

BAB II

KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Minat untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik

a. Minat

Minat adalah suatu rasa dan suatu ketertarikan pada sesuatu hal/aktivitas, tanpa ada yang menyuruh dan timbul tidak secara tiba-tiba atau spontan, melainkan timbul akibat partisipasi, pengetahuan dan kebiasaan (Slameto, 2001:57). Minat juga 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 (Mahmud, 2009:89).

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

Minat merupakan salah satu unsur kepribadian yang memegang peranan penting dalam mengambil keputusan masa depan. Minat mengarahkan individu terhadap suatu obyek atas dasar rasa senang atau rasa tidak senang. Perasaan senang atau tidak senang merupakan dasar suatu minat. Minat seseorang dapat diketahui dari pernyataan senang atau tidak senang terhadap suatu obyek tertentu. (Dewa Ketut Sukardi, 1994:83).

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari campuran-campuran perasaan, harapan, pendidikan, rasa takut atau kecenderungan-kecenderungan lain yang menggerakkan individu kepada suatu pilihan tertentu (Andi Mappier, 1982:62). Dari pendapat di atas dijelaskan bahwa minat merupakan perangkat mental yang menggerakkan individu dalam memilih sesuatu. Kemudian Agus Suyanto (1992:101) juga mendefinisikan minat sebagai suatu pemusatan perhatian yang tidak disengaja yang terlahir dengan penuh kemauan dan tergantung dari bakat dan lingkungan. Pemusatan perhatian menurut pendapat di atas merupakan tanda seseorang yang mempunyai minat terhadap sesuatu yang muncul dengan tidak sengaja yang menyertai sesuatu aktivitas tertentu.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:895), minat dapat diartikan sebagai suatu perhatian, kesukaan (kecenderungan hati) pada sesuatu yang disertai keinginan. Minat dan sikap juga

penting dalam mengambil keputusan. Minat dapat menyebabkan seseorang giat melakukan sesuatu yang telah menarik minatnya. Menurut M. Buchori (1991:136) minat dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

a. Minat Primitif

Minat primitif disebut minat yang bersifat biologis, seperti kebutuhan makan, minum, bebas bergaul dan sebagainya. Jadi pada jenis minat ini meliputi kesadaran tentang kebutuhan yang langsung dapat memuaskan dorongan untuk mempertahankan organisme.

b. Minat Kultural

Minat kultural atau dapat disebut juga minat sosial yang berasal atau diperoleh dari proses belajar. Jadi minat kultural disini lebih tinggi nilainya dari pada minat primitif.

Menurut Suryaningrum (2004) dalam Atahasi R Gultom (2007: 34), Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan pada minat, yaitu:

- a. minat dianggap sebagai perantara faktor-faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku.
- b. minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani melakukan sesuatu.

- c. minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk melakukan sesuatu

Menurut Widyastuti, dkk (2004:45) minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya. Minat adalah hal penting untuk mengerti individu dan menuntun aktivitas di masa yang akan datang. Krapp, Hidi dan Renninger dalam Pintrinch dan Schunk (1996) membagi minat menjadi tiga, yaitu minat pribadi, minat situasi dan minat dalam ciri psikologi.

- a. Minat pribadi

Minat pribadi diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang yang relatif stabil, yang cenderung menetap pada diri seseorang. Minat pribadi biasanya dapat langsung membawa seseorang pada beberapa aktivitas atau topik yang spesifik. Minat pribadi dapat dilihat ketika seseorang menjadikan sebuah aktivitas sebagai pilihan untuk hal yang pasti, secara umum menyukai aktivitas tersebut, menimbulkan kesenangan pribadi, serta aktivitas yang dijalani memiliki arti penting bagi seseorang tersebut.

b. Minat situasi

Minat situasi merupakan minat yang sebagian besar dibangkitkan oleh kondisi lingkungan.

c. Minat dalam ciri psikologi

Merupakan interaksi dari minat pribadi seseorang dengan ciri-ciri minat lingkungan. Minat pada definisi ini tidak hanya karena seseorang lebih menyukai sebuah aktivitas, tetapi karena aktivitas tersebut memiliki nilai yang tinggi dan mengetahui lebih banyak mengenai aktivitas tersebut.

Minat tidak terbentuk begitu saja dalam diri seseorang, melainkan muncul dari pengaruh beberapa faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi minat yaitu (Widyastuti, dkk, 2004:47):

- a. Adanya hal yang menarik perhatian terhadap sesuatu objek atau kegiatan.
- b. Adanya dorongan dari dalam diri seseorang
- c. Adanya dorongan dari luar

Slameto (1995) dalam Lismadiana (2006:40) menjelaskan bahwa minat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah:

- a. Faktor dari dalam diri seseorang

Faktor dari dalam diri seseorang terdiri dari faktor fisiologis, yaitu panca indera, pusat syaraf, dan keadaan fisik pada umumnya, sedangkan faktor psikologis meliputi pengamatan, perhatian, emosi, motivasi dan intelegensi.

b. Faktor dari luar diri seseorang

Faktor dari luar diri individu terdiri dari faktor faktor sosial dan faktor non sosial.

Minat terbagi menjadi 3 aspek, yaitu: (Hurlock, 1995 : 117)

a. Aspek Kognitif

Berdasarkan atas pengalaman pribadi dan apa yang pernah dipelajari baik di rumah, sekolah dan masyarakat serta dan berbagai jenis media massa.

b. Aspek Afektif

Konsep yang membangun aspek kognitif, minat dinyatakan dalam sikap terhadap kegiatan yang ditimbulkan minat. Berkembang dari pengalaman pribadi dari sikap orang yang penting yaitu orang tua, guru dan teman sebaya terhadap kegiatan yang berkaitan dengan minat tersebut dan dari sikap yang dinyatakan atau tersirat dalam berbagai bentuk media massa terhadap kegiatan itu.

c. Aspek Psikomotor

Berjalan dengan lancar tanpa perlu pemikiran lagi, urutannya tepat, namun kemajuan tetap memungkinkan sehingga keluwesan dan keunggulan meningkat meskipun ini semua berjalan lambat.

Faktor-faktor utama yang memengaruhi minat seseorang yaitu:

(Yuwono, 2001 : 40)

a. Kondisi pekerjaan

Tempat kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan dengan didukung oleh kerja sama yang profesional, saling bantu dapat meningkatkan produksi.

b. Sistem pendukung

Dalam bekerja sangat diperlukan sistem pendukung yang memadai bagi para pekerjanya sehingga diperoleh hasil produksi yang maksimal, misalnya fasilitas kendaraan, perlengkapan pekerjaan yang memadai, kesempatan promosi, kenaikan pangkat/kedudukan.

c. Pribadi pekerja

Semangat kerja, pandangan pekerja terhadap pekerjaannya, kebanggaan memakai atribut bekerja, sikap terhadap pekerjaannya.

Minat dapat ditimbulkan dengan cara: (Effendi dan Praja, 1993 : 72)

a. Membangkitkan suatu kebutuhan.

b. Menghubungkan dengan pengalaman yang lampau.

c. Memberikan kesempatan untuk mendapat hasil yang lebih baik.

Dari pendapat para ahli di atas dapat diasumsikan bahwa timbulnya minat seseorang itu disebabkan oleh beberapa faktor penting yaitu rasa tertarik atau rasa senang, faktor perhatian dan kebutuhan. Kaitannya dengan penelitian Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik, minat terhadap profesi akuntan publik tidak dapat diketahui atau diukur secara langsung harus digunakan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik, karena minat tidak dapat diukur secara langsung maka unsur-unsur atau faktor yang menyebabkan timbulnya minat digunakan untuk mengukur Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik. Dalam faktor ini disusun pertanyaan yang berguna untuk mengukur Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.

b. Profesi Akuntan Publik

Timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik di suatu Negara adalah sejalan dengan berkembangnya berbagai jenis perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum di negara tersebut (Mulyadi, 2002:2). Perusahaan membutuhkan modal/dana untuk menjalankan profesinya. Modal/dana ini dapat berasal dari pihak intern perusahaan (pemilik) dan pihak ekstern perusahaan (investor dan pinjaman dari kreditur). Oleh karena itu, laporan keuangan

dibutuhkan oleh kedua pihak tersebut dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan. Laporan keuangan yang akan dibuat manajemen merupakan penyampaian informasi mengenai pertanggung jawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak ekstern maupun intern perusahaan (Rediana Setiyani, 2005:30).

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh kliennya (Setiyani, 2005:34). Jika seseorang memasuki karir sebagai akuntan publik, ia harus terlebih dahulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Di samping itu pelatihan teknis yang mempunyai cukup arti pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi di dunia usaha dan profesinya. Mulyadi, (2002:2).

Setiap akuntan publik wajib menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), asosiasi profesi yang diakui oleh Pemerintah. Kemudian menurut Mulyadi (2002:4) : “Profesi akuntan publik

merupakan profesi kepercayaan masyarakat, dari profesi inilah masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen keuangan dalam laporan perusahaan”. Dengan demikian profesi akuntan publik merupakan suatu profesi yang bertugas melakukan penilaian terhadap laporan keuangan perusahaan. Berikut ini adalah gambaran jenjang karir akuntan publik (Mulyadi, 2002:33-34):

1. Auditor junior, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
2. Auditor senior, bertugas untuk melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior.
3. Manajer, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit : mereview kertas kerja, laporan audit dan *management letter*.
4. Partner, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing

Syarat mutlak untuk menjadi Akuntan Publik berdasarkan pasal 6 ayat 1 yang tertuang dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2011

yang mengatur tentang profesi akuntan publik di Indonesia adalah sebagai berikut: (www.djpp.depkumham.go.id)

- a. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah.
- b. Berpengalaman praktik memberikan jasa asuransi.
- c. Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- d. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak.
- e. Tidak pernah dikenai sanksi administratif berupa pencabutan izin Akuntan Publik.
- f. Tidak pernah dipidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- g. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri.
- h. Tidak berada dalam pengampunan.

Agar mesin perekonomian suatu negara dapat menyalurkan dana masyarakat ke dalam usaha-usaha produktif yang beroperasi secara efisien, maka dalam perekonomian perlu disediakan informasi keuangan yang handal, yang memungkinkan para investor memutuskan ke usaha-usaha apa dana mereka akan diinvestasikan. Dana yang berada di tangan masyarakat akan ditarik oleh perusahaan yang mampu menghasilkan *return* terbesar atas investasi dan yang

memiliki kondisi keuangan yang sehat. Jika manajemen suatu perusahaan dengan sengaja mengelabui masyarakat dengan menyajikan laporan keuangan yang seolah-olah menggambarkan hasil usaha perusahaan yang tinggi dan posisi keuangan yang seolah-olah sehat, maka dana para investor akan mengalir ke perusahaan yang beroperasi tidak efisien, yang pada akhirnya akan berdampak kepada kerugian ekonomi secara keseluruhan.

Informasi keuangan tersebut disajikan oleh manajemen kepada masyarakat keuangan untuk memungkinkan masyarakat keuangan untuk menilai pertanggungjawaban keuangan manajemen dan untuk menilai kemampuan perusahaan dalam menghasilkan kembalian investasi (*return on investment*) dan posisi keuangan perusahaan. Namun bagi masyarakat keuangan, laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen mengandung kemungkinan adanya pengaruh kepentingan pribadi manajemen dalam menyajikan informasi hasil usaha dan posisi keuangan yang menguntungkan bagi mereka dan kekeledoran serta ketidakjujuran yang dilakukan oleh manajemen dalam penyusunan laporan keuangan perusahaan.

Masyarakat keuangan memerlukan jasa profesional untuk menilai kewajaran informasi yang disajikan manajemen kepada masyarakat. Atas dasar informasi keuangan yang andal, masyarakat keuangan akan memiliki dasar yang andal untuk menyalurkan dana

mereka ke usaha-usaha yang beroperasi secara efisien dan memiliki posisi keuangan yang sehat. Penyediaan informasi keuangan yang memungkinkan masyarakat menyalurkan dananya ke usaha-usaha yang beroperasi secara efisien akan menjadikan sehat perekonomian suatu Negara. Profesi akuntan publik bertanggung jawab untuk meningkatkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan-perusahaan, sehingga masyarakat keuangan memperoleh informasi keuangan yang andal sebagai dasar untuk memutuskan alokasi sumber-sumber ekonomi.

c. Kantor Akuntan Publik

Kantor Akuntan Publik, yang selanjutnya disingkat KAP, adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin dari Menteri sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam memberikan jasanya. (Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 17/PMK.01/2008 tentang Akuntan Publik). Berdasarkan definisi tersebut KAP tidak mungkin lepas dari aktivitas yang dilakukan oleh akuntan publik, karena melalui KAP inilah akuntan publik akan melakukan penilaian laporan keuangan suatu perusahaan. Menurut Mulyadi (2002:4-8) bidang jasa yang diberikan oleh akuntan publik dalam suatu KAP dapat terdiri dari :

a. Jasa Assurance

Jasa *assurance* adalah jasa independen yang meningkatkan mutu atau kualitas informasi bagi pengambil keputusan. Pengambilan keputusan memerlukan informasi yang andal dan relevan yang digunakan sebagai suatu basis untuk pengambilan keputusan.

b. Jasa Atestasi

Jasa atestasi (*attestation*) adalah suatu pernyataan pendapat pertimbangan orang yang independen dan kompeten tentang apakah asersi suatu entitas sesuai, dalam semua hal yang material, dengan kriteria yang ditetapkan. Jasa atestasi profesi akuntan publik dapat dibagi menjadi empat (4) jenis, yaitu :

1) Audit

Jasa audit mencakup pemerolehan dan penilaian bukti yang mendasari laporan keuangan historis suatu entitas yang berisi asersi yang dibuat oleh manajemen entitas tersebut. Akuntan publik yang memberikan jasa audit ini biasa disebut dengan istilah Auditor.

2) Pemeriksaan (*examination*)

Istilah pemeriksaan digunakan untuk jasa lain yang dihasilkan oleh profesi akuntan publik yang berupa pernyataan suatu pendapat atas kesesuaian asersi yang dibuat pihak lain dengan kriteria yang telah ditetapkan.

3) *Review*

Jasa *review* terutama berupa permintaan keterangan dan prosedur analitik terhadap informasi keuangan suatu entitas dengan tujuan untuk memberikan keyakinan negatif atas asersi yang terkandung dalam informasi keuangan tersebut.

4) Prosedur yang Disepakati (*agreed-upon procedure*)

Jasa attestasi atas asersi manajemen dapat dilaksanakan oleh akuntan publik berdasarkan prosedur yang disepakati antara klien dengan akuntan publik.

c. Jasa *Nonassurance*

Ada tiga jenis jasa *Nonassurance* yang diberikan oleh suatu Kantor Akuntan Publik meliputi :

1) Jasa Akuntansi

Jasa akuntansi dapat diberikan melalui aktifitas pencatatan, penjurnalan, posting, jurnal penyesuaian dan penyusunan laporan keuangan klien serta perancangan akuntansi klien. Dalam memberikan jasa akuntansi. Praktisi yang melakukan jasa tersebut bertindak sebagai akuntan perusahaan dan akuntan tidak menyatakan pendapat.

2) Jasa Perpajakan

Jasa perpajakan meliputi pengisian surat laporan pajak, perencanaan pajak dan juga penasihat dalam masalah perpajakan dan melakukan pembelaan bila perusahaan yang menerima jasa sedang mengalami permasalahan dengan Kantor Pajak

3) Jasa Konsultasi Manajemen

Jasa konsultasi manajemen merupakan fungsi pemberian konsultasi dengan memberikan saran dan bantuan teknis kepada klien untuk peningkatan penggunaan kemampuan dan sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan klien. Dalam hal pemberian jasa audit umum atas laporan keuangan, seorang akuntan publik hanya dapat melakukan paling lama untuk tiga tahun buku berturut-turut.

Izin untuk mendirikan suatu KAP terdapat dalam pasal 18 Undang-Undang No.5 Tahun 2011 tentang akuntan publik, syarat untuk mendapatkan izin usaha adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai kantor atau tempat untuk menjalankan usaha yang berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- b. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak Badan untuk KAP yang berbentuk usaha persekutuan perdata dan firma atau Nomor Pokok

Wajib Pajak Pribadi untuk KAP yang berbentuk usaha perseorangan.

- c. Mempunyai paling sedikit 2 (dua) orang tenaga kerja pemeriksa di bidang akuntansi.
- d. Memiliki rancangan pengendalian mutu.
- e. Membuat surat pernyataan dengan bermeterai cukup bagi bentuk usaha perseorangan, dengan mencantumkan paling sedikit:
 - 1) Alamat Akuntan Publik.
 - 2) Nama dan domisili kantor.
 - 3) Maksud dan tujuan pendirian kantor.
- f. memiliki akta pendirian yang dibuat oleh dan dihadapan bagi bentuk usaha, yang paling sedikit mencantumkan:
 - 1) Nama Rekan;
 - 2) alamat Rekan;
 - 3) bentuk usaha;
 - 4) nama dan domisili usaha;
 - 5) maksud dan tujuan pendirian kantor;
 - 6) hak dan kewajiban sebagai Rekan; dan
 - 7) penyelesaian sengketa dalam hal terjadi perselisihan di antara Rekan.

Berdasarkan bentuk usaha yang didirikan ada empat macam bentuk usaha dari suatu Kantor Akuntan Publik, yaitu terdiri dari :

- a. Perseorangan.
- b. Persekutuan Perdata.
- c. Firma.
- d. Bentuk usaha lain yang sesuai dengan karakteristik profesi akuntan publik, yang diatur dalam Undang-undang.

9. Nilai Intrinsik Pekerjaan

Intrinsik pekerjaan adalah kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi penghargaan, kesempatan mendapatkan promosi, tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual dan pelatihan (Andriati, 2001: 34). Faktor intrinsik pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan.

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

pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Nilai kerja intrinsik (*intrinsic work values*) menurut George & Jones (2002) terdiri dari :

- a) Kerja yang menarik
- b) Kerja yang menantang
- c) Belajar sesuatu yang baru
- d) Membuat kontribusi penting
- e) Berpotensi tinggi
- f) Tanggung jawab dan otonomi
- g) kreatif

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Newstrom dan Davis dalam Rediana Setiyani, 2005: 28). Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997: 25-26) faktor intrinsik meliputi :

1. Pekerjaan yang menantang secara intelektual

Pencapaian prestasi seseorang berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang (*challenging works*). Setiap individu berbeda-beda, sebagian individu menyenangi pekerjaan-

pekerjaan yang menantang (pekerjaan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangkan pekerjaan yang moderat maupun rendah.

2. Berada dalam lingkungan yang dinamis

Lingkungan yang dinamis akan mendukung kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kesempatan yang diberikan pada karyawan dapat memotivasi dirinya untuk memberikan hasil terbaik dan dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri pada masing-masing karyawan.

3. Mendukung Kreativitas

Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kreativitas dalam karirnya.

4. Memberikan kebebasan atau otonomi

Kebebasan atau otonomi karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dalam batas-batas tertentu karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitannya dengan keputusan yang akan diambil. Dengan demikian mereka merasakan kepuasan secara langsung yang berupa otonomi tersebut.

Nilai intrinsik berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan pekerjaan sehingga terdapat hubungan

langsung antara pekerjaan dan penghargaan. Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain (*discrete job elements*). Jika mengacu pada George & Jones (2002), kepuasan kerja merupakan kumpulan *feelings* dan *beliefs* yang dimiliki orang tentang pekerjaannya. Pengungkapan ketidakpuasan pegawai bisa disampaikan dalam 4 cara:

- a. *Respon Voice* (aktif & konstruktif, memberikan saran)
- b. *Respon Loyalty* (*pasive*: tidak melakukan apapun/*constructive*:harapan kondisi membaik)
- c. *Respon neglect* (*pasive* : tidak mau tau/*destructive*:membiarkan kondisi memburuk)
- d. *Respon Exit* (*destructive*:karyawan keluar/*active*: mencari pekerjaan baru)

Dalam penelitian lain, dibuktikan oleh Benny, dkk. (2006) yang menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih karier sebagai akuntan publik mengharapkan gaji awal yang tinggi, memperoleh kesempatan berkembang yang lebih baik dibandingkan dengan karir yang lain serta memperoleh pengakuan atas prestasi yang telah diraih. Nilai intrinsik pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan yang diterima oleh individu saat atau sesudah ia melakukan pekerjaan (*job content*).

Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Untuk meningkatkan penghargaan intrinsik manajemen dapat menggunakan berbagai tehnik seperti penambahan tanggungjawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik.

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan tugas yang bervariasi, dan pekerjaan yang lebih menantang. Pekerjaan yang menyediakan sedikit tantangan akan membuat karyawan cepat bosan. Tetapi apabila karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memberikan tantangan cukup besar akan menciptakan perasaan tidak mampu mengerjakannya sehingga menjadi cepat frustrasi karena lingkungannya. Penelitian yang dilakukan Oleh Rasmini (2007) menunjukkan bahwa kesempatan mendapatkan promosi, tantangan intelektual, penghargaan berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier akuntan publik.

10. Penghasilan

Penghasilan atau penghargaan substanti/ gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian

besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Kompensasi yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa dalam melakukan pertimbangan pemilihan karir, para mahasiswa lulusan jurusan akuntansi menempatkan penghargaan substanti/ gaji sebagai alasan utama. Penghasilan atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya (Byars dan Rue, 2000: 120).

Konsep pemberian penghargaan yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan, akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan. Pertimbangan pemberian penghargaan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pada organisasi. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi besarnya penghargaan, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2007: 40):

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka penghargaan sedikit. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka penghargaan substanti semakin banyak.

b. Kemampuan dan kesediaan organisasi

Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat penghargaan substanti kecil.

c. Organisasi karyawan

Apabila organisasi karyawan kuat dan berpengaruh maka tingkat penghargaan semakin besar. Sebaliknya jika organisasi karyawan tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat penghargaan relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka penghargaan akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka penghargaanannya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya penghargaan minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya organisasi tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya penghargaan bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat penghargaan semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat penghargaan relatif kecil.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/penghargaan lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/penghargaan yang kecil.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka penghargaan akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik

i. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat penghargaan akan meningkat karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

Sedangkan tujuan pemberian gaji menurut Hasibuan (2002), antara lain :

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Penghasilan atau gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan pada karyawannya. Kompensasi finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa dalam melakukan pertimbangan pemilihan karier, para mahasiswa lulusan jurusan akuntansi menempatkan gaji sebagai alasan utama (menurut Reha dan Lu dalam Kunartinah, 2003: 35).

Tinggi rendahnya penghasilan Akuntan Publik ditentukan oleh jumlah klien serta jenjang karir Akuntan Publik, jumlah klien biasanya dipengaruhi oleh kinerja yang baik dari Akuntan Publik itu sendiri dengan kinerja yang baik maka akan mengangkat prestasi akuntan publik. Sedangkan untuk penentuan besarnya *fee* audit Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) telah mengeluarkan Surat Keputusan No. KEP.024/IAPI/VII/2008 tentang Kebijakan Penentuan Fee Audit. Surat Keputusan ini diterbitkan dengan tujuan sebagai panduan bagi profesi Akuntan Publik maupun Kantor Akuntan Publik dalam menetapkan fee audit. Dalam surat keputusan tersebut dijelaskan bahwa panduan ini dikeluarkan sebagai panduan bagi seluruh Anggota Institut Akuntan

Publik Indonesia yang menjalankan praktek sebagai akuntan publik dalam menetapkan besaran imbalan yang wajar atas jasa professional yang diberikannya.

Dalam menetapkan imbalan jasa (*fee*) audit, Akuntan Publik harus memperhatikan tahapan-tahapan pekerjaan audit, sebagai berikut :
(www.iapi.or.id)

- a. Tahap perencanaan audit antara lain : pendahuluan perencanaan, pemahaman bisnis klien, pemahaman proses akuntansi, pemahaman struktur pengendalian internal, penetapan risiko pengendalian, melakukan analisis awal, menentukan tingkat materialitas, membuat program audit, *risk assessment* atas akun, dan *fraud discussion* dengan manajemen.
- b. Tahap pelaksanaan audit antara lain : pengujian pengendalian internal, pengujian substantif transaksi, prosedur analitis, dan pengujian detail transaksi.
- c. Tahap pelaporan antara lain : *review* kewajiban kontijensi, *review* atas kejadian setelah tanggal neraca, pengujian bukti final, evaluasi dan kesimpulan, komunikasi dengan klien, penerbitan laporan audit, dan *capital commitment*.

Selain itu, dalam menetapkan *fee* audit, Akuntan Publik harus juga mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebutuhan klien

- b. Tugas dan tanggung jawab menurut hukum (*statutory duties*)
- c. Independensi
- d. Tingkat keahlian (*levels of expertise*) dan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan yang dilakukan, serta tingkat kompleksitas pekerjaan
- e. Banyaknya waktu yang diperlukan dan secara efektif digunakan oleh Akuntan Publik dan stafnya untuk menyelesaikan pekerjaan, dan
- f. Basis penetapan *fee* yang disepakati.

Dalam hal imbalan jasa tidak dikaitkan dengan banyaknya waktu pengerjaan, Anggota harus menyampaikan Surat Perikatan (*Engagement Letter*) yang setidaknya memuat :

- a. tujuan, lingkup pekerjaan serta pendekatan dan metodologinya; dan
- b. basis penetapan dan besaran imbalan jasa (atau estimasi besaran imbalan jasa) serta cara dan/atau termin pembayarannya.

Anggota diharuskan agar selalu :

- a. memelihara dokumentasi lengkap mengenai basis pengenaan imbalan jasa yang disepakati; dan
- b. menjaga agar basis pengenaan imbalan jasa yang disepakati konsisten dengan praktek yang lazim berlaku.

Untuk mempertahankan independensinya, Anggota sudah harus menerima imbalan jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya sebelum memulai pekerjaan untuk periode berikutnya. Anggota tidak diperkenankan

menerima perikatan apabila klien belum membayar lunas kewajiban kepada auditor terdahulu. Ilustrasi penetapan imbal jasa (*fee*) audit berdasarkan lampiran yang berada dalam surat keputusan No. KEP.024/IAPI/VII/2008 tentang Kebijakan Penentuan Fee Audit sebagai berikut :

Tabel 1. Proyeksi Jumlah Jam Tersedia (*Projected Charge-out Hour*)

	Partner	Manajer	Supervisor	Senior	Junior
Jumlah hari dalam setahun	365	365	365	365	365
Hari sabtu dan minggu	(104)	(104)	(104)	(104)	(104)
Hari libur & cuti bersama	(22)	(22)	(22)	(22)	(22)
Cuti tahunan	(24)	(15)	(12)	(12)	(12)
Jumlah hari kerja setahun	215	224	227	227	227
Jam kerja sehari	8	8	8	8	8
Jumlah jam kerja setahun	1.720	1.792	1.816	1.816	1.816
PPL dan <i>Training</i> lainnya	(80)	(80)	(72)	(60)	(60)
<i>Marketing & Business Development</i>	(288)	(216)	(108)	(54)	
Manajemen dan Administratif*	(384)	(288)	(144)	(108)	(81)
Jumlah jam yang Chargeable ke klien (Budgeted)	968	1.208	1.492	1.594	1.675
<i>% Chargeable Hours</i>	56%	67%	82%	88%	92%

*Asumsi : Sudah termasuk waktu *unassigned* antar penugasan

Tabel 2. Perhitungan Tarif Imbalan Jasa Per-jam (*Hourly Charge-out Rate*)

	Partner	Manajer	Supervisor	Senior	Junior
Jumlah pengambilan prive sebulan ¹⁾	35.000.000				
Jumlah gaji ¹⁾ sebulan		20.000.000	10.000.000	5.000.000	2.500.000
Jumlah setahun (14 kali) ²⁾	490.000.000	280.000.000	140.000.000	70.000.000	35.000.000
Jumlah <i>Budgeted Chargeable Hours</i>	968	1.208	1.492	1.594	1.675
Remunerasi Per Chargeable Hours	506.198	231.788	93.834	43.915	20.896
<i>Break down total imbal jasa setahun³⁾</i>					
Jumlah remunerasi partner dan staf selama setahun	35% dari total imbal jasa setahun				
Jumlah <i>overhead</i> selama setahun	35% dari total imbal jasa setahun				
Jumlah laba	35% dari total imbal jasa setahun				
Tarif imbalan jasa per jam adalah :					
Partner	1.446.281 dibulatkan Rp	1.500.000	=US \$	166,67	
Manajer	662.252 dibulatkan Rp	650.000		72,22	
Supervisor	268.097 dibulatkan Rp	275.000		30,56	
Senior	125.471 dibulatkan Rp	125.000		13,89	
Junior	59.701 dibulatkan Rp	60.000		6,67	

¹⁾ Disesuaikan dengan jumlah prive dan gaji yang dibayarkan setiap bulan

²⁾ Atau 13 kali sesuai ketentuan yang berlaku di KAP

³⁾ Total remunerasi partner dan staf selama setahun umumnya berkisar antara 20% sampai 40% dari total imbal jasa yang dihasilkan selama setahun

Tabel 3. Perhitungan Imbal Jasa Audit Perusahaan Kecil Sekali

Perusahaan kecil sekali-50man-hours	Partner	Manajer	Supervisor	Senior	Junior	Total
Perencanaan audit	1	2	3	3	0	9
Pekerjaan lapangan	1	1.5	3	10.5	20	36
Pelaporan	0.5	1.5	1.5	1.5	0	5
Total jam	2.5	5	7.5	15	20	50
<i>Charge out rate per jam (Rp)</i>	1.500.000	650.000	275.000	125.000	60.000	
Imbal jasa yang diajukan (Rp)	11.250.000	9.750.000	6.187.500	5.625.000	3.600.000	36.412.500
<i>Notes : Imbal jasa rata-rata per jam Rp 242.750 (jumlah jam x composite rate)</i>						

Tabel 4. Perhitungan Imbal Jasa Audit Perusahaan Kecil

Perusahaan kecil-150man-hours	Partner	Manajer	Supervisor	Senior	Junior	Total
Perencanaan audit	3	6	9	9	0	27
Pekerjaan lapangan	3	4.5	9	31.5	60	108
Pelaporan	1.5	4.5	4.5	4.5	0	15
Total jam	7.5	15	22.5	45	60	150
<i>Charge out rate per jam (Rp)</i>	1.500.000	650.000	275.000	125.000	60.000	
Imbal jasa yang diajukan (Rp)	11.250.000	9.750.000	6.187.500	5.625.000	3.600.000	36.412.500
<i>Notes : Imbal jasa rata-rata per jam Rp 242.750 (jumlah jam x composite rate)</i>						

Tabel 5. Perhitungan Imbal Jasa Audit Perusahaan Menengah Sedang

Perusahaan menengah sedang-500 man-hours	Partner	Manajer	Supervisor	Senior	Junior	Total
Perencanaan audit	10	20	30	30	0	90
Pekerjaan lapangan	10	15	30	105	200	360
Pelaporan	5	15	15	15	0	50
Total jam	25	50	75	150	200	500
<i>Charge out rate per jam (Rp)</i>	1.500.000	650.000	275.000	125.000	60.000	
Imbal jasa yang diajukan (Rp)	37.500.000	32.500.000	20.625.000	18.750.000	12.000.000	121.375.000
<i>Notes : Imbal jasa rata-rata per jam Rp 242.750 (jumlah jam x composite rate)</i>						

Tabel 6. Perhitungan Imbal Jasa Audit Perusahaan Menengah

Perusahaan menengah-1500 man-hours	Partner	Manajer	Supervisor	Senior	Junior	Total
Perencanaan audit	30	60	90	90	0	270
Pekerjaan lapangan	30	45	90	315	600	1080
Pelaporan	15	45	45	45	0	150
Total jam	75	150	225	450	600	1500
<i>Charge out rate per jam (Rp)</i>	1.500.000	650.000	275.000	125.000	60.000	
Imbal jasa yang diajukan (Rp)	112.500.000	97.500.000	61.875.000	56.250.000	36.000.000	364.125.000
<i>Notes : Imbal jasa rata-rata per jam Rp 242.750 (jumlah jam x composite rate)</i>						

Tabel 7. Perhitungan Imbal Jasa Audit Perusahaan Menengah Besar

Perusahaan menengah besar-3000 man-hours	Partner	Manajer	Supervisor	Senior	Junior	Total
Perencanaan audit	60	120	180	180	0	540
Pekerjaan lapangan	60	90	180	630	1200	2160
Pelaporan	30	90	90	90	0	300
Total jam	150	360	450	900	1200	3000
<i>Charge out rate per jam (Rp)</i>	1.500.000	650.000	275.000	125.000	60.000	
Imbal jasa yang diajukan (Rp)	225.000.000	195.000.000	123.750.000	112.500.000	72.000.000	728.250.000
<i>Notes : Imbal jasa rata-rata per jam Rp 242.750 (jumlah jam x composite rate)</i>						

11. Pertimbangan Pasar Kerja

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

Leisure dalam hal ini meliputi segala kegiatan yang tidak mendatangkan pendapatan secara langsung, seperti istirahat, merawat anak-anak, bersekolah, dan sebagainya. Pilihan tenaga kerja dalam mengalokasikan waktu dari dua jenis kegiatan ini yang akan menempatkan beberapa tingkat imbalan (upah) yang diharapkan oleh tenaga kerja. Preferensi subyektif seseorang yang akan menentukan berapa besar jam kerja optimal yang ditawarkan dan tingkat upah yang diharapkan. Menurut ekonomi Konvensional memandang bahwa *leisure* adalah kebutuhan pokok manusia, sementara upah juga merupakan barang normal (semakin banyak semakin disukai).

Menurut Wheller (1983) dalam Redyana Setiyani (2011: 30) pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi empat aspek, yaitu sebagai berikut :

a. Tersedianya lapangan pekerjaan

Wheeler menyatakan mahasiswa jurusan bisnis, psikologi, dan pendidikan bahwa faktor jangka pendek seperti suplai kerja bidang akuntansi lebih baik dibandingkan dengan bisnis lain.

b. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor dimana profesi yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Profesi yang dipilih diharapkan bukan merupakan pilihan profesi sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai tiba waktu pensiun.

c. Fleksibilitas karir

Adanya pilihan karir yang lebih fleksibel akan membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stagnasi. Karir yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus menerus diperbaharui.

d. Kesempatan promosi

Promosi merupakan proses pemindahan jenjang karir secara vertical ke arah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggungjawab dan imbalan. Seseorang bekerja tentu mengharapkan peningkatan posisi sesuai dengan prestasinya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, mewakili aspek penting dari sistem seleksi dan mengurangi *turnover*.

Pertimbangan pasar kerja selalu dipertimbangkan mahasiswa dalam pemilihan karier, karena terpuruknya keadaan perekonomian dan sulitnya mencari kerja, mengakibatkan mahasiswa memperhatikan pasar kerja, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek (Andriati dalam Kunartinah, 2003: 30). Keterbatasan informasi bagi sebagian kalangan akan mempengaruhi banyak tidaknya lapangan pekerjaan yang bisa diketahui atau diakses sehingga pertimbangan pasar kerja turut menjadi faktor yang mempengaruhi pilihan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Rasmini (2007) menunjukkan bahwa faktor keamanan kerja (tidak kena PHK) berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karier akuntan publik

dan non akuntan publik. Mahasiswa akuntansi lebih memilih karier akuntan publik karena keamanan kerja jauh lebih terjamin dibandingkan dengan karier non akuntan publik.

Hasil penelitian Rahayu et al. (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan pemerintah dan akuntan pendidik menganggap keamanan kerja dan profesinya lebih aman dibandingkan dengan perofesi akuntan lainnya. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan yang memilih akuntan publik menganggap pekerjaannya kurang aman tetapi masih lebih aman dibandingkan profesi akuntan perusahaan. Berbeda dengan penelitian Jadongan (2004), mengungkapkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak dipertimbangkan dalam pemilihan profesi akuntan publik maupun profesi non akuntan publik.

12. Kelebihan dan Kelemahan Profesi Akuntan Publik

Dalam berkarier menjadi akuntan publik, mahasiswa Program Studi Akuntansi akan berpikir tentang kelebihan dan kelemahan menjadi akuntan publik yang secara simultan akan memengaruhi keputusan mahasiswa dalam memilih karier sebagai akuntan publik. Persepsi mahasiswa terhadap pengorbanan jika berprofesi sebagai akuntan publik. Persepsi mahasiswa tentang pengorbanan berprofesi sebagai akuntan publik meliputi pandangan bahwa pekerjaan akuntan tidak memiliki waktu santai pada permulaan bekerja, gaji kecil sebelum berpengalaman, pekerjaan yang monoton dan pekerjaan yang tanggung jawab sosialnya

besar. Persepsi mahasiswa terhadap manfaat berprofesi sebagai akuntan publik meliputi pandangan bahwa pekerjaan akuntan publik penuh tantangan pada awal kerja, menjadi konsultan bisnis yang terpercaya, dimana kesemua hal tersebut merupakan pekerjaan yang menarik.

Profesi akuntan berkaitan dengan pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keahlian khusus. Keahlian dasar yang harus dimiliki akuntan adalah melakukan pemeriksaan keuangan. Akuntan profesional dituntut memiliki integritas dan moral untuk melindungi kepentingan masyarakat. Profesi akuntan juga harus memiliki etika profesi yang mengikat para anggotanya. Semua ini melahirkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan. Profesi Akuntan Publik merupakan profesi yang unik yang berbeda dengan profesi lainnya karena akuntan publik dibayar oleh klien namun bekerja atas nama masyarakat (investor) sehingga akuntan publik dituntut harus independensi dan objektivitas dalam pengambilan keputusannya.

Profesi akuntan di Indonesia kini menghadapi berbagai tantangan baru, baik tantangan yang datang dari dalam profesi maupun dari luar profesi. Dari dalam profesi tantangannya berupa banyaknya standar-standar baru yang harus diterapkan. Sejalan dengan konvergensi IFRS dan ISA, serta *pronouncement* lainnya yang diterbitkan IFAC, maka organisasi akuntan Indonesia terus menerus melakukan adopsi standar-standar

tersebut, melakukan pendidikan kepada akuntan, serta melakukan sosialisasi kepada masyarakat, perguruan tinggi, industri.

Tantangan dari luar profesi datang dari berbagai pihak, mencakup tantangan meningkatnya tuntutan *governance* dari pihak pemakai jasa akuntan, regulasi yang lebih ketat oleh pemerintah, serta tantangan menjaga kepercayaan pemerintah ditengah-tengah masih sedikitnya jumlah akuntan publik di Indonesia. Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia saat ini, semakin banyak investasi ditempatkan di Indonesia, baik oleh investor dalam negeri maupun luar negeri. Demikian juga kredit perbankan tumbuh secara positif. Pada saat investasi dan kredit perbankan bergerak positif maka semakin tinggi tuntutan kepada akuntan untuk menegakkan *governance*. Akuntan dipadang sebagai salah satu pihak yang sangat kompeten untuk menjaga risiko investasi dan perkreditan dari investor atau kreditur. Kemudian, masih sejalan dengan tuntutan *governance* tersebut, pemerintah Indonesia kini aktif membuat peraturan untuk profesi akuntan publik. Pembatasan rangkap jabatan dan pemberian jasa, aturan *quality control* dan independensi sengaja dibuat untuk memenuhi tuntutan *governance* di satu sisi, namun disisi lain menjadikan profesi akuntan penuh dengan aturan.

Di sisi lain, tantangan juga timbul dari kepercayaan pemerintah pada akuntan publik yang merencanakan pada masa datang laporan audit diakui sebagai dasar perhitungan pajak oleh dirjen pajak. Tentu saja jika wacana

ini dilaksanakan maka akan semakin besar peluang pasar jasa akuntan publik di Indonesia.

Seiring dengan tuntutan untuk menghadirkan suatu proses bisnis yang terkelola dengan baik, sorotan atas kinerja akuntan terjadi dengan begitu tajamnya. Ini tidak dapat dilepaskan dari terjadinya beberapa skandal besar malpraktik bisnis yang telah melibatkan profesional akuntan. Peristiwa bisnis yang melibatkan akuntan tersebut seharusnya memberikan pelajaran untuk mengutamakan etika dalam melaksanakan praktik profesional akuntansi.

Bertolak dari kasus-kasus mengenai malpraktik yang dilakukan akuntan publik, dan kemudian dihubungkan dengan terjadinya krisis ekonomi di Indonesia, akuntan seolah menjadi profesi yang harus paling bertanggung jawab. Dalam hal ini, karena peran pentingnya dalam masyarakat bisnis, akuntan publik bahkan dituduh sebagai pihak yang paling besar tanggung jawabnya atas kemerosotan perekonomian Indonesia. Bagaimanapun situasi kontekstual ini memerlukan perhatian dalam berbagai aspek pengembangan profesionalisme akuntan, termasuk di dalamnya melalui suatu penelitian.

Akuntan publik merupakan suatu wadah yang dapat menilai apakah laporan keuangan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi ataupun audit. Perbedaan akuntan publik dengan perusahaan jasa lainnya yaitu jasa yang diberikan oleh KAP akan digunakan sebagai alat untuk membuat

keputusan. Kewajiban dari KAP yaitu jasa yang diberikan dipakai untuk *make decision* atau memiliki tanggung jawab sosial atas kegiatan usahanya.

Bagi akuntan berperilaku etis akan berpengaruh terhadap citra KAP dan membangun kepercayaan masyarakat serta akan memperlakukan klien dengan baik dan jujur, maka tidak hanya meningkatkan pendapatannya tetapi juga memberi pengaruh positif bagi karyawan KAP. Perilaku etis ini akan memberi manfaat yang lebih bagi manager KAP dibanding bagi karyawan KAP yang lain. Kesenjangan yang terjadi adalah selain melakukan audit juga melakukan konsultan, membuat laporan keuangan, menyiapkan laporan pajak. Oleh karena itu terdapat kesenjangan di antara profesi akuntansi dan keharusan profesi akuntansinya. Permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Akuntan, sebagai berikut:

- a. Berkaitan dengan *earning management*
- b. Pemeriksaan dan penyajian terhadap masalah akuntansi
- c. Berkaitan dengan kasus-kasus yang dilakukan oleh akuntan pajak untuk menyusun laporan keuangan agar pajak tidak menyimpang dari aturan yang ada.
- d. Independensi dari perusahaan dan masa depan independensi KAP. Jalan pintas untuk menghasilkan uang dan tujuan praktek selain untuk mendapatkan laba.

- e. Masalah kecukupan dari prinsip-prinsip diterima umum dan asumsi-asumsi yang tersendiri dari prinsip-prinsip yang mereka gunakan akan menimbulkan dampak etika bila akuntan tersebut memberikan gambaran yang benar dan akurat.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh M. Simba Sembiring (2009) dengan judul penelitian Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi USU Medan. Sampel penelitian ditentukan secara *purposive sampling* dengan kriteria mahasiswa Akuntansi yang sudah melaksanakan Seminar Skripsi. Jumlah sampel berdasarkan *purposive sampling* sebesar 31 responden. Data yang dikumpulkan berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik secara simultan dengan variasi yang terjelaskan yang dinyatakan dalam *Adjusted R²* sebesar 31,7 % variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas berpengaruh

positif terhadap pemilihan profesi/karir menjadi Akuntan Publik. Sedangkan sisanya sebesar 68,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini. Secara parsial variabel pengakuan profesional berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir menjadi Akuntan Publik, sedangkan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir menjadi Akuntan Publik. Dengan demikian Pengakuan profesional merupakan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional meliputi kemungkinan bekerja dengan ahli lain, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan akan prestasi. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah pada pemilihan variabel bebasnya serta jumlah variabel bebas yang digunakan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lara Absara Aprilyan (2011) dengan judul penelitian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik, dalam penelitian tersebut faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap pemilihan karir menjadi Akuntan Publik diukur dengan variabel nilai intrinsik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Sampel yang digunakan sebanyak 135 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 17.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel nilai intrinsik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi, namun secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi, sedangkan variabel nilai intrinsik pekerjaan, gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas masing-masing berpengaruh signifikan. Secara garis besar penelitian ini sudah cukup memiliki kelebihan dalam menentukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk berkarir sebagai akuntan publik, sedangkan perbedaan dengan penelitian saat ini adalah terdapat pada jumlah variabel independen yang dipilih oleh peneliti saat ini, peneliti saat ini cenderung mengurangi jumlah variabel independen dibandingkan dengan peneliti terdahulu.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rasmini (2007) dengan judul penelitian Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada keputusan pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi di Bali. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik pada mahasiswa dan mahasiswi S1 Akuntansi di

Bali. Variabel-variabel yang membedakan pemilihan profesi antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dengan mahasiswa yang memilih profesi nonakuntan publik adalah (a) pekerjaan yang memberikan tantangan secara intelektual, memperoleh tunjangan-tunjangan, (b) pekerjaan yang aman dari PHK, (c) lingkungan kerja yang menyenangkan, (d) dapat menjadi konsultan yang dinamis pada perusahaan, (e) dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya, (f) dapat menjadi direktur perusahaan, (g) dapat memperluas wawasan dan kemampuan sehingga lebih profesional dalam akuntansi, (h) mudah mendapat promosi, (i) imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan, (j) bahwa kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karier, (k) akuntan publik memberi keamanan kerja lebih terjamin, (l) berkarier di kantor akuntan publik memperoleh penghargaan tinggi dari masyarakat. Berdasarkan nilai discriminant loading, faktor yang paling dominan. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah tujuan dari penelitiannya, untuk penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui perbedaan pemilihan karir nonakuntan publik dengan akuntan publik melalui faktor-faktor yang diperkirakan dapat memengaruhi minat tersebut, sedangkan untuk penelitian kali ini tujuannya untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang dapat memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Zulpahmi, dkk. (2010) Dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor Pemilihan Karir Akuntan Bagi Mahasiswa Akuntansi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis chi kuadrat untuk mengetahui diterima atau ditolaknya faktor-faktor yang selalu dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir akuntan. Analisis juga dengan memperhatikan latar belakang dan perkembangan minat mahasiswa terhadap program studi akuntansi dan profesi akuntan serta personalitas mahasiswa. Hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti terdahulu adalah terdapat enam faktor yaitu: Intrinsik, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, latar belakang pendidikan SMU, kelebihan dan kelemahan profesi akuntan, serta personalitas merupakan factor-faktor yang dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam pemilihan karir akuntan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hipotesis atas ke enam faktor diatas yang diterima sebagai faktor yang selalu dipertimbangkan oleh mahasiswa ada lima faktor, yaitu: Intrinsik, penghasilan, pertimbangan pasar kerja, kelebihan dan kelemahan profesi akuntan serta personalitas dengan faktor intrinsik sebagai faktor yang paling dominan.

C. Kerangka Berpikir

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

Nilai Intrinsik Pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang akan didapat oleh seorang mahasiswa akuntansi ketika mereka memasuki dunia kerja. Faktor intrinsik meliputi pekerjaan yang menantang secara intelektual, berada di dalam lingkungan yang dinamis, mendukung kreativitas, memberikan kebebasan atau otonomi. Akuntan publik merupakan salah satu profesi yang membutuhkan faktor-faktor intrinsik tersebut, misalnya harus menyelesaikan beberapa kasus dari berbagai perusahaan yang tentunya akan menguras pikiran dan waktu, seorang mahasiswa yang memiliki sifat-sifat tersebut akan merasa cocok dan cenderung merasa ada motivasi lebih apabila mahasiswa tersebut di masa depannya benar-benar bekerja sebagai akuntan publik di suatu KAP.

Mahasiswa yang memiliki tekad dan motivasi yang kuat dalam mencapai suatu keinginan cenderung memiliki minat untuk berkarir menjadi akuntan publik, karena dengan berprofesi menjadi akuntan publik akan memberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan dalam bidang akuntansi khususnya dalam bidang pengauditan yang telah diperoleh sebelumnya semasa di dunia perkuliahan.

2. Pengaruh Penghasilan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik

Penghasilan atau penghargaan finansial/gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian

besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Penghasilan tentunya akan diperhitungkan oleh mahasiswa di masa depan, sebagai profesi akuntan publik di masa depan tentunya akan berharap memperoleh penghasilan yang tinggi. Penghasilan suatu KAP akan bergantung pada jumlah klien yang percaya pada kredibilitas dan keahlian suatu KAP dalam melakukan tugas yang diberikan oleh klien tersebut, apabila suatu KAP telah dipercaya oleh klien dalam jumlah banyak maka bukan tidak mungkin sebagai akuntan publik di suatu KAP akan berbanding lurus dengan jumlah penghasilan yang akan diterima oleh akuntan publik tersebut.

Mahasiswa akuntansi yang notabene telah mengetahui karakteristik pekerjaan sebagai akuntan publik tentunya menginginkan penghasilan yang tinggi, dengan berkarir sebagai akuntan publik diharapkan akan memperoleh penghasilan yang tinggi dan bervariasi apabila dibandingkan dengan pekerjaan lainnya, sehingga semakin banyak pengetahuan mahasiswa mengenai Penghasilan Akuntan Publik maka minat untuk berkarir menjadi akuntan publik akan tinggi.

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

Pertimbangan Pasar Kerja dapat meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat

bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Ancaman PHK tentunya akan dihindari oleh seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga keamanan dalam berkarir dapat terjamin.

Profesi akuntan publik sekarang ini telah berkembang seiring berkembangnya dunia bisnis di Indonesia secara khusus dan di dunia secara umum, di Indonesia sendiri jumlah akuntan publik masih tergolong rendah apabila dibandingkan dengan Negara-negara berkembang lainnya di Asia, jumlah perusahaan di Indonesia kini kian lama kian bertambah para investor asing sudah mulai melirik kembali potensi yang diberikan oleh penduduk Indonesia yang mayoritas menjadi lumbung konsumen yang menjanjikan bagi investor-investor asing sehingga akan menambah jumlah perusahaan yang membutuhkan jasa dari akuntan publik untuk melakukan pemeriksaan laporan keuangan yang hasilnya akan digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan misalnya pihak manajemen perusahaan, investor, kreditor, masyarakat, Pemerintah dan pihak-pihak lain yang membutuhkan informasi keuangan suatu perusahaan.

Semakin banyaknya kebutuhan akan jasa akuntan publik maka semakin banyak pula jumlah akuntan publik yang dibutuhkan sehingga akan semakin terbukanya peluang untuk berkarir sebagai akuntan publik, dengan terbuka lebar peluang ini akan mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.

4. Pengaruh Kelebihan dan Kelemahan Profesi Akuntan Publik terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir sebagai Akuntan Publik

Dalam berkarier menjadi akuntan publik, mahasiswa akuntansi akan berpikir tentang Kelebihan dan Kelemahan Profesi Akuntan Publik yang secara simultan akan memengaruhi keputusan mahasiswa dalam memilih karier sebagai akuntan publik. Profesi akuntan berkaitan dengan pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keahlian khusus. Keahlian dasar yang harus dimiliki akuntan adalah melakukan pemeriksaan keuangan. Akuntan profesional dituntut memiliki integritas dan moral untuk melindungi kepentingan masyarakat.

Seorang akuntan publik yang bekerja di suatu KAP tentunya akan memiliki kelebihan dalam hal keahlian dibandingkan dengan akuntan lainnya apabila akuntan publik tersebut telah lama bekerja di suatu KAP, karena sebelum seseorang dapat menjadi akuntan publik dan bekerja di suatu KAP tentunya harus melewati proses yang cukup panjang dan berat calon akuntan publik haruslah mempunyai kompetensi di bidang audit serta harus lolos uji kualifikasi sertifikasi akuntan publik yang diselenggarakan oleh IAPI serta harus bekerja sesuai dengan etika profesionalisme akuntan publik. Namun dibalik itu untuk berkarir sebagai akuntan publik tentunya ada kelemahan yang dihadapi oleh akuntan publik misalnya akan bekerja hingga berhari-hari dan cenderung lebih banyak melakukan kerja lembur, waktu untuk beristirahat akan lebih

sedikit apabila pada suatu saat memperoleh *job* dari beberapa klien dan harus disesuaikan tepat pada waktunya, kelemahan lainnya yang mungkin dihadapi adalah tingkat kejenuhan yang mungkin akan dihadapi oleh akuntan publik di masa mendatang.

Mahasiswa akuntansi yang akan berkarir sebagai akuntan publik tentunya akan mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan yang akan dihadapi nantinya apabila benar-benar bekerja sebagai akuntan publik, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa faktor kelebihan dan kelemahan profesi akuntan publik akan berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntan untuk berkarir sebagai akuntan publik.

5. Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja serta Kelebihan dan Kelemahan Profesi Akuntan Publik secara simultan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Nilai Intrinsik Pekerjaan akan memengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik, apabila mahasiswa tersebut menganggap bahwa profesi akuntan publik memiliki nilai intrinsik pekerjaan yang tinggi, serta menyukai suatu pekerjaan yang memiliki Nilai Intrinsik Pekerjaan yang tinggi. Semakin tinggi persepsi mahasiswa mengenai tingginya Nilai Intrinsik Pekerjaan sebagai Akuntan Publik, maka semakin tinggi pula Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.

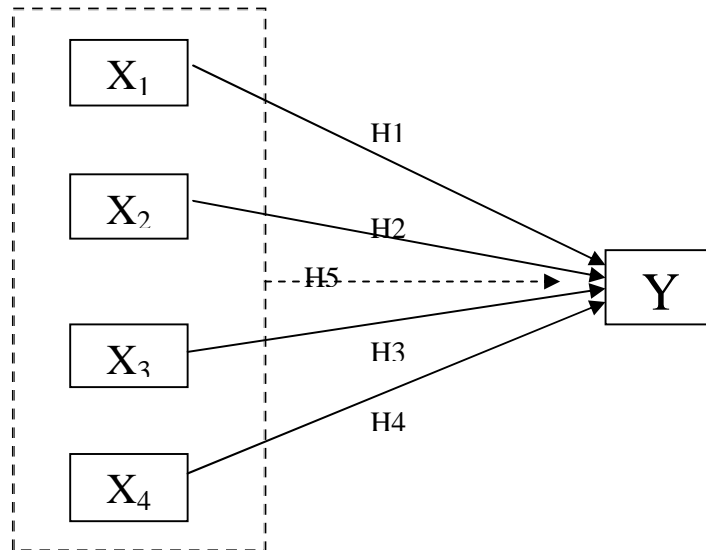
Penghasilan merupakan salah satu faktor yang sangat dipertimbangkan oleh seseorang ketika memilih suatu pekerjaan yang akan digelutinya, apabila mahasiswa akuntansi menganggap dan mengetahui profesi akuntan publik adalah salah satu pekerjaan yang tergolong mempunyai penghasilan yang cukup tinggi maka Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik akan tinggi pula.

Pertimbangan Pasar Kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik, hal ini di karenakan peluang untuk berkarir menjadi akuntan publik sendiri di Indonesia masih sangat terbuka lebar, sehingga apabila seorang mahasiswa mengetahui besarnya peluang tersebut maka bukan tidak mungkin minat mahasiswa tersebut untuk berkarir menjadi akuntan publik akan tinggi.

Setiap profesi tentunya memiliki kelebihan dan kelemahan, begitu juga dengan profesi akuntan publik. Sebelum memilih karir sebagai akuntan publik tentunya akan mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan tersebut, sehingga akan sangat berpengaruh terhadap minat mahasiswa tersebut. Semua faktor tersebut secara simultan kemungkinan akan berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.

D. Paradigma Penelitian

Penelitian ini mempunyai empat variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Nilai intrinsik pekerjaan sebagai variabel independen pertama (X1), penghasilan sebagai variabel independen kedua (X2), pertimbangan pasar kerja sebagai variabel independen ketiga (X3), serta kelebihan dan kelemahan sebagai akuntan publik sebagai variabel independen keempat (X4) dan Minat Mahasiswa Akuntansi untuk berkarir sebagai Akuntan Publik sebagai variabel dependen (Y). Hubungan variabel independen dan variabel dependen tersebut dapat dilihat melalui gambar 1 :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

X₁ = Nilai Intrinsik Pekerjaan

X₂ = Penghasilan

X₃ = Pertimbangan Pasar Kerja

X₄ = Kelebihan dan Kelemahan Profesi Akuntan

Y = Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi
Akuntan Publik

→ = Pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial
terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir
Menjadi Akuntan Publik

----► = Pengaruh variabel independen secara simultan terhadap
Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi
Akuntan Publik

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Nilai Intrinsik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.
2. Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.
3. Pertimbangan Pasar Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.
4. Kelebihan dan Kelemahan Profesi Akuntan Publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.
5. Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja serta Kelebihan dan Kelemahan Profesi Akuntan Publik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.