

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Sebagai landasan dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kinerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti organisasi profesi akuntan sebagai anggota muda.

##### **1. Nanda Estie Yuneriya, Aris Eddy Sarwono, dan Djoko Kristianto (2013)**

Penelitian Nanda Estie Yuneriya, Aris Eddy Sarwono, Djoko Kristianto bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, persepsi, dan lama pendidikan terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi kualitas, dan lama pendidikan secara signifikan berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk. Sedangkan persepsi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk. Serta tidak ada perbedaan minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk antara mahasiswa PTN dan mahasiswa PTS.

Persamaan :

- a. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian sama-sama menggunakan minat.

- b. Penelitian Nanda Estie Yuneriya, Aris Eddy Sarwono, dan Djoko Kristianto dengan penelitian yang akan dilakukan sama-sama menggunakan data primer yang berupa kuesioner.

Perbedaan :

- a. Variabel independen yang digunakan Nanda Estie Yuneriya, Aris Eddy Sarwono, dan Djoko Kristianto adalah motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi kualitas, persepsi, dan lama pendidikan. Sedangkan variabel independen penelitian yang akan dilakukan adalah motivasi kualitas, motivasi karir, dan kinerja.
- b. Objek penelitian Nanda Estie Yuneriya, Aris Eddy Sarwono, dan Djoko Kristianto adalah mahasiswa akuntansi Universitas Slamet Riyadi, UMS dan UNS. Sedangkan objek penelitian yang akan dilakukan saat ini adalah mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya.
- c. Penelitian Nanda Estie Yuneriya, Aris Eddy Sarwono, dan Djoko Kristianto menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi logistik.

## **2. Raminten (2012)**

Penelitian Raminten bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi mencari ilmu, biaya pendidikan dan lama pendidikan tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. Sedangkan

motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi gelar, dan motivasi mengikuti USAP berpengaruh signifikan terhadap minat mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi.

Persamaan :

- a. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian sama-sama menggunakan minat.
- b. Penelitian Raminten dengan penelitian yang akan dilakukan sama-sama menggunakan data primer yang berupa kuesioner.

Perbedaan :

- a. Variabel independen yang digunakan Raminten adalah motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi mencari ilmu, motivasi gelar, motivasi mengikuti USAP, biaya pendidikan, lama pendidikan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian yang akan dilakukan adalah motivasi kualitas, motivasi karir, dan kinerja.
- b. Objek penelitian Raminten adalah mahasiswa akuntansi Universitas Semarang. Sedangkan objek penelitian yang akan dilakukan adalah mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya.
- c. Penelitian Raminten menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi logistik.

### **3. Sri Wahyuni Widyastuti, Sri Suryaningsum dan Kiky Juliana (2004)**

Penelitian Sri Wahyuni Widyastuti, Sri Suryaningsum dan Kiky Juliana bertujuan mengetahui apakah motivasi mempengaruhi mahasiswa akuntansi untuk

mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi dan untuk mengetahui apakah ada perbedaan minat antara mahasiswa tingkat awal dan mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi karir merupakan faktor yang paling signifikan mempengaruhi minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk, sedangkan untuk motivasi kualitas dan motivasi ekonomi tidak signifikan mempengaruhi minat untuk mengikuti PPAk. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan minat antara mahasiswa tingkat awal dan mahasiswa tingkat akhir. Hal ini disebabkan karena mahasiswa tingkat awal masih belum mengenal atau memahami arti penting PPAk dan apa yang akan didapatkan dari mengikuti PPAk, sedangkan mahasiswa tingkat akhir telah mengerti tentang PPAk sehingga mempengaruhi minat mengikuti PPAk.

Persamaan :

- a. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian sama-sama menggunakan minat.
- b. Penelitian Sri Wahyuni Widyastuti, Sri Suryaningsum dan Kiky Juliana dengan penelitian saat ini sama-sama menggunakan data primer yang berupa kuesioner.

Perbedaan :

- a. Variabel independen yang digunakan Sri Wahyuni Widyastuti, Sri Suryaningsum dan Kiky Juliana adalah motivasi kualitas, motivasi karir, dan motivasi ekonomi. Sedangkan variabel independen penelitian saat ini adalah motivasi kualitas, motivasi karir, dan kinerja.

- b. Objek penelitian Sri Wahyuni Widyastuti, Sri Suryaningsum dan Kiky Juliana adalah mahasiswa UPN, STIE YKPN, UII, UAJY, Sanata Dharma dan UGM. Sedangkan objek penelitian saat ini adalah mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya.
- c. Penelitian Sri Wahyuni Widyastuti, Sri Suryaningsum dan Kiky Juliana menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi logistik.

## **2.2 Landasan Teori**

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

### **2.2.1 Teori Ekspektansi**

Teori yang sesuai dengan motivasi adalah teori ekspektansi yang dikemukakan oleh Victor Vroom. Model ekspektansi menyatakan bahwa orang-orang termotivasi untuk bekerja jika mereka mengharapkan untuk memperoleh sesuatu yang mereka inginkan dari pekerjaannya (Setiawan & Ghozali, 2006: 132).

Victor Vroom mempunyai empat asumsi dasar mengenai teori ekspektansi (Setiawan & Ghozali, 2006 : 132), yaitu :

1. Kombinasi dorongan-dorongan dalam individu dan lingkungan menentukan perilaku.

2. Individual memutuskan perilakunya dalam organisasi meskipun banyak kendala yang membatasi perilakunya (misalnya aturan dan teknologi). Individual secara sadar menetapkan dua jenis keputusan :
  - a. keputusan untuk bekerja, berada dalam organisasi, dan bergabung dengan organisasi lain; dan
  - b. keputusan tentang seberapa banyak memproduksi, sekeras apa bekerja, dan kualitas kemampuan kerja.
3. Individu-individu memiliki perbedaan kebutuhan dan tujuan.
4. Individu berdasarkan persepsinya dan alternatif yang ada, memutuskan apakah perilaku tertentu akan menghasilkan keluaran yang diinginkan atau tidak.

### **2.2.2 Motivasi**

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Nanda Estie Yuneriya, 2013). Dengan kata lain menurut Rivai (2004 : 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 suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Menurut Setiawan & Ghozali (2006 : 126) motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan dan motivasi individu. Menurut prinsip dasar motivasi ini,

tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa di dukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya.

Berdasarkan definisi motivasi diatas dapat dilihat bahwa :

1. Motivasi ditandai dengan munculnya perasaan yang menyebabkan seseorang berperilaku.
2. Motivasi ditandai dengan adanya keinginan untuk mencapai suatu tujuan.

Maslow menyatakan bahwa pada kenyataannya terdapat suatu hierarki kebutuhan yang didominasi oleh kebutuhan lain yang tidak mempunyai pengaruh motivasi yang lebih (Lubis, 2011 : 85). Hierarki kebutuhan manusia oleh Maslow dijabarkan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan fisik, seperti kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar dan haus, kebutuhan akan perumahan, pakaian dan sebagainya.
2. Kebutuhan akan keamanan, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan atau pemecatan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kebutuhan akan kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk menggunakan potensi ekspresi diri dan melakukan apa yang paling sesuai dengan dirinya.

### **2.2.3 Jenis-jenis Motivasi**

#### **1. Motivasi Positif**

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja (Hasibun, 2003).

#### **2. Motivasi Negatif**

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik (Hasibun, 2003).

### **2.2.4 Karakteristik Motivasi**

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a) Motivasi Kualitas**

Widyastuti, Suryaningsum, & Juliana (2004) mendefinisikan motivasi kualitas sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk memiliki



dan meningkatkan kualitas atau kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Sedangkan menurut Nanda Estie Yuneriya (2013) merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri mahasiswa untuk memiliki dan meningkatkan kualitas atau kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

#### b) Motivasi Karir

Motivasi karir adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai kedudukan jabatan, karir yang lebih baik dari sebelumnya (Minan, 2011). Pilihan karir merupakan ungkapan diri seseorang, karena pilihan menunjukkan motivasi seseorang, ilmu, kepribadian dan seluruh kemampuan yang dimiliki (Indrawati, 2009).

#### **2.2.5 Kinerja**

Kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* (prestasi yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, Basri, Sagala, Murni, & Abdullah, 2008).

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standardan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja memiliki empat aspek, yaitu :

1. Kemampuan.
2. Penerimaan tujuan perusahaan.
3. Tingkatan tujuan yang dicapai.
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan.

Rivai, Basri, Sagala, Murni, & Abdullah (2008) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menandai kinerja adalah hasil ketentuan :

1. Kebutuhan yang di buat pekerja
2. Tujuan yang khusus
3. Kemampuan
4. Kompleksitas
5. Komitmen
6. Umpan balik
7. Situasi
8. Pembatasan
9. Perhatian pada setiap kegiatan
10. Usaha
11. Ketekunan
12. Ketaatan
13. Kesiediaan untuk berkorban

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004: 309). Kinerja merujuk kepada tingkatan keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Kinerja dapat dicapai secara optimal apabila seseorang memiliki minat untuk meningkatkan kemampuan.

### **2.2.6 Minat**

Menurut Widyastuti, Suryaningsum, & Juliana (2004) minat adalah keinginan yang di dorong oleh suatu keinginan setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang di inginkannya. Minat diharapkan dapat merefleksikan mahasiswa di masa yang akan datang.

Minat merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri untuk mengikuti kegiatan, dimana minat setiap orang sangatlah beragam tergantung pada pribadi masing-masing individu. Menurut Lisnasari & Fitriany (2008) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam minat, 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.

### **2.2.7 Keanggotaan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)**

Ikatan Akuntan Indonesia sebagai organisasi profesi yang menaungi akuntan diseluruh Indonesia yang memiliki tanggung jawab untuk menjamin orang-orang yang berhimpun di ranah keprofesian senantiasa memiliki

kompetensi, integritas, serta kredibilitas. Ito Warsito mengemukakan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme, para akuntan semestinya menjadi anggota IAI, mengikuti seluruh kegiatan IAI, dan intens mengaktualkan keilmuan mereka dengan Pendidikan Profesional Berkelanjutan. Akuntan Indonesia harus menanamkan dalam diri mereka bahwa menjadi akuntan profesional adalah bentuk tanggung jawab moral mereka bagi keprofesian.

Sebagai anggota IAI, Akuntan Indonesia akan dikenal sebagai profesional terdepan di bidang akuntansi, audit, perpajakan, bisnis, manajerial, dan tata kelola keuangan dalam tataran global. Menjadi Anggota IAI, seorang Akuntan akan bergabung dalam komunitas profesional di bidang akuntansi yang dijaga kualitasnya sesuai standar internasional.

Akuntan Indonesia yang berhimpun di IAI memegang teguh prinsip-prinsip dasar keprofesian yang merupakan Kode Etiknya yaitu: Tanggung Jawab Profesi, Kepentingan Publik, Integritas, Objektivitas. Selain itu Akuntan mengedepankan prinsip Kompetensi dan Kehati-Hatian Profesional, Kerahasiaan, Perilaku Profesional serta Standar Teknis.

### **2.2.8 Keanggotaan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)**

Keanggotaan Ikatan Akuntan Indonesia menurut Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Ikatan Akuntan Indonesia tahun 2012 adalah sebagai berikut :

#### **1. Anggota Utama**

Anggota Utama adalah akuntan profesional yang memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Memiliki register akuntan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. Memiliki pengalaman, dan/atau menjalankan praktik keprofesian di bidang akuntansi, baik di sektor pendidikan, korporasi, sektor publik;
- c. Menaati dan melaksanakan Standar Profesi; dan
- d. Menjaga kompetensi melalui pendidikan professional berkelanjutan

## 2. Anggota Madya

Anggota Madya adalah individu yang minimal memenuhi satu kriteria berikut:

- a. Memiliki register Akuntan namun belum memenuhi ketentuan sebagai Anggota Utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1);
- b. Lulusan DIII/DIV/S1/S2/S3 program studi akuntansi atau pendidikan akuntansi;
- c. Memiliki sertifikat lulus ujian sertifikasi akuntansi yang dilaksanakan atau diakui IAI sesuai kriteria yang ditetapkan dalam peraturan organisasi IAI; atau
- d. Merupakan anggota asosiasi profesi akuntansi lain yang diakui sesuai kriteria yang ditetapkan dalam peraturan organisasi IAI.

## 3. Anggota Muda

Anggota Muda adalah mahasiswa DIII/DIV/S1 program studi akuntansi dan pendidikan akuntansi.

### **2.2.9 Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)**

Kode Etik IAI adalah aturan perilaku etika akuntan dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya. Kode etik IAI dirumuskan oleh Badan yang

khusus di bentuk untuk tujuan tersebut oleh Dewan Pengurus Nasional. Kode Etik IAI mengikat seluruh anggota IAI. Kode Etik IAI menurut Anggaran Dasar IAI tahun 2012 meliputi :

- a. Prinsip etika akuntan
- b. Aturan etika akuntan
- c. Interpretasi aturan etika akuntan

#### **2.2.10 Hak Anggota Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)**

Hak anggota Ikatan Akuntan Indonesia menurut Anggaran Rumah Tangga Ikatan Akuntan Indonesia tahun 2012 adalah sebagai berikut :

1. Anggota Utama berhak :
  - a. Memperoleh perlakuan yang sama dari organisasi;
  - b. Mengeluarkan pendapat dan mengajukan usul dan/atau saran serta mengajukan pertanyaan baik secara lisan maupun tertulis;
  - c. Memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti kegiatan dan pendidikan dari organisasi;
  - d. Mendapatkan pembelaan dan perlindungan secara bertanggung jawab;
  - e. Mengajukan banding apabila berkeberatan atas sanksi yang dikenakan; dan
  - f. Memilih dan dipilih menjadi Pengurus.
2. Anggota Madya berhak :
  - a. Memperoleh perlakuan yang sama dari organisasi;
  - b. Mengeluarkan pendapat dan mengajukan usul dan.atau saran serta mengajukan pertanyaan baik secara lisan maupun tulisan;

- c. Memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti kegiatan dan pendidikan dari organisasi;
  - d. Mendapatkan pembelaan dan perlindungan secara bertanggung jawab; dan
  - e. Mengajukan banding apabila berkeberatan atas sanksi yang dikenakan.
3. Anggota Muda berhak :
- a. Memperoleh perlakuan yang sama dari organisasi;
  - b. Mengeluarkan pendapat dan mengajukan usul dan atau saran serta mengajukan pertanyaan baik secara lisan maupun tulisan;
  - c. Memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti kegiatan dan pendidikan dari organisasi;
  - d. Mendapatkan pembelaan dan perlindungan secara bertanggung jawab; dan
  - e. Mengajukan banding apabila berkeberatan atas sanksi yang dikenakan.

#### **2.2.11 Kewajiban Anggota Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)**

Kewajiban anggota Ikatan Akuntan Indonesia menurut Anggaran Rumah Tangga Ikatan Akuntan Indonesia tahun 2012 adalah sebagai berikut :

1. Setiap anggota berkewajiban :
  - a. Menjunjung tinggi nama, citra, dan kehormatan organisasi;
  - b. Menaati dan melaksanakan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga, Kode Etik, serta semua peraturan dan keputusan organisasi yang berlaku;
  - c. Bekerja sama dengan sesama anggota yang lain;
  - d. Melaksanakan tugas yang dipercayakan organisasi; dan

- e. Membayar iuran dan kewajiban keuangan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Selain kewajiban sebagaimana pada ayat (1), bagi Anggota Utama berkewajiban :
    - a. Menaati dan melaksanakan Standar Profesi, dan
    - b. Memelihara dan meningkatkan kompetensi melalui kegiatan Pendidikan Profesional Berkelanjutan;
    - c. Memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti kegiatan dan pendidikan dari organisasi;
    - d. Mendapatkan pembelaan dan perlindungan secara bertanggung jawab; dan
    - e. Mengajukan banding apabila berkeberatan atas sanksi yang dikenakan.
  3. Ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban meningkatkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Organisasi.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

#### **2.3.1 Hubungan antara motivasi kualitas dan minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti organisasi profesi akuntan sebagai anggota muda**

Motivasi kualitas merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas diri masing-masing individu. Sebagian mahasiswa akuntansi mempunyai keinginan untuk meningkatkan kualitas diri menjadi seorang calon akuntan profesional. Sehingga semakin tinggi motivasi kualitas seorang mahasiswa maka semakin meningkatkan minat mahasiswa (Raminten, 2012).



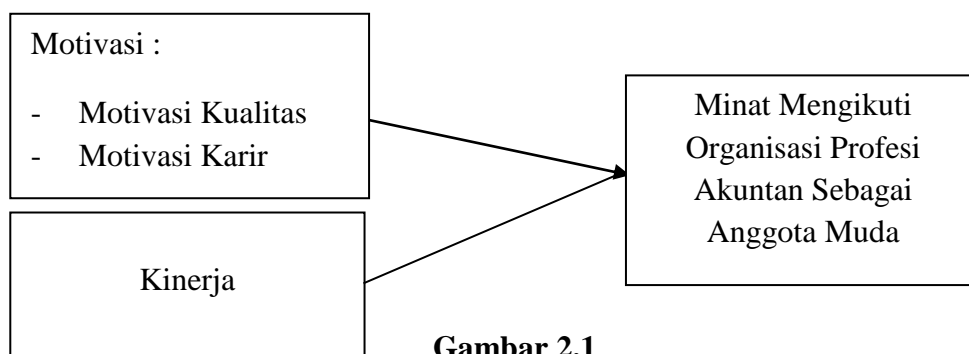
### **2.3.2 Hubungan antara motivasi karir dan minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti organisasi profesi akuntan sebagai anggota muda**

Menurut Nanda Estie Yuneriya (2013) motivasi karir adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam dirinya untuk mencapai karir yang lebih baik dari sebelumnya. Organisasi profesi akuntan mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan karir seorang akuntan. Hal ini akan mendorong minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti organisasi profesi akuntan sebagai anggota muda.

### **2.3.3 Hubungan antara kinerja dan minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti organisasi profesi akuntan sebagai anggota muda**

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai, 2008: 16). Kinerja seorang mahasiswa dapat diketahui berdasarkan indeks prestasi kumulatif. Semakin baik indeks prestasi kumulatif yang diperoleh mahasiswa diharapkan dapat menggambarkan kinerja yang dapat diberikan oleh seorang calon akuntan. Kinerja dapat dicapai secara optimal apabila seseorang memiliki minat untuk meningkatkan kemampuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kinerja mahasiswa maka akan mendorong minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti organisasi profesi akuntan sebagai anggota muda.

Berdasarkan hubungan antar variabel diatas maka dapat digambarkan bagan kerangka pemikiran mengenai pengaruh motivasi dan kinerja terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti organisasi profesi sebagai anggota muda sebagai berikut :



**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

**2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Motivasi kualitas berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti organisasi profesi akuntan sebagai anggota muda.

H2 : Motivasi karir berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti organisasi profesi akuntan sebagai anggota muda.

H3 : Kinerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti organisasi profesi akuntan sebagai anggota muda.