

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya. Berikut ini akan diuraikan beberapa penelitian terdahulu antara lain:

1. Andi Setiawan Chan (2012)

Andi Setiawan Chan (2012) melakukan penelitian yang berjudul Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa jurusan akuntansi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan pencapaian akademik mahasiswa berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

Objek dari penelitian ini adalah mahasiswa fakultas bisnis jurusan akuntansi program S1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan profesional dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik. Semakin banyak pelatihan profesional yang diterima dan makin tinggi kesesuaian pekerjaan dan kepribadian maka semakin tinggi pula minat menjadi akuntan publik. Variabel penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan pencapaian akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik.

Persamaan penelitian :

- a. Penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan sama-sama mengangkat tema tentang pemilihan karir menjadi akuntan publik.
- b. Penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan sama-sama menggunakan variabel minat .

Perbedaan penelitian

- a. Objek dari penelitian Andi Setiawan Chan (2012) adalah mahasiswa fakultas bisnis jurusan akuntansi program S1 Unika Widya Mandala Surabaya. sedangkan penelitian ini menggunakan mahasiswa Akuntansi STIE Perbanas Surabaya.
- b. Variabel yang digunakan dalam penelitian Andi Setiawan Chan yaitu variabel minat, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan prestasi akademik . Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan adalah motivasi, kinerja, dan minat.

2. Reni Yendrawati (2007)

Reni Yendrawati melakukan penelitian yang berjudul persepsi mahasiswa dan mahasiswi akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Memilih Profesi Sebagai Akuntan Publik.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian yang dilakukan oleh Reni Yendrawati adalah karir yang banyak diminati oleh mahasiswa

akuntansi adalah karir sebagai akuntan perusahaan, kemudian akuntan pemerintah, akuntan publik, dan akuntan pendidik.

Persamaan penelitian :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan sama-sama mengangkat tema tentang karir mahasiswa akuntansi di Kantor Akuntan Publik.

Perbedaan penelitian :

- a. Objek dalam penelitian Reni Yendrawati menggunakan mahasiswa Akuntansi di empat perguruan tinggi swasta terbesar di Yogyakarta, sedangkan penelitian ini menggunakan mahasiswa Akuntansi STIE Perbanas Surabaya.
- b. Variabel yang digunakan dalam penelitian Reni Yendrawati adalah persepsi dan faktor-faktor yang meliputi penghargaan finansial, pelatihan profesional. Pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan variabel dalam penelitian yang dilakukan adalah motivasi, kinerja, dan minat.

3. B. Jackling dan C. Calero (2006)

B. Jackling dan C. Calero (2006) melakukan penelitian ini yang berjudul *“Influences on Undergraduate Students’ Intentions to become Qualified Accountants: Evidence from Australia”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pada minat mahasiswa untuk menjadi seorang akuntan yang berkualitas. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah mahasiswa tahun pertama dalam lima universitas di Australia. Kemudian hasil penelitian

menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan mahasiswa, semakin besar kemungkinan niat untuk menjadi seorang akuntan.

Persamaan Penelitian :

- a. Penelitian yang dilakukan Jackling dan C. Calero (2006) dengan penelitian sekarang sama-sama bertujuan untuk mengukur minat mahasiswa menentukan karir sebagai akuntan.
- b. Penelitian yang dilakukan Jackling dan C. Calero (2006) dengan penelitian ini sama-sama menggunakan regresi linier.

Perbedaan Penelitian :

- a. Penelitian B. Jackling dan C. Calero (2006) dilakukan pada mahasiswa jurusan akuntansi pada lima Universitas di Australia, sedangkan penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi STIE Perbanas Surabaya.
- b. Penelitian B. Jackling dan C. Calero (2006) menggunakan variabel persepsi, jenis kelamin, dan kepuasan terhadap minat. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel Motivasi dan Kinerja terhadap minat.

4. Widyastuti, dkk. (2004)

Widyastuti, dkk (2004) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti pendidikan proesi akuntansi (PPAk). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPAk dan untuk mengetahui apakah ada perbedaan minat antara mahasiswa tingkat awal dan tingkat akhir untuk mengikuti PPAk.

Objek dari penelitian ini adalah enam perguruan tinggi yaitu UPN, STIE YKPN, UII, UAJY, Sanata Dharma, dan UGM. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk.

Persamaan penelitian :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan sama-sama menggunakan variabel motivasi dan minat .

Perbedaan penelitian

- a. Objek dari penelitian Widyastuti, dkk (2004) adalah mahasiswa di enam perguruan tinggi. sedangkan penelitian ini menggunakan mahasiswa Akuntansi STIE Perbanas Surabaya.
- b. Variabel yang digunakan dalam penelitian Widyastuti, dkk yaitu variabel minat, motivasi kualitas, motivasi karir, dan motivasi ekonomi. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan adalah motivasi, kinerja, dan minat mahasiswa.

2.2 Landasan Teori

Landasan teori digunakan sebagai dasar untuk menganalisis dan sebagai dasar dalam melakukan pembahasan untuk memecahkan masalah yang telah drumuskan dalam penelitian.

2.2.1 Teori Ekspektansi

Landasan dari pemilihan profesi ini berhubungan dengan teori motivasi yaitu teori pengharapan (expectancy theory). Menurut Koesmono (2005) teori ekspektansi dinyatakan bahwa orang termotivasi bereaksi dalam kehidupannya,

berkeinginan menghasilkan kombinasi dari hasil-hasil yang diharapkan. Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan.

Kaitan dengan variabel yang terkait, dengan adanya harapan dapat menimbulkan minat yang tinggi untuk mahasiswa ketika menentukan karir, maka mahasiswa secara tidak langsung akan termotivasi untuk melakukan sesuatu yang akan dicapai. Begitu pula dengan kinerja, apabila kinerja yang dihasilkan oleh individu bagus maka tingkat prestasi yang diperoleh akan bagus. Semakin baik prestasi belajar yang dimiliki diharapkan dapat menggambarkan kinerja yang dapat diberikan ketika bekerja. dalam hal ini terutama kinerja sebagai akuntan publik.

2.2.2 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. Sebagai profesional, anggota mempunyai peran penting dalam masyarakat. Sejalan dengan peran tersebut, anggota mempunyai tanggung jawab kepada semua pemakai jasa profesional mereka.

Anggota juga harus selalu bertanggungjawab untuk bekerja sama dengan sesama anggota untuk mengembangkan profesi akuntansi, memelihara

kepercayaan masyarakat dan menjalankan tanggung jawab profesi dalam mengatur dirinya sendiri. Usaha kolektif semua anggota diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan tradisi profesi.

2. Kepentingan publik

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme. Satu ciri utama dari suatu profesi adalah penerimaan tanggung jawab kepada publik. Profesi akuntan memegang peran yang penting di masyarakat, dimana publik dari profesi akuntan yang terdiri dari klien, pemberi kredit, pemerintah, pemberi kerja, pegawai, investor, dunia bisnis dan keuangan, dan pihak lainnya bergantung kepada obyektivitas dan integritas akuntan dalam memelihara berjalannya fungsi bisnis secara tertib.

Ketertanggungjawaban ini menimbulkan tanggung jawab akuntan terhadap kepentingan publik. Kepentingan publik didefinisikan sebagai kepentingan masyarakat dan institusi yang dilayani anggota secara keseluruhan.

Ketertanggungjawaban ini menyebabkan sikap dan tingkah laku akuntan dalam menyediakan jasanya mempengaruhi kesejahteraan ekonomi masyarakat dan negara. Kepentingan utama profesi akuntan adalah untuk membuat pemakai jasa akuntan paham bahwa jasa akuntan dilakukan dengan tingkat prestasi tertinggi sesuai dengan persyaratan etika yang diperlukan untuk mencapai tingkat prestasi tersebut. Dan semua anggota mengikat dirinya untuk menghormati kepercayaan publik. Atas kepercayaan yang diberikan publik kepadanya, anggota harus secara

terus menerus menunjukkan dedikasi mereka untuk mencapai profesionalisme yang tinggi.

3. Integritas

Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin. Integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan (benchmark) bagi anggota dalam menguji keputusan yang diambilnya.

Integritas mengharuskan seorang anggota untuk antara lain, bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa. Pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak menerima kecurangan atau peniadaan prinsip.

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. Prinsip obyektivitas mengharuskan anggota bersikap adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, tidak berprasangka atau bias, serta bebas dari benturan kepentingan atau dibawah pengaruh pihak lain.

Anggota bekerja dalam berbagai kapasitas yang berbeda dan harus menunjukkan obyektivitas mereka dalam berbagai situasi. Anggota dalam

praktek publik memberikan jasa atestasi, perpajakan, serta konsultasi manajemen. Anggota yang lain menyiapkan laporan keuangan sebagai seorang bawahan, melakukan jasa audit internal dan bekerja dalam kapasitas keuangan dan manajemennya di industri, pendidikan, dan pemerintah. Mereka juga mendidik dan melatih orang-orang yang ingin masuk ke dalam profesi. Apapun jasa dan kapasitasnya, anggota harus melindungi integritas pekerjaannya dan memelihara obyektivitas.

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. Hal ini mengandung arti bahwa anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan jasa profesional dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuannya, demi kepentingan pengguna jasa dan konsisten dengan tanggung jawab profesi kepada publik. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman.

Anggota seharusnya tidak menggambarkan dirinya memiliki keahlian atau pengalaman yang tidak mereka miliki. Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkat pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan. Dalam hal penugasan profesional melebihi kompetensi anggota atau perusahaan, anggota wajib melakukan konsultasi atau menyerahkan klien kepada

pihak lain yang lebih kompeten. Setiap anggota bertanggung jawab untuk menentukan kompetensi masing masing atau menilai apakah pendidikan, pedoman dan pertimbangan yang diperlukan memadai untuk bertanggung jawab yang harus dipenuhinya.

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. Kepentingan umum dan profesi menuntut bahwa standar profesi yang berhubungan dengan kerahasiaan didefinisikan bahwa terdapat panduan mengenai sifat sifat dan luas kewajiban kerahasiaan serta mengenai berbagai keadaan di mana informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dapat atau perlu diungkapkan.

Anggota mempunyai kewajiban untuk menghormati kerahasiaan informasi tentang klien atau pemberi kerja yang diperoleh melalui jasa profesional yang diberikannya. Kewajiban kerahasiaan berlanjut bahkan setelah hubungan antar anggota dan klien atau pemberi jasa berakhir.

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. Standar teknis dan standar professional yang harus ditaati anggota adalah standar yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia. Internasional Federation of Accountants, badan pengatur, dan pengaturan perundang-undangan yang relevan.

2.2.3 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 berhubung 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 .

Menurut Mulyadi (2002), timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik di suatu negara adalah sejalan dengan berkembangnya berbagai jenis perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum di negara tersebut.

Izin menjalankan praktik sebagai akuntan publik diberikan oleh Menteri Keuangan jika seseorang memenuhi persyaratan sebagai berikut (Mulyadi, 2002):

- a. Berdomisili di wilayah Indonesia

- b. Lulus ujian sertifikasi akuntan publik yang diselenggarakan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).
- c. Menjadi anggota IAPI.
- d. Telah memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit.

Bekerja di KAP dapat membuat seorang individu dicari oleh perusahaan karena dianggap telah menguasai akuntansi sesuai standar yang berlaku. Namun bekerja di KAP juga terdapat kekurangannya, seperti pekerjaan yang melebihi perusahaan biasa yang mengharuskan lembur (Sumarna, 2002).

2.2.4 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. (Dewa Ketut Sukardi, 1994:83). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan pada minat ini, yaitu:

- a. Minat merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang.

- b. Minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba melakukan sesuatu.
- c. Minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang diusahakan seseorang untuk melakukan sesuatu.
- d. Minat menunjukkan seberapa suka seseorang terhadap sesuatu.

2.2.5 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 bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, 1996:95 motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencari kepuasan.

Maslow dalam Winardi (2011:11) mengemukakan bahwa motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok. Kebutuhan-kebutuhan pokok tersebut membentuk suatu hirarki. Hirarki kebutuhan tersebut yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2. Kebutuhan rasa aman

kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkup hidup. Tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

3. Kebutuhan sosial

kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan Ego

Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Aktualisasi diri

kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Teori Maslow juga mengasumsikan bahwa orang akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok dahulu sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi dan kebutuhan yang telah terpenuhi akan berhenti daya motivasinya.

Teori motivasi memiliki tiga kategori yaitu *content theory*, *process theory* dan *reinforcement theory*. Pertama adalah *content theory* yang menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertindak laku tertentu. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yang menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivisir. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertindak laku. Ketiga adalah *reinforcement theory* yang menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar.

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.

Menurut Gomes dalam Rivai (2005) motivasi melibatkan faktor-faktor individual yang meliputi kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitude) dan kemampuan (ability), sedangkan yang tergolong faktor-faktor organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan kerja, hubungan sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

2.2.6 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)

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Brahmasari dan Suprayetno (2008); Setiap manusia pasti memiliki potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak tersebut dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari sedikit demi sedikit. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu

saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut kemampuan (*ability*), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai kinerja (*performance*).

Menurut Gibson dalam Sawitri (2011) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Menurut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif,

kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

2.2.7 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).

Menurut Rivai (2006) konsep-konsep dasar perencanaan karir yaitu :

a. Karir

Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.

b. Jenjang karir

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

c. Tujuan karir

Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian karirnya. Tujuan-tujuan ini berperan sebagai *benchmark* sepanjang jenjang karir seseorang.

d. Perencanaan karir

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

e. Pengembangan karir

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

Adanya perencanaan karir di dalam suatu organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi publik pemerintah sangat berguna dan penting bagi sumber daya manusia mupun bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Berbagai manfaat perencanaan karir antara lain (Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, 2009):

- a. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern (*aligns strategy and internal staffing*).
- b. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan (*develops promotable employees*).
- c. Perencanaan karir membantu di dalam penyediaan internal bakat-bakat karyawan yang dapat dipromosikan guna memenuhi lowongan yang disebabkan oleh pensiun, pengunduran diri dan pertumbuhan.
- d. Memudahkan penempatan ke luar negri (*facilitates international placement*). Perusahaan menggunakan perencanaan karir untuk membantu

mengidentifikasi dan menyiapkan penempatan karyawan ke seluruh penjuru dunia.

- e. Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja (*assists with workforce diversity*)
- f. Perencanaan karir membantu karyawan yang beraneka ragam latar belakang di dalam mempelajari harapan-harapan perusahaan.
- g. Mengurangi pergantian (*lower turnover*) Meningkatkan perhatian dan kesepakatan karyawan akan loyalitasnya terhadap perusahaan serta mengurangi tingkat pengunduran diri karyawan.

2.3 Kerangka Pikir

2.3.1 Hubungan Antara Motivasi dan Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Di Kantor Akuntan Publik (KAP)

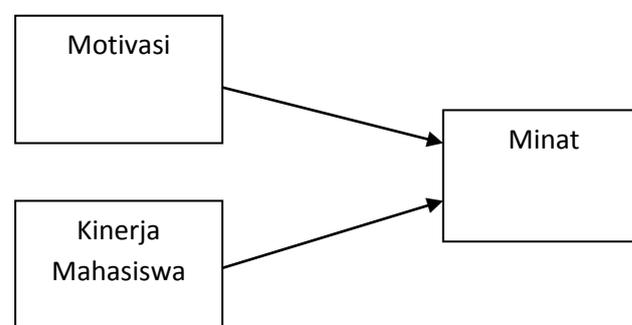
Adanya motivasi yang timbul dalam diri seseorang akan menimbulkan minat untuk mencapai suatu tujuan. Apabila seseorang mempunyai motivasi yang tinggi untuk berkarir maka dari dirinya akan timbul minat untuk mewujudkan keinginannya. Berbasis teori ekspektansi, maka dapat diketahui bahwa seseorang akan termotivasi melakukan sesuatu karena ada harapan yang akan dicapai individu ketika melakukannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amir Mahmud (2008) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat.

2.3.2 Hubungan Antara Kinerja dan Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Di Kantor Akuntan Publik (KAP)

Menurut Rivai dan Basri (2005) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Apabila kinerja yang dihasilkan oleh individu bagus maka tingkat prestasi yang diperoleh akan bagus. Menurut Nurman (1994) dalam Siregar mutu output dari suatu jenjang pendidikan dapat dilihat dari prestasi belajar. Semakin baik prestasi belajar yang dimiliki diharapkan dapat menggambarkan kinerja yang dapat diberikan ketika bekerja dalam hal ini terutama kinerja sebagai akuntan publik.

Berdasarkan hubungan antar variabel diatas, maka dapat di gambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai pengaruh motivasi dan kinerja terhadap minat mahasiswa untuk berkarir di Kantor Akuntan Publik sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

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