

**PENGARUH MOTIVASI DAN KINERJA TERHADAP MINAT  
MAHASISWA STIE PERBANAS SURABAYA UNTUK  
BERKARIR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK**

**ARTIKEL ILMIAH**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian  
Program Pendidikan Strata Satu  
Jurusan Akuntansi



Oleh:

**RIZA MAHMUDIYAH**

**2009310132**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS**

**SURABAYA**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Riza Mahmudiyah  
Tempat, Tanggal Lahir : Gresik, 10 Januari 1992  
N.I.M : 2009310132  
Jurusan : Akuntansi  
Program Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan  
Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Terhadap  
Minat Mahasiswa STIE Perbanas Surabaya  
Untuk Berkarir Di Kantor Akuntan Publik

**Disetujui dan diterima baik oleh :**

Dosen Pembimbing,  
Tanggal : 22 Oktober 2013



**(Prof. Dr. Drs. R. Wilopo, Ak., M.Si)**

Ketua Program Studi S1 Akuntansi  
Tanggal : 23 Oktober 2013



**(Supriyati. S.E., M.Si., Ak)**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KINERJA TERHADAP MINAT  
MAHASISWA STIE PERBANAS SURABAYA UNTUK  
BERKARIR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK**

**Riza Mahmudiyah**

STIE Perbanas Surabaya

Email : [2009310132@perbanas.ac.id](mailto:2009310132@perbanas.ac.id)

Jl. Nginden Semolo 34-36 Surabaya

*This research purposed to seek the influences of motivation and performance toward accounting student's interest to take career in public accountant office. In this research found two hypotheses that tested by the writer namely (1) motivation have significant influence toward accounting student's interest to take career in Public Accountant Office; (2) performance have significant influence toward accounting student's interest to take career in Public Accountant Office. This research done by taking sample population of 100 respondents from Accounting students of STIE Perbanas Surabaya who was take and had took audit practice course, where sampling based on Judgment sampling. Data of this research then processed by using multiple regression method through statistic application SPSS 16. The results of this research are: (1) first hypothesis is accepted because there is significant influence from motivation variable toward interest; (2) second hypothesis is accepted because there is significant influence from performance variable toward interest.*

**Key words :** *Motivation, Student performance, and Accounting student's interest to take career in Public Accountant Office.*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia usaha saat ini telah menyediakan lapangan kerja yang beraneka ragam bagi angkatan kerja. Salah satu yang tergolong dalam angkatan kerja adalah sarjana. Sarjana ekonomi khususnya Akuntansi, yang merupakan bagian dari ilmu ekonomi dapat memilih berbagai pilihan karir atau lapangan pekerjaan, antara lain yaitu bekerja sebagai Akuntan publik di Kantor Akuntan Publik (KAP), Akuntan Pendidik di suatu lembaga pendidikan atau Universitas, Akuntan

Pemerintah di instansi pemerintah dan Akuntan perusahaan. (Nur Azlina, 2009).

Mahasiswa tahun terakhir menjelang kelulusannya tentunya telah memiliki rencana atau paling tidak memikirkan mengenai alternatif langkah yang akan di tempuh setelah kelulusannya. Pada dasarnya, minat menentukan pilihan karir seseorang sesuai kepribadian, kemampuan, dan latar belakangnya. Minat adalah kondisi yang terjadi disertai dengan perasaan senang dihubungkan dengan keinginan

sendiri. Minat dianggap sebagai perantara faktor-faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku (Mahmud, 2009 :89).

Sebagai seorang individu yang ingin maju dan berkembang, maka perlu memotivasi diri untuk meningkatkan kualitas diri sebagai upaya menghadapi persaingan yang semakin berat diantara sesama tenaga kerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2006).

Parameter yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kualitas lulusan pendidikan tinggi (Machfoedz, 2001 dalam Icut Rangga, 2006) ialah *conformance* dan *performance*. Kecocokan lulusan dapat dilihat dari gaji awal, lamanya lulusan memperoleh pekerjaan, posisi ditempatkannya bekerja, kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, relevansi antara latar belakang pendidikannya dengan pekerjaan yang dijalankan. Kinerja kualitas lulusan dapat dilihat dari indeks prestasi, kemampuan bahasa asing, lamanya studi, penghargaan yang diperoleh selama studi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang

tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya

Penelitian ini dilakukan di STIE Perbanas Surabaya karena berdasarkan observasi singkat yang dilakukan oleh peneliti, sebagian besar mahasiswa STIE Perbanas Surabaya jurusan Akuntansi memiliki minat untuk bekerja di Kantor Akuntan Publik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil lokasi penelitian di STIE Perbanas Surabaya.

## **RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS**

### **Karakteristik Akuntan**

Prinsip perilaku profesional secara tidak khusus dirumuskan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang berkaitan dengan karakteristik tertentu dan harus dipenuhi seorang akuntan yaitu :

#### 1. Tanggung jawab profesi

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.

#### 2. Kepentingan publik

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme.

#### 3. Integritas

Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

#### 4. Objektivitas

Setiap anggota harus menjaga obyektivitasnya dan bebas dari

benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya. Obyektivitasnya adalah suatu kualitas yang memberikan nilai atas jasa yang diberikan anggota.

#### 5. Kompetensi dan Kehati-hatian Profesional

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan berhati-hati, kompetensi dan ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan ketrampilan profesional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa profesional dan teknik yang paling mutakhir.

#### 6. Kerahasiaan

Setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan, kecuali bila ada hak atau kewajiban profesional atau hukum untuk mengungkapkannya.

#### 7. Perilaku Profesional

Setiap anggota harus berperilaku yang konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi. Kewajiban untuk menjauhi tingkah laku yang dapat mendiskreditkan profesi harus dipenuhi oleh anggota sebagai perwujudan tanggung jawabnya kepada penerima jasa, pihak ketiga, anggota yang lain, staf, pemberi kerja dan masyarakat umum.

#### 8. Standar Teknis

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan

standar profesional yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan obyektivitas.

### **Profesi Akuntan Publik**

Menurut Setiyani dalam Eri Wicaksono (2011) Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi dibidang 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 .

### **Minat**

Menurut Widyastuti, dkk (2004) minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya. 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.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi sangat penting dimiliki setiap individu dalam dirinya karena motivasi menyebabkan individu mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Rivai (2006:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Dalam pandangan teori ini individu bertindak laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan (Heidjrachman, 1999).

Widyastuti, (2004) membagi motivasi atas tiga jenis, yaitu:

#### **1. Motivasi karier**

Motivasi karier adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai karier yang lebih baik dari sebelumnya.

#### **2. Motivasi kualitas**

Motivasi kualitas adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk memiliki dan meningkatkan kualitas atau kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

#### **3. Motivasi ekonomi**

Motivasi ekonomi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai penghargaan finansial yang di inginkan.

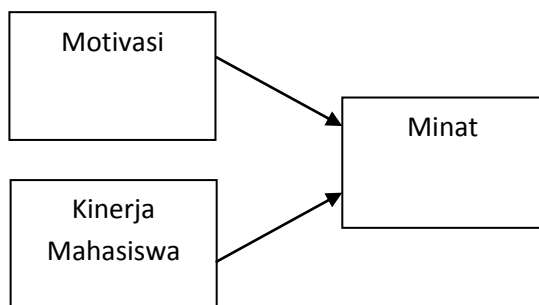
### **Kinerja**

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2005:9)

### **Konsep Karir**

Karir adalah perjalanan yang dilalui seseorang dalam hidupnya. Menurut Handoko (2000: 123) karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Sedangkan perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan-kemungkinan seseorang anggota organisasi sebagai perorangan untuk dapat meniti proses kenaikan pangkat dan jabatan sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya. (A.sihotang, 2007).

### Kerangka pemikiran



Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Minat mahasiswa Akuntansi untuk berkarir di Kantor Akuntan Publik

H2 : Kinerja Mahasiswa berpengaruh signifikan terhadap Minat mahasiswa Akuntansi untuk berkarir di Kantor Akuntan Publik

### Metode Penelitian

#### Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa STIE Perbanas Surabaya jurusan Akuntansi. Dalam konteks ini, mahasiswa yang di ikut sertakan dalam penelitian adalah mahasiswa akuntansi yang sedang dan sudah menempuh matakuliah praktik audit yang berada di STIE Perbanas Surabaya, karena pada tingkat tersebut mahasiswa mempunyai gambaran tentang pekerjaan yang dilakukan seorang akuntan publik.

Variabel terikat dari penelitian ini adalah minat mahasiswa STIE Perbanas Surabaya untuk berkarir di Kantor Akuntan Publik. Indikator dari minat berkarir di kantor akuntan publik adalah: (Muhammadinah, dkk., 2009)

- a. Karir di Kantor Akuntan Publik memberikan peluang yang besar bagi mahasiswa akuntansi.
- b. Tertarik berkarir di Kantor Akuntan Publik karena memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan tentang Akuntansi.
- c. Berminat berkarir di Kantor Akuntan Publik karena memberikan gaji yang besar.
- d. Berminat berkarir di Kantor Akuntan Publik karena akan dapat fasilitas yang memadai.
- e. Akan berkarir di Kantor Akuntan Publik setelah studi selesai.

Variabel Bebas (independent variabel) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini antara lain:

#### Variabel Motivasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah : (Widyastuti, dkk 2004)

- a. Menginginkan pekerjaan sebagai Akuntan Publik karena sesuai dengan pendidikan di jurusan akuntansi.
  - b. Meningkatkan keahlian dalam mengaplikasikan pengetahuan Akuntansi untuk memecahkan masalah-masalah riil dalam kehidupan sehari-hari.
  - c. Meningkatkan kemampuan berprestasi ketika berkarir sebagai Akuntan Publik
  - d. Mendapatkan pekerjaan yang memberikan gaji tambahan (di luar gaji pokok, seperti honor) yang tinggi.
  - e. Mendapatkan pengetahuan berkaitan dengan peran dan tanggung jawab yang akan dimiliki ketika berada di tengah-tengah masyarakat.
- Variabel kinerja

Adapun Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja mahasiswa adalah: (Rivai dalam Windy Aprilia 2012)

1. Disiplin
2. Sikap kerja mahasiswa
3. Pekerjaan yang dihasilkan

## **Analisi Data dan Pembahasan**

### **Validitas**

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2011:52).

### **Reliabilitas**

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:48).

#### 1. Uji Normalitas

Berguna untuk mengukur kenormalan data yang dihasilkan dari jawaban responden. Apakah data tersebut berdistribusi normal atau lebih condong ke kiri (kearah sangat tidak setuju) atau ke arah kanan (sangat setuju). Apabila Asymp. Sig. (2-tailed) yang dihasilkan lebih dari 0.05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Terjadi multikolinieritas jika  $VIF \geq 10$  dan  $Tolerance \leq 0.10$  (Imam Ghozali 2011:105-106)

#### 3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika hasil DW hitung  $> dU$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi antar residual (Imam Ghozali 2011:110-113).

#### 4. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu



pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali 2011 : 139)

### **Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat hubungan antara variabel independen: Motivasi (X1) dan Kinerja (X2) dengan variabel dependen: minat berkarir di kantor akuntan publik (Y).

Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung, baik secara parsial maupun simultan. Mengingat penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, maka persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Minat Berkarir di Kantor Akuntan Publik

$\alpha$  = Bilangan konstanta

$\beta_1 \dots \beta_n$  = Koefisien arah regresi

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Kinerja

Uji f

Dilihat pada tabel dari uji ANOVA atau F test didapat nilai f hitung sebesar 55.938 dengan nilai signifikansi 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Berarti bahwa variabel-variabel bebas (Motivasi dan Kinerja Mahasiswa) mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap variabel terikat (Minat Mahasiswa), model regresi fit.

### **Koefisien Determinasi**

Hasil estimasi diperoleh koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan Adjusted R Square sebesar 0,536. Dengan demikian variasi minat mahasiswa STIE Perbanas Surabaya untuk berkarir di kantor akuntan publik dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Kinerja sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel bebas yang lain di luar persamaan regresi yang tidak diteliti. Pengaruh Persepsi Terhadap Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Berkarir Di Bidang Perpajakan

Berdasarkan hasil penelitian ini didapat thitung 2,091 dan signifikansi t sebesar 0,040. Jadi dapat

disimpulkan bahwa persepsi mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya mempengaruhi minat mahasiswa berkarir di bidang perpajakan. Sedangkan koefisien beta persepsi adalah sebesar 0,202 dan memiliki hubungan positif. Dengan demikian

dapat diketahui bahwa persepsi memiliki hubungan positif terhadap minat mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya berkarir dibidang perpajakan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa STIE Perbanas Surabaya

untuk berkarir di kantor akuntan publik

Berdasarkan hasil penelitian ini dijelaskan bahwa signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa STIE Perbanas Surabaya untuk berkarir di kantor akuntan publik. Pengaruh kinerja Terhadap Minat Mahasiswa STIE Perbanas Surabaya untuk berkarir di kantor akuntan publik

Berdasarkan hasil penelitian ini dijelaskan bahwa signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa STIE Perbanas Surabaya untuk berkarir di kantor akuntan publik.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi dan kinerja terhadap minat mahasiswa STIE Perbanas Surabaya untuk berkarir di Kantor Akuntan Publik. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa maupun mahasiswi STIE Perbanas Surabaya jurusan Akuntansi yang sedang dan sudah menempuh matakuliah praktik audit. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 orang. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 16 (analisis uji regresi linier berganda) dibantu dengan Microsoft excel. Variabel independen yang digunakan adalah motivasi dan kinerja mahasiswa. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel minat mahasiswa.

Berdasarkan hasil uji data dan hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama mengenai Motivasi menyatakan bahwa H1 diterima, yaitu bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa STIE Perbanas Surabaya untuk berkarir di Kantor Akuntan Publik.
2. Hipotesis yang kedua mengenai kinerja mahasiswa menyatakan bahwa H1 diterima, yaitu bahwa variabel kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel minat mahasiswa stie perbanas Surabaya untuk berkarir di kantor akuntan publik.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih jauh dari sempurna mengingat masih banyak keterbatasan-keterbatasan antara lain:

Dari hasil penyebaran kuesioner terdapat beberapa kuisisioner dalam pengisiannya kurang lengkap.

### **Saran**

Bagi peneliti selanjutnya, apabila ingin meneliti hal yang sama, hendaknya ditambah dengan Variabel lain misalnya persepsi. Peneliti yang mendatang di sarankan dalam memberikan dan menerima kembali kuesionernya sebaiknya diperiksa kembali kelengkapannya. Hendaknya peneliti berikutnya tidak hanya mengandalkan kuisisioner untuk mendapatkan data, apabila memungkinkan bisa melakukan

wawancara supaya hasilnya lebih baik dibandingkan dengan penelitian ini. Penelitian mendatang disarankan untuk tidak hanya memakai populasi STIE Perbanas Surabaya sehingga nantinya bisa membandingkan minat mahasiswa untuk berkarir di kantor akuntan publik antara perguruan tinggi satu dengan yang lainnya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Adi Puspa Sawitri. 2011. "Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai". Skripsi sarjana tak diterbitkan, Universitas Diponegoro Semarang.
- Amir, Mahmud., 2008. "Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntan". Jurnal pendidikan ekonomi vol.3, No.1 februari 2008 : 21-44
- Andi, Setiawan.,2012. "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi". Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, Vol.1, No. 1, Januari 2012: 53-58.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama Bawono, Iruk Rangka. 2006. "Persepsi Mahasiswa Jurusan Akuntansi Reguler Dan Non Reguler Tentang Pendidikan Profesi". Skripsi Mahasiwa Fakultas Ekonomi Universitas Jendral Soedirman.
- Eri Wicaksono. 2011. "Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor - Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir Profesi Akuntan". Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Gunasti, Hudiwinarsih dan Windy, Aprilia., "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitemen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi". Vol. 2, No. 2, Juli 2012: 215-228.
- Handoko Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Harif, A. Rivai dan Pramusinto, 2005. "pengaruh motivasi, komitmen organisasional, dan kompetensi terhadap kinerja individual". *Kajian bisnis*, vol.13, No. 3, September-Desember 2005: 272-286
- Ida Ayu Brahmasari dan Suprayetno. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan(Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan

- Penerbit Universitas  
Diponegoro: Semarang
- J. Winardi. 2002. *Motivasi & Pemoivasian dalam Manajemen*. PT.RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Jackling, Beverley dan Calero, Claude., 2006. "Influences on Undergraduate Students' Intentions to become Qualified Accountants: Evidence from Australia". *Accounting Education: an international journal*, Vol. 15, No. 4, December 2006 : 419-438.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2001. "Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah", Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Mulyadi, 2002. auditing, edisi keenam, Jakarta : salemba empat
- Noviana Devinta Betty.2010. "Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, Kompetensi, Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi PT. PJB Up Gresik". Skripsi sarjana tak diterbitkan, STIE Perbanas Surabaya.
- Nur, Azlina., 2009. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan". *Jurnal Ichsan Gorontalo*. Vol.3, No.4, Januari 2009: 1934-1941.
- Reni, Yendrawati., "Persepsi Mahasiswa dan Mahasiswi Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan". Vol. 5, No. 2, September 2007: 176-192.
- Riani, Nurainah., 2008. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)". Accounting conference, 4-5 November 2008.
- Rivai, H. Vithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Pratik*. Edisi Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siregar R., 2006. "Pengaruh Indeks Prestasi Kumulatif dan Persepsi Mahasiswa Akuntansi Kota Medan Mengenai Beberapa Faktor Tertentu Terhadap Pilihan Karir". Skripsi, Medan: Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Sumarna, Agus. 2002. *Sarjana Akuntansi dan Potensi yang Perlu Digali*. Media Akuntansi 30, Edisi Des. 2002-Jan.2003:17-20.
- Teman Koesmono, 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengan di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen*

& Kewirausahaan, Vol. 7,  
No. 2, September 2005:  
171-188

Veithzal, Rivai., (2005), Manajemen  
SDM untuk Perusahaan :  
Dari Teori ke Praktek, Raja  
Grafindo Persada, Jakarta.

Widyastuti, dkk. 2004. Pengaruh  
Motivasi Terhadap Minat  
Mahasiswa Akuntansi  
Untuk Mengikuti  
Pendidikan Profesi  
Akuntansi. Simposium  
Nasional Akuntansi VII.

