

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan berbagai penelitian sebagai acuan dalam penulisan skripsi, yaitu :

1. Fredy Yudhistira (2009)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPAk terhadap mahasiswa UNAIR dan STIE Perbanas Surabaya. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa secara simultan/bersama-sama dan parsial motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi dan motivasi berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk.

Persamaan :

1. sama-sama menggunakan kuesioner dengan skala likert
2. sama-sama bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa untuk mengikuti PPAk
3. sama-sama menggunakan minat mahasiswa akuntansi sebagai variabel dependennya

Perbedaan :

Pada penelitian terdahulu menggunakan sample dari dua perguruan tinggi di Surabaya, yaitu UNAIR dan STIE Perbanas sedang penelitian

yang dilakukan saat ini menggunakan dua Perguruan Tinggi di Surabaya, yaitu UBAYA dan STIE Perbanas. Perguruan Tinggi tersebut di bedakan berdasarkan kriteria perguruan tinggi yang sudah menyelenggarakan dan yang belum atau dalam proses menyelenggarakan PPAk

2. Ayu Kristin Sulistiyoningrum Putri (2007)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam mengikuti PPAk, yang terdiri dari motivasi karir, motivasi ekonomi dan motivasi kualitas dengan subyek penelitian mahasiswa STIE Perbanas Surabaya dan STIESIA Surabaya jurusan akuntansi. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan/bersama-sama motivasi kualitas, motivasi karir, dan motivasi ekonomi berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa STIE Perbanas Surabaya dan STIESIA Surabaya untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) dan secara parsial motivasi karir dan motivasi ekonomi pengaruh signifikan, dimana motivasi karir mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi ekonomi.

Persamaan :

1. sama-sama menggunakan kuesioner dengan skala likert
2. sama-sama bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa untuk mengikuti PPAk
3. sama-sama menggunakan minat mahasiswa akuntansi sebagai variabel dependennya

Perbedaan :

Pada penelitian terdahulu menggunakan sampel dari dua perguruan tinggi swasta di Surabaya yaitu STIESIA dan STIE Perbanas. Sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan empat sampel perguruan tinggi swasta di Surabaya yaitu UBAYA dan STIE Perbanas. Perguruan Tinggi yaitu UBAYA yang telah menyelenggarakan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) sedangkan STIE Perbanas masih dalam proses atau belum menyelenggarakan PPAk.

3. Ellya dan Yuskar (2006)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPAk dan untuk mengetahui apakah adanya perbedaan minat antara mahasiswa yang belum mengikuti mata kuliah auditing dan mahasiswa yang sudah mengikuti mata kuliah auditing. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi karir, motivasi kualitas dan motivasi ekonomi sedang variabel dependennya adalah minat mahasiswa akuntansi.

Persamaan :

1. sama-sama menggunakan kuesioner dengan skala likert
2. sama-sama bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa untuk mengikuti PPAk
3. sama-sama menggunakan minat mahasiswa akuntansi sebagai variabel dependennya

Perbedaan :

Pada penelitian terdahulu menggunakan sample universitas di Padang sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan sample universitas di Surabaya yaitu UBAYA dan STIE Perbanas. Pada penelitian terdahulu variabel yang digunakan motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi sedangkan pada penelitian saat ini menambahkan variabel motivasi berprestasi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)

Pada awalnya di Indonesia menurut Foo (1928) dalam Kiky Juliana (2004), proses pendidikan akuntansi menghasilkan akuntan yang diskriminatif dan tidak profesional, gelar akuntan diberikan secara diskriminatif oleh perguruan tinggi tertentu, hal ini didasarkan atas Undang-Undang No. 34 tahun 1954 tentang pemakaian gelar akuntan yang menyatakan bahwa gelar akuntan diberikan kepada lulusan perguruan tinggi negeri yang ditunjuk oleh pemerintah dan perguruan tinggi swasta yang memenuhi syarat untuk menghasilkan akuntan atas proses pendidikannya.

Menurut Machfoed (1998) dalam Kiky Juliana (2004), proses perolehan gelar akuntan tersebut memiliki kelemahan yaitu timbulnya diskriminatif dan tidak meratanya tingkat profesionalisme para akuntan di pasar kerja. Alasan inilah yang menyebabkan IAI dan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan melalui Dikti merasa perlu meninjau kembali peraturan yang berlaku untuk menghasilkan akuntan yang profesional. Setelah dikeluarkannya Surat Keputusan Mendiknas

No. 179/U/2001 tentang penyelenggaraan pendidikan profesi akuntansi dan Surat Keputusan Mendiknas No. 180/P/2001 tentang pengangkatan panitia ahli persamaan ijazah akuntan serta pada tanggal 28 Maret 2002 ditanda tangannya nota kesepahaman (MoU) antara Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dengan Dirjen Dikti Depdiknas atas pelaksanaan Pendidikan Profesi Akuntansi, hingga akhirnya pendidikan profesi akuntansi secara resmi memiliki pendidikan berbasis profesi.

Keputusan Mendiknas Nomor 179/U/2001 menyebutkan Pendidikan Profesi akuntansi (PPAk) adalah pendidikan tambahan pada pendidikan tinggi setelah program sarjana Ilmu Ekonomi pada program studi akuntansi untuk memperoleh gelar profesi akuntan yang selanjutnya disingkat Ak. Pendidikan Profesi Akuntansi bertujuan menghasilkan lulusan yang menguasai keahlian bidang profesi akuntansi dan memberikan kompensasi keprofesian akuntansi. Profesi akuntan memiliki peran untuk menyediakan informasi keuangan suatu organisasi atau badan usaha kepada para pemakai internal maupun eksternal dalam membantu mengambil keputusan. Peran yang diemban profesi akuntan tersebut menuntut adanya kualitas setiap orang yang mempunyai profesi sebagai akuntan tersebut.

Kurikulum nasional Pendidikan Profesi Akuntansi paling sedikit 20 satuan kredit. Kurikulum nasional yang dimaksud adalah :

1. Etika Bisnis dan Profesi
2. Seminar Perpajakan
3. Praktik Audit
4. Lingkungan Bisnis

5. Pengetahuan Pasar Modal

6. Seminar Akuntansi Keuangan

7. Seminar Akuntansi Manajemen

Untuk mendapatkan dan memakai gelar akuntan harus mendaftar ke Departemen Keuangan agar mendapat nomor register. Untuk bisa memperoleh izin praktek sebagai akuntan publik, seorang akuntan harus memenuhi beberapa syarat yang ditentukan Departemen Keuangan, antara lain : berpengalaman di KAP minimal 3 tahun setara 4.000 jam, mempunyai beberapa orang staf, mempunyai kantor yang cukup representative dan lain-lain. Mulai awal tahun 1998, untuk memperoleh izin praktek, terlebih dahulu harus lulus Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP) yang diselenggarakan atas kerjasama IAI dan Departemen Keuangan.

Seorang akuntan yang mempunyai nomor register, bisa memilih profesi sebagai :

- Akuntan Publik (External Auditor) : dengan memiliki KAP atau bekerja di KAP
- Pemeriksa Intern (Internal Auditor) : dengan bekerja di bagian pemeriksaan intern
- (Internal Audit Departemen) suatu perusahaan swasta atau Badan Usaha Milik Negara
- (BUMN) biasa disebut Satuan Pengawas Intern (SPI)
- Auditor Pemerintah (Government Auditor) : dengan bekerja di BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan), BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) atau Inspektorat di suatu Departemen Pemerintah

- Financial Accountant : dengan bekerja di bagian akuntansi keuangan perusahaan
- Cost Accountant : dengan bekerja di bagian akuntansi biaya perusahaan
- Management Accountant : dengan bekerja di bagian akuntansi manajemen perusahaan
- Tax Accountant : dengan bekerja di bagian perpajakan perusahaan atau Direktorat Jenderal Pajak

Akuntan Pendidik, bekerja sebagai dosen baik di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Akuntan Pendidik banyak yang merangkap sebagai akuntan public, internal auditor maupun akuntan manajemen (yang bekerja di suatu perusahaan) atau sebagai government accountant (akuntan pemerintah) yang bekerja di instansi pemerintah.

2.2.2 Minat

Menurut Aiken (Ginting, 2005) mengungkapkan definisi minat sebagai kesukaan terhadap kegiatan melebihi kegiatan lainnya, hal ini berarti minat berhubungan dengan nilai-nilai yang membuat seseorang mempunyai pilihan dalam hidupnya dan berfungsi sebagai daya penggerak yang mengarahkan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dipilihnya sendiri dan menyenangkan sehingga dapat membentuk suatu kebiasaan dalam diri seseorang.

Dalam Sutjipto (2001) menjelaskan bahwa minat adalah kesadaran seseorang terhadap suatu objek, orang, masalah, atau situasi yang mempunyai kaitan dirinya. Artinya, minat harus dipandang sebagai suatu yang sadar karena minat dengan merupakan aspek psikologis seseorang untuk menaruh perhatian

yang tinggi terhadap kegiatan tertentu dan mendorong yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Menurut Widyastuti, dkk (2004) minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya. Minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Selanjutnya Kamus Umum Bahasa Indonesia mendefinisikan minat sebagai keinginan untuk memperhatikan atau melakukan sesuatu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 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 mencoba melakukan sesuatu
- c. minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk melakukan sesuatu

Menurut Nugroho dalam Kiky Juliana (2004), minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa rasa yang menyuruh pada dasarnya minat adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan suatu diluar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut semakin besar minatnya, minat adalah kecenderungan dalam diri individu untuk tertarik pada suatu obyek atau menyenangkani suatu obyek. Seseorang yang berminat terhadap pekerjaan tertentu maka akan senang mengerjakan pekerjaan ini.

Minat memiliki dua unsur penting yaitu perhatian dan motif. Motif merupakan daya gerak meliputi dorongan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan keinginan untuk berbuat sesuatu yang berhubungan dengan minat tersebut. Sedangkan perhatian merupakan pemusatan kesadaran pada suatu obyek, oleh karena itu minat timbul dan meningkat setelah informasi atau pendapat tentang suatu kegiatan diterima seseorang, maka obyek minat umumnya berkisar pada hal-hal yang sudah dikenal.

2.2.3 Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang, sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi adalah usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1998).

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*), kemudian muncul kata motif yang dikutip oleh Rivai (2005) dari As’ad (1984), diartikan sebagai suatu kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku dalam perbuatannya itu dan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kenyataannya kemudian muncul suatu proses untuk menumbuhkan motif tersebut yang disebut dengan motivasi, yang kemudian dikatakan sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Ada banyak macam-macam rumusan istilah motivasi seperti misalnya :

Widyastuti, dkk (2004) menyatakan bahwa motivasi seringkali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi merupakan suatu tenaga yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku didalam perbuatannya yang mempunyai tujuan tertentu.

Seterusnya dinyatakan bahwa motivasi mempunyai dua bentuk yaitu motivasi positif dan motivasi negative. Menurut Swasta dan Sukatjo, 1991 dikemukakan bahwa :

- a. motivasi positif, merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan penambahan tingkat kepuasan tertentu, misalnya dengan memberikan promosi, memberi insentif atau tambahan penghasilan
- b. motivasi negative, merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara paksa.

Menurut Gibson et al. (2000), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Konsep ini dapat menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (mengenai perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang tinggi) dan juga untuk menunjukkan arah tindakan. Konstruk teoritis ini meliputi aspek-aspek pengaturan (regulasi), pengarahan (direksi) serta tujuan perilaku. Seluruh aktivitas mental yang dirasakan dan dialami yang memberikan kondisi hingga terjadi perilaku disebut dengan motif.

Menurut Daniel Goleman (2003 : 181-196), terdapat empat kunci dari motivasi yaitu :

- a. Dorongan prestasi, adalah dorongan untuk menjadi lebih baik untuk memenuhi standar keberhasilan.
- b. Komitmen, adalah menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan
- c. Inisiatif , adalah kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan
- d. Optimisme, adalah kegigihan dalam memperjuangkan sasaran kendati ada halangan dan kegagalan

2.2.4 Karakteristik Motivasi

Dalam penelitian ini yang termasuk dalam karakteristik motivasi dibedakan menjadi empat yaitu :

a. Motivasi Kualitas

Merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk memiliki dan meningkatkan kualitas atau kemampuan dalam bidang yang ditekuninya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

Effendi dalam Samiaji (2004) mencoba untuk mengetahui persepsi mahasiswa, akuntan dan pemakai jasa akuntansi terhadap program PPAk yang meliputi kualitas lulusan S-1 akuntansi, materi dan manfaat pendidikan. Responden mempunyai persepsi bahwa kualitas lulusan S-1 akuntansi sudah berkualitas, dalam hal ini pemakai jasa akuntansi mempunyai persepsi yang paling baik tentang kualitas lulusan akuntansi.

Elemen kualitas atau kompetensi merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam profesi akuntansi khususnya profesi akuntan public. Bahkan elemen ini dimasukkan dalam standar audit, Standar umum audit yang pertama menyatakan bahwa ;

“audit harus dilakukan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai seorang auditor”

Hal ini berarti bahwa dalam melaksanakan audit untuk sampai pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut tercapai dengan pendidikan formal (tingkat universitas) yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Munawir (1999) menyatakan bahwa kompetensi auditor oleh tiga hal berikut :(1) pendidikan formal tingkat universitas, (2) pelatihan teknis dan pengalaman dalam bidang teknis dan (3) pendidikan professional berkelanjutan selama menjalani karir sebagai auditor.

b. Motivasi Karir

Merupakan suatu keahlian atau professional seseorang di bidang ilmunya yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja yang akan memberikan kontribusi kepada organisasi (Ellya, dkk 2006). Motivasi karir merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dan dalam rangka mencapai kedudukan, jabatan atau karir yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Hall (1986) dalam Samiaji (2004) karir dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan perjalanan kerja seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Karir juga dipandang sebagai rangkaian promosi atau transfer lateral untuk memperoleh pekerjaan yang mempunyai beban tanggung jawab lebih tinggi/penempatan posisi yang lebih baik dalam hirarki pekerjaan seseorang dalam kehidupan kerjanya. Institusi pendidikan mempunyai pengaruh besar terhadap pengembangan karir seorang akuntan. Siegel, Blank dan Rigsby (1991) dalam Samiaji (2004) melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antar struktur organisasi institusi pendidikan akuntansi dengan perkembangan professional selanjutnya bagi para auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa struktur organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap perkembangan profesi selanjutnya para auditor. Auditor mempunyai latar belakang pendidikan professional akuntansi membutuhkan sedikit waktu untuk dipromosikan menjadi auditor senior atau manajer.

c. Motivasi Ekonomi

Merupakan suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadi dalam rangka untuk memperoleh penghargaan financial yang diinginkan.

Secara umum penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan penghargaan tidak langsung. Penghargaan langsung dapat berupa pembayaran dari upah dasar atau gaji pokok, overtime atau gaji dari

lembur, pembayaran untuk hari libur dan berbagai bentuk bonus berdasarkan kinerja lainnya, sedang penghargaan tidak langsung meliputi asuransi, pembayaran liburan, tunjangan biaya sakit, program pensiun dan berbagai manfaat lainnya. Menurut Samiaji (2004) dalam Widyastuti, dkk (2004) penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk system pengendalian manajemen. Untuk memastikan segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau reward dalam berbagai bentuk, termasuk didalamnya finansial reward atau penghargaan keuangan. Carpenter dan Strawser (1970) dalam Samiaji (2004), menyatakan bahwa sifat pekerjaan, kesempatan promosi dan gaji awal merupakan tiga karakter terpenting dalam pemilihan karir, sedang Albrecht dan Sack (2000) dalam Samiaji (2004) menyatakan bahwa salah satu penyebab menurunnya jumlah mahasiswa akuntansi selama kurun waktu 1995 hingga 1999 yang mencapai 23% adalah akibat lebih rendahnya gaji awal pada profesi jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

d. Motivasi Berprestasi

Merupakan suatu dorongan dari dalam diri individu untuk mengatasi tantangan atau hambatan dalam mencapai tujuan. Individu yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai keinginan untuk memperoleh kesuksesan dalam setiap usahanya serta mempunyai keinginan untuk selalu berkembang. Kesuksesan yang diperolehnya

bukan berdasar ganjaran materi yang akan diterimanya akan tetapi keinginan karena kepuasan yang akan diperoleh jika ia dapat mencapai kesuksesan itu sendiri.

Menurut Wexley dan Yuki (1983 : 77) dalam Yonky (2003), setiap individu yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi akan selalu belajar untuk mencari dan menyenangkan tugas-tugas yang menantang untuk menguji kemampuannya, serta sebaliknya individu yang tidak mempunyai kebutuhan prestasi akan selalu berusaha untuk menghindari. Jung (1978 : 142) dalam Yonky (2003) berpendapat bahwa setiap individu mempunyai dua dimensi yang berbeda dalam kepribadiannya yaitu kebutuhan akan berprestasi (*need for achievement*) dan ketakutan akan kegagalan (*araiety for failure*). Dua hal ini akan selalu ada dan berkompetisi dalam diri setiap individu. Individu yang memiliki kebutuhan prestasinya tinggi maka rasa ketakutan akan kegagalan yang dimilikinya rendah. Individu yang demikian ini diasumsikan mempunyai “*motive to success*” yang tinggi dan “*motive to avoid failure*” yang rendah. Individu yang mempunyai kebutuhan prestasi yang tinggi maka akan diharapkan aktivitas yang dimilikinya berorientasi pada prestasi, karena rasa ketakutan untuk gagal relative lebih rendah, sehingga produktivitas serta hasil kerja yang didapat dapat maksimal. Wroom (1964) dalam Gunawan (2006), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya

mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai. Norris dan Niebuhr (1984) dalam Gunawan (2006), yang melakukan studi pada enam puluh dua akuntan publik di Amerika Serikat, menyatakan adanya hubungan positif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja terhadap profesi akuntan.

2.3 Hubungan Variabel

1. Hubungan motivasi kualitas dengan minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk. Widyastuti, dkk (2004) menjelaskan bahwa terdapat hubungan saling berkaitan antara variabel motivasi kualitas dengan minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa mahasiswa akuntansi termotivasi untuk mengikuti PPAk dikarenakan ingin memiliki dan meningkatkan kualitas diri, kemampuan serta keahlian pada bidang akuntansi agar menjadi seorang akuntan yang professional dan siap bersaing sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kualitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)
2. Hubungan motivasi karir dengan minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk. Samiaji (2004) menyatakan bahwa dalam sebagian besar mahasiswa jurusan akuntansi adalah pragmatis dan memilih jurusan akuntansi karena adanya kesempatan karir yang luas dibidang akuntansi. Dengan adanya kesempatan karir yang luas ini menjadi motivasi untuk

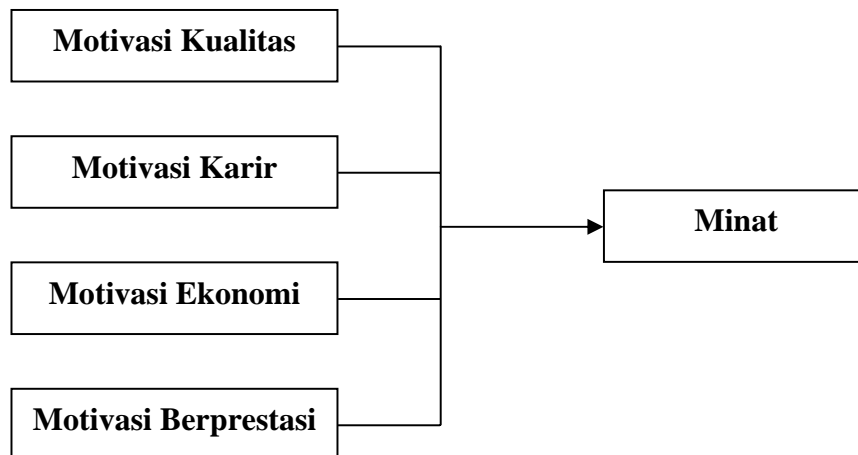
mencapai kedudukan, jabatan atau karir yang lebih baik serta ingin mendapat pengakuan atas prestasi yang diraihinya sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi karir berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)

3. Hubungan motivasi ekonomi dengan minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk. Widyastuti, dkk (2004) menjelaskan terdapat hubungan yang saling berkaitan antara variabel motivasi ekonomi dengan minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa mahasiswa akuntansi termotivasi untuk mengikuti PPAk dikarenakan ingin memperoleh penghargaan financial yang diinginkan seperti gaji awal yang tinggi, fasilitas yang memadai serta adanya bonus-bonus sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi ekonomi berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)

4. Hubungan motivasi berprestasi dengan minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk. Menurut Yongky (2003) bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka ketakutan akan kegagalan akan semakin rendah serta meningkatkan kemampuan diri untuk mengatasi tantangan atau hambatan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Gambar kerangka pemikiran diatas menunjukkan penelitian tentang pengaruh motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi berprestasi terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk), maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H₁ : motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi berprestasi secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)

H₂ : motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi berprestasi secara parsial mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)