

**PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA,
DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP MINAT MAHASISWA
AKUNTANSI UNTUK BERKARIER MENJADI AKUNTAN PUBLIK
(Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi
Universitas Negeri Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



**Oleh:
YOGA WICAKSONO
13812141012**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN
TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP MINAT MAHASISWA AKUNTANSI
UNTUK BERKARIER MENJADI AKUNTAN PUBLIK
(Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi
Universitas Negeri Yogyakarta)**

SKRIPSI



Disetujui,
Dosen Pembimbing



Mimin Nur Aisyah, S.E., M.Sc., Ak.
NIP. 19820514 200501 2 001

PENGESAHAN


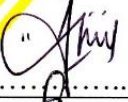

Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA,
DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP MINAT MAHASISWA
AKUNTANSI UNTUK BERKARIER MENJADI AKUNTAN PUBLIK
(Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi
Universitas Negeri Yogyakarta)**

Oleh:
YOGA WICAKSONO
13812141012


Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 14 Juli 2017 dan dinyatakan telah Lulus

DEWAN PENGUJI

Nama	Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
Dra. Sukanti, M.Pd. NIP. 19540101 197903 2 001	Ketua Penguji		17-7-2017
Mimin Nur Aisyah, S.E., M.Sc., Ak. NIP. 19820514 200501 2 001	Sekretaris		17-7-2017
Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D. NIP. 19690414 199403 1 002	Penguji Utama		17-7-2017

Yogyakarta, 18 Juli 2017
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,




Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:


Nama : Yoga Wicaksono
NIM : 13812141012
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Se jauh pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 6 Juni 2017

Penulis,


Yoga Wicaksono.

NIM. 13812141013

MOTTO

“Orang -orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak”.

(Aldus Huxley)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Tuhan YME, Skripsi ini Penulis persembahkan kepada:

1. Teruntuk Bapak dan Ibu, Bapak Sri Harsono dan Ibu Rowijanarti yang senantiasa mendidik, memberikan perhatian dan kasih sayang yang tak terhingga, memberi dukungan, doa dan mengusahakan yang terbaik untukku. Terimakasih untuk semuanya.
2. Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta.

BINGKISAN

Kubingkiskan pula untuk Aldo Dermawan adik tersayangku yang selalu mendukung dan mendoakanku.

**PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA,
DAN TIPE KEPRIBADIAN TERHADAP MINAT MAHASISWA
AKUNTANSI UNTUK BERKARIER MENJADI AKUNTAN PUBLIK
(Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi
Universitas Negeri Yogyakarta)**

Oleh:
Yoga Wicaksono
13812141012

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat menjadi Akuntan Publik, (2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat menjadi Akuntan Publik, (3) Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Minat menjadi Akuntan Publik, dan (4) Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap Minat menjadi Akuntan Publik.

Penelitian ini termasuk penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Pengambilan sampel sebanyak 112 dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan melalui kuesioner. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat menjadi Akuntan Publik, ditunjukkan dengan t hitung= 6,946 dan signifikansi 0,000 serta $r^2= 0,305$. (2) Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat menjadi Akuntan Publik, ditunjukkan dengan t hitung= 2,126 dan signifikansi 0,036 serta $r^2= 0,039$. (3) Tidak terdapat pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Minat menjadi Akuntan Publik, ditunjukkan dengan t hitung= 1,505 dan signifikansi 0,135 serta $r^2= 0,02$. (4) Terdapat pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap Minat menjadi Akuntan Publik, ditunjukkan dengan F hitung= 16,167 dan signifikansi 0,000 serta $R^2=0,557$.

Kata kunci: Minat menjadi Akuntan Publik, Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, Tipe Kepribadian.

**THE EFFECT OF FINANSIAL REWARD, JOB ENVIRONMENT, AND
PERSONALITY TYPE TOWARDS INTENTION TO BE A PUBLIC
ACCOUNTANT**
(Case Study on undergraduate of Accounting Yogyakarta State University)

By
Yoga Wicaksono
13812141012

ABSTRACT

The bjectives of this research is to examine: (1) The Influence of Financial Reward towards the Interest to be a Public Accountant, (2) The Influence of Job Environment towards the Interest to be a Public Accountant, (3) The Influence of Personality Type towards the Interest to be a Public Accountant, (4) The Influence of Financial Reward, Job Environment, and Personality Type towards the Interest to be a Public Accountant.

This research belongs to survey research. The population of this research ware Accounting students of Yogyakarta State University. Purposive sampling technique was employed to obtain 112 sample of the research. The data of this research was obtained through questionnaires. Analysis of Prerequisite Test consisted of normality test, linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Simple linear regression and multiple linear regression technique were employed as the data analysis technique.

The results show that: (1) There is an effect of Financial Reward towards the Interest to be an Public Accountant, indicated by t value= 6,946 and significance= 0,000 and also $r^2=0,305$, (2) There is an effect of Job Environment towards the Interest to be an Public Accountant, , indicated by t value= 2,126 and significance= 0,036 and also $r^2=0,039$, (3) There is a no effect of Personality Type towards the Interest to be an Public Accountant, , indicated by t value= 1,505 and significance= 0,135 and also $r^2=0,02$, (4) There is an effect of Financial Reward, Job Environment, and Personality Type towards the Interest to be an Public Accountant, , indicated by F value= 16,167 and significance= 0,000 and also $R^2=0,557$.

Keywords: Intention to be a Public Accountant, Financial Reward, Job Environment, Personality Type.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)”. Dalam menyusun Tugas Akhir Skripsi ini, penulis tentunya menemukan hambatan dan kendala. Akan tetapi berkat arahan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, akhirnya Tugas Akhir Skripsi ini dapat selesai dengan baik. Dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Rr. Indah Mustikawati, M.Si., Ak., CA., Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Dr. Denies Priantinah, M.Si., Ak., CA., Ketua Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D., dosen narasumber yang telah memberikan banyak masukan dan pertimbangan agar skripsi ini lebih sempurna.
6. Mimin Nur Aisyah, S.E., M.Sc., Ak., dosen pembimbing skripsi yang telah sabar membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini.

7. Dr. Siswanto, M. Pd., dosen pembimbing akademik, terimakasih sudah membimbing penulis dalam mengambil mata kuliah disetiap semester.
8. Semua pihak yang membantu penulis yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Semoga semua amal baik mereka memperoleh balasan baik dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir Skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan masukan untuk perbaikan penelitian ini sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Yogyakarta, 05 Juli 2017

Penulis



Yoga Wicaksono

NIM. 13812141012

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik	11
a. Minat	11
b. Karier	13
c. Akuntan Publik.....	15
d. Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier enjadi Akuntan Publik	17
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik	18
f. Indikator-indikator Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik	20
2. Penghargaan Finansial	22
3. Lingkungan Kerja	30
4. Tipe Kepribadian	38
B. Penelitian yang Relevan	45
C. Kerangka Berpikir	49
D. Paradigma Penelitian	52
E. Hipotesis Penelitian	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	54
A. Desain Penelitian	54
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	55

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	55
1. Variabel Terikat atau Dependen	55
2. Variabel Bebas atau Independen	55
a. Penghargaan Finansial	56
b. Lingkungan Kerja	56
c. Tipe Kepribadian.....	56
D. Populasi dan Sampel.....	57
E. Teknik Pengumpulan Data.....	60
F. Instrumen Penelitian.....	60
G. Uji Coba Instrumen	63
1. Uji Validitas.....	63
2. Uji Reliabilitas	67
H. Teknik Analisis Data	68
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	68
2. Uji Asumsi Klasik	70
a. Uji Normalitas	70
b. Uji Linearitas	70
c. Uji Multikolinearitas	70
d. Uji Heteroskedastisitas.....	71
3. Uji Hipotesis	71
a. Analisis Regresi Linier Sederhana	72
b. Analisis Regresi Berganda.....	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
A. Deskripsi Data Penelitian	78
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	79
C. Uji Prasyarat Analisis.....	90
1. Uji Normalitas	90
2. Uji Linearitas.....	91
D. Uji Asumsi Klasik.....	92
1. Uji Multikolinearitas	92
2. Uji Heterokedastisitas	92
E. Uji Hipotesis	93
1. Uji Hipotesis Pertama	94
2. Uji Hipotesis Kedua	95
3. Uji Hipotesis Ketiga.....	97
4. Uji Hipotesis Keempat	98
F. Sumbangan Setiap Variabel Prediktor terhadap Kriteria.....	100
1. Sumbangan Relatif	100
2. Sumbangan Efektif.....	100
G. Pembahasan Hasil Penelitian	101
H. Keterbatasan Penelitian.....	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	110
A. Kesimpulan	110
B. Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN.....	117

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat jabatan auditor dan tanggung jawabnya.....	14
2. Jumlah Mahasiswa Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (angkatan 2013 dan 2014).	58
3. Skor Skala Likert.....	61
4. Indikator Penelitian	62
5. Indikator Penelitian Variabel Tipe Kepribadian	63
6. Hasil Uji Validitas Instrumen Likert	66
7. Hasil Validitas Instrumen Guttman.....	67
8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	68
9. Pengembalian Kuesioner.....	78
10. Karakteristik Responden	78
11. Analisis Statistik Deskriptif.....	79
12. Distribusi Frekuensi Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.....	80
13. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik	81
14. Distribusi Frekuensi Penghargaan Finansial	84
15. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Penghargaan Finansial	84
16. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	86
17. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	87
18. Distribusi Frekuensi Tipe Kepribadian	89
19. Kategori Kecenderungan Data Variabel Tipe Kepribadian.....	89
20. Hasil Uji Normalitas Data	91
21. Hasil Uji Linearitas	91
22. Hasil Uji Multikolinearitas	92
23. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	93
24. Uji Analisis Regresi Penghargaan Finansial	94
25. Uji Analisis Regresi Lingkungan Kerja	96
26. Uji Analisis Regresi Tipe Kepribadian	97
27. Rangkuman Hasil Regresi Hipotesis Keempat	98
28. Hasil Perhitungan Sumbangan Relatif	100
29. Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian	52
2. <i>Pie-Chart</i> Variabel Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik	82
3. <i>Pie-Chart</i> Variabel Penghargaan Finansial.....	85
4. <i>Pie-Chart</i> Variabel Lingkungan Kerja	87
5. <i>Pie-Chart</i> Variabel Tipe Kepribadian	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba Instrumen.....	118
2. Data Hasil uji Coba Instrumen	122
3. Hasil Uji Coba Instrumen.....	127
4. Kuesioner Penelitian.....	134
5. Data Penelitian	140
6. Deskripsi Data Penelitian	156
7. Uji Prasyarat Analisis	164
8. Hasil Regresi	167
9. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	170
10. One Way ANOVA	172

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum, mahasiswa akuntansi yang telah menyelesaikan jenjang S1-nya dapat memilih pilihan alternatif pada kariernya. Pertama, mereka (lulusan sarjana S1) dapat langsung bekerja sebagai pegawai di sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintah. Kedua, mereka dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang selanjutnya yaitu S2 atau pilihan alternatif ketiga yaitu menjadi seorang akuntan publik. Bagi mereka yang memilih menjadi seorang akuntan publik, harus terlebih dahulu melanjutkan ke Pendidikan Profesi Akuntan dan meraih gelar akuntan, selanjutnya mereka dapat memilih karier sebagai akuntan, baik sebagai akuntan publik, akuntan manajemen, Akuntan Pemerintah maupun akuntan pendidik. Berdasarkan dari jenis karier yang dipilih oleh sarjana akuntansi menunjukkan semua sarjana akuntansi bebas memilih jenis karier yang diinginkan dan yang akan dijalannya.

Dalam memilih karier yang akan dijalannya, mahasiswa akuntansi memiliki berbagai macam pertimbangan untuk memilih karier apa yang akan dijalannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi terdiri dari Penghargaan Finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas (Rahayu dkk,2003). Dalam pemilihan karier dan di dalam dunia kerja terdapat beberapa profesi yang dipilih oleh sarjana akuntansi misalnya profesi akuntan publik atau profesi non

akuntan publik. Profesi akuntan publik merupakan pihak yang menjembatani hubungan antara pihak manajemen dan pemilik atau pihak manajemen yang mengelola suatu unit usaha. Kegiatan utama dari profesi akuntan publik terutama pada kegiatan audit yang bertujuan untuk memberikan pendapat kewajaran terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh pihak manajemen (Baridwan,2002). Pendapat akuntan publik ini berguna bagi pihak-pihak yang terkait dengan laporan keuangan, yaitu pihak perusahaan (manajemen) maupun pihak luar perusahaan (investor, kreditor, pemerintah, dan masyarakat) dalam pengambilan keputusan.

Lulusan dari jurusan akuntansi dapat memilih berbagai bidang sesuai dengan keahlian atau cabang ilmu akuntansi yang mereka ambil. Beberapa bidang karier yang dapat dicapai oleh lulusan akuntansi, yaitu: akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan Akuntan Publik. Akuntan merupakan gelar yang diberikan kepada seorang sarjana yang telah menempuh pendidikan di fakultas ekonomi jurusan akuntansi pada universitas dan telah lulus pendidikan profesi akuntansi (PPAk) ketentuan mengenai praktik akuntan di Indonesia diatur dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1954 tentang Pemakaian Gelar Akuntan yang mengisyaratkan bahwa gelar akuntan hanya dapat dipakai mereka yang telah menyelesaikan pendidikannya dari perguruan tinggi.

Profesi akuntan publik merupakan profesi yang dipandang menjanjikan, prospek yang cerah karena profesi ini memberikan tantangan intelektual dan pengalaman belajar yang tidak ternilai. Profesi ini juga memberikan peluang

untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan bervariasi karena dapat ditugaskan di berbagai tempat dan berbagai perusahaan yang memiliki ciri dan kondisi yang berbeda. Profesi akuntan publik termasuk dalam profesi-profesi termahal. Menurut Bachtiar (2002), profesi akuntan publik bisa termasuk profesi termahal karena sumber Penghargaan Finansial terbesar dari akuntan publik telah bergeser dari jasa audit ke jasa konsultasi manajemen. Profesi akuntan publik juga termasuk profesi prestisius di Indonesia. Selain harus mempunyai gelar sarjana akuntansi, calon akuntan diharuskan mengikuti ujian yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan terdaftar di Departemen Keuangan untuk bisa berpraktik sebagai akuntan (Dilmy,2002).

Minat merupakan ketertarikan individu terhadap sesuatu hal sehingga ia akan cenderung memberikan perhatian yang lebih terhadap sesuatu tersebut. Minat seseorang atau individu tersebut juga dapat berkembang sesuai dengan pengaruh dari lingkungan, faktor fisik, dan psikis. Faktor lingkungan yang dimaksud dalam hal ini, adalah lingkungan keluarga, teman dan bisa juga dari lingkungan belajar. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor fisik yakni, aktivitas yang dilakukan oleh individu yang bersangkutan. Motif, perhatian, dan perasaan menjadi faktor psikis dalam menentukan berkembangnya sebuah minat.

Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan publik tergolong masih rendah. Proses yang harus dilalui untuk menjadi akuntan publik tidaklah mudah, bahkan membutuhkan waktu yang cukup lama dan juga biaya yang tidak sedikit merupakan Alasan mengapa profesi ini masih kurang

diminati di Indonesia yang terbukti dengan masih sedikitnya jumlah akuntan publik. Agar dapat menjadi akuntan publik, seseorang harus terlebih dahulu mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik untuk mendapatkan izin berpraktik sebagai Akuntan Publik. Meskipun sudah menjadi Akuntan Publik yang bersertifikasi, banyak dari mereka yang memutuskan untuk tidak menjadi Akuntan Publik. Menurut data tahun 2016 yang dilansir dari situs IAPI menunjukkan saat ini terdapat 454 kantor akuntan publik yang beroperasi di Indonesia dan jumlah akuntan yang sudah lulus ujian sertifikasi dan terdaftar sebagai anggota IAPI berjumlah 1067 orang jika dibandingkan dengan jumlah penduduk Indonesia yang 257 juta maka perbandingannya adalah 1:250.000. Perbandingan di Malaysia dan Singapura masing-masing adalah 1:23.000 dan 1:5.000 (Akubank, 2016). Hal ini menunjukkan minimnya jumlah akuntan publik yang ada di Indonesia.

Hasil survey pra penelitian yang dilakukan pada Mahasiswa angkatan 2013 dan 2014 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta menunjukkan bahwa dari 40 mahasiswa hanya 19 mahasiswa yang berminat untuk Berkarier menjadi akuntan publik setelah lulus perkuliahan nanti dan sisanya ingin berkarier dalam bidang yang lainnya. Disinilah timbul permasalahan, yaitu rendahnya Minat Mahasiswa untuk berkarier menjadi Akuntan Publik pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Menurut Alhadar (2013) Penghargaan Finansial adalah sebuah penghargaan yang berwujud finansial. Penghargaan Finansial tersebut

dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh Penghargaan Finansial. Penghargaan Finansial yang dapat berupa gaji, upah, maupun insentif merupakan hal yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih pekerjaan, khususnya dalam profesi akuntan publik. Kantor akuntan publik memiliki perbedaan dalam memberikan gaji kepada auditornya. Perbedaan penggajian ini berdasarkan banyaknya proyek klien yang ditangani oleh kantor akuntan publik. Bila beruntung, akuntan publik bisa mendapatkan gaji yang besar. Namun, banyak juga yang bergaji lebih kecil sehingga lulusan baru jurusan akuntansi lebih memilih bekerja di bidang lain untuk karier ke depannya.

Lingkungan Kerja juga mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Menurut Andersen (2012) Lingkungan Kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan sering lembur), tingkat persaingan antar pegawai dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Karakter yang keras dan komitmen dibutuhkan oleh seorang akuntan publik dalam menghadapi lingkungan pekerjaan. *Deadline* waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mendorong akuntan publik untuk dapat menguasai lingkungan kerjanya agar nyaman dan tenang dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dalam Widyasari (2010) mengungkapkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan akuntan perusahaan menganggap bahwa profesi yang mereka pilih akan memberikan banyak kesempatan untuk berkembang. Karier sebagai Akuntan

Pemerintah memiliki pekerjaan dengan rutinitas sedikit lebih tinggi dibanding akuntan perusahaan. Karier sebagai akuntan publik dianggap karier yang jenis pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif, banyak tantangan dan tidak dapat dengan cepat terselesaikan. Dengan Lingkungan Kerja yang pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif, banyak tantangan dan tidak dapat dengan cepat terselesaikan maka menurunkan minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik.

Miller dalam Kristianti (2012) menjelaskan faktor-faktor yang akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan adalah: jenis kelamin, peranan pengambilan keputusan, dan keterbatasan kemampuan. Dalam peranan pengambilan suatu keputusan individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu nilai individu, kepribadian, dan kecenderungan dalam pengambilan risiko.

Turban et al., (2005) menyebutkan bahwa tipe kepribadian, gender dan kondisi manusia mempengaruhi pengambilan keputusan seseorang. Tipe Kepribadian mempengaruhi orientasi umum ke arah pencapaian tujuan, pemilihan alternatif, tindakan terhadap risiko, dan reaksi dibawah tekanan. Tipe Kepribadian mempengaruhi kemampuan para pengambil keputusan untuk memproses sejumlah besar informasi, tekanan waktu, dan ketahanan diri. Ia juga mempengaruhi aturan dan pola komunikasi dari seorang pengambilan keputusan.

Menurut Friedlman dan Rosenman (1974) Tipe Kepribadian ada dua jenis, yaitu Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B. Mereka menyimpulkan bahwa orang yang mempunyai Tipe Kepribadian A sangat

kompetitif dan berorientasi pada pencapaian, merasa waktu selalu mendesak, sulit untuk bersantai dan menjadi tidak sabar dan marah jika berhadapan dengan keterlambatan atau dengan orang yang dipandang tidak kompeten. Sedangkan Tipe Kepribadian B lebih mampu bersantai daripada merasa bersalah dan bekerja tanpa melihat nafsu, tidak harus tergesa-gesa yang menyebabkan ketidaksabaran dan tidak mudah marah. Friedman juga menyatakan tipe A lebih agresif dibanding dengan tipe B. Seorang akuntan publik diharapkan adalah orang yang dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mampu bekerja dengan tekanan waktu, sikap tersebut dimiliki oleh tipe kepribadian A. Sedangkan Tipe Kepribadian B kurang bertanggung jawab dan kurang bisa bekerja dengan tekanan waktu. Berdasarkan Penjelasan di atas dapat diketahui bahwa Tipe Kepribadian B kurang sesuai untuk menjadi seorang akuntan publik.

Untuk bisa mengetahui Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariir menjadi Akuntan Publik dengan mempertimbangkan aspek Penghargaan Finansial, lingkungan kerja, dan Tipe Kepribadian dilihat dari persepsi mahasiswa maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariir menjadi Akuntan Publik”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik masih kurang, meskipun gaji yang mereka dapat besar namun proses untuk menjadi seorang akuntan publik membutuhkan waktu yang cukup lama dan biasaya yang tidak sedikit.
2. Penghargaan Finansial yang diperoleh akuntan publik tidak tetap karena berdasarkan proyek yang dikerjakan sehingga lebih memilih bidang lain untuk karier ke depannya.
3. Lingkungan Kerja akuntan publik dianggap penuh tekanan, banyak tantangan dan tidak mudah untuk diselesaikan sehingga berpotensi menurunkan minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik
4. Seorang akuntan publik diharapkan adalah orang yang dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mampu bekerja dengan tekanan waktu, sikap tersebut dimiliki oleh tipe kepribadian A. Sedangkan Tipe Kepribadian B kurang bertanggung jawab dan kurang bisa bekerja dengan tekanan waktu.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan berbagai masalah yang terkait dengan penelitian ini, serta mengingat banyaknya faktor-faktor yang dapat memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik, maka peneliti membatasi masalah dengan hanya menentukan tiga faktor yaitu Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja dan Tipe Kepribadian. Penelitian ini juga

membatasi responden pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta saja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Penghargaan Finansial berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik?
3. Apakah Tipe Kepribadian berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik?
4. Apakah Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.
3. Mengetahui pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

4. Mengetahui pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja dan Tipe Kepribadian bersama-sama terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah wawasan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya mengenai profesi akuntan publik.
 - b. Memperkuat penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan dapat dijadikan acuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh tentang Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik.
 - b. Bagi Pembaca

Dapat memberikan informasi mengenai pengaruh yang ditimbulkan Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

a. Minat

Amir Mahmud (2008) menjelaskan bahwa Minat dapat diartikan sebagai kondisi yang terjadi disertai dengan perasaan senang dihubungkan dengan kebutuhan/keinginannya sendiri. Minat dianggap sebagai perantara faktor-faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku. Menurut Syaiful Bahri Djamarah (2008), minat adalah kecenderungan untuk memperhatikan dan mengenang beberapa aktivitas. Seseorang yang berminat terhadap aktivitas akan memperhatikan aktivitas itu secara konsisten dengan rasa senang.

Agus Sujanto (2004:92) menyatakan minat sebagai suatu pemusatan perhatian yang secara tidak sengaja terlahir dengan penuh kemauannya dan tergantung dari bakat dan lingkungannya. Menurut Gultom (2007), minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan, setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya.

Berdasarkan berbagai definisi minat di atas, dapat disimpulkan bahwa minat merupakan suatu ketertarikan akan suatu hal yang didorong oleh suatu keinginan/kebutuhan setelah melihat, mengamati, dan mempertimbangkan dengan kebutuhan yang dimiliki.

Abu Ahmadi (1992: 135) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi minat sebagai berikut:

- 1) Keadaan fisik yang berhubungan dengan kondisi jasmani, sanggup tidaknya, mampu tidaknya, serta kuat tidaknya dalam melaksanakannya.
- 2) Keadaan materi yang berhubungan dengan bahan-bahan, syarat-syarat, dan alat-alat yang dipergunakan untuk melaksanakannya.
- 3) Keadaan psikis yang berhubungan dengan kondisi jiwa dan mental.
- 4) Keadaan lingkungan yang berhubungan dengan apakah minat tersebut dapat dilaksanakan dalam lingkungan tertentu, dan apakah lingkungan dapat membantu atau sebaliknya malah menghalangi.
- 5) Kata hati.

Krapp, Hidi dan Renniger dalam Leonardo Listiyanto (2012) mengidentifikasi minat menjadi 3 jenis yaitu:

- 1) Minat Pribadi
Minat pribadi menunjukkan karakteristik kepribadian seseorang yang cenderung menetap pada diri seseorang. Minat pribadi dapat dilihat ketika seseorang menjadikan sebuah aktivitas sebagai pilihan, menimbulkan kesenangan tersendiri untuk pribadi, serta aktivitas yang dijalani memiliki arti penting bagi seseorang tersebut.
- 2) Minat Situasi
Minat situasi merupakan minat yang berhubungan dengan kondisi lingkungan yang dapat membangkitkan minat seseorang.
- 3) Minat dalam Ciri Psikologis
Minat dalam ciri psikologis merupakan perpaduan antara interaksi dari minat pribadi seseorang dengan ciri-ciri minat situasi. Minat dalam hal ini menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari sekedar menyukai suatu aktivitas karena seseorang mengetahui lebih banyak mengenai aktivitas tersebut.

b. Karier

Menurut Alhadar (2013), karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan), dan aktivitas selama masa kerja individu. Pengertian ini menekankan bahwa karier tidak berhubungan dengan kesuksesan atau kegagalan, namun lebih kepada sikap dan tingkah laku, dan kontinuitas individu dalam aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Alhadar (2013) terdapat beberapa konsep dasar perencanaan karier yakni:

1) Karier

Karier merupakan seluruh posisi kerja yang di jabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.

2) Jenjang Karier

Jenjang karier merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang.

3) Tujuan Karier

Tujuan karier merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian kariernya.

4) Perencanaan Karier

Perencanaan karier merupakan proses dimana seseorang menyeleksi tujuan karier dan jenjang karier menuju tujuan tersebut.

5) Pengembangan Karier

Pengembangan karier terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karier pribadinya.

Jenjang karier akuntan publik dan tanggung jawab setiap tingkatan dikemukakan oleh Arens dalam Sukrisno Agoes seperti yang dikutip oleh Muhammad (2015: 20) diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat jabatan auditor dan tanggung jawabnya

Jabatan	Pengalaman Kerja	Tanggung Jawab
Junior Auditor	0-2 tahun	Melakukan sebagian besar rincian pemeriksaan
Senior Auditor	2-5 tahun	Mengkoordinasi dan bertanggung jawab untuk pekerjaan lapangan audit, termasuk mengawasi dan meninjau pekerjaan pegawai
Manajemen	5-10 tahun	Membantu rencana biaya dan mengelola audit, meninjau pekerjaan biaya dan mengelola hubungan dengan klien. Seorang manajer mungkin bertanggung jawab lebih dari satu hal dalam waktu yang sama.
Partner	Lebih dari 10 tahun	bertanggung jawab secara menyeluruh mengenai auditing. Partner menandatangani laporan audit dan <i>management letter</i> , dan bertanggung jawab terhadap penagihan <i>fee</i> audit dari klien

c. Akuntan Publik

Mulyadi (2012) mengungkapkan akuntan publik adalah akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat, terutama bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak). Di samping itu, akuntan publik juga menjual jasa lain kepada masyarakat seperti konsultasi pajak, konsultasi bidang manajemen, penyusunan sistem akuntansi, dan penyusunan laporan keuangan.

Bidang jasa dari akuntan publik meliputi hal-hal sebagai berikut (Jusup, 2014: 6-20):

- 1) Jasa attestasi, yaitu jenis jasa asuransi yang dilakukan oleh kantor akuntan publik dengan menerbitkan suatu laporan tertulis yang menyatakan kesimpulannya tentang keandalan pernyataan tertulis yang dibuat oleh pihak lain. Jasa attestasi meliputi:
 - a) Jasa audit umum atas laporan keuangan
 - b) Jasa pemeriksaan atas laporan keuangan prospektif
 - c) Jasa pemeriksaan atas pelaporan informasi keuangan proforma
 - d) Jasa review atas laporan keuangan, dan
 - e) Jasa attestasi lainnya sebagaimana tercantum dalam standar professional Akuntan publik (SPAP)
- 2) Jasa non-attestasi, mencakup jasa yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, manajemen, kompilasi, perpajakan, dan konsultasi sesuai dengan kompetensi akuntansi publik dan peraturan perundang-undangan yang berkala.

Izin dari menteri keuangan atas jasa attestasi dan non-attestasi ini berlaku selama lima tahun (dapat diperpanjang). Adapun persyaratan

bagi akuntan yang ingin mengajukan surat izin ini adalah (Jusup, 2014: 20):

- 1) Memiliki sertifikat tanda lulus Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP) yang sah yang diterbitkan oleh Instansi Akuntan Publik Indonesia (IAPI) atau perguruan tinggi terakreditasi oleh IAPI untuk menyelenggarakan pendidikan profesi akuntan publik.
- 2) Apabila tanggal kelulusan UASP telah melewati masa dua tahun, maka wajib menyerahkan bukti telah mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan (PPL) paling sedikit 60 satuan kredit PPL (SKP) dalam dua tahun terakhir.
- 3) Berpengalaman praktik di bidang audit umum atas laporan keuangan paling sedikit 1000 jam dalam lima tahun terakhir dan paling sedikit 500 jam diantaranya memimpin dan/atau mensupervisi perikatan audit umum, yang disahkan oleh pemimpin/pemimpin rekan KAP.
- 4) Berdomisili di wilayah Republik Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk atau bukti lainnya.
- 5) Memiliki nomor pokok wajib pajak.
- 6) Tidak pernah dikenakan sanksi pencabutan izin akuntan publik.
- 7) Tidak pernah dipidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan pidana kejahatan yang diancam dengan penjara lima tahun atau lebih.
- 8) Menjadi anggota IAPI
- 9) Tidak berada dalam pengampunan.

Sertifikat tanda lulus Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (UASP) dapat diperoleh dengan mengikuti ujian nasional yang diselenggarakan oleh Institusi Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Ujian ini diselenggarakan dua kali dalam setahun dan berlangsung selama dua hari penuh meliputi empat mata ujian, yaitu:

- 1) Akuntansi dan pelaporan keuangan
- 2) Auditing dan Asuransi
- 3) Akuntansi manajemen, manajemen keuangan, dan system informasi
- 4) Lingkungan bisnis, hukum komersial, dan perpajakan

d. Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

Minat diartikan sebagai suatu ketertarikan individu akan sesuatu hal, dimana akan membuat individu atau seseorang tersebut menaruh perhatian yang lebih pada sesuatu hal yang ia minati (Ikhwan Zaid, 2015). Sedangkan minat mahasiswa, berarti ialah ketertarikan mahasiswa akan suatu aktivitas/pekerjaan yang ia ingin geluti setelah lulus perkuliahan nanti. Dalam penelitian ini, minat mahasiswa tersebut dikaitkan dengan minat mereka untuk menjadi Akuntan Publik saat lulus nanti.

Mahasiswa akuntansi diwajibkan untuk menempuh mata kuliah pengauditan yang merupakan syarat untuk lulus. Oleh sebab itu mahasiswa diharapkan mengetahui gambaran profesi akuntan publik terkait dengan Penghargaan Finansial yang akan diperoleh, Lingkungan Kerja akuntan publik dan jenjang pendidikan yang harus ditempuh. Setelah menempuh mata kuliah pengauditan, akan muncul berbagai pertimbangan yang akan menumbuhkan atau menciutkan minat yang akan atau telah tumbuh dalam diri mahasiswa untuk menjadi seorang akuntan publik.

Sejak diberlakukan undang-undang tentang akuntan publik pada tanggal 3 Mei 2011, sarjana akuntansi diperkenankan mengikuti ujian *Certified Publik Accountant* (CPA) setelah lulus tanpa harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang ada sebelum diberlakukan

undang-undang tersebut (Andersen, 2012). Persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi sebelum undang-undang tersebut diberlakukan adalah lulusan S1 atau D4 harus mengikuti program Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk), memperoleh register negara akuntan, dan menjalankan praktik profesi akuntan. Dengan adanya penyederhanaan alur untuk dalam mendapatkan *Certified Publik Accountant* (CPA), Instansi Akuntan Publik Indonesia (IAPI) berupaya dalam meningkatkan Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

1) Penghargaan Finansial

Penghasilan atau Penghargaan Finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah dilakukan diyakini sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik untuk memuaskan pegawainya (Wijayanti, 2001). Karier sebagai Akuntan Publik mendapatkan Penghargaan Finansial berupa gaji, tunjangan serta insentif.

2) Nilai-Nilai Sosial

Wijayanti (2001) mengatakan bahwa Nilai-nilai sosial dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalani hobi, dan perhatian perilaku

individu. Disamping itu, nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap nilai-nilai sosial dari suatu karier yang dipilih.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar pegawai dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan (Andersen, 2012). Karier sebagai Akuntan Publik pekerjaannya rutin yang rutinitasnya sedikit lebih tinggi daripada akuntan perusahaan.

4) Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja yaitu, keamanan kerja dan tersedianya lapangan pekerjaan atau kemudahan mengakses lowongan kerja (Ikwan Zaid, 2015). Lapangan Kerja sebagai Akuntan Publik terbuka luas seiring dengan instansi/organisasi/lembaga pemerintah yang ada di Indonesia. Keamanan Kerja merupakan faktor yang menyebabkan karier yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama.

5) Personalitas

Personalitas berarti karakteristik psikologi dari dalam yang menentukan dan merefleksikan bagaimana merespon lingkungannya (Rahayu, 2003). Personalitas berpengaruh

terhadap perilaku tersebut. Personalitas akan mempengaruhi bagaimana seseorang menjalankan pekerjaannya.

f. Indikator-indikator Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

Menurut pendapat Fajar (2014) indikator-indikator minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik terbagi menjadi 3 indikator yakni:

1) Minat pribadi untuk menjadi akuntan publik

Minat pribadi, diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang yang relatif stabil, yang cenderung menetap pada diri seseorang (Renninger, 1996) . Minat pribadi biasanya dapat langsung membawa seseorang pada beberapa aktivitas atau topik yang spesifik. Minat pribadi dapat dilihat ketika seseorang menjadikan sebuah aktivitas atau topik sebagai pilihan untuk hal yang pasti, secara umum menyukai topik atau aktivitas tersebut. Dengan demikian jika seseorang menyukai aktivitas yang dilakukan akuntan publik maka hal ini akan meningkatkan minat untuk menjadi akuntan publik. Sebaliknya jika seseorang tidak menyukai aktivitas yang dilakukan akuntan publik maka hal ini akan menurunkan minat untuk menjadi akuntan publik.

2) Minat situasi untuk menjadi akuntan publik

Minat situasi merupakan minat yang sebagian besar dibangkitkan oleh kondisi lingkungan (Renninger, 1996). Dengan

demikian jika suatu kondisi lingkungan banyak yang berkarier menjadi akuntan publik maka hal ini akan meningkatkan minat untuk menjadi akuntan publik. Sebaliknya jika kondisi lingkungan sedikit yang menjadi akuntan publik maka hal ini akan menurunkan minat untuk menjadi akuntan publik.

3) Minat dalam ciri psikologis untuk menjadi akuntan publik

Minat dalam ciri psikologi merupakan perpaduan interaksi dari minat pribadi seseorang dengan ciri-ciri minat lingkungan (Renninger, 1996). Minat dalam hal ini menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari sekedar menyukai suatu aktivitas karena seseorang mengetahui lebih banyak mengenai aktivitas tersebut. Dengan demikian jika seseorang menyukai aktivitas yang dilakukan akuntan publik dan didukung dengan informasi dari lingkungan sekitar bahwa menjadi akuntan publik mempunyai prospek yang baik maka hal ini akan meningkatkan minat untuk menjadi akuntan publik. Sebaliknya jika seseorang tidak menyukai aktivitas yang dilakukan akuntan publik dan tidak didukung dengan informasi dari lingkungan sekitar maka hal ini akan menurunkan minat untuk menjadi akuntan publik. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini terkait minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik yaitu minat pribadi, minat situasi, dan minat ciri psikologis.

2. Penghargaan Finansial

a. Pengertian Penghargaan Finansial

Menurut Alhadar (2013) Penghargaan Finansial adalah sebuah penghargaan yang berwujud finansial. Penghargaan Finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh Penghargaan Finansial. Menurut Kadarisman (2012: 329) Penghargaan Finansial merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri.

Penghargaan Finansial dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan pegawai sebagai imbalan yang telah diperolehnya. Menurut penelitian Wudjud (2010) yang termasuk dalam Penghargaan Finansial adalah gaji awal yang tinggi, dana pensiun, kenaikan gaji lebih cepat, memperoleh uang lembur, dan mendapat bonus akhir tahun.

Jadi dapat disimpulkan Penghargaan Finansial adalah sebuah penghargaan yang berwujud finansial. Penghargaan Finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh Penghargaan Finansial. Penghargaan Finansial yang diperoleh sebagai imbal balik dari

pekerjaan telah diyakini bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada pegawainya.

b. Komponen-komponen Penghargaan Finansial

Veithzal Rivai (2012) menjelaskan komponen-komponen Penghargaan Finansial adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima seorang pegawai yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya dalam mencapai tujuan perusahaan atau merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada kontribusi yang diberikan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada pegawai karena kinerjanya mampu melebihi target yang telah ditentukan, biasanya menimbulkan penghematan biaya dan peningkatan produktivitas. Insentif biasa disebut sebagai kompensasi berdasarkan kinerja.

4) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi Tidak Langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contoh dari Kompensasi Tidak Langsung adalah seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

c. Tujuan Pemberian Penghargaan Finansial

Veithzal Rivai (2011: 762) menjelaskan tujuan pemberian Penghargaan Finansial adalah sebagai berikut:

- 1) Menjalin ikatan kerjasama antara pemilik usaha dengan pegawai.
- 2) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial pegawai, sehingga pegawai memperoleh kepuasan kerja.
- 3) Mempermudah pengadaan pegawai yang berkualitas bagi perusahaan.
- 4) Memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik.
- 5) Mencegah pergantian pegawai yang tinggi, sehingga stabilitas pegawai lebih terjamin.
- 6) Membuat pegawai semakin disiplin dalam bekerja.
- 7) Penghargaan Finansial yang baik menghindarkan pengaruh pegawai dari serikat pekerja, sehingga pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Mencegah pegawai berpindah ke perusahaan sejenis lainnya.

- 9) Jika Penghargaan Finansial diberikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

d. Faktor-faktor yang menentukan gaji

Faktor-faktor yang menentukan tinggi rendahnya gaji (Veithzal Rivai, 2001:763):

- 1) Tingkat gaji yang lazim. Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.
- 2) Serikat buruh. Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.
- 3) Pemerintah. Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga sebagai kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipenuhi oleh pengusaha, dimana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan evaluasi jabatan.

- 4) Kebijakan dan strategi penggajian. Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, mengusahakan gaji di atas pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.
- 5) Faktor internal. Ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.
- 6) Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama. Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya, nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang didominasi oleh laki-laki tingkat gajinya berbeda di mana ahli listrik mendapat gaji yang lebih besar. Dilain pihak, dalam satu pekerjaan, misalnya, ahli mesin yang didominasi laki-laki dan hanya sedikit wanita, kaum pria digaji lebih besar dan hal ini sebenarnya melanggar persamaan hak.
- 7) Biaya dan produktivitas. Tidak mempunyai perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor

menurun. Untuk mengatasi tantangan ini biasanya perusahaan mencoba mendesain kembali pekerjaan, mengotomatisasi pekerjaan, dan menciptakan sistem penggajian bertingkat (*two-tiered wage*). Sistem penggajian bertingkat menciptakan dua struktur gaji. Pertama, untuk pekerja lama dan kedua, untuk pekerja baru.

e. Faktor-faktor yang menentukan upah

Menurut Mangkuprawira (2011) Teori Upah dan Kompensasi dalam Manajemen SDM untuk menentukan upah yang bisa dilakukan adalah dengan menggunakan 3 teori sebagai berikut:

1) Teori Pasar

Penghitungan upah tenaga kerja dengan menggunakan konsep ini adalah menentukan upah berdasarkan hasil negosiasi antara pegawai sebagai penjual jasa tenaga dengan perusahaan yang bertindak sebagai pembeli jasa. Sehingga tingkat upah yang akan diterima oleh kandidat pekerja ditentukan oleh *bargain power* dari si calon pekerja

2) Teori Standar Hidup

Berdasarkan teori ini, pemberi kerja diwajibkan memberikan upah pekerja untuk bisa hidup dengan layak. Selain memberikan upah yang layak kepada pegawai, juga harus menyediakan berbagai tunjangan seperti asuransi kesehatan, pendidikan, atau perumahan. Dengan fasilitas yang tinggi ini

tentu saja pegawai dituntut harus mempunyai keterampilan dengan bagus. Biasanya perusahaan-perusahaan dengan skala raksasa yang mampu menerapkan teori ini. Penentuan gaji dengan teori ini harus menghitung masing-masing item yang menjadi standar hidup calon pegawai.

3) Teori Kemampuan untuk Membayar

Teori ini merujuk pada kemampuan usaha anda dalam memberikan upah. Besar kecilnya upah berdasarkan dari laba yang didapatkan oleh perusahaan. Jadi, bila usaha anda mendapatkan keuntungan yang besar, maka pegawai anda juga harus menerima tambahan upah dari keuntungan tersebut.

f. Faktor-faktor yang menentukan insentif

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2002,139), tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja. meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan jumlah tenaganya langka, maka upah cenderung tinggi.

- 2) Organisasi buruh. ada tidaknya organisasi buruh serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah.
- 3) Kemampuan untuk membayar. Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah buruh yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung pula pada kemampuan membayar dari perusahaan. Dalam perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingkat upahnya menyebabkan naiknya biaya produksi sehingga mengurangi keuntungan.
- 4) Produktivitas Upah. sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi pegawai. Semakin tinggi prestasi pegawai seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi demikian biasanya sebagai produktivitas.

g. Indikator-indikator Penghargaan Finansial

Indikator-indikator Penghargaan Finansial oleh Adi Surono (2012) dibagi menjadi tiga indikator Penghargaan Finansial yaitu:

1) Gaji Awal

Gaji awal adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang baru saja memulai kerja di suatu perusahaan.

2) Kenaikan Gaji

Kenaikan gaji adalah Bertambahnya jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai seiring dengan tanggung jawab yang harus di tanggung.

3) Bonus dan Dana Pensiun

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang pegawai yang nilainya di atas gaji normalnya. Dana pensiun adalah dana yang sengaja dihimpun secara khusus dengan tujuan untuk memberikan manfaat kepada pegawai pada saat mereka mencapai usia pensiun, meninggal dunia atau cacat. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini terkait Penghargaan Finansial pada profesi akuntan publik yaitu gaji awal, kenaikan gaji, bonus dan dana pensiun.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex Sumaji Nitisemito (2000: 183), Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (2001: 1), Lingkungan Kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai

kelompok. Menurut Kartini Kartono (1995: 160), Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan atau tempat orang itu dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) secara garis besar, jenis Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 22), Lingkungan Kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi

udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 31) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan Kerja non fisik ini merupakan Lingkungan Kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex S Nitisemito (2000: 171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

c. **Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak & Tanjung (2003), manfaat Lingkungan Kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak

akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor Lingkungan Kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (2000:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi Lingkungan Kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan Lingkungan Kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila Lingkungan Kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan

yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

e. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator Lingkungan Kerja oleh Alex Sumaji Nitisemito

(2000: 159) merinci tiga indikator Lingkungan Kerja sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang terdapat di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang sifatnya harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja bersifat lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut pendapat Sedarmayanti (2001: 46), indikator-indikator Lingkungan Kerja terbagi menjadi 5 indikator yakni:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses

metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi Lingkungan Kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini terkait Lingkungan Kerja pada profesi akuntan yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

4. Tipe Kepribadian

a. Pengertian Tipe Kepribadian

Kepribadian mempunyai banyak pengertian yang disebabkan dalam penyusunan teori, penelitian, dan pengukuran dari beberapa ahli. Menurut Kartini Kartono (1985: 8) kata *personality* berasal dari bahasa latin *persona* yang artinya kedok atau topeng. Topeng ini biasanya digunakan oleh pemain teater Yunani untuk memerankan satu bentuk tingkah laku dan karakter tertentu. *Personality* juga berasal dari *personare* yang artinya menembus, maksudnya dengan menggunakan topeng dapat menembus keluar untuk mengekspresikan satu bentuk tingkah laku tertentu. *Pesona* merupakan gambaran salah satu bentuk atau tipe individu tertentu.

Jung dalam Kartini Kartono (1985) menyatakan pesona itu merupakan topeng bagi individu sepanjang hidupnya yang berfungsi sebagai benteng pelindung untuk menutupi dan melindungi diri sendiri agar mempunyai penampilan yang menyenangkan dan lebih baik. Menurut Allport dalam Suryabrata, (1990) kepribadian adalah organisasi dinamis dan system psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas.

Kepribadian juga merupakan sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arahan pada tingkah laku individu. Atkinson dkk (1987: 258) mendefinisikan kepribadian sebagai pola pikiran, emosi dan perilaku yang berbeda dan karakteristik yang menentukan gaya personal individu dan mempengaruhi interaksinya dengan lingkungan.

Sullivan dalam Suryabrata, (1990) menyatakan kepribadian merupakan pola yang relatif dari situasi hubungan antara pesan yang ditandai kehidupan manusia, kepribadian ini tidak dapat dipisahkan dari situasi hubungan individu dengan orang lain. Menurutnya tingkah laku yang bersifat sosial juga dapat dianggap sebagai kepribadian.

Dari beberapa pengertian kepribadian dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan suatu pola yang mengatur tingkah laku individu yang bersifat cenderung menetap dalam kurun waktu yang relatif lama, bersifat unik, individual dan kompleks.

b. Jenis-jenis Tipe Kepribadian

Tipe Kepribadian A dan B pertama kali diperkenalkan oleh Friedman dan Ray Rosenman pada tahun 1957 (Dedi Purnando, 2010). Mereka menyimpulkan bahwa orang yang mempunyai Tipe Kepribadian A mempunyai ciri agresif, ingin melawan orang lain dalam rangka mendapatkan apa yang diinginkan, ambisius dan memiliki tuntutan tinggi terhadap dirinya sendiri. Sebaliknya Tipe Kepribadian B kurang begitu mendapat desakan, ia mengambil langkah yang lebih teratur daripada bekerja berpacu dengan waktu dan ia mungkin membiarkan segala sesuatu berjalan sendiri daripada aktif menghadapi permasalahan.

Friedman dan Roseman mengklasifikasi karakteristik orang dengan *Type A Behaviour Pattern* (TABP) (Rice, 1992) sebagai berikut:

- 1) Senang bekerja keras, terus menerus berusaha keras dalam berfikir ataupun menyelesaikan tugas sebanyak mungkin dalam waktu sesingkat mungkin, tidak suka menganggur, cenderung tidak merasa tenang atau bersalah jika santai serta tidak senang dengan tugas atau sesuatu yang relatif mengulang-ulang.
- 2) Agresif, berambisi, memiliki daya saing yang kuat, akan tetapi ambisi mereka seringkali disertai dengan rasa permusuhan, kurang memiliki tujuan yang jelas sehingga sering menolak aspek

kehidupan yang lain seperti keluarga, rekreasi atau kegiatan sosial.

- 3) Berbicara secara eksplosif, suka menyuruh orang lain untuk cepat menyelesaikan apa yang dikatakannya.
- 4) Tidak sabar menghadapi orang lain atau situasi yang dianggap menghambat dirinya.
- 5) Selalu berorientasi pada tugas atau kegiatannya selalu menetapkan target serta batasan waktunya sehingga terus menerus merasa dikejar oleh waktu. Fungsi mental dan fisik berkerja dengan cepat sehingga dalam melakukan apapun cenderung tergesa-gesa.
- 6) Selalu berusaha keras untuk melawan orang, barang atau kejadian yang menghambatnya atau menentangnya.
- 7) Memiliki acuan keberhasilan tinggi dan akan berusaha mendapat penghargaan.
- 8) Seringkali tidak menyangka bahwa perasaan tertekan atau stress yang mereka alami merupakan akibat dari perilaku mereka dan bukan akibat dari lingkungan.

Tipe Kepribadian B bertolak belakang dengan tipe A. Tipe Kepribadian B ditandai dengan sifat yang santai, sabar, tenang tanpa adanya perasaan bersalah atau khawatir jika tidak melakukan sesuatu dan tidak merasakan tertekan oleh batasan waktu. Tipe B tidak terburu-buru oleh waktu, kurang kompetitif dan tidak mudah marah

seperti tipe A. individu yang bertipe B mudah dalam bersosialisasi dengan orang lain, jarang bersikap tidak sabar dan jarang mempunyai perasaan curiga ke orang lain (Rice, 1992).

Individu yang memiliki Tipe Kepribadian B cenderung memiliki sifat plegmatis. Plegmatis adalah orang yang cenderung tenang dan dari luar cenderung tidak beremosi. Dia tidak menampakkan emosi, misalnya, sedih atau senang. Jadi naik turun emosinya tidak tampak dengan jelas. Orang ini cenderung bisa menguasai dirinya dengan cukup baik dan instropektif sekali, memikirkan ke dalam, bisa melihat, menatap, dan memikirkan masalah-masalah yang terjadi di sekitarnya. Jadi dia adalah seorang pengamat yang kuat, penonton yang tajam dan juga seorang pengkritik yang berbobot. Kelemahannya adalah cenderung mau ambil mudahnya, tidak mau susah. Kelemahannya ini membuat dia jadi orang yang kurang mau berkorban bagi yang lain. Secara umum Tipe Kepribadian B adalah kebalikan dari ciri maupun kekhasan Tipe Kepribadian A.

Tipe Kepribadian A terdiri dari tiga faktor yang merupakan karakteristik dari TAPB Zyanski dan Jenkins dalam Rice (1992) yakni:

- 1) Faktor S, cepat dan tidak sabar (*speed and impatience*)

Waktu merupakan sesuatu yang penting sehingga mereka selalu melakukan segala sesuatu dengan cepat dan mereka

memiliki sifat tidak sabar. Mereka menuntut ketepatan waktu, memberi batas waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan atau tugas karena mereka berorientasi pada waktu. Mereka tidak sabar ketika melihat orang lain bekerja dengan lamban. Mereka juga tidak sabar dan gelisah jika terjadi keterlambatan.

2) Faktor J, keterlibatan dengan tugas (*job involvement*)

Mereka sangat terlibat dengan apa yang mereka kerjakan, sangat bertanggung jawab atas tugas mereka sehingga seringkali aspek kehidupan lainnya cenderung terabaikan. Individu yang bertipe A adalah ambisius, perfeksionis, dan selalu sadar akan waktu.

3) Faktor H, kompetitif, mudah marah, dan pekerja keras (*competitive, hostile, and hard driving*)

Mereka memiliki orientasi yang kuat, serta mudah marah. Mereka juga memiliki sikap menganggap diri sebagai orang yang kompetitif, teliti, dan berusaha mengerjakan sesuatu melebihi apa yang akan dikerjakan oleh orang lain.

c. Indikator-indikator Tipe Kepribadian

Indikator-indikator Tipe Kepribadian oleh Dedi Purnando (2010) membagi menjadi tiga aspek dan merinci setiap aspek menjadi dua indikator Tipe Kepribadian yaitu:

- 1) Kecepatan dan ketidaksabaran dalam mengerjakan sesuatu
 - a) Tergesa-gesa

Sifat seseorang yang menginginkan pekerjaan segera selesai dengan menjadwalkan aktivitas yang ketat sehingga dapat selesai dengan cepat.
 - b) Tidak Sabar

Sifat seseorang yang tidak bisa menunggu terlalu lama, orang yang mempunyai sifat ini akan mudah jengkel jika harus menunggu pekerjaan yang dilakukan orang lain.
- 2) Keterlibatan yang tinggi terhadap tugas
 - a) Tanggung Jawab

Sifat seseorang yang harus bisa mengerjakan tugas yang diberikan kepada orang tersebut.
 - b) Pekerja Keras

Sifat seseorang yang harus bisa segera menyelesaikan tugas yang diberikan kepada orang tersebut walaupun harus mengorbankan waktu di luar jam kerja.
- 3) Dorongan kuat untuk bersaing
 - a) Kompetitif

Sifat seseorang yang senang bisa mengalahkan saingannya, dan akan merasa frustrasi jika mengalami kekalahan.

b) Ambisius

Sifat seseorang yang selalu ingin mengalahkan saingannya dan selalu tidak puas dengan prestasi yang diraih

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian oleh Fajar Arifianto (2014)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Diri dan Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta”. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah uji regresi linier sederhana dan uji nilai selisih mutlak dengan sampel penelitian mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2010 dan 2011.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi diri memiliki kecenderungan sedang dalam penelitian ini, untuk variabel persepsi mengenai profesi akuntan publik memiliki kecenderungan positif, sedangkan untuk variabel Minat untuk Berkarier menjadi akuntan publik memiliki kecenderungan sedang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Arifianto (2014) adalah sama-sama meneliti tentang variabel dependennya yaitu minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen lain berupa motivasi diri dan persepsi mengenai profesi akuntan publik.

2. Penelitian oleh Muhammad Ikhwan Zaid (2015)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik”. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda dengan sampel penelitian mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2012.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semua variabel independen (Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar) dalam penelitian tersebut mempunyai pengaruh secara stimulan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi berkarier menjadi Akuntan Publik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ikhwan Zaid (2015) adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh variabel independen Penghargaan Finansial terhadap variabel dependennya dan studi kasus penelitian dilakukan pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel independen lain berupa Lingkungan Kerja dan Tipe Kepribadian.

3. Muhammad Iswahudin (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iswahudin (2015) yang berjudul “Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Profesi sebagai Akuntan Profesional” Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah uji regresi linier sederhana dan

uji regresi linier berganda dengan sampel penelitian mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2011 dan 2012.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja yang merupakan variabel independen memiliki pengaruh yang positif terhadap Pemilihan Profesi Sebagai Akuntan Profesional. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iswahudin (2015) adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh variabel independen Penghargaan Finansial. Perbedaannya terletak pada penelitian ini menggunakan variabel independen lain berupa Lingkungan dan Tipe Kepribadian Kerja dan variabel dependen Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

4. Penelitian oleh Lilis Kurnia Sari (2016)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan”. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda dengan sampel penelitian mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2008 dan 2009.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh nilai instrinsik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja pada profesi akuntan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Semakin besar nilai intrinsik pekerjaan,

lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja maka motivasi pemilihan karier juga semakin besar.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilis Kurnia adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja pada studi kasus penelitian dilakukan pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Perbedaannya terletak pada penggunaan variabel independen lainnya berupa Penghargaan Finansial dan Tipe Kepribadian dan variabel dependen Minat untuk Berkarier menjadi akuntan publik.

5. Intiyas Utami dan Ertambang Nahartyo (2013)

Penelitian ini berjudul “*Auditors’ Personality in Increasing the Burnout*”. Penelitian ini mengambil sampel auditor (junior, senior, dan manajer) yang bekerja di kantor akuntan publik di beberapa kota, yaitu Yogyakarta, Semarang, dan Jakarta, serta Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tipe Kepribadian A memberikan efek pada hubungan antara kelebihan beban kerja dan burnout.

Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini adalah sama-sama melakukan analisis terhadap tipe kepribadian. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan Nahartyo dan Utami dengan penelitian ini adalah pada variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik dan dalam penelitian relevan adalah pengaruh Tipe Kepribadian terhadap tingkat stres auditor.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

Penghargaan Finansial merupakan hal yang penting dalam pertimbangan seseorang saat memilih karier yang akan dijalannya. Sudah sewajarnya, terdapat biaya yang dibutuhkan dalam menjalani kehidupan sehari-hari, baik untuk kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, maupun kebutuhan tersier. Penghargaan Finansial merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Jika mahasiswa memandang bahwa Penghargaan Finansial pada profesi akuntan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, baik untuk kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, maupun kebutuhan tersier, maka hal ini akan meningkatkan minat untuk memilih karier sebagai akuntan publik. Sebaliknya, jika mahasiswa memandang bahwa Penghargaan Finansial pada profesi akuntan tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, baik untuk kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, maupun kebutuhan tersier, maka hal ini akan menurunkan minat untuk memilih karier sebagai akuntan publik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan

pekerjaanya saat bekerja. Jika mahasiswa memandang bahwa Lingkungan Kerja pada profesi akuntan merupakan lingkungan yang akan meningkatkan kinerjanya, hal ini akan meningkatkan motivasinya untuk memilih karier sebagai akuntan publik. Sebaliknya, jika mahasiswa memandang bahwa Lingkungan Kerja pada profesi akuntan bukan merupakan lingkungan yang akan meningkatkan kinerjanya, hal tersebut akan menurunkan minat untuk memilih karier sebagai akuntan. Berdasarkan penjelasan di atas, diharapkan bahwa semakin baik persepsi terhadap Lingkungan Kerja akuntan publik maka minat pemilihan karier sebagai akuntan publik juga akan semakin tinggi.

3. Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

Kepribadian merupakan suatu pola yang mengatur tingkah laku individu yang bersifat cenderung menetap dalam kurun waktu yang relatif lama, bersifat unik, individual dan kompleks. Tipe Kepribadian dibagi menjadi dua tipe yaitu Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B. Tipe Kepribadian A mempunyai ciri agresif, ingin melawan orang lain dalam rangka mendapatkan apa yang diinginkan, ambisius dan memiliki tuntutan tinggi terhadap dirinya sendiri. Berdasarkan ciri tersebut Tipe Kepribadian A memiliki kecenderungan berminat untuk menjadi seorang akuntan publik. Untuk mencapai profesi akuntan publik diperlukan proses pendidikan yang cukup panjang dan untuk mencapai semuanya itu seseorang harus menuntut dirinya sendiri untuk dapat menyelesaikannya.

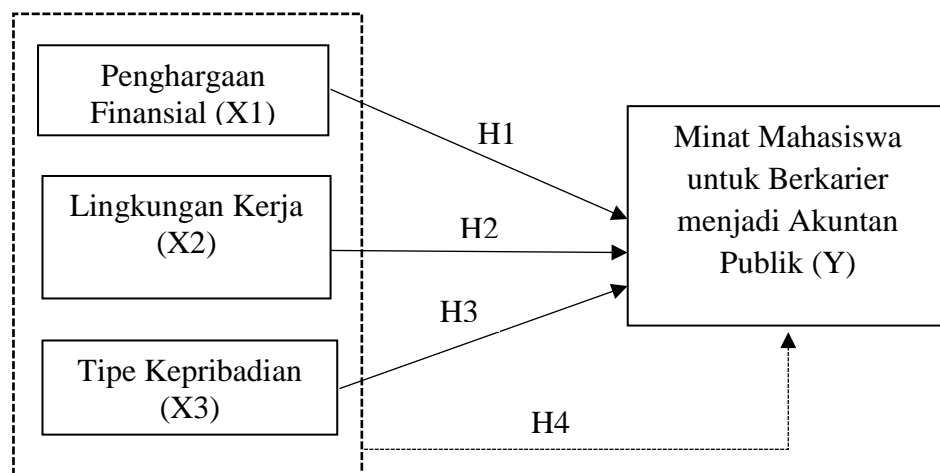
Tipe Kepribadian A yang ambisius dan memiliki tuntutan yang tinggi terhadap dirinya akan cenderung berminat untuk Berkarier menjadi akuntan publik. Sedangkan Tipe Kepribadian B ditandai dengan sifat yang santai, sabar, tenang tanpa adanya perasaan bersalah atau khawatir jika tidak melakukan sesuatu dan tidak merasa tertekan oleh batasan waktu, memiliki kecenderungan sebaliknya.

4. Pengaruh Penghargaan Finansial, lingkungan kerja, dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

Penghargaan Finansial, lingkungan kerja, dan Tipe Kepribadian merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik. Penghargaan Finansial yang tinggi akan menjadi pertimbangan mahasiswa untuk memilih karier sebagai akuntan publik, apakah Penghargaan Finansial yang nanti akan diterima sebagai akuntan publik dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dimasa depan atau sebaliknya. Mahasiswa juga mempertimbangkan Lingkungan Kerja apakah mampu bertahan di Lingkungan Kerja akuntan publik yang sering lembur, atraktif, dan penuh tekanan atau tidak. Selain Penghargaan Finansial dan lingkungan kerja, Tipe Kepribadian juga berpengaruh terhadap Minat untuk Berkarier menjadi akuntan publik karena setiap orang mempunyai tipe keribadian masing-masing yaitu tipe A dan tipe B. Tipe Kepribadian A cenderung lebih ambisius dan Tipe Kepribadian B sebaliknya, sehingga akan mempengaruhi minat untuk

berkarier menjadi akuntan publik. Semua faktor di atas secara simultan akan berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta untuk berkarier menjadi akuntan publik.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

X1 : Penghargaan Finansial

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Tipe Kepribadian

Y : Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Menjadi Akuntan Publik

—> : Pengaruh interaksi masing-masing variabel X terhadap variabel

- - -> : Pengaruh interaksi variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Penghargaan Finansial berpengaruh positif terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik.

- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.
- H3 : Tipe Kepribadian berpengaruh positif terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.
- H4 : Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam penelitian survei. Menurut Sugiyono (2011: 6) metode penelitian survei digunakan untuk memperoleh data dari suatu tempat tertentu yang bersifat alamiah, namun peneliti dalam mengumpulkan data tersebut melakukan suatu perlakuan tertentu. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, perlakuan yang dimaksud adalah dengan membagikan kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif atau data yang berupa angka-angka dan analisis yang dilakukan mempergunakan statistik yang bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif. Studi kausalitas adalah penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yang mengukur kekuatan hubungan dari masing-masing variabel yang diteliti kemudian dicari pengaruhnya dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada mahasiswa S1 angkatan 2013 dan 2014 akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada Februari sampai Juni 2017, meliputi penulisan proposal sampai dengan penulisan laporan.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat atau Dependen

Variabel ini sering disebut variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 4). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik menunjukkan ketertarikan dan keinginan mahasiswa akuntansi untuk memutuskan menjalani kariernya menjadi akuntan publik. Instrumen penelitian yang digunakan mengadopsi dan memodifikasi dari penelitian Fajar (2014). Pengukuran variabel ini menggunakan modifikasi skala Likert. Indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Minat pribadi untuk menjadi akuntan publik
- 2) Minat situasi untuk menjadi akuntan publik
- 3) Minat dalam ciri psikologis untuk menjadi akuntan publik

2. Variabel Bebas atau Independen

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas atau independen yaitu sebagai berikut:

a. Penghargaan Finansial (X1)

Penghargaan Finansial merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh seseorang karena kontribusinya dan diyakini perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada seseorang sebagai pegawai, serta menjadi alasan seseorang untuk terus bekerja. Instrumen penelitian yang digunakan mengadopsi dan memodifikasi dari penelitian Adi Suro (2012). Pengukuran variabel ini menggunakan modifikasi skala Likert. Indikator-indikator yang digunakan meliputi: gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji yang cepat, dan dana pensiun.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja merupakan lingkungan dimana seseorang bekerja yang dapat merubah *mindset* seseorang ketika bekerja dan menjalankan tugasnya, serta berkaitan dengan metode kerja serta pengaturan kerja pada perseorangan maupun kelompok dalam lingkungan tersebut. Instrumen penelitian yang digunakan mengadopsi dan memodifikasi penelitian Alex Sumaji Nitisemito (2000). Indikator-indikator yang digunakan yaitu: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

c. Tipe Kepribadian (X3)

Tipe Kepribadian mahasiswa yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah Tipe Kepribadian A dan B. Tipe Kepribadian A ditandai dengan adanya ketidaksabaran dan perasaan terburu-buru

dalam mengerjakan sesuatu, keterlibatan yang tinggi terhadap tugas atau pekerjaan, nafsu bersaing yang berlebihan, mudah tersinggung atau marah, dan agresif. Sedangkan Tipe Kepribadian B menunjukkan manifestasi yang sebaliknya, yaitu lebih sabar, santai, tenang, ambisinya rendah, menahan diri, dan pasif. Instrumen penelitian yang digunakan mengadopsi dan memodifikasi dari penelitian Dedi Purnando (2010). Indikator-indikator yang digunakan yaitu: Indikator menggunakan skala dengan tipe jawaban “Ya” dan “Tidak” yang diukur melalui 3 komponen aspek yaitu *speed and impatience* (kecepatan dan ketidaksabaran dalam mengerjakan sesuatu) *job involvement* (keterlibatan yang tinggi terhadap tugas), *hard driving competitiveness* (dorongan kuat untuk bersaing).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008:61). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah mengambil mata kuliah Pengauditan 1 dan Pengauditan 2, yaitu mahasiswa angkatan 2013 dan 2014. Mahasiswa yang telah menempuh mata kuliah pengauditan, tentunya mempunyai pengetahuan untuk menilai kewajaran pertanggungjawaban keuangan. Pengetahuan tentang audit ini menjadikan

mahasiswa tersebut kompeten untuk menilai kewajaran pertanggungjawaban keuangan. Setelah menempuh mata kuliah ini, mahasiswa makin tertarik untuk memilih profesi akuntansi. Selain itu angkatan 2013 dan 2014 merupakan mahasiswa yang sudah memasuki semester akhir dan akan segera menyelesaikan masa studinya sehingga mahasiswa diharapkan mempunyai sikap terhadap pemilihan karier setelah lulus kuliah, khususnya keinginan untuk menjadi seorang akuntan publik.

Tabel 2. Jumlah Mahasiswa Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (angkatan 2013 dan 2014).

Angkatan	Jumlah Mahasiswa
2013	77
2014	78
Total	155

Sumber: Admin Akuntansi UNY Tahun 2016

2. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili (Wiyono, 2011:76). Sedangkan menurut Sugiyono (2008:62) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan yang sesuai dengan maksud penelitian, artinya sebelum sampel diambil, ditentukan dulu batasan-batasan sampel yang seperti apa yang akan diambil (Wiyono, 2011:88).

Batasan-batasan yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi yang telah mengambil mata kuliah pengauditan, dan mahasiswa angkatan 2013 dan angkatan 2014. Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin dengan rincian sebagai berikut (Wiyono, 2011:78):

Rumus:

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

Keterangan:

d = tingkat ketepatan atau kesalahan yang diinginkan (5%=0,05)

N = jumlah populasi

n = jumlah sampel minimum

Jumlah populasi mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2013 dan 2014 sebanyak 155 orang, kemudian jumlah tersebut dimasukkan kedalam rumus dengan menggunakan signifikansi 0,05 sehingga diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{155}{155(0,05)^2 + 1} = 112.$$

Dengan demikian, sampel pada penelitian ini berjumlah 112 mahasiswa.

Proporsi sampel untuk masing-masing angkatan adalah sebagai berikut

Angkatan 2013 : $\frac{77}{155} \times 155 = 55,6$ dibulatkan menjadi 56

Angkatan 2014 : $\frac{76}{155} \times 155 = 56,3$ dibulatkan menjadi 56

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Babbie (2004) dalam Wuradji (2006:89) kuesioner adalah instrumen yang dirancang untuk memperoleh suatu informasi yang akan digunakan dalam rangka analisis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber asli yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti. Kuesioner yang disebarkan berupa daftar pernyataan tertulis kepada responden mengenai Penghargaan Finansial, lingkungan kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap minat untuk berkarier menjadi akuntan publik. Masing-masing variabel tersebut disiapkan dengan jumlah pernyataan yang berbeda satu dengan yang lainnya

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur yang menghasilkan informasi untuk melakukan sebuah penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diambil dan dikembangkan dari beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

Penelitian ini menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan pertanyaan tertutup (*close-ended questions*). Kuesioner merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan kepada responden berisi informasi yang terkait dengan objek yang diteliti. Pertanyaan tertutup (*close-ended questions*) adalah pertanyaan yang jawaban-jawabannya telah dibatasi

oleh peneliti sehingga menutup kemungkinan bagi responden untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan jalan pikirannya (Kuncoro Mudrajat, 2003: 156).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari para responden dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur Penghargaan Finansial, lingkungan kerja, serta Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik dan skala Guttman untuk mengukur Tipe Kepribadian. Butir-butir pernyataan akan diberikan skor sesuai dengan skala yang telah ditentukan.

- 1) Untuk Variabel Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi akuntan publik, Penghargaan Finansial, dan Lingkungan Kerja dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan empat rentang nilai yaitu 1 sampai dengan 4 dengan asumsi:

Tabel 3. Skor Skala Likert

Jawaban	Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Tabel 4. Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik (Fajar Arifianto, 2014)	Minat pribadi untuk menjadi akuntan publik	1*,2,3
		Minat situasi untuk menjadi akuntan publik	4,5,6*
		Minat dalam ciri psikologis untuk menjadi akuntan publik	7*,8
2	Penghargaan Finansial (Adi Surono Putro, 2012)	Gaji Awal	1,2
		Kenaikan gaji	3*,4
		Bonus dan dana pensiun	5*,6
3	Lingkungan Kerja (Lilis Kurnia Sari, 2016)	Suasana Kerja	1,2
		Hubungan Dengan Rekan Kerja	3,4,5
		Tersedianya Fasilitas Kerja	6,7

Ket: * item pertanyaan negatif

- 2) Untuk Tipe Kepribadian skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Guttman dengan dua kategori jawaban yaitu “Ya” dan “Tidak”. Jawaban “Ya” mendapat nilai 1 dan jawab “Tidak” Mendapat nilai 0. Semakin tinggi total skor yang diperoleh berarti responden memiliki kecenderungan Tipe Kepribadian A.

Tabel 5. Indikator Penelitian Variabel Tipe Kepribadian

Variabel	Aspek	Indikator	No item
Tipe Kepribadian (Dedi Fernando, 2010)	<i>Speed & impatience</i>	-Tergesa-gesa -Tidak Sabar	1,2,3,4,5 6,7,8,9
	<i>Job & invovement</i>	-Tanggung Jawab -Pekerja Keras	10,11 12,13,14,15,16, 17,18,19
	<i>Hard-Driving, Hostile & Competitiveness</i>	-Kompetitif -Ambisius	20,21,22 23

G. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran tingkat kesahihan (keabsahan) suatu instrumen (Suharsimi, 2006: 144). Uji validitas dilakukan pada mahasiswa akuntansi universitas negeri Yogyakarta. Uji validitas Instrumen yang valid memiliki tingkat kesahihan yang tinggi, artinya instrumen tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dengan n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2011: 53). Validitas instrumen dapat diukur menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{XY} : Koefisien korelasi antara X dan Y

N : Jumlah sampel

$\sum XY$: Jumlah hasil kali nilai X dan Y

$\sum X$: Jumlah nilai X

ΣY : Jumlah nilai Y
 ΣX^2 : Jumlah nilai X^2
 ΣY^2 : Jumlah nilai Y^2

Umar (2011:
131)

Rumus yang cocok untuk uji validitas skala Guttman yaitu rumus koefisien reproduibilitas dan koefisien skalabilitas. Rumus koefisien reproduibilitas sebagai berikut:

$$K_r = 1 - \frac{e}{n}$$

Keterangan:

K_r : Koefisien Reproduibilitas

e : Jumlah nilai eror

n : Jumlah pernyataan dikali jumlah responden

Masri & Effendi (2011:118)

Syarat penerimaan nilai koefisien reproduibilitas yaitu apabila koefisien reproduibilitas memiliki nilai $> 0,90$. Selanjutnya menghitung Koefisien skalabilitas. Syarat penerimaan nilai Koefisien Skalabilitas apabila hasil dari nilai koefisien skalabilitas $> 0,60$. Rumus Koefisien Skalabilitas sebagai berikut:

$$K_s = 1 - \frac{e}{x}$$

Keterangan :

K_s : Koefisien Skalabilitas

e : Jumlah nilai eror

x : Jumlah pernyataan dikali jumlah responden – Jumlah jawaban ya

Syarat penerimaan nilai koefisien reproduibilitas yaitu apabila koefisien reproduibilitas memiliki nilai $> 0,90$. Selanjutnya menghitung

Koefisien skalabilitas. Syarat penerimaan nilai Koefisien Skalabilitas apabila hasil dari nilai koefisien skalabilitas $> 0,60$. Rumus Koefisien Skalabilitas sebagai berikut:

$$K_s = 1 - \frac{e}{x}$$

Keterangan :

K_s : Koefisien Skalabilitas

e : Jumlah nilai eror

x : Jumlah pernyataan dikali jumlah responden – jumlah jawaban ya

Butir Pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung yang dihasilkan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel. Butir pernyataan tidak valid apabila memiliki nilai korelasi r dibawah r tabel sehingga harus dibuang atau tidak dipakai (Sugiyono, 2011: 126). Hasil dari uji validitas untuk Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik, Penghargaan Finansial, dan Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Likert

Variabel	No	Korelasi	R. Tabel	Keterangan
Minat Mahasiswa untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik	1	0,769	0,361	Valid
	2	0,859	0,361	Valid
	3	0,860	0,361	Valid
	4	0,520	0,361	Valid
	5	0,769	0,361	Valid
	6	0,636	0,361	Valid
	7	-0,688	0,361	Tidak Valid
	8	0,654	0,361	Valid
Penghargaan Finansial	1	0,783	0,361	Valid
	2	0,774	0,361	Valid
	3	0,243	0,361	Tidak Valid
	4	0,804	0,361	Valid
	5	0,697	0,361	Valid
	6	0,471	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,710	0,361	Valid
	2	0,631	0,361	Valid
	3	0,276	0,361	Tidak Valid
	4	0,710	0,361	Valid
	5	0,337	0,361	Tidak Valid
	6	0,495	0,361	Valid
	7	0,521	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa butir pernyataan variabel Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik terdapat satu butir pernyataan yang tidak valid yaitu nomor butir 7. Variabel Penghargaan Finansial terdapat satu butir pernyataan yang tidak valid yaitu butir 3, dan variabel Lingkungan Kerja terdapat dua butir pernyataan yang tidak valid yaitu nomor butir 3 dan 5. Untuk variabel Tipe Kepribadian yang menggunakan skala *Guttman* memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Validitas Instrumen Guttman

Tipe Kepribadian	Sig
Koefisien Reprodusibilitas	0,907
Koefisien Skalabilitas	0,814

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas nilai Koefisien Reprodusibilitas sebesar $0.907 > 0,90$ maka nilai Kr memenuhi syarat penerimaan. Dapat dilihat pula nilai Koefisien Skalabilitas $0,814 > 0,60$ maka nilai Ks memenuhi syarat penerimaan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran variabel (Ghozali, 2011: 45). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang sama apabila digunakan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat diandalkan atau dipercaya dalam mengukur suatu objek. Melalui uji reliabilitas konsistensi instrumen dalam mengukur gejala yang sama akan diketahui (Sugiyono, 2011: 268). Rumus mengukur koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum a^2b}{a^2t} \right]$$

Keterangan:

- r : Reliabilitas instrumen
- K : banyaknya butir pernyataan
- $\sum a^2b$: Jumlah varian butir
- a^2b : Total varian butir

Suharsimi (2010: 239)

Rumus yang cocok untuk uji reabilitas skala Guttman yaitu menggunakan rumus KR 20 (Kuder Richardson), adapun rumusnya adalah

$$r = \frac{K}{K-1} \left\{ \frac{S_t^2 - \sum p_i q_i}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

- r : Reliabilitas instrumen
 K : banyaknya butir pernyataan
 p_i : Proporsi banyaknya subjek yang menjawab pada item 1
 q_i : $1 - p_i$
 S_t^2 : Varians Total

Apabila instrumen penelitian memiliki nilai $alpha > 0,60$ maka instrumen tersebut memiliki reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) (Sugiyono, 2011: 184). Berikut ini adalah rangkuman hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dengan tidak menggunakan butir pernyataan dari masing-masing variabel yang tidak valid.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbac'h Alpha</i>	Keterangan
Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik	0,849	Reliabel
Penghargaan Finansial	0,807	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,703	Reliabel
Tipe Kepribadian	0.882	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variable reliabel karena mempunyai nilai *Cronbac'h Alpha* lebih dari 0,6.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami untuk di intepretasikan. Statistik deskriptif adalah statistik yang

berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel tanpa melakukan analisis atau membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2010: 29). Statistika deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari variabel-variabel penelitian.

a. Penentuan kelas interval dan distribusi frekuensi berdasarkan rumus *Sturges*

$$\text{Jumlah Kelas} = 1 + 3.3 \log n$$

$$\text{Rentang Data} = (\text{data terbesar} - \text{data terkecil}) + 1$$

$$\text{Panjang Kelas} = \text{rentang data} / \text{jumlah kelas interval}$$

b. Identifikasi Kecenderungan Variabel

Pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator

$$\text{Mean ideal (Mi)} = 1/2 (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$\text{Standar deviasi ideal (Sdi)} = 1/6 (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})$$

Kategori indikator variabel:

$$\text{Tinggi} = > \{Mi + 1 (Sdi)\}$$

$$\text{Sedang} = \{Mi - 1 (Sdi)\} \text{ s/d } \{Mi + 1 (Sdi)\}$$

$$\text{Rendah} = < \{Mi - 1 (Sdi)\}$$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Imam Ghozali, 2011: 160). Penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* untuk melakukan uji normalitas data dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai probabilitas signifikan *Kolmogorov-Smirnov Test* lebih besar dari 5%, maka data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Informasi mengenai model empiris manakah yang sebaiknya digunakan, yaitu linear, kuadrat, atau kubik akan diperoleh melalui uji ini (Imam Ghozali, 2011: 166). Pengaruh masing-masing variabel independen yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak terhadap variabel dependen dapat diketahui dari uji ini. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hubungan antar variabel tersebut bersifat linier dengan variabel lainnya.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada gejala korelasi atau gejala multikolinieritas di antara variabel independen.

Multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* (Imam Ghazali, 2011: 105). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang mengandung situasi Homoskedastisitas (Imam Ghazali, 2011: 139). Pengujian dilakukan dengan uji Glejser. Kriteria pengambilan keputusan adalah signifikansi dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan risiko. Besar kecilnya risiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas (Iqbal Hasan, 2003). Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap

variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2012: 261). Analisis ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-masing variabel dependen (Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja dan Tipe Kepribadian) berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Untuk membuktikan hipotesis pertama, kedua dan ketiga menggunakan analisis regresi linear sederhana. Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat garis linear sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : harga Y ketika harga $X=0$ (harga konstan)

b : angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X : subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

(Sugiyono, 2012: 261)

- 2) Mencari koefisien determinasi (r^2) antara x_1 , x_2 , dan x_3

dengan rumus berikut:

$$r^2_{(x_1y)} = \frac{a_1 \Sigma x_1 Y}{\Sigma Y^2}$$

$$r^2_{(x_2y)} = \frac{a_2 \Sigma x_2 Y}{\Sigma Y^2}$$

$$r^2_{(x_3y)} = \frac{a_3 \Sigma x_3 Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

$r^2_{(x_1y)}$: Koefisien determinasi antara X1 dengan Y

$r^2_{(x_2y)}$: Koefisien determinasi antara X2 dengan Y

$r^2_{(x_3y)}$: Koefisien determinasi antara X3 dengan Y

a_1 : Koefisien prediktor X1

a_2 : Koefisien prediktor X2

a_3 : Koefisien prediktor X3

$\Sigma x_1 Y$: Jumlah produk X1 dengan Y

$\Sigma x_2 Y$: Jumlah produk X2 dengan Y

$\Sigma x_3 Y$: Jumlah produk X3 dengan Y

ΣY^2 : Jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004)

3) Menguji signifikansi koefisien korelasi dengan uji t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai t hitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

(Sugiyono, 2010)

Uji statistik t dimaksudkan untuk menguji apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Aplikasi SPSS digunakan untuk membantu pengujian signifikansi korelasi dengan cara hasil output t hitung dibandingkan dengan t tabel. Jika t hitung > t

tabel maka variabel X secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel X tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam hal ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis keempat.

- 1) Membuat persamaan garis regresi tiga prediktor dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

- Y : Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik
- X1 : Penghargaan Finansial
- X2 : Lingkungan Kerja
- X3 : Tipe Kepribadian
- a : Nilai Y jika X = 0 (konstanta)
- b : koefisien linier berganda

(Sutrisno Hadi, 2004)

- 2) Mencari koefisien determinasi (Adjusted R²) antara prediktor X1, X2, dan X3 dengan kriterium Y dengan menggunakan rumus :

$$R^2_{Y(X_1X_2X_3)} = \frac{a_1 \sum x_1 Y + a_2 \sum x_2 Y + a_3 \sum x_3 + Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R^2_{Y(X_1X_2X_3)}$: Koefisien determinasi antara Y dengan X1, X2, dan X3
a_1	: Koefisien prediktor X1
a_2	: Koefisien prediktor X2
a_3	: Koefisien prediktor X3
Σx_1Y	: Jumlah produk X1 dengan Y
Σx_2Y	: Jumlah produk X2 dengan Y
Σx_3Y	: Jumlah produk X3 dengan Y
ΣY^2	: Jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004)

3) Menguji keberartian regresi ganda dengan uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X (Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian) terhadap Y (Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik) secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t). Rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan :

F : Nilai F Regresi

R^2 : Koefisien determinasi antara kriterium dengan prediktor

N : Cacah Kasus

m : Cacah Prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004)

Kriteria pengambilan kesimpulannya sebagai berikut:

- a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis alternatif diterima yaitu variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis alternatif ditolak yaitu variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 4) Mengetahui besarnya sumbangan setiap variabel prediktor terhadap kriterium Y

a) Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan relatif adalah perbandingan relatifitas yang diberikan satu variabel bebas kepada variabel terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$SR\% = \frac{\alpha \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan

SR% : Sumbangan relatif dari suatu prediktor

A : Koefisien prediktor

$\sum xy$: Jumlah produk antara X dan Y

JK_{reg} : Jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 2004)

b) Sumbangan Efektif (SE)

Sumbangan efektif adalah perbandingan efektivitas yang diberikan suatu variabel bebas kepada satu variabel terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti maupun tidak diteliti. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan

SE% : Sumbangan efektif dari suatu prediktor

SR% : Sumbangan relatif dari suatu prediktor

R^2 : Koefisien determinansi

(Sutrisno Hadi, 2004)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dengan responden 112 mahasiswa program studi akuntansi angkatan 2013 dan 2017. Pengumpulan data dilaksanakan pada 1 Mei 2017 sampai dengan 11 Mei 2017 dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada mahasiswa. Kuesioner yang disebarkan adalah sesuai dengan populasi yaitu 120 responden, namun hanya 112 yang digunakan karena 8 kuesioner lainnya tidak diisi dengan lengkap. Berikut adalah tabel pengembalian kuesioner responden dan tabel karakteristik responden:

Tabel 9. Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebarkan	120	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	8	7%
Kuesioner yang digunakan	112	93%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, karakteristik responden penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok yaitu menurut angkatan dan jenis kelamin. Adapun rincian dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 10. Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase
Angkatan	2013	56	50%
	2014	56	50%
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	34%
	Perempuan	74	66%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dideskripsikan menggunakan analisis statistik deskriptif. Analisis ini meliputi jumlah penelitian, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Berikut adalah hasil analisis deskripsi dengan bantuan program komputer pengolahan data dan statistik:

Tabel 11 . Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Penghargaan Finansial	112	11	20	14,602	1,752
Lingkungan Kerja	112	13	20	15,818	1,606
Tipe Kepribadian	112	3	23	14,587	4,558
Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik	112	11	28	19,842	3,160

Sumber: Data Primer diolah, 2017

1. Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

Variabel Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 7 item pernyataan dari 112 responden mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif jawaban. Hasil analisis deskriptif pada variabel Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik diperoleh nilai minimum sebesar 11; nilai maksimum sebesar 28; nilai *mean* sebesar 19,84; dan standar deviasi sebesar 3,16.

Untuk menyusun distribusi frekuensi variabel Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik dapat dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned} \text{Jumlah kelas interval (K)} &= 1+3,3 \log n \\ &= 1+3,3 \log 112 \\ &= 1+3,3 (2,04922) \\ &= 7,7624 \text{ dibulatkan menjadi } 8 \end{aligned}$$

- b. Menghitung Rentang Data

$$\begin{aligned} \text{Rentang Data (R)} &= (\text{Data tertinggi} - \text{Data terendah}) + 1 \\ &= (28 - 11) + 1 \\ &= 18 \end{aligned}$$

- c. Menghitung Panjang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas (P)} &= \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas Interval}} \\ &= 18/8 \\ &= 2,25 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat tabel tentang distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	11,00 – 13,24	1	0,89%
2.	13,25 – 15,49	12	10,71%
3.	15,50 – 17,74	13	11,61%
4.	17,75 – 19,99	10	8,93%
5.	20,00 – 22,24	55	49,11%
6.	22,25 – 24,49	14	12,50%
7.	24,50 – 26,74	5	4,46%
8.	26,75 – 29,15	2	1,79%
Jumlah		112	100 %

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2017

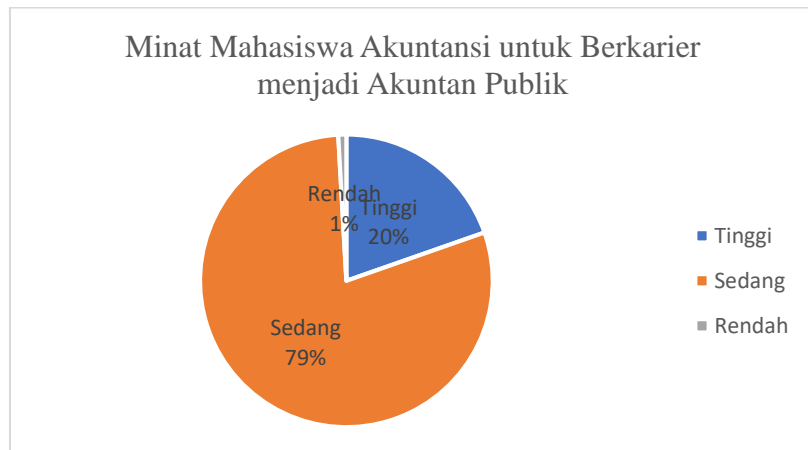
Berdasarkan data tabel frekuensi di atas menunjukkan bahwa nilai frekuensi terbesar adalah 55, yaitu terletak pada interval 20 - 22,24 dengan persentase 49,11%. Nilai frekuensi terendah terletak pada interval 11 – 13,24 sebanyak 1 responden dengan persentase 0,89%. Kecenderungan frekuensi variabel ditentukan dengan menghitung *Mean* Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi). *Mean* ideal diketahui sebesar 17,5 dan Standar Deviasi ideal sebesar 3,5

Pengkategorian kecenderungan frekuensi data variabel Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta dihitung berdasarkan *Mean* Ideal dan Standar Deviasi Ideal. Tabel kecenderungan frekuensi data variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>21	22	20%	Tinggi
2	14 s/d 21	89	79%	Sedang
3	<14	1	1%	Rendah
Total				

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017



Gambar 2. *Pie-Chart* Variabel Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

Tabel dan *Pie-Chart* di atas menunjukkan bahwa variabel Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta kategori tinggi adalah sebesar 24 responden (20%). Kategori sedang sejumlah 94 responden (78%) sedangkan kategori rendah sebanyak 2 responden (2%). Dengan demikian mayoritas responden memiliki Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik berada pada kategori sedang.

2. Penghargaan Finansial

Variabel Penghargaan Finansial diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan dari 112 responden Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif jawaban. Hasil analisis deskriptif pada variabel Penghargaan Finansial diperoleh nilai minimum sebesar 11; nilai maksimum sebesar 20; nilai *mean* sebesar 14,60 ; dan standar deviasi sebesar 1,75.

Untuk menyusun distribusi frekuensi variabel Penghargaan Finansial dapat dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}\text{Jumlah kelas interval (K)} &= 1+3,3 \log n \\ &= 1+3,3 \log 112 \\ &= 1+3,3 (2,04922) \\ &= 7,7624 \text{ dibulatkan menjadi } 8\end{aligned}$$

b. Menghitung Rentang Data

$$\begin{aligned}\text{Rentang Data (R)} &= (\text{Data tertinggi} - \text{Data terendah}) + 1 \\ &= (20-11) + 1 \\ &= 10\end{aligned}$$

c. Menghitung Panjang Kelas

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas (P)} &= \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas Interval}} \\ &= 10/8 \\ &= 1,25\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat tabel tentang distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Penghargaan Finansial

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	11 – 12,24	13	11,61%
2.	12,25 – 13,49	13	11,61%
3.	13,5 – 14,74	23	20,54%
4.	14,75 – 15,99	42	37,50%
5.	16 – 17,24	15	13,39%
6.	17,25 – 18,49	3	2,68%
7.	18,5 – 19,74	1	0,89%
8.	19,75 – 20,99	2	1,79%
Jumlah		112	100 %

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2017

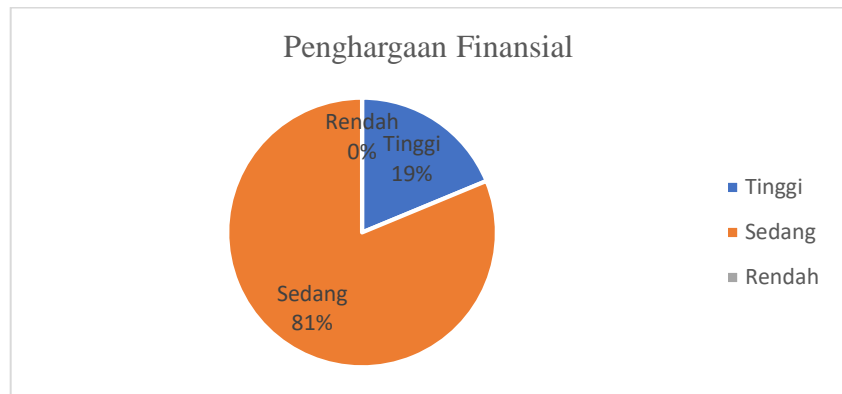
Berdasarkan data tabel frekuensi di atas menunjukkan bahwa nilai frekuensi terbesar adalah 42, yaitu terletak pada interval 14,75 – 15,99 dengan persentase 37,50%. Nilai frekuensi terendah terletak pada interval 18,5 – 19,74 sebanyak 1 responden dengan persentase 0,89%. Kecenderungan frekuensi variabel ditentukan dengan menghitung *Mean* Ideal (*Mi*) dan Standar Deviasi Ideal (*SDi*). *Mean* ideal diketahui sebesar 12,5 dan Standar Deviasi ideal sebesar 2,5

Pengkategorian kecenderungan frekuensi data variabel Penghargaan Finansial pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta dihitung berdasarkan *Mean* Ideal dan Standar Deviasi Ideal. Tabel kecenderungan frekuensi data variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Penghargaan Finansial

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>15	21	19%	Tinggi
2	10 s/d 15	91	81%	Sedang
3	<10	0	0%	Rendah
Total		112	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017



Gambar 3. *Pie-Chart* Variabel Penghargaan Finansial

Tabel dan *Pie-Chart* di atas menunjukkan bahwa persepsi terkait Penghargaan Finansial profesi akuntan publik pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta kategori tinggi adalah sebesar 24 responden (20%). Kategori sedang sejumlah 96 responden (80%). Dengan demikian mayoritas responden memiliki persepsi terhadap Penghargaan Finansial pada kategori sedang.

3. Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan dari 112 responden Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif jawaban. Hasil analisis deskriptif pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 13; nilai maksimum sebesar 20; nilai *mean* sebesar 15,82; dan standar deviasi sebesar 1,61.

Untuk menyusun distribusi frekuensi variabel Lingkungan Kerja dapat dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}\text{Jumlah kelas interval (K)} &= 1+3,3 \log n \\ &= 1+3,3 \log 112 \\ &= 1+3,3 (2,04922) \\ &= 7,7624 \text{ dibulatkan menjadi } 8\end{aligned}$$

b. Menghitung Rentang Data

$$\begin{aligned}\text{Rentang Data (R)} &= (\text{Data tertinggi} - \text{Data terendah}) + 1 \\ &= (20 - 13) + 1 \\ &= 8\end{aligned}$$

c. Menghitung Panjang Kelas

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas (P)} &= \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas Interval}} \\ &= 8/8 \\ &= 1\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat tabel tentang distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	13 – 13,99	4	3,57%
2.	14 – 14,99	12	10,71%
3.	15 – 15,99	48	42,86%
4.	16 – 16,99	13	11,61%
5.	17 – 17,99	19	16,96%
6.	18 – 18,99	8	7,14%
7.	19 – 19,99	3	2,68%
8.	20 – 20,99	5	4,46%
Jumlah		112	100 %

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan data tabel frekuensi di atas menunjukkan bahwa nilai frekuensi terbesar adalah 55, yaitu terletak pada interval 20 - 22,24 dengan

persentase 49,11%. Nilai frekuensi terendah terletak pada interval 11 – 13,24 sebanyak 1 responden dengan persentase 0,89%. Kecenderungan frekuensi variabel ditentukan dengan menghitung *Mean* Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi). *Mean* ideal diketahui sebesar 17,5 dan Standar Deviasi ideal sebesar 3,5

Pengkategorian kecenderungan frekuensi data variabel Lingkungan Kerja pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta dihitung berdasarkan *Mean* Ideal dan Standar Deviasi Ideal. Tabel kecenderungan frekuensi data variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>15	48	43%	Tinggi
2	10 s/d 15	64	57%	Sedang
3	<10	0	0%	Rendah
Total				

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017



Gambar 4. *Pie-Chart* Variabel Lingkungan Kerja

Tabel dan *Pie-Chart* di atas menunjukkan bahwa persepsi terkait Lingkungan Kerja profesi akuntan publik pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta pada kategori tinggi adalah sebesar 52 responden (43%), dan kategori sedang sejumlah 68 responden (57%).

Dengan demikian mayoritas responden memiliki persepsi Lingkungan Kerja pada kategori sedang.

d. Tipe Kepribadian

Variabel Tipe Kepribadian diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 23 item pernyataan dari 112 responden Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan skala *Guttman* dengan dua alternatif jawaban. Hasil analisis deskriptif pada variabel Tipe Kepribadian diperoleh nilai minimum sebesar 3; nilai maksimum sebesar 23; nilai *mean* sebesar 14,59; dan standar deviasi sebesar 4,56.

Untuk menyusun distribusi frekuensi variabel Tipe Kepribadian dapat dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned} \text{Jumlah kelas interval (K)} &= 1+3,3 \log n \\ &= 1+3,3 \log 112 \\ &= 1+3,3 (2,04922) \\ &= 7,7624 \text{ dibulatkan menjadi } 8 \end{aligned}$$

b. Menghitung Rentang Data

$$\begin{aligned} \text{Rentang Data (R)} &= (\text{Data tertinggi} - \text{Data terendah}) + 1 \\ &= (23 - 3) + 1 \\ &= 21 \end{aligned}$$

c. Menghitung Panjang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas (P)} &= \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas Interval}} \\ &= 21/8 \end{aligned}$$

$$= 2,63$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat tabel tentang distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Tipe Kepribadian

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	3 – 5,62	5	4,46%
2.	5,63 – 8,25	4	3,57%
3.	8,26 – 10,88	14	12,50%
4.	10,89 – 13,51	17	15,18%
5.	13,52 – 16,14	33	29,46%
6.	16,15 – 18,77	15	13,39%
7.	18,78 – 21,40	18	16,07%
8.	21,41 – 24,03	6	5,36%
Jumlah		112	100 %

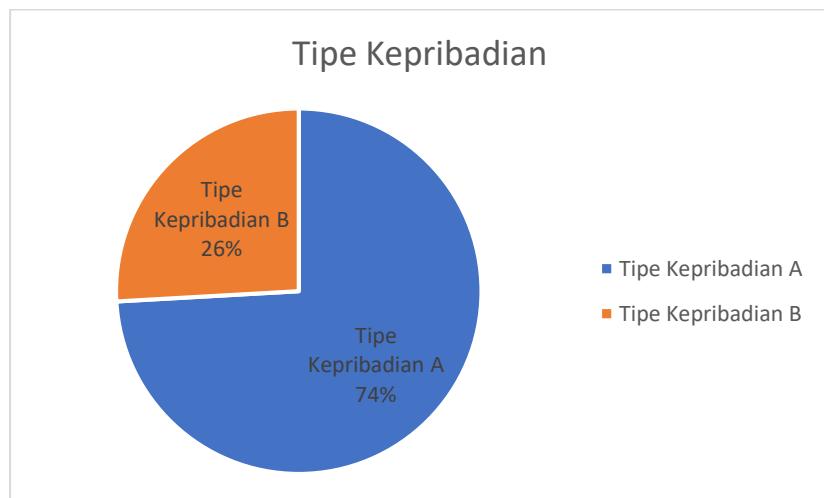
Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2017

Data variabel Tipe Kepribadian kemudian digolongkan kedalam kategori kecenderungan data variabel Tipe Kepribadian. Kategori kecenderungan data variabel Tipe Kepribadian dapat dikategorikan menjadi dua kategori yaitu Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B. Hasil distribusi kecenderungan data variabel Tipe Kepribadian dapat dilihat dalam Tabel 18 berikut:

Tabel 19. Kategori Kecenderungan Data Variabel Tipe Kepribadian

No.	Tipe Kepribadian	Interval	Jumlah	Persentase
1	Tipe Kepribadian A	12 - 23	83	74%
2	Tipe Kepribadian B	0 - 11	29	26%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017



Gambar 5. *Pie-Chart* Variabel Tipe Kepribadian

Tabel dan *Pie-Chart* di atas menunjukkan bahwa variabel Tipe Kepribadian pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta kategori Tipe Kepribadian A sebanyak 83 responden (74%) dan kategori Tipe Kepribadian B sebanyak 29 (26%). Berdasarkan Hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai Tipe Kepribadian A.

C. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan bertujuan untuk mengetahui distribusi suatu data apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini melakukan uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Variabel dikatakan memiliki distribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig.* Lebih besar dari nilai *alpha* yaitu 0,05. Hasil uji normalitas data ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Asym. Sig. (2-tailed)</i>	Kesimpulan
<i>Unstandardized residual</i>	0,080	0,072	Normal

Sumber: Data Primer yan Diolah, 2017

Berdasarkan tabel uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* di atas, diperoleh nilai *Asymp.Sig.* sebesar 0,072. Nilai tersebut lebih besar dari nilai *alpha* yaitu 0,05 yang berarti data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linear atau tidak. Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan kelinearan adalah nilai F. Dalam pengujian ini peneliti akan menggunakan bantuan *software* statistik untuk mempermudah analisis data. Hasil uji linearitas terdapat pada tabel:

Tabel 21. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F Hitung	<i>Deviation from Linearity</i>	Kesimpulan
X1 dengan Y	0,995	0,445	Linear
X2 dengan Y	0,218	0,970	Linear
X3 dengan Y	1.551	0,090	Linear

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Hasil uji linearitas yang ditunjukkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel independen Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja dan Tipe Kepribadian menghasilkan nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05. Nilai F Hitung yang dihasilkan lebih kecil dari F

tabel yaitu 2,69, sehingga menunjukkan bahwa hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah linear.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dalam suatu model regresi apakah terdapat korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Apabila *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel tidak melebihi 10 atau nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model tersebut tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 22. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
X1	0,834	1,199	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,926	1,080	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	0,886	1,129	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Tabel hasil multikolinearitas dan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1. Nilai VIF ketiga variabel independen lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini melakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Apabila nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05 maka model regresi tersebut adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 23. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig t	Kesimpulan
X ₁	0,159	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X ₂	0,159	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X ₃	0,538	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Tabel uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa dari hasil uji Glejser masing-masing variabel independen menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Ketiga variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis kesatu, kedua dan ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian secara individu terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Adapun uji

regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik.

1. Uji Hipotesis Pertama

Untuk menguji Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik digunakan analisis regresi linier sederhana. Berikut hasil analisis regresi linier Sederhana yang telah dilakukan.

Tabel 24. Uji Analisis Regresi Penghargaan Finansial

Model Regresi	Keterangan	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
1	Konstanta	5,301	2,513	0,013
	X ₁	0,996	6,946	0,000
	R square = 0,305			

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Pengujian hipotesis pertama dengan analisis regresi linear sederhana menghasilkan nilai R Square sebesar 0,305 yang memiliki interpretasi bahwa 30,5% variabel dependen Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen Penghargaan Finansial, sedangkan sisanya sebesar 69,5% dijelaskan oleh faktor-faktor

lain di luar penelitian ini. Berdasarkan tabel rangkuman hasil pengujian hipotesis pertama, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,301 + 0,996X_1$$

Persamaan tersebut memiliki arti bahwa nilai koefisien Penghargaan Finansial mempunyai nilai positif, yang memiliki interpretasi bahwa semakin tinggi Penghargaan Finansial maka semakin tinggi pula Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik. Hal tersebut menunjukkan pula bahwa apabila nilai Penghargaan Finansial (X_1) mengalami peningkatan 1 satuan maka Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik akan meningkat sebesar 0,996 poin. Berdasarkan Uji Analisis Linear Sederhana variabel Penghargaan finansial mendapatkan nilai T Hitung sebesar 6,946 dimana lebih besar dari T tabel yaitu sebesar 1,659 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik diterima.

2. Uji Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik digunakan analisis regresi linier sederhana. Berikut hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan:

Tabel 25. Uji Analisis Regresi Lingkungan Kerja

Model Regresi	Keterangan	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
1	Konstanta	13,664	4,674	0,000
	X ₂	0,391	2,126	0,036
	R square = 0,039			

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Pengujian hipotesis kedua dengan analisis regresi linear sederhana menghasilkan nilai R *Square* sebesar 0,039 yang memiliki interpretasi bahwa 3,9% variabel dependen Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 97% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan tabel rangkuman hasil pengujian hipotesis kedua, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,664 + 0,391X_2$$

Persamaan tersebut memiliki arti bahwa nilai koefisien Lingkungan Kerja mempunyai nilai positif, yang memiliki interpretasi bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi pula Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Hal tersebut menunjukkan pula bahwa apabila nilai Lingkungan Kerja (X₂) mengalami peningkatan 1 satuan maka Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik akan meningkat sebesar 0,391 poin. Berdasarkan Uji Analisis Linear Sederhana variabel Lingkungan Kerja mendapatkan

nilai T Hitung sebesar 2,126 dimana lebih besar dari T tabel yaitu sebesar 1,659 dengan signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik diterima.

3. Uji Hipotesis Ketiga

Untuk Tipe Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik digunakan analisis regresi linier sederhana. Berikut hasil analisis regresi linier Sederhana yang telah dilakukan:

Tabel 26. Uji Analisis Regresi Tipe Kepribadian

Model Regresi	Keterangan	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
1	Konstanta	18,411	18,409	0,000
	X ₃	0,098	1,505	0,135
	R square = 0,02			

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Pengujian hipotesis ketiga dengan analisis regresi linear sederhana menghasilkan nilai R Square sebesar 0,02 yang memiliki interpretasi bahwa 2% variabel dependen Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen Tipe Kepribadian, sedangkan sisanya sebesar 98% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan tabel rangkuman hasil

pengujian hipotesis ketiga, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,411 + 0,098X_3$$

Uji t statistik untuk variabel Tipe Kepribadian menghasilkan t_{hitung} 1,505 < t_{tabel} sebesar 1,659 dan nilai signifikansi 0,135 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik ditolak.

4. Uji Hipotesis Keempat

Untuk menguji Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan menguji Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 27. Rangkuman Hasil Regresi Hipotesis Keempat

Keterangan	Koefisien Regresi
Konstanta	4,027
X ₁	1,000
X ₂	0,110
X ₃	-0,036
R Square = 0,557	
F Hitung = 16,167	
Sig F = 0,000	

Sumber : Data primer diolah, 2017

Pengujian hipotesis keempat dengan analisis regresi linear sederhana menghasilkan nilai *R Square* sebesar 0,557 yang memiliki interpretasi bahwa 55,7% variabel independen yang terdiri dari Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan tabel rangkuman hasil pengujian hipotesis keempat, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,027 + 1,000X_1 + 0,110X_2 - 0,036X_3$$

Persamaan tersebut memiliki arti bahwa nilai koefisien Penghargaan Finansial dan Lingkungan Kerja mempunyai nilai positif, yang memiliki interpretasi bahwa semakin tinggi Penghargaan Finansial dan semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Namun nilai koefisien Tipe Kepribadian memiliki nilai negatif, yang memiliki interpretasi bahwa Tipe Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Berdasarkan Rangkuman Hasil Regresi Hipotesis Keempat mendapatkan nilai *F* hitung sebesar 16,167 dimana lebih besar dari pada nilai *F* tabel yaitu 2,69 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000

lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian hipotesis keempat pada penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik diterima.

F. Sumbangan Setiap Variabel Prediktor terhadap Kriteria

1. Sumbangan Relatif (SR%)

Berikut ini merupakan hasil dari perhitungan sumbangan relatif yang diringkas dalam Tabel 27 berikut:

Tabel 28. Hasil Perhitungan Sumbangan Relatif (SR%)

Prediktor	Sumbangan Relatif (SR%)
Penghargaan Finansial	13,77
Lingkungan Kerja	38,44
Tipe Kepribadian	47,79
Jumlah	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dapat dilihat bahwa besarnya sumbangan relatif variabel Penghargaan Finansial sebesar 13,77%, Lingkungan Kerja sebesar 38,44% dan Tipe Kepribadian sebesar 47,79%.

2. Sumbangan Efektif (SE%)

Berikut ini merupakan hasil dari perhitungan sumbangan efektif yang diringkas dalam Tabel 28 berikut:

Tabel 29. Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif (SE%)

Prediktor	Sumbangan Efektif (SE%)
Penghargaan Finansial	7,67
Lingkungan Kerja	21,41
Tipe Kepribadian	26,62
Jumlah	55,70

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dapat dilihat bahwa besarnya sumbangan efektif variabel Penghargaan Finansial sebesar 7,67%, Lingkungan Kerja sebesar 21,41% dan Tipe Kepribadian sebesar 26,62%.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja dan Tipe Kepribadian terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Hipotesis pertama yaitu Penghargaan Finansial berpengaruh Positif terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X sebesar 0,97 yang berarti arah model tersebut adalah positif. Hasil analisis data memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,95 yang nilainya di atas t tabel yaitu 1,66. Nilai probabilitas signifikansi Penghargaan Finansial sebesar 0,00 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan Penghargaan Finansial berpengaruh dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik secara Positif.

Diterimanya hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa apabila Penghargaan Finansial yang diberikan semakin tinggi, maka akan meningkatkan Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Hal ini disebabkan karena Penghargaan Finansial merupakan hal yang penting dalam pertimbangan seseorang saat memilih karier yang akan dijalaninya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ikhwan Zaid (2015) dan Muhammad Iswahudin (2015). Muhammad Ikhwan Zaid (2015) menyatakan bahwa Penghargaan Finansial berpengaruh secara simultan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik sementara Muhammad Iswahudin (2015) menyatakan bahwa Penghargaan Finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan profesi sebagai akuntan profesional

Penghargaan Finansial merupakan hasil kontrapretasi dari sebuah pekerjaan. Penghargaan Finansial tersebut dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan. Suatu Penghargaan Finansial itu juga dapat memberikan kepuasan bagi pegawai atas kinerja yang sudah diberikannya kepada lembaga atau organisasi. Oleh sebab itu, Penghargaan Finansial menjadi suatu pertimbangan yang penting untuk memilih suatu profesi.

Berdasarkan respon terhadap kuesioner aspek penghargaan finansial yang paling menarik bagi mahasiswa adalah terkait dengan

gaji profesi akuntan publik yang meningkat berdasarkan jenjang karier akuntan publik, hal ini terbukti dari item skor tertinggi variabel Penghargaan Finansial. Sementara itu faktor lain yang menjadikan mahasiswa ragu-ragu untuk berkarier menjadi akuntan publik yaitu tidak tersedianya dana pensiun bagi akuntan publik di masa depan, hal ini terbukti dari item skor terendah variabel Penghargaan Finansial.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Hipotesis pertama yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X sebesar 0,39 yang berarti arah model tersebut adalah positif. Hasil analisis data memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,13 yang nilainya di atas t tabel yaitu 1,66. Nilai probabilitas signifikansi Lingkungan Kerja sebesar 0,036 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik secara Positif.

Diterimanya hipotesis kedua Lingkungan Kerja ini menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja yang diberikan semakin baik, maka akan meningkatkan Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Hal tersebut dikarenakan faktor-faktor yang

memotivasi pemilihan Karier sebagai Akuntan Publik pada seseorang berbeda-beda, terutama terkait lingkungan kerja yang akan dimasuki.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lilis Kurnia Sari (2016). Lilis Kurnia Sari (2016) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan. Lingkungan Kerja dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Lingkungan Kerja memberikan dampak atau berakibat pada hasil kinerja akuntan publik. Suatu kondisi Lingkungan Kerja yang baik adalah ketika seorang akuntan publik dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal dan tepat waktu. Oleh sebab itu, Lingkungan Kerja menjadi suatu pertimbangan yang penting untuk memilih suatu profesi.

Tersedianya fasilitas yang lengkap sebagai akuntan publik yang akan memudahkan seorang akuntan publik dalam menyelesaikan tugasnya menjadi motivasi mahasiswa akuntan untuk berkarier menjadi akuntan publik, hal ini terbukti dari item skor tertinggi variabel Lingkungan Kerja. Sementara itu faktor lain yang mahasiswa menjadikan ragu-ragu untuk menjadi seorang akuntan publik adalah tuntutan untuk menjaga hubungan baik dengan klien namun tetap

independen. Melakukan hal ini bukan merupakan sesuatu yang tidak mudah, karena seorang akuntan publik harus bersikap komunikatif dalam melayani klien namun harus tetap tegas dan profesional dalam mengerjakan pekerjaan auditnya. Ketidakkampuan dalam melakukan ini dapat membuat seorang akuntan publik terjebak dalam perilaku tidak etis atau bahkan pelanggaran sehingga mungkin mengurangi minat mahasiswa berprofesi menjadi akuntan publik.

3. Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Hipotesis ketiga yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu Tipe Kepribadian berpengaruh positif terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta ditolak. Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel Tipe Kepribadian sebesar 0,135 (lebih besar dari 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Tipe Kepribadian tidak memberikan pengaruh terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak atau tidak terdukung.

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat mahasiswa dengan Tipe Kepribadian B yang menunjukkan minatnya untuk berkarier

menjadi akuntan publik, sehingga tidak terdapat perbedaan pandangan yang berkaitan dengan Tipe Kepribadian mengenai Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji *One Way* ANOVA Tipe Kepribadian yang menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2,19 < 2,69$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,14 lebih besar dari pada 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara antara nilai rata-rata Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B.

4. Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $16,167 > F_{tabel} 2,69$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hal ini juga ditunjukkan dari hasil uji regresi berganda nilai koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0,557. Hal ini berarti Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta dipengaruhi oleh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja dan Tipe Kepribadian

sebesar 55,7% selebihnya sebesar 44,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk ruang lingkup penelitian ini.

Tipe Kepribadian merupakan suatu pola yang mengatur tingkah laku individu yang bersifat cenderung menetap dalam kurun waktu yang relatif lama, bersifat unik, individual dan kompleks. Penghargaan Finansial merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Apabila penghargaan finansial yang diperoleh seseorang jika berkarier menjadi akuntan publik tinggi, maka Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik juga akan tinggi. Selain itu Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang menunjang kenyamanan dalam sebuah pekerjaan. Sehingga hasil kinerja pun dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu penting bagi sebuah lembaga/organisasi memberikan Penghargaan Finansial terhadap pekerjanya sebagai imbalan atas kinerja. Sebuah organisasi/lembaga harus memberikan faktor penunjang untuk menghasilkan kinerja yang optimal yang berupa Lingkungan Kerja yang nyaman. Semua faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

H. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai sejumlah keterbatasan, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data, sehingga data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat Mahasiswa pada Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden yang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Kuesioner dapat memunculkan data yang dihasilkan memiliki kesempatan terjadinya bias, hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan persepsi antara peneliti dengan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Data yang bias akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang kurang representatif dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Penelitian ini menggunakan responden yang terbatas yaitu pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta tahun angkatan 2013 dan 2014 sehingga kemungkinan akan meminimalisir generalisasi dari hasil penelitian.
3. Temuan dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa selain Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Variabel independen Penghargaan Finansial hanya dapat menjelaskan variabel dependen Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik sebesar

35,5%, variabel independen Lingkungan Kerja hanya dapat menjelaskan variabel dependen Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik sebesar 3,9%, sedangkan variabel independen Tipe Kepribadian hanya dapat menjelaskan variabel dependen Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik sebesar 2%. Masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang dapat menjelaskan variabel dependen Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya tentang pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} variabel Penghargaan Finansial memiliki nilai sebesar 6,946 dimana lebih tinggi dari t tabel sebesar 1,659 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,996. Semakin tinggi Penghargaan Finansial maka akan semakin tinggi Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai sebesar 2,126 dimana lebih tinggi dari t tabel sebesar 1,659 dengan nilai

signifikansi 0,036 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,391. Semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin tinggi Tingkat Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

3. Tidak terdapat pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} variabel Tipe Kepribadian memiliki nilai sebesar 1,505 dimana lebih rendah dari t tabel sebesar 1,659 dengan nilai signifikansi 0,135 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan memiliki koefisien regresi bernilai sebesar 0,098.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dosen Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

Untuk dapat bisa meningkatkan motivasi mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik para dosen dapat memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai profesi akuntan publik

- a. Aspek seorang akuntan publik tidak mendapatkan dana pensiun membuat mahasiswa ragu-ragu untuk berkarier menjadi akuntan publik maka dosen bisa memberikan penjelasan terkait dana pensiun

ini bisa disiasati dengan cara mempersiapkan secara mandiri, ini tidak hanya terjadi untuk profesi akuntan publik saja akan tetapi di profesi lain yang bekerja di sektor swasta.

- b. Aspek seorang akuntan publik harus dapat menjaga hubungan baik dengan klien namun tetap independen membuat mahasiswa ragu-ragu untuk berkarier menjadi akuntan publik maka dosen bisa melatih mahasiswa untuk bisa bersikap tegas melalui tugas-tugas berupa studi kasus yang diberikan ke mahasiswa, sehingga mahasiswa bisa terlatih menghadapi kasus-kasus yang akan terjadi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam tidak terbatas pada variabel pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian dalam kaitannya dengan Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik, melainkan perlu adanya penambahan variabel lainnya serta diharapkan dapat menggunakan cakupan obyek penelitian yang lebih luas. Selain itu dalam penelitian lanjutan diharapkan dapat dikembangkan model analisis yang ada untuk mendapat hasil yang lebih mendalam.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan satu perguruan tinggi yaitu Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi pada perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta lainnya.
- c. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dalam pengumpulan

data, sehingga data yang dihasilkan memiliki kesempatan terjadinya bias. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan wawancara dalam pengumpulan data, karena dengan menggunakan wawancara dalam pengumpulan data dapat menurunkan kesempatan terjadinya bias dibanding dengan menggunakan kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Surono Putro. (2012). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alex Sumaji Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andi Setiawan Chan. (2012). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*. 1(I). Hlm. 53-58.
- Baridwan, Zaki. 1998. *Intermediate Accounting*. BPFE. Yogyakarta.
- Dedi Pernando. (2010). "Perbedaan Aspek yang Mempengaruhi Minat Berorganisasi antara Kepribadian Tipe A dengan Tipe B Anggota Komunitas". *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarifudin Hidayatullah Jakarta
- Fajar Arifianto. (2014). "Pengaruh Motivasi Diri dan Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik terhadap Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hapsari, Maulita Eka. 2009. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik". *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro (Tidak Dipublikasikan)
- Jusup A., Haryono. (2014). *Auditing (Pengauditan Berbasis ISA) Edisi II*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Kristianti, Ika. 2012. "Pengaruh Tipe Kepribadian dan Penerimaan Perilaku disfungsi terhadap Audit Judgement", *Tesis* Universitas Kristern Sty Wacana, Jawa Tengah.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartini Kartono. (1985). *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : CV. Rajawali.

- Kuncoro Mudrajat. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lilis Kurnia Sari. (2016). "Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi ke-2. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Meli Sartika. (2014). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik". *Skripsi*. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Miller, John D., 2009, "Teori-teori pengambilan keputusan" <http://hendriansdiamond.blogspot.com>
- Mochammad Audi Aldahar. (2013). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik". *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanudin.
- Muhammad Ikhwan Zaid. (2015). "Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Muhammad Iswahyudi. (2015). "Pengaruh Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Profesi sebagai Akuntan Profesional. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mulyadi. 2012. *Auditing*. Edisi Ke-6. Jakarta: Salemba Empat.
- Pernando.D. (2010). "perbedaan aspek yang mempengaruhi minat berorganisasi antara Tipe Kepribadian A dengan tipe B anggota komunitas mahasiswa universitas islam negeri jakarta". *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rahayu, Sri, dkk. 2003. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karier. *SNA VI*. Halaman 821-837
- Rice, P.L. (1992). *Stress and Health* (edisi kedua). Pasific Groove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Sari.L.K. (2016). "pengaruh nilai intrinsik pekerjaan, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar terhadap motivasi pemilihan karier sebagai akuntan". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Sari, Emilia Noviani Asta. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Sari, Maya. 2013. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, Vol.13 , No. 2/ September 2013
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono.(2011). Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono.(2012). Statistika untuk Penelitian Bandung: CV.Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suryabrata. (1990). Psikologi Kepribadian. Jakarta: Rajawali Pers
- Sutrisno Hadi. (2000). Metodologi Research. Yogyakarta : Andi.
- Umar, H. (2011). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyasari, Y,. 2010, Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karier, *skripsi*, Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Widyastuti, dkk. 2004. Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. Simposium Nasional Akuntansi VII.
- Wijayanti. (2001). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karier Mahasiswa Akuntansi. Tesis. Universitas Gadjah Mada.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba Instrumen

KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah daftar pertanyaan dan pernyataan tentang penelitian **Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik**. Dengan ini saya mohon bantuan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Saudara/i cukup memberikan tanda *check list* (√) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Saudara/i. setiap pertanyaan diharapkan hanya satu jawaban. Mohon untuk dibaca dan dijawab dengan sebaik-baiknya.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Angkatan : 2013
 2014
4. Mata kuliah yang telah diambil : Pengauditan 1
 Pengauditan 2

BAGIAN 1

Petunjuk Pengisian:

Mohon diisi dengan tanda *check list* (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan kondisi Anda saat ini. Atas partisipasinya, diucapkan terimakasih.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Minat Mahasiswa

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak menyukai aktivitas/pekerjaan yang dilakukan akuntan publik.				
2.	Saya berharap dapat menjadi seorang akuntan publik di masa depan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
3.	Saya tertarik untuk berkarier menjadi akuntan publik karena murni motivasi diri sendiri				
4.	Saya tertarik untuk berkarier menjadi akuntan publik karena kondisi lingkungan yang mengarahkan saya untuk menjadi akuntan publik				
5.	Saya tertarik untuk berkarier menjadi akuntan publik karena saya mahasiswa dari Program Studi Akuntansi				
6.	Saya tidak ingin memperdalam pengetahuan tentang profesi akuntan publik				
7.	Saya tidak mempunyai cita-cita untuk menjadi seorang akuntan publik/bekerja di suatu kantor akuntan publik (KAP)				
8.	Saya mempunyai harapan untuk menjadi seorang akuntan publik				

B. Penghargaan Finansial

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tertarik dengan gaji awal yang tinggi sebagai auditor junior pada suatu KAP.				
2.	Saya tertarik dengan fee audit yang lumayan besar sebagai auditor junior pada suatu kantor akuntan publik (KAP)				
3.	Profesi Akuntan Publik tidak termasuk pekerjaan yang memberikan kenaikan gaji yang relatif cepat.				
4.	Gaji profesi akuntan yang meningkat berdasarkan jenjang karier akuntan sangat menarik				
5.	Profesi Akuntan Publik tidak memberikan jaminan di masa depan (dana pensiun).				
6.	Profesi Akuntan Publik akan memperoleh bonus kerja apabila kinerja yang dilakukan baik.				

C. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Profesi akuntan publik sering lembur				
2.	Profesi akuntan publik cukup menantang karena menuntut akuntan untuk melakukan analisis yang komprehensif				
3.	Hubungan akuntan dengan rekan kerja membantu dalam proses penyelesaian tugas				
4.	Hubungan akuntan dengan klien membantu dalam proses penyelesaian tugas.				
5.	Hubungan akuntan dengan atasan membantu dalam proses penyelesaian tugas.				
6.	Tersedianya fasilitas yang lengkap akan memudahkan seorang akuntan dalam menyelesaikan tugas.				
7.	Tersedianya fasilitas yang lengkap akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja bagi seseorang.				

BAGIAN II

Petunjuk Pengisian:

Mohon diisi dengan tanda check list (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai

dengan kondisi anda saat ini. Atas partisipasinya, diucapkan terimakasih.

Tipe Kepribadian

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya mudah tergesa-gesa dalam mengerjakan sesuatu bahkan dalam situasi yang tidak mendesak		
2	Saya senang mengerjakan sesuatu dari orang lain		
3	Saya mendesak orang lain untuk menyelesaikan tugas dengan cepat		
4	Saya menuntut diri untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat		
5	Saya jengkel dengan orang yang mengerjakan sesuatu dengan santai		
6	Menunggu adalah aktivitas yang membuat saya marah		

No	Pernyataan	Ya	Tidak
7	Saya jengkel dengan orang yang lamban dalam mengerjakan sesuatu		
8	Saya jengkel dengan keterlambatan		
9	Saya mempercepat pembicaraan orang lain yang bertele-tele		
10	Saya frustrasi saat tidak dapat mengatasi semua tugas		
11	Sulit untuk meninggalkan tugas yang telah saya terima walaupun hanya sebentar		
12	Saya mengorbankan akhir pekan untuk mengerjakan tugas		
13	Saya mampu mengerjakan berjam-jam tanpa ingin diganggu		
14	Saya masih mengerjakan tugas saat jam kerja sudah habis		
15	Saya menuntut diri untuk mendapatkan penghargaan dalam kegiatan yang saya lakukan		
16	Saya pantang beristirahat selama tugas belum selesai		
17	Saya tidak peduli dengan keadaan sekitar saat sedang mengerjakan tugas		
18	Saya merasa bersalah ketika bersantai seharian		
19	Saya merasa memiliki terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikan tugas		
20	Saya senang dapat mengalahkan saingan		
21	Saya mengerjakan sesuatu melebihi apa yang dikerjakan orang lain		
22	Saya berusaha melebihi orang lain dalam hal apapun		
23	Saya berambisi untuk mengalahkan orang lain		

Mohon untuk mengecek kembali jawaban anda dan pastikan tidak ada yang pernyataan yang terlewat. Terima kasih.

Lampiran 2. Data Hasil Uji Coba Instrumen

Skor Butir Kuesioner Variabel Y

Responden	Butir Pernyataan Kuesioner Variabel Y								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	3	3	3	3	2	3	2	21
2	2	2	2	2	2	1	3	2	16
3	2	2	2	2	2	2	3	2	17
4	3	3	3	3	3	3	2	3	23
5	4	3	3	3	4	3	2	3	25
6	3	3	3	2	3	4	2	3	23
7	3	3	3	2	3	4	2	3	23
8	4	4	4	2	3	4	1	4	26
9	3	3	3	2	2	3	2	3	21
10	3	2	2	2	2	3	3	2	19
11	2	3	3	4	2	2	2	3	21
12	4	4	3	3	3	4	2	3	26
13	2	3	3	2	3	4	2	3	22
14	4	4	3	3	3	4	2	3	26
15	3	3	3	3	3	3	2	3	23
16	3	4	4	3	4	3	1	4	26
17	2	2	2	2	2	3	3	2	18
18	3	3	3	3	3	3	2	3	23
19	3	2	2	1	2	4	3	2	19
20	3	4	3	2	3	3	2	3	23
21	2	2	2	2	2	3	3	2	18
22	4	4	4	4	4	4	1	4	29
23	2	3	3	3	3	3	2	3	22
24	2	3	2	3	2	2	2	3	19
25	2	3	3	2	4	2	1	4	21
26	2	3	3	2	4	4	2	3	23
27	3	2	3	3	3	3	4	1	22
28	3	3	3	3	3	3	2	3	23
29	3	3	3	3	3	3	2	3	23
30	2	2	3	2	2	2	3	3	19

Skor Butir Kuesioner Variabel X1

Responden	Butir Pernyataan Kuesioner Variabel X1					
	1	2	3	4	5	6
1	3	3	2	3	2	3
2	2	2	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3
4	2	2	3	2	3	3
5	3	3	3	3	3	4
6	3	3	3	3	3	3
7	4	3	4	4	3	4
8	4	4	3	4	4	3
9	3	3	3	3	3	3
10	2	3	3	3	2	3
11	3	3	3	3	2	2
12	3	3	2	3	3	3
13	3	3	3	2	2	3
14	4	4	3	4	4	4
15	3	3	2	3	3	3
16	3	3	2	3	3	3
17	3	3	3	3	2	4
18	3	3	2	3	2	3
19	2	2	3	2	3	3
20	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	3	2	4
22	4	4	1	4	4	4
23	3	3	2	3	3	3
24	3	3	1	3	3	3
25	3	3	3	3	3	2
26	3	3	3	4	3	3
27	2	3	4	4	3	3
28	3	3	3	3	3	3
29	3	3	2	3	3	3
30	2	2	3	3	3	3

Skor Butir Kuesioner Variabel X2

Responden	Butir Pernyataan Variabel X2						
	1	2	3	4	5	6	7
1	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	2	3	3	3
5	3	4	2	3	2	4	4
6	2	3	3	2	3	3	3
7	4	4	3	4	3	3	3
8	4	4	3	4	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3
13	2	3	3	2	3	3	3
14	3	4	4	3	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	3	3	3	4	4
20	3	3	2	3	3	4	4
21	3	2	4	3	4	4	4
22	3	4	4	3	4	4	4
23	4	4	3	4	3	3	3
24	3	3	3	3	4	3	3
25	4	4	3	4	3	4	4
26	3	3	4	3	2	3	4
27	4	4	4	4	3	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3
29	4	3	2	4	3	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3

Skor Butir Kuesioner Variabel X3

Responden	Butir Pernyataan Variabel Tipe Kepribadian																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0
3	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
5	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0
8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
9	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1
10	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0
15	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0
16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1
19	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1

Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Nomor Butir	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	0,769	0,361	valid
2	0,859	0,361	valid
3	0,860	0,361	valid
4	0,520	0,361	valid
5	0,769	0,361	valid
6	0,636	0,361	valid
7	-0,688	0,361	Tidak valid
8	0,654	0,361	valid

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	TOTAL
M1	Pearson Correlation	1	.585**	.503**	.260	.395*	.599**	-.371*	.328	.769**
	Sig. (2-tailed)		.001	.005	.166	.031	.000	.043	.077	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M2	Pearson Correlation	.585**	1	.762**	.444*	.618**	.436*	-.810**	.761**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.014	.000	.016	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M3	Pearson Correlation	.503**	.762**	1	.455*	.720**	.383*	-.693**	.720**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.012	.000	.037	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M4	Pearson Correlation	.260	.444*	.455*	1	.338	-.096	-.298	.265	.520**
	Sig. (2-tailed)	.166	.014	.012		.068	.614	.110	.156	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M5	Pearson Correlation	.395*	.618**	.720**	.338	1	.376*	-.622**	.576**	.769**
	Sig. (2-tailed)									

	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.000	.068		.040	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M6	Pearson Correlation	.599**	.436*	.383*	-.096	.376*	1	-.310	.254	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.037	.614	.040		.095	.175	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M7	Pearson Correlation	-.371*	-.810**	-.693**	-.298	-.622**	-.310	1	-.967**	-.688**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.000	.110	.000	.095		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M8	Pearson Correlation	.328	.761**	.720**	.265	.576**	.254	-.967**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.077	.000	.000	.156	.001	.175	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT AL	Pearson Correlation	.769**	.859**	.860**	.520**	.769**	.636**	-.688**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel X₁

Nomor Butir	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	0,783	0,361	valid
2	0,774	0,361	valid
3	0,243	0,361	Tidak valid
4	0,804	0,361	valid
5	0,697	0,361	valid
6	0,471	0,361	valid

Correlations

		PF1	PF2	PF3	PF4	PF5	PF6	TOTAL
PF1	Pearson Correlation	1	.850**	-.166	.549**	.527**	.269	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.381	.002	.003	.151	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PF2	Pearson Correlation	.850**	1	-.160	.629**	.522**	.165	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.399	.000	.003	.383	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PF3	Pearson Correlation	-.166	-.160	1	.096	-.068	-.050	.243
	Sig. (2-tailed)	.381	.399		.612	.723	.791	.195
	N	30	30	30	30	30	30	30
PF4	Pearson Correlation	.549**	.629**	.096	1	.478**	.323	.804**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.612		.007	.082	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PF5	Pearson Correlation	.527**	.522**	-.068	.478**	1	.191	.697**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.723	.007		.311	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PF6	Pearson Correlation	.269	.165	-.050	.323	.191	1	.471**
	Sig. (2-tailed)	.151	.383	.791	.082	.311		.009
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.783**	.774**	.243	.804**	.697**	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.195	.000	.000	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel X₂

Nomor Butir	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	• Keterangan
1	0,710	0,361	• valid
2	0,631	0,361	• valid
3	0,276	0,361	• Tidak valid
4	0,710	0,361	• valid
5	0,337	0,361	• Tidak valid
6	0,495	0,361	• valid
7	0,521	0,361	• valid

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	TOTAL
LK1	Pearson Correlation	1	.538**	-.031	1.000**	-.016	-.023	.058	.710**
	Sig. (2-tailed)		.002	.871	.000	.931	.906	.761	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
LK2	Pearson Correlation	.538**	1	.062	.538**	-.029	.102	.047	.631**
	Sig. (2-tailed)	.002		.744	.002	.880	.591	.804	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
LK3	Pearson Correlation	-.031	.062	1	-.031	.396*	-.198	-.087	.276
	Sig. (2-tailed)	.871	.744		.871	.030	.294	.646	.140
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
LK4	Pearson Correlation	1.000**	.538**	-.031	1	-.016	-.023	.058	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.871		.931	.906	.761	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
LK5	Pearson Correlation	-.016	-.029	.396*	-.016	1	.092	-.046	.337
	Sig. (2-tailed)	.931	.880	.030	.931		.629	.808	.069
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
LK6	Pearson Correlation	-.023	.102	-.198	-.023	.092	1	.893**	.495**

	Sig. (2-tailed)	.906	.591	.294	.906	.629		.000	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
LK7	Pearson	.058	.047	-.087	.058	-.046	.893**	1	.521**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.761	.804	.646	.761	.808	.000		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson	.710**	.631**	.276	.710**	.337	.495**	.521**	1
	Correlation								
L	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.140	.000	.069	.005	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel X3

Responden	Jumlah	Error		
1	15	2	Kr	0.9072
2	18	2	Ks	0.8144
3	11	3		
4	7	4		
5	14	3		
6	17	3		
7	21	2		
8	6	4		
9	19	3		
10	4	2		
11	13	1		
12	17	1		
13	21	2		
14	19	2		
15	10	3		
16	9	2		
17	23	2		

18	18	2
19	9	3
20	3	2
21	23	0
22	21	1
23	23	0
24	16	3
25	19	3
26	12	1
27	9	4
28	22	0
29	13	2
30	17	2
Jumlah	449	64

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.648	8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.579	7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₃

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.889	23

Lampiran 4. KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah daftar pertanyaan dan pernyataan tentang penelitian **Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik**. Dengan ini saya mohon bantuan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Saudara/i cukup memberikan tanda *check list* (√) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Saudara/i. setiap pertanyaan diharapkan hanya satu jawaban. Mohon untuk dibaca dan dijawab dengan sebaik-baiknya.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Angkatan : 2013
 2014
4. Mata kuliah yang telah diambil : Pengauditan 1
 Pengauditan 2

BAGIAN 1

Petunjuk Pengisian:

Mohon diisi dengan tanda check list (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan kondisi Anda saat ini. Atas partisipasinya, diucapkan terimakasih.

Keterangan :

- | | | | |
|----|-----------------|-----|-----------------------|
| SS | : Sangat Setuju | S | : Setuju |
| TS | : Tidak Setuju | STS | : Sangat Tidak Setuju |

A. Minat Mahasiswa

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak menyukai aktivitas/pekerjaan yang dilakukan akuntan publik.				
2.	Saya berharap dapat menjadi seorang akuntan publik di masa depan				
3.	Saya tertarik untuk berkarier menjadi akuntan publik karena murni motivasi diri sendiri				
4.	Saya tertarik untuk berkarier menjadi akuntan publik karena kondisi lingkungan yang mengarahkan saya untuk menjadi akuntan publik				
5.	Saya tertarik untuk berkarier menjadi akuntan publik karena saya mahasiswa dari Program Studi Akuntansi				
6.	Saya tidak ingin memperdalam pengetahuan tentang profesi akuntan publik				
7.	Saya mempunyai harapan untuk menjadi seorang akuntan publik				

B. Penghargaan Finansial

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tertarik dengan gaji awal yang tinggi sebagai auditor junior pada suatu KAP.				
2.	Saya tertarik dengan fee audit yang lumayan besar sebagai auditor junior pada suatu kantor akuntan publik (KAP)				
3.	Gaji profesi akuntan yang meningkat berdasarkan jenjang karier akuntan sangat menarik				
4.	Profesi Akuntan Publik tidak memberikan jaminan di masa depan (dana pensiun).				
5.	Profesi Akuntan Publik akan memperoleh bonus kerja apabila kinerja yang dilakukan baik.				

C. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Profesi akuntan publik sering lembur				
2.	Profesi akuntan publik cukup menantang karena menuntut akuntan untuk melakukan analisis yang komprehensif				
3.	Hubungan akuntan dengan klien membantu dalam proses penyelesaian tugas.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
4.	Tersedianya fasilitas yang lengkap akan memudahkan seorang akuntan dalam menyelesaikan tugas.				
5.	Tersedianya fasilitas yang lengkap akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja bagi seseorang.				

BAGIAN II

Petunjuk Pengisian:

Mohon diisi dengan tanda check list (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan kondisi anda saat ini. Atas partisipasinya, diucapkan terima kasih.

Tipe Kepribadian

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya mudah tergesa-gesa dalam mengerjakan sesuatu bahkan dalam situasi yang tidak mendesak		
2	Saya senang mengerjakan sesuatu dari orang lain		
3	Saya mendesak orang lain untuk menyelesaikan tugas dengan cepat		
4	Saya menuntut diri untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat		

No	Pernyataan	Ya	Tidak
5	Saya jengkel dengan orang yang mengerjakan sesuatu dengan santai		
6	Menunggu adalah aktivitas yang membuat saya marah		
7	Saya jengkel dengan orang yang lamban dalam mengerjakan sesuatu		
8	Saya jengkel dengan keterlambatan		
9	Saya mempercepat pembicaraan orang lain yang bertele-tele		
10	Saya frustrasi saat tidak dapat mengatasi semua tugas		
11	Sulit untuk meninggalkan tugas yang telah saya terima walaupun hanya sebentar		
12	Saya mengorbankan akhir pekan untuk mengerjakan tugas		
13	Saya mampu mengerjakan berjam-jam tanpa ingin diganggu		
14	Saya masih mengerjakan tugas saat jam kerja sudah habis		
15	Saya menuntut diri untuk mendapatkan penghargaan dalam kegiatan yang saya lakukan		
16	Saya pantang beristirahat selama tugas belum selesai		
17	Saya tidak peduli dengan keadaan sekitar saat sedang mengerjakan tugas		
18	Saya merasa bersalah ketika bersantai seharian		

No	Pernyataan	Ya	Tidak
19	Saya merasa memiliki terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikan tugas		
20	Saya senang dapat mengalahkan saingan		
21	Saya mengerjakan sesuatu melebihi apa yang dikerjakan orang lain		
22	Saya berusaha melebihi orang lain dalam hal apapun		
23	Saya berambisi untuk mengalahkan orang lain		

Mohon untuk mengecek kembali jawaban anda dan pastikan tidak ada yang pernyataan yang terlewat, Terima Kasih.

Lampiran 5. Data Penelitian

Responden	Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik (Y)							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	3	2	2	3	3	19
2	3	2	2	2	2	3	2	16
3	2	3	3	4	2	2	3	19
4	4	4	3	3	3	4	3	24
5	2	3	3	2	3	4	3	20
6	4	4	3	3	3	4	3	24
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	3	4	4	3	4	3	4	25
9	2	2	2	2	2	3	2	15
10	3	3	3	3	3	3	3	21
11	3	2	2	1	2	4	2	16
12	3	4	3	2	3	3	3	21
13	2	2	2	2	2	3	2	15
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	2	3	3	3	3	3	3	20
16	2	3	2	3	2	2	3	17
17	2	3	3	2	4	2	4	20
18	2	3	3	2	4	4	3	21
19	3	2	3	3	3	3	1	18
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	3	3	3	3	3	21
22	2	2	3	2	2	2	3	16
23	3	3	3	3	3	3	3	21
24	3	3	2	3	3	3	3	20
25	3	3	3	2	3	3	3	20

26	3	3	3	2	4	1	3	19
27	3	2	2	2	2	3	2	16
28	2	2	2	1	2	3	2	14
29	3	3	2	3	3	4	3	21
30	2	4	4	3	3	3	4	23
31	3	2	2	2	2	2	2	15
32	3	3	3	2	3	3	3	20
33	2	2	2	2	2	3	2	15
34	3	3	3	3	3	3	3	21
35	3	4	3	3	4	3	3	23
36	3	3	3	2	4	3	3	21
37	3	3	3	2	3	3	3	20
38	3	4	3	3	4	3	3	23
39	4	3	3	1	3	3	3	20
40	4	3	3	1	3	3	3	20
41	3	3	3	3	3	3	3	21
42	3	3	3	2	3	3	3	20
43	3	3	3	3	3	3	3	21
44	4	1	1	1	1	1	2	11
45	3	3	3	3	3	3	3	21
46	4	3	3	3	3	4	3	23
47	3	3	3	3	3	3	3	21
48	3	3	3	3	3	3	3	21
49	3	3	3	3	3	2	3	20
50	3	3	3	2	3	3	3	20
51	3	3	3	2	3	3	3	20
52	3	3	3	2	3	2	3	19
53	3	3	3	2	3	3	3	20
54	3	3	3	2	3	3	3	20

55	3	3	2	2	3	3	3	19
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	3	3	2	3	3	2	3	19
58	3	3	3	2	3	3	3	20
59	3	3	2	2	3	3	3	19
60	3	3	3	2	3	3	3	20
61	4	4	4	3	3	4	4	26
62	3	3	4	4	4	3	3	24
63	3	3	2	3	3	3	3	20
64	3	3	4	4	4	3	3	24
65	2	2	2	2	3	3	3	17
66	2	2	2	2	2	2	2	14
67	3	3	3	3	3	3	3	21
68	4	4	3	3	3	3	3	23
69	3	3	3	3	3	3	3	21
70	3	3	3	3	3	3	4	22
71	3	2	2	2	2	2	3	16
72	3	3	3	2	3	3	3	20
73	3	3	3	2	3	3	3	20
74	3	3	3	3	3	3	3	21
75	4	4	4	4	4	1	4	25
76	2	2	2	2	2	2	2	14
77	3	4	3	3	4	3	4	24
78	3	3	3	3	3	3	3	21
79	3	3	3	3	3	3	3	21
80	4	3	3	3	4	3	3	23
81	4	3	3	4	4	4	4	26
82	3	3	3	2	3	3	3	20
83	2	3	3	3	3	3	3	20

84	3	3	2	2	2	2	2	16
85	3	3	3	3	3	3	3	21
86	3	3	3	3	3	3	3	21
87	2	2	2	2	2	3	2	15
88	3	2	2	2	2	3	2	16
89	3	3	3	2	3	3	3	20
90	3	3	3	2	3	3	3	20
91	3	3	3	2	3	3	3	20
92	3	3	2	3	3	3	3	20
93	3	3	3	3	3	3	3	21
94	3	3	3	3	3	3	3	21
95	2	2	2	2	3	3	2	16
96	3	3	3	1	3	4	3	20
97	3	3	4	3	3	4	3	23
98	3	2	2	2	3	3	2	17
99	2	2	2	2	3	3	2	16
100	2	2	2	2	2	2	2	14
101	4	3	3	3	3	4	4	24
102	3	3	3	2	3	3	3	20
103	3	4	4	2	3	3	4	23
104	3	2	2	2	2	2	2	15
105	3	2	2	2	2	4	2	17
106	4	4	3	3	4	4	3	25
107	3	3	3	2	3	3	3	20
108	3	3	3	2	3	3	3	20
109	1	2	2	2	4	2	1	14
110	2	3	4	3	3	3	1	19
111	2	3	2	3	3	3	3	19
112	2	2	2	2	2	2	2	14
Total	326	325	313	279	329	330	321	

Responden	Penghargaan Finansial (X2)					Total
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	3	15
2	2	3	3	2	3	13
3	3	3	3	2	2	13
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	2	2	3	13
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	2	4	15
10	3	3	3	2	3	14
11	2	2	2	3	3	12
12	3	3	3	3	3	15
13	2	2	3	2	4	13
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	2	14
18	3	3	4	3	3	16
19	2	3	4	3	3	15
20	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	3	3	15
22	2	2	3	3	3	13
23	3	3	3	1	3	13
24	3	3	4	3	4	17
25	3	3	3	3	3	15
26	4	4	3	3	3	17
27	3	3	3	2	2	13
28	2	2	3	2	3	12
29	3	3	3	2	2	13
30	4	4	3	3	3	17
31	2	3	2	3	2	12
32	3	3	3	3	3	15

33	2	2	3	3	3	13
34	3	3	3	3	3	15
35	3	3	4	3	3	16
36	3	4	4	2	4	17
37	4	4	4	2	4	18
38	3	3	4	3	3	16
39	3	3	3	3	3	15
40	3	3	3	3	3	15
41	3	3	3	2	3	14
42	3	3	3	2	3	14
43	2	2	3	3	3	13
44	2	2	2	4	4	14
45	3	3	3	3	3	15
46	3	3	3	3	3	15
47	3	3	3	3	3	15
48	3	3	3	3	3	15
49	3	3	3	2	3	14
50	3	3	3	3	3	15
51	3	3	3	3	3	15
52	3	3	3	3	3	15
53	3	3	3	3	3	15
54	3	3	3	2	3	14
55	3	3	3	2	3	14
56	4	4	4	3	4	19
57	3	3	3	2	4	15
58	3	3	3	2	3	14
59	3	3	3	2	3	14
60	3	3	3	2	3	14
61	4	4	4	1	4	17
62	3	3	3	2	4	15
63	3	3	3	3	3	15
64	3	3	3	2	3	14
65	3	3	3	3	2	14
66	3	3	3	3	3	15
67	3	3	3	2	3	14
68	3	3	4	3	4	17
69	3	3	3	3	3	15
70	4	4	4	3	3	18
71	2	2	2	2	3	11

72	2	2	3	2	3	12
73	3	3	3	3	3	15
74	3	3	3	2	3	14
75	4	4	4	1	4	17
76	2	2	2	3	2	11
77	3	3	4	3	3	16
78	3	4	3	2	3	15
79	4	4	4	2	3	17
80	3	3	3	3	2	14
81	3	3	2	2	2	12
82	3	3	3	3	2	14
83	3	3	3	3	3	15
84	3	3	3	3	3	15
85	3	3	3	3	3	15
86	3	3	3	3	3	15
87	3	3	3	2	3	14
88	3	2	2	2	3	12
89	2	2	3	3	2	12
90	2	2	3	2	3	12
91	4	4	4	3	3	18
92	3	3	3	3	3	15
93	3	3	3	3	3	15
94	2	2	3	3	3	13
95	2	2	3	3	3	13
96	3	3	3	3	3	15
97	3	3	4	3	3	16
98	3	3	3	3	2	14
99	3	3	3	2	3	14
100	2	2	3	3	2	12
101	4	4	4	2	3	17
102	3	3	3	2	3	14
103	3	3	3	3	3	15
104	2	2	2	3	2	11
105	4	4	4	1	4	17
106	3	3	3	3	3	15
107	2	2	3	2	2	11
108	3	3	3	3	2	14
109	3	3	3	2	3	14
110	3	3	3	3	3	15

111	4	3	3	2	3	15
112	3	3	3	2	2	13
Total	330	333	347	292	334	

Responden	Lingkungan Kerja (X2)					Total
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	4	17
4	3	3	3	3	3	15
5	2	3	2	3	3	13
6	3	4	3	4	4	18
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	4	4	17
10	3	3	3	3	3	15
11	3	4	3	4	4	18
12	3	3	3	4	4	17
13	3	2	3	4	4	16
14	3	4	3	4	4	18
15	4	4	4	3	3	18
16	3	3	3	3	3	15
17	4	4	4	4	4	20
18	3	3	3	3	4	16
19	4	4	4	2	2	16
20	3	3	3	3	3	15
21	4	3	4	4	4	19
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	3	3	3	17
25	3	3	2	2	3	13
26	3	3	3	3	3	15
27	4	3	3	3	3	16
28	4	3	3	4	4	18
29	3	3	2	4	4	16
30	3	3	3	3	3	15

31	4	4	3	3	3	17
32	2	3	3	3	3	14
33	3	3	2	3	3	14
34	3	3	3	3	3	15
35	4	3	3	3	3	16
36	4	3	2	3	3	15
37	4	4	3	3	3	17
38	3	3	4	4	3	17
39	4	3	3	3	4	17
40	4	3	3	3	4	17
41	4	3	3	3	3	16
42	3	3	3	3	3	15
43	3	3	2	3	3	14
44	4	4	1	4	3	16
45	3	3	2	3	3	14
46	3	3	3	3	3	15
47	3	3	3	3	3	15
48	3	3	3	3	3	15
49	3	2	3	4	4	16
50	3	3	3	3	3	15
51	3	3	3	3	3	15
52	3	3	3	3	3	15
53	3	3	3	3	3	15
54	3	3	3	3	3	15
55	3	3	3	3	3	15
56	4	4	4	4	4	20
57	4	3	3	3	3	16
58	3	3	3	3	3	15
59	3	3	3	3	3	15
60	3	3	3	3	3	15
61	4	4	1	3	3	15
62	4	3	3	4	3	17
63	3	3	3	3	3	15
64	4	3	3	3	3	16
65	3	3	3	3	3	15
66	2	3	3	3	3	14
67	3	3	2	3	3	14
68	3	3	3	3	4	16

69	3	3	3	3	3	15
70	4	3	3	4	3	17
71	3	3	3	3	3	15
72	4	4	4	4	4	20
73	3	3	3	3	3	15
74	3	3	3	3	3	15
75	4	4	4	4	4	20
76	3	2	2	3	3	13
77	3	3	3	4	4	17
78	4	3	3	3	3	16
79	4	3	3	4	3	17
80	3	3	2	3	3	14
81	4	3	3	4	3	17
82	3	3	3	3	3	15
83	3	3	3	3	3	15
84	3	3	3	3	3	15
85	2	3	2	3	3	13
86	3	3	3	3	3	15
87	3	3	3	3	3	15
88	3	3	3	3	3	15
89	3	3	2	3	3	14
90	3	3	2	3	3	14
91	3	3	3	3	3	15
92	3	4	2	3	3	15
93	3	3	3	3	3	15
94	3	4	4	4	3	18
95	4	4	3	4	4	19
96	4	4	1	4	4	17
97	4	4	3	3	3	17
98	3	4	2	4	4	17
99	4	4	3	3	3	17
100	3	3	3	3	3	15
101	3	3	3	3	3	15
102	3	3	3	3	3	15
103	4	3	2	4	4	17
104	3	3	2	3	3	14
105	4	4	4	4	4	20
106	3	4	4	4	4	19

107	3	3	3	3	3	15
108	3	3	2	3	3	14
109	3	3	2	3	3	14
110	3	3	4	4	4	18
111	3	4	4	3	4	18
112	3	3	3	3	3	15
Total	364	357	324	365	363	

Responden	Tipe Kepribadian																							Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	18
2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	14
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	17
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	21
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	17
7	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	10
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	8
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	20
10	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	18
11	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	9
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	21
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	19
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	18
18	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
19	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	10
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	22
21	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	15
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	15
23	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	14
24	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	13

25	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	11
26	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	14
27	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	13
28	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	9
29	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	14
30	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	16
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	16
32	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	20
33	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	10
34	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	11
35	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	19
36	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	7
37	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
38	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	19
39	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	9
40	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	9
41	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	12
42	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	11
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	17
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	20
45	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	16
46	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	10
47	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	15
48	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	18
49	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	16
50	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	15

51	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	15
52	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	18
53	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	15
54	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	8
55	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	9
56	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	16
57	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	14
58	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	8
59	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	14
60	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	17
61	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	20
62	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	17
63	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	12
64	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	14
65	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	13
66	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	9
67	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	14
68	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	20
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
71	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	9
72	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	11
73	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	21
74	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	17
75	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5
76	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4

77	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	18
78	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	19
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	19
80	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	9
81	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	16
82	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	11
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
84	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	12
85	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
86	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	17
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	22
88	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	16
89	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	10
90	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	11
91	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	14
92	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	15
93	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
94	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	12
95	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	16
96	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	16
97	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	14
98	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	14
99	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	13
100	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	15
101	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	16
102	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	12

103	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	16
104	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	14
105	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	20	
106	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	18	
107	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	
108	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	10	
109	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	12	
110	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	14	
111	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	19	
112	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	14	

Lampiran 6. Deskripsi Data Penelitian

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Y	112	11.00	28.00	19.8482	.29859	3.16003
X1	112	11.00	20.00	14.6071	.16555	1.75200
X2	112	13.00	20.00	15.8214	.15179	1.60637
X3	112	3.00	23.00	14.5982	.43077	4.55884
Valid N (listwise)	112					

Perhitungan Penentuan Kelas Interval dan Kecenderungan Variabel

1. Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik (Y)

Jumlah kelas interval dihitung menggunakan rumus *Sturges*, yaitu:

Menghitung Jumlah Kelas Interval

Jumlah kelas interval (K) = $1 + 3,3 \log n$

$$= 1 + 3,3 \log 112$$

$$= 1 + 3,3 (2,04922)$$

$$= 7,7624 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

Menghitung Rentang Data

Rentang Data (R) = (Data tertinggi – Data terendah) + 1

$$= (28 - 11) + 1$$

$$= 18$$

Menghitung Panjang Kelas

Panjang Kelas (P) = $\frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas Interval}}$

$$= 18/8$$

$$= 2,25$$

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	11 – 13,24	1	0.89%
2.	13,25 - 15,49	12	10.71%
3.	15,5 – 17,74	13	11.61%
4.	17,75 – 19,99	10	8.93%
5.	20 – 22,24	55	49.11%
6.	22,25 – 24,49	14	12.50%
7.	24,5 – 26,74	5	4.46%
8.	26,75 – 29,15	2	1.79%
Jumlah		112	100 %

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2017

Penentuan Kategori :

Skor Maksimal : $4 \times 7 = 28$

Skor Minimal : $1 \times 7 = 7$

Mean Ideal (Mi) = $\frac{1}{2}$ (nilai maksimum + nilai minimum)
= $\frac{1}{2}$ (28 + 7)
= 17,5

Standar Deviasi Ideal (SDi) = $\frac{1}{6}$ (nilai maksimum – nilai minimum)
= $\frac{1}{6}$ (28 – 7)
= 3,5

Tinggi = $\{Mi + 1 (Sdi)\}$
= $\{17,5 + 1 (3,5)\}$
= $\{21\}$

$$\text{Sedang} = \{Mi - 1 (Sdi)\} \text{ s/d } \{Mi + 1 (Sdi)\}$$

$$= 14 \text{ s/d } 21$$

$$\text{Rendah} = < \{Mi - 1 (Sdi)\}$$

$$= 14$$

2. Penghargaan Finansial (X_1)

Jumlah kelas interval dihitung menggunakan rumus *Sturges*, yaitu:

Menghitung Jumlah Kelas Interval

$$\text{Jumlah kelas interval (K)} = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 112$$

$$= 1 + 3,3 (2,04922)$$

$$= 7,7624 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

Menghitung Rentang Data

$$\text{Rentang Data (R)} = (\text{Data tertinggi} - \text{Data terendah}) + 1$$

$$= (20 - 11) + 1$$

$$= 10$$

Menghitung Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas (P)} = \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas Interval}}$$

$$= 10/8$$

$$= 1,25$$

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	11,00 – 12,24	13	11.61%
2.	12,25 – 13,49	13	11.61%
3.	13,5 – 14,74	23	20.54%
4.	14,75 – 15,99	42	37.50%
5.	16,00 – 17,24	15	13.39%
6.	17,25 – 18,49	3	2.68%
7.	18,50 – 19,74	1	0.89%
8.	19,75 – 20,99	2	1.79%
Jumlah		112	100 %

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

Penentuan Kategori :

Skor Maksimal : $4 \times 5 = 20$

Skor Minimal : $1 \times 5 = 5$

$$\begin{aligned}
 \text{Mean Ideal (Mi)} &= 1/2 (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\
 &= 1/2 (20 + 5) \\
 &= 12,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} &= 1/6 (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\
 &= 1/6 (20 - 5) \\
 &= 2,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &=> \{Mi + 1 (Sdi)\} \\
 &=> 15
 \end{aligned}$$

$$\text{Sedang} = \{Mi - 1 (Sdi)\} \text{ s/d } \{Mi + 1 (Sdi)\}$$

$$= 10 \text{ s/d } 15$$

$$\text{Rendah} = < \{Mi - 1 (Sdi)\}$$

$$= 10$$

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Jumlah kelas interval dihitung menggunakan rumus *Sturges*, yaitu:

Menghitung Jumlah Kelas Interval

$$\text{Jumlah kelas interval (K)} = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 112$$

$$= 1 + 3,3 (2,04922)$$

$$= 7,7624 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

Menghitung Rentang Data

$$\text{Rentang Data (R)} = (\text{Data tertinggi} - \text{Data terendah}) + 1$$

$$= (20 - 13) + 1$$

$$= 8$$

Menghitung Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas (P)} = \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas Interval}}$$

$$= 8/8$$

$$= 1$$

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	13 – 13,99	4	3.57%
2.	14 – 14,99	12	10.71%
3.	15 – 15,99	48	42.86%
4.	16 – 16,99	13	11.61%
5.	17 – 17,99	19	16.96%
6.	18 – 18,99	8	7.14%
7.	19 – 19,99	3	2.68%
8.	20 – 20,99	5	4.46%
Jumlah		112	100 %

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

Penentuan Kategori :

Skor Maksimal : $4 \times 5 = 20$

Skor Minimal : $1 \times 5 = 5$

$$\begin{aligned}
 \text{Mean Ideal (Mi)} &= 1/2 (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\
 &= 1/2 (20 + 5) \\
 &= 12,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} &= 1/6 (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\
 &= 1/6 (20 - 5) \\
 &= 2,5
 \end{aligned}$$

$$\text{Tinggi} = > \{Mi + 1 (Sdi)\}$$

$$= > 15$$

$$\text{Sedang} = \{Mi - 1 (Sdi)\} \text{ s/d } \{Mi + 1 (Sdi)\}$$

$$= 10 \text{ s/d } 15$$

$$\text{Rendah} = < \{Mi - 1 (Sdi)\}$$

$$= 10$$

4. Tipe Kepribadian (X_3)

Jumlah kelas interval dihitung menggunakan rumus *Sturges*, yaitu:

Menghitung Jumlah Kelas Interval

$$\text{Jumlah kelas interval (K)} = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 112$$

$$= 1 + 3,3 (2,04922)$$

$$= 7,7624 \text{ dibulatkan menjadi } 8$$

Menghitung Rentang Data

$$\text{Rentang Data (R)} = (\text{Data tertinggi} - \text{Data terendah}) + 1$$

$$= (23 - 3) + 1$$

$$= 21$$

Menghitung Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas (P)} = \frac{\text{Rentang Data}}{\text{Jumlah Kelas Interval}}$$

$$= 21/8$$

$$= 2,63$$

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Tipe Kepribadian

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	3 – 5,62	5	4.46%
2.	5,63 – 8,25	4	3.57%
3.	8,26 – 10,88	14	12.50%
4.	10,89 – 13,51	17	15.18%
5.	13,52 – 16,14	33	29.46%
6.	16,15 – 18,77	15	13.39%
7.	18,78 – 21,40	18	16.07%
8.	21,41 – 24,03	6	5.36%
Jumlah		112	100 %

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

Penentuan Kategori :

Skor Maksimal : $1 \times 23 = 23$

Skor Minimal : $0 \times 23 = 0$

Mean Ideal (Mi) = $1/2$ (nilai maksimum + nilai minimum)

$$= \frac{1}{2} (23 + 0)$$

$$= 11,5$$

Standar Deviasi Ideal (SDi) = $1/6$ (nilai maksimum – nilai minimum)

$$= 1/6 (23 - 0)$$

$$= 3,8$$

Tinggi $= > \{Mi + 1 (Sdi)\}$

$$= > 15,3$$

Sedang $= \{Mi - 1 (Sdi)\} \text{ s/d } \{Mi + 1 (Sdi)\}$

$$= 7,7 \text{ s/d } 15,3$$

Rendah $= < \{Mi - 1 (Sdi)\}$

$$= 7,7$$

Lampiran 7. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62508834
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.050
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

2. Uji Linearitas Data

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	393.709	9	43.745	6.243	.000
		Linearity	337.934	1	337.934	48.228	.000
		Deviation from Linearity	55.775	8	6.972	.995	.445
	Within Groups		714.711	102	7.007		
	Total		1108.420	111			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	57.015	7	8.145	.806	.584
		Linearity	43.767	1	43.767	4.329	.040
		Deviation from Linearity	13.248	6	2.208	.218	.970
	Within Groups		1051.405	104	10.110		
	Total		1108.420	111			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	275.275	19	14.488	1.600	.073
		Linearity	22.370	1	22.370	2.470	.119
		Deviation from Linearity	252.905	18	14.050	1.551	.090
	Within Groups		833.145	92	9.056		
	Total		1108.420	111			

3. Uji Multikolinearitas Data

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.027	2.912		1.383	.169		
	X1	1.000	.158	.554	6.334	.000	.834	1.199
	X2	.110	.163	.056	.670	.504	.926	1.080
	X3	-.036	.059	-.051	-.605	.547	.886	1.129

a. Dependent Variable: Y

4. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.457	1.803		.808	.421
	X1	-.139	.098	-.147	-1.418	.159
	X2	.144	.101	.140	1.419	.159
	X3	.023	.036	.062	.617	.538

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 8. Hasil Regresi

1. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.299	2.64659

a. Prediktors: (Constant), X1

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.301	2.109		2.513	.013
	X1	.996	.143	.552	6.946	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.199 ^a	.039	.031	3.11106

a. Prediktors: (Constant), X2

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.664	2.923		4.674	.000
	X2	.391	.184	.199	2.126	.036

a. Dependent Variable: Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.142 ^a	.020	.011	3.14216
a. Prediktors: (Constant), X3				

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.411	1.000		18.409	.000
	X3	.098	.065	.142	1.505	.135
a. Dependent Variable: Y						

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.142 ^a	.020	.011	3.14216
a. Prediktors: (Constant), X3				

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.411	1.000		18.409	.000
	X3	.098	.065	.142	1.505	.135
a. Dependent Variable: Y						

2. Hasil Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.291	2.66130
a. Prediktors: (Constant), X3, X2, X1				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.509	3	114.503	16.167	.000 ^b
	Residual	764.911	108	7.083		
	Total	1108.420	111			

a. Dependent Variable: Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	4.027		
	X1	1.000	.158	.554	6.334	.000
	X2	.110	.163	.056	.670	.504
	X3	-.036	.059	-.051	-.605	.547

a. Dependent Variable: Y

b. Prediktors: (Constant), X3, X2, X1

Lampiran 9. Sumbangan relatif dan sumbangan efektif

Perhitungan Sumbangan Relatif (SR%)

Diketahui:

$$\alpha_1 = 5,301$$

$$\alpha_2 = 13,664$$

$$\alpha_3 = 18,411$$

$$\begin{aligned}\sum X_1 Y &= \sum X_1 \times \sum XY \\ &= 1636 \times 11210589 \\ &= 18340523604\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum X_2 Y &= \sum X_2 \times \sum XY \\ &= 1772 \times 11210589 \\ &= 19865163708\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum X_3 Y &= \sum X_3 \times \sum XY \\ &= 1635 \times 11210589 \\ &= 18329313015\end{aligned}$$

$$R^2 = 0,557$$

1. Variabel Penghargaan Finansial (X1)

$$\begin{aligned}\text{SR\%} &= \frac{\alpha_1 \sum X_1 Y}{JK_{reg}} \times 100\% \\ &= \frac{5,301(18340523604)}{((5,301(1636 \times 11210589)) + (13,664(1772 \times 11210589)) + (18,411(1635 \times 11210589)))} \times 100\%\end{aligned}$$

$$= \frac{97223115625}{((97223115625)+(271437596906)+(337460981919))} \times 100\%$$

$$= 13,77\%$$

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

$$SR\% = \frac{\alpha 2 \sum X1Y}{JKreg} \times 100\%$$

$$= \frac{13,664(19865163708)}{((5,301(1636 \times 11210589)+(13,664(1772 \times 11210589)+(18,411(1635 \times 11210589)))} \times 100\%$$

$$= \frac{271437596906}{((97223115625)+(271437596906)+(337460981919))} \times 100\%$$

$$= 38,44\%$$

3. Variabel Tipe Kepribadian (X3)

$$SR\% = \frac{\alpha 3 \sum X1Y}{JKreg} \times 100\%$$

$$= \frac{18,411(18329313015)}{((5,301(1636 \times 11210589)+(13,664(1772 \times 11210589)+(18,411(1635 \times 11210589)))} \times 100\%$$

$$= \frac{337460981919}{((97223115625)+(271437596906)+(337460981919))} \times 100\%$$

$$= 47,79\%$$

Perhitungan Sumbangan Efektif (SE%)

1. Variabel Penghargaan Finansial (X1)

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

$$= 13,77\% \times 0,557$$

$$= 7,67\%$$

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

$$\begin{aligned} SE\% &= SR\% \times R^2 \\ &= 38,44\% \times 0,557 \\ &= 21,41\% \end{aligned}$$

3. Variabel Tipe Kepribadian(X3)

$$\begin{aligned} SE\% &= SR\% \times R^2 \\ &= 47,79\% \times 0,557 \\ &= 26,62\% \end{aligned}$$

Lampiran 10. One Way ANOVA

Descriptives								
minat								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
tipe kepribadian a	83	20.11	3.064	.336	19.44	20.78	14	28
tipe kepribadian b	29	19.10	3.363	.625	17.82	20.38	11	25
Total	112	19.85	3.160	.299	19.26	20.44	11	28

ANOVA					
minat					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21.706	1	21.706	2.197	.141
Within Groups	1086.714	110	9.879		
Total	1108.420	111			