

**PENGARUH MOTIVASI, GENDER, LINGKUNGAN PEKERJAAN, NILAI SOSIAL,
DAN PELATIHAN PROFESIONAL TERHADAP MINAT MENJADI AKUNTAN
PUBLIK PADA MAHASISWA SARJANA AKUNTANSI**

ARTIKEL ILMIAH

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



Oleh :

Audy Risma Aruno

2016310528

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS

SURABAYA

2020

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Audy Risma Aruno
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 10 April 1998
N.I.M : 2016310528
Program Studi : Akuntansi
Program Pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan
Judul : Pengaruh Motivasi, Gender, Lingkungan Pekerjaan, Nilai Sosial, dan Pelatihan Profesional Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Sarjana Akuntansi.

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,
Tanggal:

Co. Dosen Pembimbing,
Tanggal:.....

(Dr. Diyah Pujiati, S.E., M.Si)

NIDN:0724127402

(Romi Ilham, S.Kom., MM)

NIDN: 0730088404

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi

Tanggal :

(Dr. Nanang Shonhadji, SE., Ak., M.Si., CA, CIBA, CMA)

**PENGARUH MOTIVASI, GENDER, LINGKUNGAN PEKERJAAN, NILAI
SOSIAL, DAN PELATIHAN PROFESIONAL TERHADAP MINAT
MENJADI AKUNTAN PUBLIK PADA MAHASISWA SARJANA
AKUNTANSI**

Audy Risma Aruno
STIE Perbanas Surabaya

2016310528@students.perbanas.ac.id

ABSTRACT

The study aims to analyze and provide empirical evidence of the influence of motivation, gender, working environment, social values, and professional training on the interest of becoming public accountant in accounting bachelors. The study uses primary data collected by disputing questionnaires to accounting students of STIE Perbanas Surabaya. Data analysis methods used in this research are descriptive statistical analysis, data quality test, classic assumption test, and multiple linear regression. The result of this research indicate that motivation, social values, and professional training effecting on the interest of becoming public accountant in accounting bachelors. Meanwhile, the variables of gender and working environment has no effect on the on the interest of becoming public accountant in accounting bachelors.

Keywords: Motivation, Gender, Work Environment, Social Values, Professional Training.

PENDAHULUAN

mendapatkan segala sesuatu yang mereka cita-citakan. Aspek yang Pada umumnya menonjol untuk menggapai cita-cita manusia memiliki tujuan hidup untuk

tersebut adalah berdasarkan dari pemilihan suatu karir yang mereka bentuk. Karir merupakan kegiatan dan perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap seseorang, nilai dan aspirasi yang terkait sepanjang masa hidup (Rachman dan Savitri, 2009). Memilih dan menentukan suatu karir menjadi titik yang terpenting dalam perjalanan hidup seseorang, karena karir adalah inti dari nilai dasar hidup seseorang. Pemilihan suatu karir yang tepat merupakan hal yang penting bagi seseorang untuk pembentukan karir.

Profesi akuntan publik merupakan profesi yang menjanjikan dalam prospek yang cerah, karena profesi ini menyuguhkan tantangan intelektual dan pengalaman yang tidak ternilai. Seorang akuntan publik termasuk dalam profesi yang mahal

karena sumber pendapatan akuntan publik telah bergeser dari jasa audit ke jasa konsultasi manajemen. STIE Perbanas Surabaya merupakan salah satu Sekolah Tinggi yang menghasilkan lulusan dalam bidang akuntansi yang mempunyai karakter dan kompetensi dalam bidang ilmunya. Sehingga para lulusan dari jurusan akuntansi mampu bekerja secara professional. Lulusan akuntansi dalam pemilihan karir dalam dunia kerja terdapat beberapa jenis profesi yang biasa dijalankan antara lain: akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, dan akuntan pendidik. Akuntan publik merupakan akuntan yang mendapat ijin dari menteri keuangan guna memberikan layanan jasa akuntan public di Indonesia.

Lulusan akuntansi di STIE Perbanas Surabaya mempunyai minat yang bermacam-macam salah satunya adalah sebagai akuntan dan auditor eksternal yang bekerja di KAP (Kantor Akuntan Publik). Lulusan perbanas yang berkarir atau bekerja di KAP (Kantor Akuntan Publik) dapat dilihat pada tabel berikut ini berdasarkan data dari *Perbanas Career Center* sebagai berikut:

Tabel 1.1
Mahasiswa Akuntansi Di STIE Perbanas Surabaya dalam berkarir di KAP (Kantor Akuntan Publik) Periode 2017-2019

Tahun	2017		2018		2019	
	L	P	L	P	L	P
Bekerja di KAP (Kantor Akuntan Publik)	5	2	4	2	12	13
Total	7		6		25	

Sumber: PCC, 2020

Tabel 1.1 menggambarkan dari tahun 2017-2019 mengalami fluktuasi

atau naik turun di setiap tahunnya, dapat dilihat pad tahun 2017 dan 2018 mengalami penurunan, dan masih minimnya perempuan yang mengambil pekerjaan sebagai seorang akuntan publik. Masih minimnya mahasiswa di STIE Perbanas Surabaya yang memilih bekerja di KAP (Kantor Akuntan Publik) menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti.

KERANGKA TERORITIS DAN HIPOTESIS

Teori motivasi

Motivasi sebagai faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam bentuk usaha atau yang keras atau usaha yang lemah (Marihot Tua, 2002: 321).

Teori kebutuhan Abraham A. Maslow dalam buku Marihot Tua

(2002: 324), menyatakan bahwa seseorang dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hirarki dalam pemenuhan, seseorang pada dasarnya pertama kali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kebutuhan pada tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan ini yang menimbulkan motivasi sekarang. Suatu kebutuhan yang suda terpenuhi tidak menjadi unsur motivasi lagi, kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. Kebutuhan fisik (physiological needs),
2. Kebutuhan rasa aman (safety needs),
3. Kebutuhan sosial (social needs),

4. Kebutuhan pengakuan (esteem needs), dan
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self,actualization needs).

Teori pengharapan

Konsep dari pemilihan profesi ini berhubungan dengan teori motivasi yaitu teori pengharapan (*expectancy theory*), teori ini merupakan teori yang dikemukakan oleh Viktor H. Vroom (1964) yang menyatakan bahwa kekuatan yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja dengan giat dalam mengerjakan suatu pekerjaan tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang dibutuhkan dan diinginkan dari hasil pekerjaan tersebut.

Teori Sosialisasi Gender

Teori sosialisasi gender menjelaskan bahwa laki-laki dan

perempuan mempunyai perbedaan dalam perkembangan secara moral dan kecenderungan membawa perbedaan nilai pada tempat kerja. Nilai, perilaku, dan sikap etis laki-laki dan perempuan berbeda (Betz, 1998). Sifat yang dimiliki wanita, dikenal sebagai *feminism* (agak tergugah, lemah, lembut, patuh, sentimental, emosional, sensitive, perasaan iba, ketergantungan, dan pengertian). Sifat yang dimiliki oleh pria, yakni *Masculine* (agresif, tegas, dokumen, pemberani, otoritik, mandiri, analisis, dan kompetitif). Dan *gender neutral* (bijaksana, dapat dipercaya, adoptif, tulus hati, dapat diramalkan, sistematis, efisien, kompensional, dan teliti).

Minat Menjadi Akuntan Publik

Menurut Asher (2005) minat adalah suatu aktivitas psikis yang dilakukan oleh manusia yang menyebabkan individu memberikan perhatiannya kepada suatu objek yang kemudian diikuti, kecenderungan untuk mendekati objek tersebut dengan perasaan senang, karena individu mengetahui bahwa apa yang dikerjakannya itu akan mendatangkan hasil yang sesuai dengan harapannya.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012) .

Motivasi terbagi menjadi dua yaitu terdiri dari :

1. Motivasi Karir

Pemilihan karir adalah ungkapan diri dari seseorang. Karir dapat diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan perjalanan kerja sepanjang kehidupan kerja seseorang. Pendidikan yang tinggi memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan karir seseorang.

2. Motivasi Ekonomi

Motivasi ekonomi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya guna mencapai penghargaan finansial yang diharapkan. Menurut Siagel dalam (Kusumastuti & Waluyo, 2013) Secara umum penghargaan finansial terdiri

dari penghargaan finansial secara langsung dan penghargaan finansial secara tidak langsung. Penghargaan finansial langsung dapat berupa pembayaran dari upah dasar atau gaji pokok, gaji dari lembur atau *overtime*.

Gender

Gender adalah pembagian peran, kedudukan, dan tugas antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat perempuan dan laki-laki yang dianggap pantas menurut norma-norma, adat istiadat, kepercayaan, atau kebiasaan masyarakat (Rahminawati, 2001). Menurut Monsour (2006: 8) konsep dari gender sebagai suatu sifat yang melekat pada kaum perempuan maupun laki-laki yang dapat

dikonstruksikan secara kultural atau secara sosial.

Menurut Gaertner et al (1987)

dalam (Ridwan Aditya & Ahmad Basid Hasibuan, 2020) menyatakan bahwa wanita yang meninggalkan KAP lebih tidak puas terhadap tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dibandingkan dengan rekan pria mereka.

Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2006). Suasana kerja (rutin, atraktif, sering lembur), tingkat persaingan antara karyawan dan tekanan di tempat kerja. Sifat pekerjaan, tingkat persaingan, dan

banyaknya tekanan merupakan faktor lingkungan pekerjaan.

Nilai Sosial

Nilai sosial merupakan faktor yang menunjukkan kemampuan seseorang yang dapat dipandang dari orang-orang disekitarnya (Eriksen, 2013). Nilai sosial ditujukan sebagai faktor yang menampilkan kemampuan seseorang pada masyarakat. Hal ini sesuai dengan profesi akuntan publik yang memberikan jasanya kepada masyarakat yang membutuhkan jasanya dan dapat dipercaya kredibilitasnya.

Pelatihan Profesional

Menurut (Setiyani, 2005) pelatihan profesional adalah pelatihan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan seseorang dalam menjalankan profesinya. Hal ini berarti

bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari gaji, tetapi juga ada keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri. Pelatihan profesional diuji dengan empat pernyataan mengenai pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin dan pengalaman kerja (Asmoro *et al.*, 2016).

Pengaruh Motivasi terhadap Minat menjadi Akuntan Publik

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Seseorang akan merasa puas jika semua kebutuhan yang telah diinginkan terpenuhi dalam karirnya, jika merasakan rasa puas dan senang seseorang akan termotivasi dan menjadikan produktif dalam karirnya.

Teori Motivasi dari Vroom (1964) menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi disaat seseorang tersebut menginginkan sesuatu dan berharap untuk mendapatkan atau memperoleh tersebut sangat besar, sehingga akan membuat dirinya terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkan tersebut. Penelitian Mulyaningsih (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan publik.

H1: Motivasi Berpengaruh terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik

Pengaruh Gender terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik

Gender adalah pembagian peran, kedudukan, dan tugas antara laki-laki dan perempuan yang sudah ditetapkan oleh masyarakat dengan

berdasarkan sifat laki-laki atau perempuan yang dianggap pantas menurut norma-norma, kepercayaan, adat istiadat, atau kebiasaan masyarakat (Deprina, 2017). Lingkungan pekerjaan termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.. Lingkungan pekerjaan berkaitan dengan teori motivasi, yakni teori kebutuhan yang di kembangkan oleh Abraham A. Maslow dalam Marihot Tua (2002:324), motivasi untuk menempati nilai lebih pada kemajuan, uang, kekuasaan, dan mengukur wujud dari kinerja perorangan. Teori tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwati & Sari (2015) menunjukkan bahwa gender berpengaruh terhadap minat berkarir sebagai akuntan publik.

H2: Gender Berpengaruh terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik
Pengaruh Lingkungan Pekerjaan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik

H3: Lingkungan Pekerjaan Berpengaruh terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik
Pengaruh Nilai Sosial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik

Nilai sosial merupakan penghargaan yang diberikan masyarakat kepada segala sesuatu yang baik, penting, luhur, pantas dan mempunyai daya guna fungsional bagi perkembangan dan kebaikan hidup bersama. Teori motivasi dari Vroom (1964) menyatakan bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya dan mengharapkan menerima penghargaan setelah mencapai tujuannya, dengan kata lain hasil dari suatu pekerjaannya mempunyai nilai dan daya tarik bagi masyarakat tertentu. Penelitian Suyono (2014) menunjukkan hasil bahwa faktor nilai sosial memiliki pengaruh pada mahasiswa akuntansi dalam memilih karir atau profesinya.

H4: Nilai Sosial Berpengaruh terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik

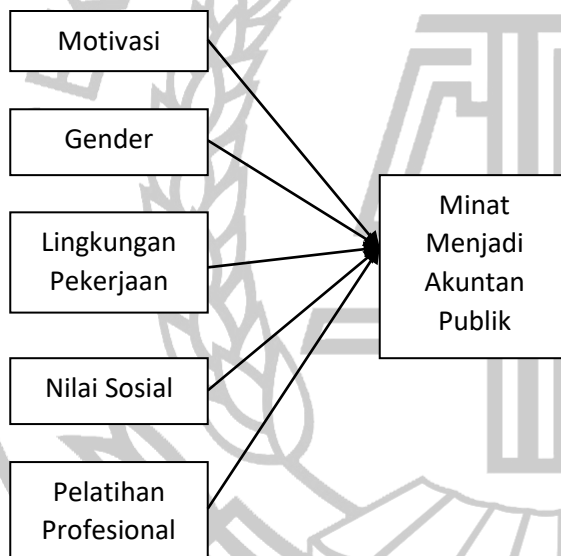
Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi menjadi Akuntan Publik

Pelatihan profesional adalah hal-hal yang menunjang keahlian seorang individu (Merdekawati & Sulistyawati, 2011) Mahasiswa akuntansi yang minat dalam memilih karier sebagai akuntan publik perlu adanya pelatihan. Pelatihan professional berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Vroom (1964) bahwasanya seseorang akan memilih karir menjadi akuntan public karena mengharapkan adanya pelatihan sebelum bekerja untuk meningkatkan kemampuannya. Penelitian Chan, (2012) menyatakan bahwa pelatihan

profesional berpengaruh pada pemilihan karir menjadi akuntan publik.

H5: Pelatihan Profesional Berpengaruh terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik

Berikut kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini:



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan

menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari responden dengan mendistribusikan kuesioner online

(*Google Form*) kepada masing-masing responden. Penelitian ini bermaksud menganalisis minat mahasiswa S1 akuntansi STIE Perbanas Surabaya untuk menjadi akuntan publik, sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 akuntansi STIE Perbanas Surabaya yang berada pada tingkat akhir (Semester VI ke atas) yakni angkatan 2016 dan 2017. Pengumpulan data dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang kemudian dibagikan kepada responden yaitu mahasiswa S1 Akuntansi STIE Perbanas Surabaya dan diisi sesuai dengan kenyataan yang ada. Data primer dapat berupa

opini subyek, secara individual maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda, dan kejadian atau kegiatan dari hasil pengujian. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner online (Google Form) yang diisi oleh responden yaitu mahasiswa S1 Akuntansi STIE Perbanas Surabaya.

Batasan Penelitian

Batasan dari penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini berfokus pada motivasi, gender, lingkungan pekerjaan, nilai sosial dan pelatihan profesional. Ruang lingkup dalam penelitian ini hanya menggunakan data mahasiswa S1 program studi Sarjana Akuntansi STIE Perbanas Surabaya pada tingkat akhir

(semester VI ke atas) yakni angkatan 2016 dan 2017.

Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Kedua variabel tersebut adalah:

1. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang besar kecilnya ditentukan oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel minat menjadi akuntan publik.

2. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah:

X1 : Motivasi

X2 : Gender

X3 : Lingkungan Pekerjaan

menjanjikan lebih profesional dalam

X4 : Nilai Sosial

bidang akuntansi, bekerja pada

X5 : Pelatihan Profesional

Akuntan Publik mudah untuk

mendapatkan promosi jabatan,

Imbalan yang diperoleh sesuai dengan

upaya yang diberikan, Kepuasan pribadi

dapat dicapai atas tahapan karir,

keamanan kerja lebih terjamin dan

memperoleh penghargaan yang tinggi

di masyarakat (Ilham *et al.*, 2015).

Defisini Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Minat Menjadi Akuntan Publik (Y)

Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Minat Menjadi Akuntan Publik (Y).

Pilihan berkariir sebagai akuntan publik dalam penelitian ini adalah mengenai ketertarikan yang dirasakan oleh mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya mengenai rencana karir yang akan dibangun sebagai akuntan publik setelah lulus nanti.

Minat menjadi akuntan publik dapat diukur dengan indikator: Akuntan Publik dapat menjadi Konsultan Bisnis yang terpercaya, Akuntan Publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi, Akuntan Publik dapat

2. Motivasi (X1)

Motivasi merupakan suatu dorongan baik dari dalam ataupun luar dirinya yang mengarahkan tindakan perilaku individu untuk mencapai tujuannya (Chan, 2012).

Variable ini motivasi ini diukur dalam minat menjadi akuntan public pada mahasiswa akuntansi di tinjau dari :

1. Motivasi karir yang merupakan penghargaan langsung dan intensitas, ketekunan dan arah penghargaan tidak langsung. yang mendorong seseorang
2. Motivasi ekonomi yang merupakan suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya untuk mencapai penghargaan finansial yang di inginkan. Motivasi ekonomi dapat diukur dengan
3. *Gender (X₂)*
- Gender merupakan ciri-ciri yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, termasuk dalam kedudukan, pemisahan tugas, termasuk pemilihan di dunia karir, termasuk memilih karir sebagai akuntan public. Variabel ini diukur dengan, hak dan kewajiban laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja, jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender, dan ruang lingkup pekerjaan berbeda antara laki-laki dan perempuan (Andersen & Chariri, 2012).
4. *Lingkungan Pekerjaan (X₃)*
- Lingkungan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap prestasi suatu pekerjaan. Lingkungan pekerjaan itu

sendiri adalah sesuatu yang berada disekitar pekerjaan diharapkan dapat mempengaruhi individu dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan dalam situasi nyaman (Eriksen, 2013). Variabel lingkungan pekerjaan diukur dengan lima pertanyaan mengenai sifat pekerjaan (rutin,aktratif, sering lembur) (Rahayu et all, 2003).

5. Nilai Sosial (X_4)

Nilai sosial dipertimbangkan sebelum memilih karir untuk dijalani dalam kehidupan. Nilai sosial meliputi enam pernyataan mengenai kesempatan melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk melakukan interaksi dengan orang lain, kesempatan untuk menjalankan hobi, memperhatikan perilaku individu, pekerjaan yang lebih bergengsi di

bidang karir lainnya dan adanya kesempatan untuk bekerja dengan ahli pada bidangnya (Wijayanti, 2011).

6. Pelatihan Profesional (X_5)

Pelatihan profesional adalah hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian, pengembangan diri, serta menjadi sarana berprestasi (Dwinanda, 2014). Terdiri dari 4 (empat) poin pertanyaan yaitu: pelatihan sebelum bekerja, pelatihan professional diluar, pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kerja (Rahayu et all, 2003).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Akuntansi di STIE Perbanas Surabaya yang berada pada tingkat akhir (Semester VI ke atas) yakni angkatan 2016 dan 2017.

Teknik yang dipilih dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yaitu dengan cara mengumpulkan kuesioner sebagai data primer yang dibutuhkan penelitian. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data dari berbagai macam pertanyaan yang diberikan ke responden pada mahasiswa.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan suatu metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul apa adanya dan tidak menarik kesimpulan secara umum atau menggeneralisasi.). Statistik deskriptif menggambarkan karakteristik dari

data. Dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), persentil, perhitungan desil, perhitungan penyebaran melalui data perhitungan rata-rata dan standart deviasi, perhitungan persentase (Sugiyono, 2010).

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Motivasi adalah merupakan dorongan dari dalam diri untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Kemauan dari dalam diri seseorang untuk maju dalam mencapai tujuan adalah suatu motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut. Motivasi tersebut meliputi pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan,

mempu-erluas akses jaringan dengan pekerjaan yang memberikan gaji dunia kerja, keinginan dar dalam diri, tambahan, mendapatkan gaji awal memperoleh pekerjaan dengan gaji yang tinggi dan pekerjaan yang jangka panjang dan besar, pekerjaan memberikan kebijakan yang jelas yang mendapatkan tunjangan keluarga, dalam pemberian gaji lembur.

Tabel 1
Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap
Motivasi

	Indikator Variabel	1	2	3	4	5	Mean	Std. Dev
X1.1	Untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan	0	0	10	32	24	4.21	0.691
X1.2	Untuk memperluas akses jaringan dengan dunia kerja	0	0	4	40	22	4.27	0.57
X1.3	Keinginan dari dalam diri	0	3	13	32	18	3.98	0.813
X1.4	Untuk memperoleh pekerjaan dengan gaji jangka panjang dan besar	0	0	11	22	33	4.3	0.764
X1.5	Untuk mendapat pekerjaan yang memberikan tunjangan keluarga	0	1	5	35	25	4.27	0.669
X1.6	Untuk mendapat pekerjaan yang memberikan gaji tambahan (di luar gaji pokok)	1	1	9	36	19	4.08	0.791
X1.7	Untuk mendapat pekerjaan dengan gaji awal yang tinggi	0	3	14	39	10	3.85	0.728
X1.8	Untuk mendapat pekerjaan yang memberikan kebijakan yang jelas dalam pemberian gaji lembur	0	0	12	33	21	4.14	0.699
Rata-Rata							4.14	

Data tersebut menunjukan 4.27 dengan kategori setuju mengenai bahwa secara keseluruhan rata-rata akses di dunia kerja dan mendapat yang dihasilkan oleh variabel motivasi pekerjaan yang memberikan tunjangan sebesar 4.14 dengan kategori setuju. keluarga, sedangkan nilai *mean* Nilai *mean* tertinggi ada pada terendah pada variabel ini ada pada pertanyaan kedua dan kelima sebesar

pertanyaan ketujuh sebesar 3.85 mengenai gaji awal yang tinggi.

Analisis Deskriptif Variabel Gender

Gender tersebut meliputi hak dan kewajiban pria dan wanita dalam

dunia kerja, jaminan dalam kenaikan jabatan berdasarkan gender, dan ruang lingkup pekerjaan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan.

Table 2
Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Gender

	Indikator Variabel	1	2	3	4	5	Mean	Std. Dev
X2.1	Hak dan kewajiban pria dan wanita dalam dunia kerja akuntan publik berbeda	9	11	10	14	22	3.42	1.436
X2.2	Jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender	19	15	5	19	8	2.73	1.452
X3.3	Di dalam ruang lingkup pekerjaan ada yang berbeda antara laki-laki dan perempuan	14	6	14	21	11	3.14	1.391
	Rata-rata						3.097	

Data tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata yang dihasilkan oleh variabel gender sebesar 3.097 dengan kategori sangat tidak setuju. Nilai *mean* tertinggi ada pada pertanyaan pertama sebesar 3.42 dengan kategori sangat setuju mengenai hak dan kewajiban pria dan wanita berbeda dalam dunia kerja

akuntan publik, sedangkan nilai *mean* terendah pada variabel ini ada pada pertanyaan kedua sebesar 2.73 mengenai jaminan kenaikan jabatan berdasarkan gender.

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan tersebut meliputi pekerjaan rutin, pekerjaan

lebih cepat dapat diselesaikan, menyenangkan, dan tingkat kompetisi pekerjaan lebih atraktif dan banyak antar karyawan tinggi. tantangan, lingkungan kerja yang

Table 3
Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Pekerjaan

	Indikator Variabel	1	2	3	4	5	Mean	Std. Dev
X3.1	Pekerjaan Rutin	0	1	8	30	27	4.21	0.734
X3.2	Pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan	0	1	8	38	19	4.14	0.677
X3.3	Pekerjaannya lebih atraktif atau banyak tantangan	0	0	11	30	35	4.21	0.713
X3.4	Lingkungan kerjanya menyenangkan	0	2	7	24	33	4.36	0.777
X3.5	Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi	4	2	13	25	22	3.82	1.136
Rata-Rata							4.15	

Data tersebut menunjukkan terendah pada variabel ini ada pada bahwa secara keseluruhan rata-rata pertanyaan kelima sebesar 3.82 yang dihasilkan oleh variabel mengenai tingkat kompetisi karyawan lingkungan pekerjaan sebesar 4.51 tinggi.

dengan setuju. Nilai *mean* tertinggi ada pada pertanyaan keempat sebesar 4.36 dengan kategori sangat setuju mengenai lingkungan kerja yang menyenangkan, sedangkan nilai *mean*

Analisis Deskriptif Variabel Nilai Sosial

Nilai sosial tersebut meliputi memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial,

memberikan kesempatan untuk pekerjaan bergengsi, dan memberi berinteraksi, memberikan kesempatan kesempatan untuk bekerja dengan ahli untuk menjalankan hobi, di bidang lain.
memperhatikan perilaku individu,

Table 4
Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap
Nilai Sosial

	Indikator Variabel	1	2	3	4	5	Mean	Std. Dev
X4.1	Lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial	1	0	6	26	33	4.36	0.777
X4.2	Lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain	0	3	6	36	21	4.14	0.762
X4.3	Lebih memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi	2	0	14	23	27	4.14	0.943
X4.4	Lebih memperhatikan perilaku individu	1	1	10	29	25	4.15	0.846
X4.5	Pekerjaannya lebih bergengsi dibanding yang lain	7	5	21	19	14	3.48	1.193
X4.6	Lebih memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain	0	0	16	36	14	3.92	0.708
Rata-Rata							4.03	

Data tersebut menunjukkan untuk melakukan kegiatan sosial, bahwa secara keseluruhan rata-rata sedangkan nilai *mean* terendah pada yang dihasilkan oleh variabel nilai variabel ini ada pada pertanyaan sosial sebesar 4.03 dengan kategori kelima sebesar 3.48 mengenai setuju. Nilai *mean* tertinggi ada pada pekerjaan lebih bergengsi pertanyaan pertama sebesar 4.36 dibandingkan dengan yang lain.

dengan kategori sangat setuju **Analisis Deskriptif Variabel**
mengenai memberikan kesempatan **Pelatihan Profesional**

Pelatihan profesional meliputi pelatihan kerja sebelum memulai bekerja, pelatihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesionalisme, pelatihan rutin dalam lembaga, dan memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi.

Table 5
Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Profesional

	Indikator Variabel	1	2	3	4	5	Mean	Std. Dev
X1.1	Mengharapkan adanya pelatihan kerja sebelum mulai bekerja	0	2	2	24	38	4.48	0.707
X1.2	Mengharapkan sering mengikuti pelatihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesionalisme	0	2	6	31	27	4.26	0.751
X1.3	Mengharapkan sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga	0	0	8	27	31	4.35	0.69
X1.4	Mengharapkan dapat memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi	0	0	6	26	34	4.41	0.656
Rata-Rata							4.38	

Data tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata yang dihasilkan oleh variabel pelatihan profesional sebesar 4.38 dengan kategori sangat setuju. Nilai *mean* tertinggi ada pada pertanyaan pertama sebesar 4.48 dengan kategori sangat setuju mengenai mengharapkan pelatihan kerja sebelum memulai bekerja, sedangkan nilai *mean* terendah pada variabel ini ada pada pertanyaan keempat sebesar 4.41

mengenai harapan memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi.

Analisis Deskriptif Variabel Minat Menjadi Akuntan Publik

Faktor minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi terdiri dari menjadi konsultan bisnis yang dapat dipercaya, menjadi direktur perusahaan, memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi, menjanjikan lebih profesional dalam bidang

akuntansi, mudah mendapat promosi jabatan, imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan, kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karir, dan kemampuan kerja terjamin.

Table 6
Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik

	Indikator Variabel	1	2	3	4	5	Mean	Std. Dev
Y.1	Akuntan Publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya	2	1	8	24	32	4.23	0.941
Y.2	Akuntan Publik dapat menjadi direktur perusahaan	1	2	12	30	21	4.00	0.859
Y.3	Akuntan Publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi	0	1	3	34	28	4.35	0.644
Y.4	Akuntan Publik dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi	2	3	8	23	30	4.12	1.000
Y.5	Bekerja pada Akuntan Publik mudah untuk mendapat promosi jabatan	2	4	22	26	12	3.50	0.916
Y.6	Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan	0	1	10	28	27	4.20	0.749
Y.7	Kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karir	0	1	14	35	16	3.98	0.712
Y.8	Keamanan kerja lebih terjamin	0	2	14	31	19	4.00	0.784
Rata-Rata							4.05	

Data tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata yang dihasilkan oleh variabel minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi sebesar 4.05 dengan kategori setuju yang artinya dimana responden mayoritas menilai bahwa minat menjadi akuntan publik merupakan profesi yang tepat, nilai *mean* tertinggi pada pertanyaan ketiga

sebesar 4.35 mengenai akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi, sedangkan nilai *mean* terendah ada pada pertanyaan kelima sebesar 3.50 yang menyatakan bahwa akuntan publik mudah untuk mendapat promosi jabatan.

Uji Validitas

Validitas menurut (Sugiyono, 2010) menunjukkan derajat ketepatan

antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Indikator dikatakan valid jika terdapat korelasi yang signifikan antara skor item dengan total skor masing-masing item dalam kuesioner. Dikatakan signifikan jika nilai signifikansi < 0.05 .

Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa dari 34 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010). Dalam menguji

reliabilitas dapat digunakan dengan *cronbach alpha*. Dimana suatu instrument dinilai reliable jika *cronbach alpha* > 0.6 (Sugiyono, 2011).

Berdasarkan hasil uji analisis *cronbach alpha* lebih dari 0,60 atau 60% sehingga dapat dikatakan instrument pertanyaan yang digunakan dalam peranyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliable dan dapat diandalkan sebagai alat ukur yang akan menghasilkan jawaban yang relative konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi yang dilakukan adalah model regresi yang dapat dipercaya, maka diperlukan pengujian asumsi yang mendasari analisis regresi. Asumsi yang diperlukan adalah uji

normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas.

Most Extreme Differences	Absolute Positive	.100
	Negative	.073
Test Statistic		-.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100
		.097 ^c

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi residual data mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini diperlukan untuk melakukan uji t dan uji F yang menuntut asumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai Sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ maka residual data terdistribusi normal. Jika nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka residual data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa uji *kolmogorov smirnov test* menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,097 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa residual data terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *glejser* yaitu pengujian regresi antara variabel independen dengan absolut residual, apabila nilai signifikan variabel bebas ≥ 0.05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas,

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10743675

sebaliknya jika nilai signifikan variabel independen < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas yang mana data tidak memenuhi asumsi.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.456	3.639		3.972	.000
Motivasi	-.209	.090	-.287	-2.327	.023
Gender	.000	.072	.000	.002	.998
Lingkungan kerja	.119	.162	.107	.737	.464
Nilai sosial	-.032	.113	-.043	-.281	.780
Pelatihan profesional	-.396	.125	-.379	-3.170	.002

Dapat dilihat bahwa dari kelima variabel independen yaitu motivasi, gender, lingkungan pekerjaan, nilai sosial, dan pelatihan

profesional, dua diantaranya terdapat variabel yang memiliki gejala heteroskedastisitas yaitu variabel motivasi dengan nilai sig. 0.023 dan pelatihan profesional dengan nilai sig. 0.002 karena memiliki nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 dan tiga variabel lainnya yaitu gender, lingkungan pekerjaan dan nilai sosial tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* jika nilainya lebih besar dari 0.10 tidak terjadi multikolonieritas dan sebaliknya. Sedangkan *variance*

inflation factor jika nilainya kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolonieritas, dan jika nilainya lebih dari sama dengan 10 maka terjadi multikolonieritas.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi	.816	1.226
Gender	.718	1.392
lingkungan kerja	.663	1.507
nilai social	.620	1.612
pelatihan profesional	.888	1.126

Berdasarkan dari tabel menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF < 10 dan semua variabel mempunyai nilai tolerance > 0,01. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen tidak ada gejala multikolinearitas yang tinggi.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji Statistik F

Uji F bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antar variabel independen secara-bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikan < 0.05 maka dapat dikatakan secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika nilai signifikan ≥ 0.05 maka signifikan secara bersama-sama antara variabel independen tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen.

Table 10
Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	462.966	5	92.593	8.646	.000 ^b
Residual	642.564	60	10.709		
Total	1105.530	65			

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test dari table tersebut memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.000 (signifikansi < 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh salah satu variabel independen terhadap minat mahasiswa menjadi akuntan public atau model regresi dinyatakan fit.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen, mampu mempengaruhi variabel dependen.

Table 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.370	3.273

Dari tabel tersebut, ditemukan bahwa besarnya adjusted R square sebesar 0.370. besarnya angka

koefisien determinasi (R^2) 0.370 sama dengan 37%. Hal ini berarti bahwa variabel independen Motivasi (X_1), Gender (X_2), Lingkungan Pekerjaan (X_3), Nilai Sosial (X_4), dan Pelatihan Profesional (X_5) mampu mempengaruhi variabel dependen Minat menjadi akuntan public (Y) sebesar 37%, sedangkan sisanya 63% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Dari hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel Motivasi (X_1), Gender (X_2), Lingkungan Pekerjaan (X_3), Nilai Sosial (X_4), dan Pelatihan Profesional (X_5) dan Minat Menjadi Akuntan Publik (Y) memiliki hubungan yang lemah karena kurang dari 0.05. Nilai

standart error of Estimate yaitu sebesar 3.273, semakin kecil nilainya maka

akan membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Uji Hipotetsis Penelitian (t)

Uji hipotetsis penelitian (t) pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel responnya. Jika $\text{sig.} \geq 0.05$ artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila $\text{sig.} < 0.05$ artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga model penelitian ini dapat digunakan untuk model penelitian selanjutnya.

Table 12
Hasil Uji Hipotesis Penelitian (t)

Model	Unstandardize d Coefficients		Stand ardize d Coeffi cients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.132	6.305		-.655	.515

motivasi	.333	.155	.230	2.147	.036
gender	-.129	.125	-.120	1.036	.304
lingkungan kerja	-.045	.280	-.020	-.161	.873
nilai sosial	.712	.196	.478	3.624	.001
pelatihan profesional	.594	.216	.286	2.743	.008

Hasil dari regresi antara Motivasi (X_1), Gender (X_2), Lingkungan Pekerjaan (X_3), Nilai Sosial (X_4), dan Pelatihan Profesional (X_5) terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik (Y):

Persamaan Regresi

$$Y = -4.132 + 0.333X_1 - 0.129X_2 - 0.045X_3 + 0.712X_4 + 0.594X_5$$

Penjelasan dari persamaan regresi di atas:

a = konstanta = -4.132

Artinya jika variable bebas X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 , maka nilai konstanta dari variable (Y) adalah -4.132. Dengan kata lain Motivasi

(X_1), Gender (X_2), Lingkungan Pekerjaan (X_3), Nilai Sosial (X_4), dan Pelatihan Profesional (X_5)

memberikan pengaruh maka minat menjadi akuntan publik (Y) adalah sebesar -4.132.

Nilai koefisien regresi (β_1) pada variabel motivasi adalah 0.333. 333 maka nilai signifikan dari motivasi sebesar 0.036 dan lebih kecil dari 0.05 yang berarti motivasi berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Variabel motivasi dengan variabel minat menjadi akuntan publik. Artinya apabila nilai dari variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara nilai variabel lain dianggap

tetap, maka motivasi yang ditawarkan semakin baik dan minat menjadi akuntan public meningkat 0.333.

Nilai koefisien regresi (β_2) pada variabel gender adalah -0.129 maka nilai signifikan dari variabel gender sebesar 0.304 dan lebih besar dari 0.05 yang berarti variabel gender tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Artinya apabila gender yang ditawarkan semakin turun sementara variabel yang lain dianggap tetap, maka minat menjadi akuntan public tetap dan tidak berpengaruh.

Nilai koefisien regresi (β_3) pada variabel lingkungan pekerjaan adalah sebesar -0.045 maka nilai signifikan dari variabel lingkungan pekerjaan sebesar 0.873 yang lebih besar dari 0.05 yang berarti variabel

lingkungan pekerjaan tidak kenaikan sebesar satu satuan, berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Artinya apabila lingkungan pekerjaan yang di tawarkan semakin turun sementara variabel yang lain dianggap tetap, maka minat menjadi akuntan publik tetap dan tidak berpengaruh.

Nilai koefisien regresi (β_4) pada variabel nilai sosial sebesar 0.712 maka nilai signifikan dari nilai sosial sebesar 0.001 dan lebih kecil dari 0.05 yang berarti nilai sosial berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Nilai koefisien regresi dari variabel nilai sosial bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel nilai sosial dengan variabel minat menjadi akuntan publik. Artinya apabila nilai dari variabel nilai sosial mengalami

kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lain dianggap tetap, maka nilai sosial yang di tawarkan semakin baik dan minat menjadi akuntan publik meningkat sebesar 0.712.

Nilai koefisien regresi (β_5) pada variabel pelatihan 0.594 maka nilai signifikan dari pelatihan profesional adalah sebesar 0.008 dan lebih kecil dari 0.05 yang berarti pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Nilai koefisien regresi dari variabel pelatihan profesional bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel pelatihan profesional dengan variabel minat menjadi akuntan publik. Artinya apabila nilai dari variabel pelatihan profesional mengalami kenaikan

sebesar satu satuan, sementara variabel lain dianggap tetap, maka pelatihan profesional yang di tawarkan semakin baik dan minat menjadi akuntan publik meningkat sebesar 0.594.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi

Berdasarkan Hasil dari pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi dengan nilai koefisien 0.333 dan nilai signifikan variabel motivasi adalah $0.036 < 0.05$. Hasil ini dapat dilihat dari delapan pertanyaan dengan tanggapan responden terhadap

variabel motivasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata yang dihasilkan sebesar 4.14 hasil ini ditunjukkan dengan empat puluh responden menjawab memperluas akses dunia kerja dengan kategori “setuju” berdasarkan pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Artinya kepuasan tersebut merupakan hal yang dirasakan sangat penting bagi minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajar Afriyanto (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan minat menjadi akuntan publik, tetapi tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2018) yang menyatakan

bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.

Pengaruh Gender Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi

Berdasarkan dari pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t menunjukan bahwa variabel gender tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi dengan nilai koefisien negatif -0.129 dan nilai signifikan variabel gender sebesar $0.304 > 0.05$. Pada penelitian ini gender tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi. Berdasarkan dengan tanggapan responden terhadap gender terdapat Sembilan belas responden menjawab dengan kategori “sangat

tidak setuju” dengan adanya jaminan kenaikan jabatan berdasarkan gender dan empat belas responden menjawab “sangat tidak setuju” dengan adanya ruang lingkup yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Terdapat juga sebelas responden menjawab “tidak setuju” dengan perbedaan hak dan kewajiban antara pria dan wanita dalam akuntan publik.

Hasil dari penelitian ini tidak mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari et al. (2017) menyatakan bahwa gender berpengaruh positif terhadap minat berkarir menjadi akuntan publik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lukman & Juniati (2017) menyatakan bahwa gender tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.

Pengaruh Lingkungan Pekerjaan Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi dengan nilai koefisien negatif -0.045 dan nilai signifikan variabel lingkungan pekerjaan sebesar $0.873 > 0.05$. Pada penelitian ini lingkungan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi. Berdasarkan dengan adanya tanggapan responden terhadap lingkungan pekerjaan terdapat empat responden menjawab “sangat tidak setuju” dan dua responden menjawab

“tidak setuju” dengan adanya tingkat kompetisi antar karyawan tinggi. Hal ini dikarenakan pandangan mahasiswa akuntansi bahwa lingkungan pekerjaan dengan tingkat kompetisi yang tinggi dapat memacu konflik di dalam perusahaan antar individu.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Suyono, 2014) dan penelitian (Januarti & Chariri, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik, namun tidak mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.

**Pengaruh Nilai Sosial Terhadap
Minat Menjadi Akuntan Publik
Pada Mahasiswa Akuntansi**

Hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel nilai sosial berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi dengan nilai koefisien 0.712 dan nilai signifikan variabel gender sebesar $0.001 < 0.05$. hal ini dapat dilihat dari enam pertanyaan berdasarkan dengan tanggapan responden terhadap nilai sosial menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata yang dihasilkan sebesar 4.03 hasil ini ditunjukkan dengan tiga puluh enam responden menjawab dalam menjadi akuntan publik dapat memberikan kesempatan

untuk bekerja dengan ahli dibidang lain dengan kategori “setuju”.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (Suyono, 2014) dan penelitian (Murdiawati, 2020) yang menyatakan bahwa nilai sosial merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap mahasiswa dalam memilih karir sebagai akuntan publik, namun tidak konsisten dengan penelitian yang di lakukan oleh (Senjari *et al.*, 2016) yang menyatakan bahwa nilai sosial tidak berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik.

**Pengaruh Pelatihan Profesional
Terhadap Minat Menjadi Akuntan
Publik Pada Mahasiswa Akuntansi**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa

variabel pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi dengan nilai koefisien 0.594 dan nilai signifikan variabel pelatihan profesional sebesar $0.008 < 0.05$. Hal ini dapat dilihat dari empat pertanyaan bahwa secara keseluruhan rata-rata yang dihasilkan 4.38 hasil ini ditunjukkan dengan tiga puluh delapan responden menjawab dalam menjadi akuntan publik mengharapkan adanya pelatihan bekerja sebelum mulai bekerja dengan kategori “sangat setuju” berdasarkan pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa sebelum bekerja memerlukan pelatihan kerja yang variatif.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jaya et

al., 2018) dan penelitian (Januarti & Chariri, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi seorang akuntan publik, tetapi tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2018) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat menjadi akuntan publik, dapat disimpulkan yaitu:

1. Variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi. Hal ini bisa disimpulkan bahwa pandangan mereka bekerja sebagai akuntan publik bisa

mendapatkan kepuasan yang diharapkan oleh individu sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Artinya kepuasan tersebut merupakan hal yang dirasakan sangat penting bagi minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi.

2. Variabel gender membuktikan bahwa gender tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi. Hal ini dapat disimpulkan dari pandangan mahasiswa menunjukkan bahwa tinggi rendahnya gender tidak mempengaruhi minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi.

3. Variabel lingkungan pekerjaan membuktikan bahwa lingkungan pekerjaan tidak berpengaruh

terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi.

Hasil ini dapat di artikan bahwa dari pandangan mahasiswa akuntansi di dalam lingkungan pekerjaan tingkat kompetisi merupakan hal yang dapat memacu konflik antar individu dalam perusahaan.

4. Variabel nilai sosial membuktikan bahwa nilai sosial mempunyai pengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi. Hal ini dapat disimpulkan dari pandangan mahasiswa akuntansi yang memilih menjadi akuntan publik mengharapkan dengan ditugaskannya seorang akuntan public di berbagai tempat dan perusahaan memiliki ciri dan

kondisi yang berbeda maka bisa menambah pengetahuan dan wawasan di bidang selain akuntansi karena adanya interaksi yang dilakukan tidak hanya dengan sesama akuntan.

5. Variabel pelatihan professional membuktikan bahwa pelatihan profesional mempunyai pengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa akuntansi. Hal ini dapat disimpulkan dari pandangan mahasiswa bahwa dalam berkarir menjadi seorang akuntan publik menganggap perlu untuk melakukan pelatihan kerja karena untuk menjadi seorang akuntan public yang dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik, tidak hanya dengan bekal pendidikan formal semata

tetapi juga harus diunjang dengan pengalaman praktek di lapangan dengan jumlah jam kerja yang memadai.

KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Pada penelitian ini jumlah responden yang hanya 66 orang, tentu masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Pada penelitian ini masih terdapat masalah asumsi klasik yaitu masalah uji heterokedastisitas pada variabel motivasi dan pelatihan profesional.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah peneliti uraikan, maka saran yang dapat direkomendasikan adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.
2. Penelitian selanjutnya memperluas sampel penelitian, sehingga sampel penelitian selanjutnya dapat bervariasi dengan kriteria pemilihan sampel.

DAFTAR PUSTAKA

Andersen, W., & Chariri, A. (2012). Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi sebagai Akuntan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi undip, unika, unnes, unissula, udinus, unisbank, stie totalWin

dan Mahasiswa PPA UNDIP). *Diponegoro Journal of Accounting*, 1(1), 1–14.

Ardianto, N. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Atau Non Akuntan. Skripsi, 1–53.

Arifianto, F., & Sukanti, S. (2014). Pengaruh Motivasi Diri Dan Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 3(2), 150-161.

Ari, K. B. J., Wahyuni, M. A., & Sulindawati, N. L. G. E. (2017). Pengaruh Faktor Gender, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Penghargaan Finansial dan Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa dalam Berkarir sebagai Akuntan Publik. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/13589/8464>

Asmoro, T. K. W., Wijayanti, A., & Suhendro, S. (2016). Determinan Pemilihan Karir Sebagai Akuntan

- Publik Oleh Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 123–135.
<https://doi.org/10.24815/jdab.v2i2.4213>
- Chan, A. S. (2012). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1(1), 53–58.
- Dwinanda, J. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi auditor pada instansi swasta dan pemerintah (Studi Empiris Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Diponegoro). Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro: Semarang
- Eriksen, A. (2013). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Umsu Medan Maya. *Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 13(September), 174–201.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Ilham, E., Hasan, A., & Sari, M. (2015). Pengaruh Motivasi, Persepsi dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Ppak dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik (Study Empiris pada Universitas Ppak di Sumatra). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2), 34003.
- Januarti, I., & Chariri, A. (2019). Pemilihan Karir Profesi Akuntan Publik Dengan Expectancy Theory. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 162–176.
<https://doi.org/10.22219/jrak.v9i2.53>
- Jaya, E. D., Astuti, D. S. P., & Harimurti, F. (2018). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional Dan Pertimbangan Pasar Terhadap Minat Mahasiswa Berkariir Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 14(April), 180–193.
- Kusumastuti, R., & Waluyo, I. (2013). Pengaruh motivasi dan pengetahuan uu no.5 tahun 2011 tentang akuntan publik terhadap minat mahasiswa akuntansi mengikuti pendidikan profesi akuntansi (PPAk). Nominal,

- Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen, 2(2), 1–30.
<https://doi.org/10.21831/nominal.v2i2.1662>
- Lukman, H., & Juniati, C. (2017). Faktor Yang Pengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Pts Wasta Dengan Pendekatan Reasoned Action Model. *Jurnal Akuntansi*, 20(2), 202.
<https://doi.org/10.24912/ja.v20i2.54>
- Merdekawati, D., & Sulistyawati, A. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET*, 13(1), 36589.
- Mulyaningsih, M. (2018). Pengaruh Penerapan Undang-Undang Profesi Akuntan Publik Terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Di Universitas Indonesia Dan Universitas Trisakti). *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 2(2), 28–38.
<https://doi.org/10.34204/jiafe.v2i2.542>
- Murdiawati, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Di Surabaya Untuk Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 20(2), 248–256.
<https://doi.org/10.29040/jap.v20i2.748>
- Purwati, A. S., & Sari, Y. Y. (2015). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karier (Studi Kasus pada Mahasiswa S1 Akuntansi Reguler Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Kota Purwokerto). *Jurnal FEB Unsoed*, 5(2), 124–152.
- Rachman E, Savitri S. (2009). *Anda Bisa! Menciptakan Masa Depan : Anda Sutradaranya!*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Rahminawati, N. (2001). Isu Kesetaraan Laki-Laki dan Perempuan (Bias Gender). *Jurnal Sosial Dan Pengembangan*, 17(3), 272–283.
- Ridwan Aditya, M., & Ahmad Basid Hasibuan, dan. (2020). Pengaruh Persepsi, Gender dan Tipe Kepribadian Mahasiswa Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Darma Persada) How to cite (in APA style). *Bisnis Dan Akuntansi*, 19, 43–57.
<https://doi.org/10.22225/we.19.1.1579.43-57>

- Saputra, A. J. (2018). Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akan Minat, Motivasi, Pelatihan Profesional, Gender Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Pilihan Karir Akuntan Publik Dan Non Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Mercuri Buana*, 4(2), 126. <https://doi.org/10.26486/jramb.v4i2.478>
- Sari, S. K., Andini, R., & P., P. D. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (Ppak). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1).
- Senjari, R., Hasan, A., & Sofyan, A. (2016). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), 133–147.
- Setiyani, R. (2005). Faktor-Faktor yang Membedakan Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik (p. 89).
- Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suyono, N. A. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Unsiq). *Jurnal PPKM II*, 69–83.