannya.

Variabel pelatihan profesional berkaitan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyebutkan bahwa salah satu jenis kebutuhan manusia adalah aktualisasi diri yang dimana mereka memerlukan suatu pencapaian dalam diri mereka sendiri. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Suyono (2014) & Iswahyuni (2018) menyatakan bahwa pelatihan profesional bisa mempengaruhi minat mahasiswa untuk berprofesi sebagai akuntan publik.

Variabel pelatihan profesional dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (Ariyani & Jaeni, 2022):

1. Diberikan pelatihan kerja sebelum mulai berkerja.
2. Diberikan pelatihan kerja diluar instansi untuk meningkatkan keahliannya.
3. Tersedia pelatihan rutin di dalam instansi.
4. Mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi.

2.1.4.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari situasi dan kondisi yang akan dihadapi individu dalam dunia kerja. Suasana saat bekerja bisa memberikan dampak terhadap hasil dan kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Iswahyuni (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor bagi mahasiswa dalam menentukan karir sebagai akuntan publik. Seorang akuntan publik bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya agar dapat mencapai target kerja yang diwajibkan oleh pekerjaan tersebut. Agar seseorang bisa lebih mudah beradaptasi maka diperlukan lingkungan kerja yang membuat ia merasa nyaman.

Variabel lingkungan kerja berkaitan dengan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang telah menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi niat adalah sikap terhadap perilaku. Seseorang akan mempertimbangkan keuntungan yang ia dapatkan dalam melakukan suatu tindakan.

Variabel lingkungan kerja diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian (Ariyani & Jaeni, 2022) sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan lebih tinggi sehingga lebih atraktif.

2. Pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan.
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
4. Jiwa kompetisi antar karyawan tinggi.
5. Tingginya tekanan kerja untuk mendapatkan hasil yang sempurna.

2.1.4.4 Nilai-Nilai Sosial

Janiman & Basuki (2020) menyatakan bahwa nilai-nilai sosial bisa mempengaruhi keputusan mahasiswa dalam menentukan karirnya sebagai seorang akuntan publik. Nilai-nilai sosial berasal dari masyarakat sekitar sehingga berhubungan dengan interaksi antar masyarakat. Mulai dari cara seseorang berkomunikasi dengan orang lain sampai dengan menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mendapatkan dukungan ataupun pandangan yang positif dari masyarakat terhadap karir seseorang.

Variabel nilai-nilai sosial berkaitan dengan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang telah menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi niat adalah sikap terhadap perilaku. Dalam hal ini seseorang dalam melakukan suatu tindakan akan menilai terlebih dahulu terkait menguntungkan atau tidaknya suatu tindakan tersebut. Agus Suyono (2014) & Iswahyuni (2018) menyatakan bahwa nilai-nilai sosial bisa mempengaruhi minat mahasiswa untuk berprofesi sebagai akuntan publik.

Variabel nilai-nilai sosial diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian (Ariyani & Jaeni, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Diberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial.

2. Diberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.
3. Merupakan pekerjaan yang bergengsi dibandingkan dengan profesi yang lain.
4. Lebih memperhatikan perilaku individu.
5. Memiliki kesempatan untuk bekerja sama dengan ahli profesi diberbagai bidang

2.2 Penelitian Terdahulu

Ketika melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik di Kota Batam, peneliti melakukan studi pustaka terhadap beberapa penelitian yang berkaitan untuk dijadikan referensi dan perbandingan sebagai berikut:

1. Yetti Iswahyuni (2018) dengan judul penelitian “Analisis Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE AKA Semarang”. Simpulan dari hasil penelitian ini adalah Penghargaan finansial & persaingan pasar tidak mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik. Pelatihan profesional, lingkungan kerja dan nilai-nilai sosial bisa mempengaruhi mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.
2. Fenti Febriyanti (2019) dengan judul penelitian “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan keluarga, personalitas, pengakuan

profesional, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan publik.

3. Wahyu Fitriyana dan Lydia Sumiyati (2021) dengan judul penelitian “Analisis Yang Mempengaruhi Determinan Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik Di Bandar Lampung”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penghargaan finansial, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar tenaga kerja, dan personalitas tidak mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Pelatihan profesional, lingkungan kerja dan gender mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik.
4. Yulin Shafira Oktaviani, Fathoni Zoebaedi, Salis Musta Ani (2020) dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarier Menjadi Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila)”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional dan penilaian pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir. Nilai intrinsik pekerjaan dan kepribadian tidak mempengaruhi minat karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik.
5. Rita Andini, Dheasey Amboningtyas (2020) dengan judul penelitian “Analisis Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik: Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Pandanaran”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penghasilan memiliki

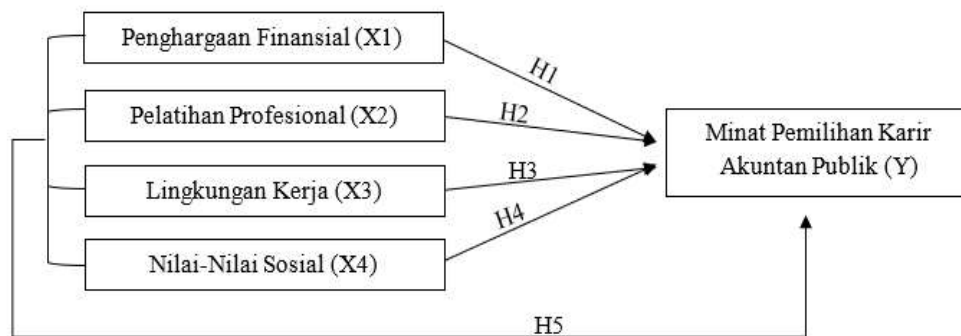
pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan publik. Nilai intrinsik pekerjaan, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

6. Fira Anjaly Tara Dippa, Ni Putu Yuria Mendra, Desak Ayu Sriary Bhegawati (2020) dengan judul penelitian “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akutansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Universitas Mahasaraswati Denpasar)”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar tenaga kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Flesibilitas kerja, imbalan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiwa untuk berkarir sebagai akuntan publik.
7. Warna Dwi Safitri dan Ceacilia Srimindarti (2022) dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akutansi terhadap Profesi Akuntan Publik”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik, sedangkan gender tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.
8. Christiawati dan Dr. Hasim As’ari, SE.,M.M. (2022) dengan judul penelitian “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akutansi terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penghargaan finansial, lingkungan kerja, penghargaan profesional,

pelatihan profesional, nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian masalah sebelumnya, kerangka pemikiran faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dalam sebuah penelitian yang dibuat untuk dijadikan sebagai tujuan dari penelitian. Dari uraian masalah yang terjadi, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

H2: Pelatihan professional berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

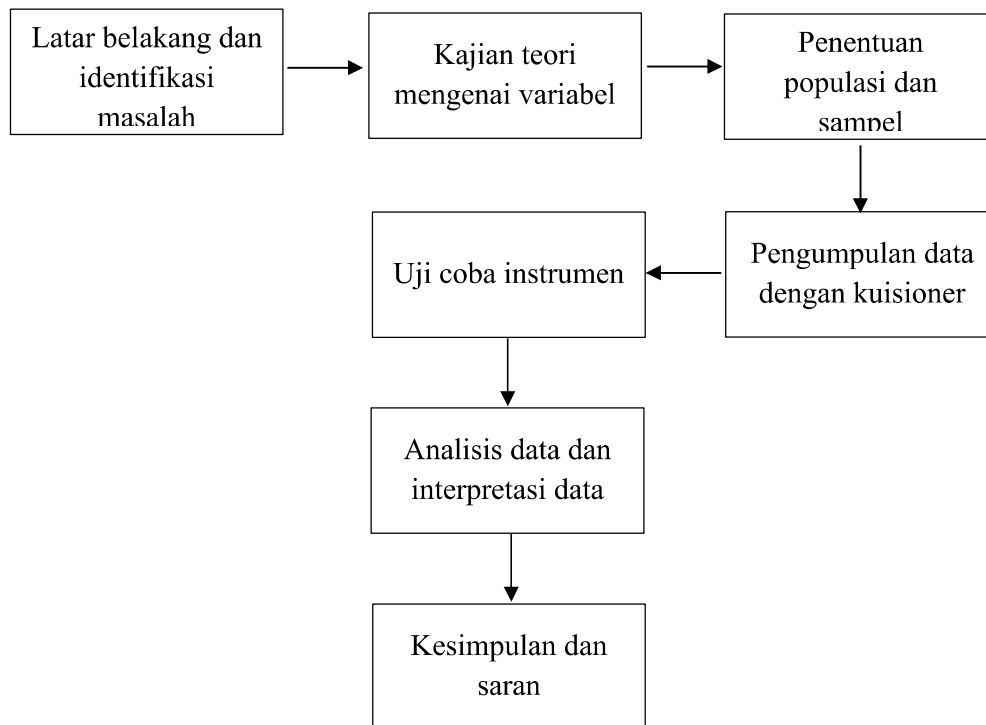
H4: Nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

H5: Penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja dan nilai-nilai sosial berpengaruh secara bersamaan terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam studi adalah metode riset kuantitatif. Pendekatan kuantitatif (*positivism*) bertujuan untuk mendapatkan informasi hubungan antar variabel dengan melakukan telaah pada populasi atau sampel tertentu (Poniman et al., 2018). Riset kuantitatif menggunakan data penelitian yang dikumpulkan dengan memanfaatkan instrumen penelitian, kemudian di analisis secara kuantitatif. Riset kuantitatif diterapkan dengan tujuan untuk menyelidiki dugaan sementara yang ditetapkan pada riset tersebut (Sugiyono 2017:8).



Gambar 3. 1 Desain Penelitian
(Sumber: Hasil olahan penulis, 2022)

Latar belakang serta identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu terdapat permasalahan yang berupa kurangnya minat mahasiswa untuk berkarir sebagai profesi akuntan publik sehingga dari masalah tersebut diangkat menjadi tujuan dalam penelitian berikut.

Berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu yang mengangkat dan membahas masalah yang serupa, riset ini melakukan penelitian yang berbeda dalam segi objek penelitiannya. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket.

Riset ini merupakan riset eksplanasi (*explanatory research*) atau riset penjelasan yang menjelaskan pengaruh kausal antara variabel-variabel. Riset eksplanasi memiliki tujuan untuk mengevaluasi suatu hipotesis atau teori dengan menentukan diterima ataupun ditolaknya hipotesis atau teori yang telah ditetapkan oleh peneliti. Sugiyono (2017:21) menyebutkan riset eksplanatori bertujuan untuk menguraikan kedudukan variabel-variabel yang ditelaah dan relasi antar variabel.

3.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai dua jenis variabel yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) atau sering disebut variabel terikat adalah variabel yang menjadi sebuah akibat adanya variabel bebas atau independen. Variabel ini memiliki sifat bergantung pada variabel lain yaitu variabel independen. Variabel

Y yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah minat mahasiswa untuk berprofesi sebagai akuntan publik.

3.2.2 Variabel Independen

Variabel independen (X) atau yang sering juga disebut sebagai variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya variabel dependen (Y) atau variabel terikat sehingga menyebabkan variabel independen bergantung pada variabel dependen. Ada beberapa variabel independen yang telah ditentukan oleh peneliti antara lain:

1. Penghargaan Finansial (X1)

Penghasilan atau penghargaan finansial yang didapatkan sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah selesai dipastikan oleh sebagian besar perusahaan bahwa itu bisa memuaskan karyawannya (Wijayanti, 2001 dalam Widyasari 2005 dalam Andi 2012).

2. Pelatihan Profesional (X2)

Pelatihan profesional terdiri dari kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan *skill* (Rahayu: 2003). Program pelatihan merupakan program pelatihan yang disusun secara khusus dan dibimbing oleh ahli profesionalnya untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja di bidang tertentu sesuai dengan kebutuhannya (Saputra, 2018). Agus Suyono (2014) & Iswahyuni (2018) menyatakan bahwa pelatihan profesional bisa mempengaruhi minat mahasiswa untuk berprofesi sebagai akuntan publik.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Agus Suyono (2014) & Iswahyuni (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja bisa mempengaruhi minat mahasiswa untuk berprofesi sebagai akuntan publik. Lingkungan kerja berkaitan dengan suasana kerja serta kondisi dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

4. Nilai-Nilai Sosial (X4)

William (2012) mengungkapkan pekerjaan akuntan membutuhkan lingkungan dan situasi sekitar yang baik. Nilai-nilai sosial yang bagus akan membuat pekerjaan akuntan lebih dihargai dan mendapat posisi dalam strata sosial masyarakat. Agus Suyono (2014) & Iswahyuni (2018) menyatakan bahwa nilai-nilai sosial bisa mempengaruhi minat mahasiswa untuk berprofesi sebagai akuntan publik.

Untuk mempermudah dalam memahami variabel dependen dan variabel independen, berikut akan dijelaskan dalam bentuk tabel:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Minat Mahasiswa (Y)	Suatu perasaan suka dan tertarik akan suatu hal atau kegiatan dari individu itu tersendiri, tanpa ada paksaan ataupun perintah dari orang lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akuntan publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya. 2. Akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi. 3. Akuntan publik dapat menjanjikan profesionalitas di bidang akuntansi. 4. Akuntan publik mudah untuk mendapatkan promosi jabatan. 5. Imbalan yang diharapkan sesuai dengan upaya yang diberikan. 	<i>Likert</i>

			6. Kepuasan kepribadian dapat dicapai melalui tahapan karir.	
2	Penghargaan finansial (X1)	Imbalan dari perusahaan terhadap karyawan yang telah melakukan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji awal yang tinggi. 2. Kesempatan untuk naik gaji dalam jangka waktu yang pendek 3. Adanya dana pensiun 4. Memperoleh uang lembur dan bonus akhir tahun 	<i>Likert</i>
3	Pelatihan profesional (X2)	serangkaian kegiatan yang disusun dan direncanakan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam suatu profesi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diberikan pelatihan kerja sebelum mulai berkerja. 2. Diberikan pelatihan kerja diluar instansi untuk meningkatkan keahliannya. 3. Tersedia pelatihan rutin di dalam instansi. 4. Mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi. 	<i>Likert</i>
4	Lingkungan kerja (X3)	Situasi dan kondisi yang akan dihadapi individu dalam dunia kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan lebih tinggi sehingga lebih atraktif. 2. Pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan. 3. Lingkungan kerja yang menyenangkan. 4. Jiwa kompetisi antar karyawan tinggi. 5. Tingginya tekanan kerja untuk mendapatkan hasil yang sempurna. 	<i>Likert</i>
5	Nilai-nilai sosial (X4)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Diberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial. 2. Diberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain. 3. Merupakan pekerjaan yang bergengsi 	<i>Likert</i>

			dibandingkan dengan profesi yang lain. 4. Lebih memperhatikan perilaku individu. 5. Memiliki kesempatan untuk bekerja sama dengan berbagai ahli profesi dibidang lain	
--	--	--	---	--

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang dijadikan target oleh peneliti untuk sebuah penelitian. Objek tersebut bisa berupa orang, peristiwa ataupun benda yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Yang dijadikan populasi oleh peneliti dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi di universitas Kota Batam.

Tabel 3. 2 Jumlah Mahasiswa Jurusan Akuntansi di Kota Batam

Tahun	Perguruan Tinggi	Jumlah Mahasiswa
Semester genap 2021	Universitas Batam (UNIBA)	81
	Universitas International Batam (UIB)	524
	Universitas Universal (UVERS)	128
	Universitas Riau Kepulauan (UNRIKA)	354
Total Mahasiswa		1.087

(Sumber: <https://pddikti.kemdikbud.go.id>)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dikategorikan dari jumlah objek yang dimiliki populasi tersebut. Oleh karena itu, pengambilan sampel harus memakai metode tertentu yang dipertimbangan untuk sebuah penelitian.

Adapun beberapa kriteria untuk menjadi sampel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa jurusan akuntansi yang sudah terdaftar dan aktif di Universitas Internasional Batam, Universitas Universal, Universitas Batam dan Universitas Riau Kepulauan.
2. Mahasiswa jurusan akuntansi angkatan 2019 karena mahasiswa pada angkatan tersebut berada pada semester 5 & 7.

Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah salah satu cara pengambilan sampel dengan kriteria yang sudah dilakukan dan target responden yang sudah ditentukan oleh si peneliti. Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai Rumus *Slovin* dengan perhitungan sebagai berikut (Chandrarini, 2018:129).

$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$	Rumus 3.1 Rumus <i>Slovin</i>
--------------------------	--------------------------------------

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : persentase toleransi terhadap *error* pengambilan sampel

Peneliti mengambil nilai persentase toleransi standar kesalahan sebesar 10% atau sebesar 0,01. Rumus *Slovin* yang digunakan dalam mengkalkulasi jumlah sampel pada studi ini disajikan sebagai berikut.

$$n = \frac{1.087}{1 + 1.087 \times 0.1^2}$$

$$n = 91,58$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, angka tersebut dapat dibulatkan ke atas menjadi 92. Bersumber pada penafsiran skala sampel tersebut, dapat ditafsirkan bahwa minimal sebanyak 92 responden akan menjadi sampel dari penelitian ini.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah jenis data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari responden dan akan dianalisis untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

3.4.2 Sumber Data

Data yang dipakai oleh peneliti merupakan data yang didapatkan melalui pembagian kuisioner kepada objek penelitian yaitu mahasiswa jurusan akuntansi di Kota Batam.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menyebarkan kuesioner melalui platform *Google Form* kepada sampel. Kuesioner merupakan seperangkat alat yang digunakan peneliti untuk mendapatkan jawaban dari responden. Kuesioner atau yang sering disebut dengan angket berisi pernyataan yang telah disusun oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban terhadap penelitian yang dilakukan.

Alat ukur variabel yang dipakai oleh peneliti adalah skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala psikometrik yang paling sering digunakan dalam mengukur angket. Sugiyono (2017:93) mengartikan skala *Likert* sebagai acuan yang dipergunakan dalam mengukur sikap, persepsi, serta pandangan seseorang atau sejumlah individu mengenai variabel yang diteliti. Pengukuran dan penjabaran variabel dilakukan dalam bentuk indikator. Indikator akan menjadi fokus utama dalam penyusunan butir pernyataan atau pertanyaan pada kuisioner. Pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Kurang Setuju	2
5	Tidak Setuju	1

(Sumber: Sugiyono, 2017:120)

3.6 Metode Analisis Data

Analisis yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan dalam penelitian ini terdiri dari uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, dan uji asumsi klasik. Aplikasi yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25.

3.6.1 Uji Kualitas Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian kualitas data yang dilakukan untuk menunjukkan kesahihan dari sebuah instrumen penelitian. Uji validitas menggunakan nilai dari *pearson correlation significance* untuk mendapatkan hasil

dari ukuran kesahihan dari data atau bisa juga kita sebut dengan korelasi *bivariate*. Pertanyaan kuesioner akan dinyatakan sah apabila jawabannya berguna terhadap penelitian yang sedang dilakukan. Cara melakukan uji validitas ini adalah membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n merupakan jumlah sampel. R tabel akan diperoleh dari *tabel product moment*. Apabila hasil dari pengujian ini menunjukkan r hitung lebih tinggi daripada r tabel, maka pernyataan dari kuesioner yang dibagikan dinyatakan *valid*. Berbanding terbalik dengan kalimat sebelumnya, apabila hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa r hitung lebih rendah daripada r tabel, maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan yang tertera dalam kuesioner tidak *valid*.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tahap pengujian kualitas data untuk melihat kekonsistensian dari sebuah variabel. Uji reliabilitas menggunakan nilai dari koefisien *cronbach's alpha* untuk mendapatkan hasil dari keakuratan data. Kuesioner dikatakan lulus uji realibilitas apabila jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. *Cronbach's Alpha* merupakan metode pengujian reliabilitas data untuk mencari reliabilitas terhadap suatu instrumen penelitian (Janna, 2020). Suatu variabel bisa disebut reliabel jika menghasilkan nilai *Chronbach Alpha* $> 0,60$.

3.6.2 Analisis Statistik Deskriptif

(Tyas et al., 2022) menjelaskan bahwa statistika deskriptif merupakan suatu metode statistika yang digunakan untuk mendapatkan sebuah informasi melalui

deskripsi data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Statistika deskriptif akan memberikan gambaran data secara ringkas seperti *mean*, standar deviasi, varian, dan lain-lain. Dalam penelitian ini statistika deskriptif digunakan untuk mengetahui deskriptif karakteristik dari variabel-variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, dan nilai-nilai sosial.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui variabel X dan Y dalam persamaan regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi secara normal. Untuk melakukan pengujian ini, akan digunakan seperangkat alat yang dinamakan *Kolmogorov Smirnov*. Distribusi data dikategorikan normal jika nilai *asym.sig 2-tailed* > 0.05 (Febriyanti, 2019).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya kolerasi dalam variabel independen karena model regresi yang bagus tidak akan menimbulkan autokolerasi. Apabila nilai VIF < 10 dengan nilai nilai toleransi $> 0,1$ berarti data yang diperoleh bebas dari ciri multikolinieritas dan dikatakan bagus (Ghozali, 2013:106).

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya dalam

model regresi berganda yang diuji. Dalam penelitian ini akan digunakan uji glejser dengan tujuan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas. Pengujian akan dinyatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas dapat diketahui apabila nilai dari signifikansinya $< 0,05$ sedangkan untuk hasil yang tidak ada heteroskedastisitas maka hasil signifikansinya $> 0,05$ (Ghozali 2013).

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik yang dipakai adalah metode regresi linier berganda karena dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan lebih dari satu. Metode ini digunakan untuk mengetahui eratnya hubungan antara variabel dependen dengan dua variabel atau lebih variabel independen.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS (*Stastical Package for Social Science*) yang meliputi analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk menggunakan signifikansi pengaruh penghargaan finansial/gaji (X1), lingkungan kerja (X2), pelatihan profesional (X3), dan nilai-nilai sosial (X4) terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Model persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP

- α : Konstanta
- X1 : Penghargaan Finansial
- X2 : Pelatihan Profesional
- X3 : Lingkungan Kerja
- X4 : Nilai-nilai Sosial
- b1,b2,... : Koefisien Regresi
- e : *error* / residual

3.6.5 Pengujian Hipotesis

3.6.5.1 Uji t

Uji parsial ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh setiap individu variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat signifikan untuk penelitian ini telah ditetapkan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel berarti H_a diterima. Jika nilai signifikasinya $> 0,05$ dan t hitung lebih kecil dibandingkan dengan t tabel menandakan bahwa hipotesis yang diterima adalah H_0 . (Ghozali 2013).

3.6.5.2 Uji F

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan. Apabila nilai signifikansi dalam sebuah hipotesis $< 0,05$ dan F hitung lebih besar jika dibandingkan dengan F tabel berarti hipotesisnya diterima sebagai berpengaruh signifikan. Jika nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 dan F hitung lebih kecil jika dibandingkan dengan F tabel menandakan bahwa hipotesisnya

telah ditolak atau model regresi yang diuji tidak berpengaruh. (Chandrarin, 2018:141).

3.6.5.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji besaran kemampuan variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Pengujian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Variabel dependen dinyatakan sudah dijelaskan dengan baik oleh variabel independen apabila nilainya semakin besar yaitu semakin mendekati nilai 1 dalam rentang nilai 0-1.

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Kota Batam. Data atas daftar universitas di Kota Batam berdasarkan data yang telah diunggah oleh Kementerian Riset, Teknologi dan Perguruan Tinggi pada websie DIKTI (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi).

3.7.2 Jadwal Penelitian

Riset ini dilakukan oleh peneliti dengan menyesuaikan jadwal dari minggu kedua pada bulan September 2022 hingga bulan Januari 2022. Berikut ini jadwal penelitian yang disusun oleh peneliti:

Tabel 3. 4 Jadwal Penelitiain

No	Kegiatan	Tahun																	
		2022												2023					
		Sep			Okt				Nov				Des				Jan		
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Identifikasi Masalah	■	■	■															
2	Kajian Pustaka																		
3	Pengajuan Judul																		
4	Pengajuan Surat Penelitian																		
5	Penyusunan Bab I hingga Bab III				■	■	■	■	■	■	■	■							
6	Pembagian Kuesioner												■	■	■	■			
7	Analisis Data dan penyusunan Bab IV																■	■	■
	Penyusunan Bab V																■	■	■