

SKRIPSI

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin)



Oleh :

**ARI ANGGRAINI
180412002**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2022**

**Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa
Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik
(Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Universitas Mahaputra
Muhammad Yamin)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Meperoleh Gelar Sarjana Akuntansi



Oleh :

**ARI ANGGRAINI
180412002**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK
(Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Universitas Mahaputra Muhammad
Yamin)**

disusun dan diajukan oleh :

**ARI ANGGRAINI
180412002**

telah diperiksa dan disetujui
oleh komisi Pembimbing

Teluk Kuantan, 13 September 2022

Pembimbing I



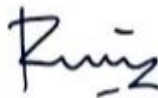
Rina Andriani, SE.,M.Si
NIDN. 1003058501

Pembimbing II



Yul Emri Yulis, SE.,M.Si
NIDN. 1014038901

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi



Rina Andriani, SE.,M.Si
NIDN. 1003058501

**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI**

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK
(Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Universitas Mahaputra Muhammad
Yamin)."**

disusun dan diajukan oleh :

**Ari Anggraini
180412002**


telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
pada tanggal, 29 Agustus 2022
dan dinyatakan memenuhi syarat

Menyetujui,
Dewan Sidang Ujian Skripsi

No	Nama Dewan Sidang	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si	Ketua Dewan Sidang	1. 
2.	Rina Andriani, SE.,M.Si	Pembimbing 1	2. 
3.	Yul Emri Yulis, SE.,M.Si	Pembimbing 2	3. 
4.	Dessy Kumala Dewi, SE.,M.Ak	Anggota 3	4. 
5.	M.Irwan, SE.,MM	Anggota 4	5. 

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial


Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si
NIDN. 1030058402

Ketua
Program Studi Akuntansi


Rina Andriani, SE.,M.Si
NIDN. 1003058501

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : ARI ANGGRAINI
NPM : 180412005
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
Fakultas : ILMU SOSIAL

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA
AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK
(Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin)**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiat, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses dengan peraturan undang-undangan yang berlaku.

Teluk Kuantan, 01 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



ARI ANGGRAINI
NPM. 180412002

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillahirobilalamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial Prodi Akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Nopriadi, SKM.,M.Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Ibu Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Islam Kuantan Singingi.
3. Ibu Rina Andriani, SE.,M.Si selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial Islam Kuantan Singingi, sekaligus sebagai dosen pembimbing I yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Yul Emri Yulis, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Rita Dwi Putri, SE.,M.Si selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi yang membantu penulis dalam memperoleh data-data dan memberikan informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.
6. Teristimewa kepada orang tua Ayahanda Nurian Dan Ibunda Suriatik yang selalu memberikan do'a, dukungan, motivasi serta materil, sehingga penulis selalu semangat dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan kuliah.
7. Sahabatku seperjuangan Rosniati yang telah banyak memberikan dukungan dan selalu menemani dalam suka dan duka.
8. Sahabatku seperjuangan Ayu Indah Sari yang telah banyak membantu, serta menjadi inspirasi penulis untuk mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih Sahabat seperjuangan 3R dan teman-teman Akuntansi angkatan 2018 yang telah banyak menyemangati memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak tanpa terkecuali yang turut membantu penulis, baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka penulis mengharap saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan berbagai pihak yang berkepentingan.

Teluk Kuantan, 01 September 2022

Ari Anggraini

NPM 180412002

ABSTRAK

FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin)

Ari Anggraini
Rina Andriani
Yul Emri Yulis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji/penghargaan finansial, pelatihan professional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, *parental influence* terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data yang berasal dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* dengan jumlah sampel 68 responden. Metode yang digunakan statistik deskriptif, uji kualitas data (uji valitas dan realibitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikonearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji t serta uji koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan professional, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan public di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, sedangkan gaji/penghargaan finansial, nilai-nilai sosial dan *parental influence* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan public di Universitas Mahaputra Muhammad yamin.

Kata Kunci : Akuntan Publik, Mahasiswa Akuntansi, Pemilihan Karir.

ABSTRACT

**FACTORS AFFECTING ACCOUNTING STUDENT'S INTEREST IN CAREER
SELECTION AS PUBLIC ACCOUNTANT
(Case Study on Accounting Student at Mahaputra Muhammad Yamin
University)**

**Ari Anggraini
Rina Andriani
Yul Emri Yulis**

This study aims to determine the effect of salary/financial rewards, professional training, social values, labor market considerations, parental influence on the interest of accounting students in a career as a public accountant. This study uses a quantitative approach with data sources derived from primary data obtained from distributing questionnaires. The sampling technique in this study used purposive sampling with a sample size of 68 respondents. The method used is descriptive statistics, data quality test (validity and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple linear regression analysis and hypothesis testing t test and coefficient of determination test (R²)

Based on the results of the study, it shows that professional training, labor market considerations and work environment have a positive and significant effect on the interest of accounting students to have a career as public accountants at Mahaputra Muhammad Yamin University, while salary/financial awards, social values and parental influence do not have a positive and negative effect. significant effect on the interest of accounting students to become public accountants at Mahaputra Muhammad Yamin University.

Keywords: Public Accountant, Accounting Students, Career Choice.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.1.2 Motivasi Belajar.....	11

2.1.3	Pengertian Teori Harapan.....	12
2.1.4	Teori Kebutuhan.....	13
2.1.5	Pengertian Minat.....	15
2.1.6	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Timbulnya Minat.....	16
2.1.7	Aspek-Aspek Minat.....	17
2.1.8	Konsep Karir.....	20
2.1.9	Kematangan Karir.....	21
2.1.10	Tahap Perkembangan Kematangan Karir.....	22
2.1.11	Aspek/Komponen Kematangan Karir.....	23
2.1.12	Minat Karir Mahasiswa Akuntansi.....	25
2.1.13	Profesi Akuntansi.....	27
2.1.14	Akuntan Publik	27
2.1.15	Akuntan Perusahaan.....	29
2.1.16	Akuntan Pemerintah.....	30
2.1.17	Akuntan Pendidik.....	31
2.2	Penelitian Terdahulu.....	32
2.3	Pengembangan Hipotesis.....	35
2.4	Kerangka Pemikiran.....	41
2.5	Hipotesis.....	43
	BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1	Rancangan Penelitian.....	44
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.2.1	Tempat Penelitian.....	44
3.2.2	Waktu Penelitian.....	45
3.3	Populasi dan Sampel.....	46

3.3.1	Populasi.....	46
3.3.2	Sampel.....	46
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	47
3.4.1	Jenis Data.....	47
3.4.2	Sumber Data.....	48
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	49
3.7	Instrumen Penelitian.....	58
3.8	Analisis Data.....	59
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	59
3.9	Uji Kualitas Data.....	60
3.9.1	Uji Validitas.....	60
3.9.2	Uji Reabilitas.....	60
3.10	Uji Asumsi Klasik.....	61
3.10.1	Uji Normalitas.....	61
3.10.2	Uji Multikolinearitas.....	61
3.10.3	Uji Heteroskedastisitas.....	62
3.11	Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
3.12	Pengujian Hipotesis.....	63
3.12.1	Uji Statistik t.....	63
3.12.2	Koefisien Determinasi (R_2).....	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		65
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	65
4.1.1	Sejarah Singkat Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.....	65
4.1.2	Visi, Misi dan Tujuan Universitas Mahaputra Muhammad Yamin..	67

4.1.3. Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Ekonomi.....	70
4.1.4 Visi, Misi dan Tujuan Prodi Akuntansi.....	71
4.1.5 Struktur Organisasi.....	73
4.1.6 Tugas Dan Wewenang.....	74
4.2. Deskripsi Responden.....	77
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	78
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Angkatan Kuliah.....	79
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	80
4.4 Hasil Pengujian Kualitas Data.....	81
4.4.1 Hasil Uji Validitas Data.....	81
4.4.2 Hasil Uji Reabilitas Data.....	83
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	84
4.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	84
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	86
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	87
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	88
4.7 Pengujian Hipotesis.....	90
4.7.1 Uji Statistik t.....	90
4.7.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	94
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	95
4.8.1 Pengaruh Gaji/Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.....	95
4.8.2 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadin Akuntan Publik.....	97

4.8.3	Pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.....	98
4.8.4	Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.....	99
4.8.5	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.....	101
4.8.6	Pengaruh <i>Parental Influence</i> Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.....	99
BAB V PENUTUP.....		105
5.1	Kesimpulan.....	105
5.2	Saran	106
DAFTAR PUSTAKA.....		108

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Jumlah Mahasiswa Aktif Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Angkatan 2018-2019.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
3.1 Rincian Jadwal Penelitian.....	45
3.2 Mahasiswa Aktif Program Studi Akuntansi.....	46
3.3 Mahasiswa Mengambil Mata Kuliah Auditing	47
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	55
4.1 Rincian Penyebaran Kuesioner.....	77
4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	78
4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
4.4 Karakteristik Berdasarkan Angkatan Kuliah.....	80
4.5 Statistik Deskriptif.....	80
4.6 Hasil Uji Validitas.....	82
4.7 Hasil Uji Reabilitas.....	83
4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	86
4.9 Koefisien Regresi Berganda.....	89
4.10 Hasil Uji Varsial (Uji t).....	91
4.11 Rangkuman Hasil Pengujian Statistik t.....	94
4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Model Penelitian.....	42
4.1 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi.....	73
4.2 Gambar Norma P-Plot.....	78
4.3 Histogram.....	78
4.4 Heteroskedastisitas.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Koesioner Penelitian.....	111
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	116
Lampiran 3 Data Olahan SPSS.....	130
Lampiran 4 Uji Validitas Data.....	134
Lampiran 5 Uji Reabilitas.....	140
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik.....	141
Lampiran 7 Koefisien Berganda.....	143
Lampiran 8 Pengujian Hipotesis.....	144
Lampiran 9 t Tabel.....	145
Lampiran 10 Surat Balasan Riset.....	146
Lampiran 11 SK Bimbingan.....	147
Lampiran 12 Kartu Bimbingan.....	148
Lampiran 13 Biodata.....	149

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia saat ini kekurangan tenaga professional akuntan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka di berlakukannya UU No.5 tahun 2011 yang menyatakan bahwa, lulusan dari program studi non akuntansi dapat berprofesi sebagai akuntan publik, asalkan lulus ujian sertifikasi. Hal ini dapat mengancam para sarjana program akuntansi karena harus bersaing dengan lulusan program studi non akuntansi. Hal ini terjadi karena pertumbuhan akuntan di Indonesia sangat lambat. Untuk itu diperlukan peningkatan dalam profesi akuntan publik. Mahasiswa berperan untuk mulai memikirkan profesi yang akan dipilih dan dijalani nantinya. Sampai saat ini seiring meningkatnya ekonomi dan berkembangnya perusahaan-perusahaan dan lembaga lain di Indonesia tidak seimbang dengan akuntan yang ada.

Karir merupakan salah satu tujuan dari individu untuk mencapai jenjang yang lebih tinggi. Dalam dunia kerja untuk jurusan akuntansi ada beberapa pilihan karir yaitu sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik, dan akuntan manajemen. Pilihan tersebut diharapkan akan menjadikan seseorang menjadi profesional dalam bidangnya masing-masing sehingga karir yang diinginkan akan tercapai sesuai dengan harapannya.

Saat ini banyak lulusan terdidik mulai melirik jalur karir lain tidak sesuai dengan bidangnya untuk mereka jalankan nantinya karena sangat tingginya tingkat persaingan dan perubahan minat karir seseorang. Saat ini banyak lulusan akuntansi terbaik dari perguruan-perguruan tinggi tidak lagi memilih karir

sebagai akuntan publik sebagai jalur pilihan karir yang utama bagi mereka. Jalur karir yang sesuai dengan lulusan akuntansi adalah karir sebagai akuntan yaitu seperti akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah. Dengan tingkat persaingan yang tinggi dan bahkan mungkin tingkat kemampuan dan keahlian masing masing mahasiswa berbeda tidak menutup kemungkinan mereka akan berkarir di luar bidang akuntansi lainnya yang mungkin masih berhubungan dengan keuangan seperti wirausaha, konsultan keuangan, dan lain sebagainya.

Profesi akuntan juga memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan bervariasi karena dapat ditugaskan di berbagai tempat dan berbagai perusahaan yang memiliki ciri dan kondisi yang berbeda. Profesi akuntan publik termasuk dalam profesi-profesi termahal. Mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik memerlukan pelatihan kerja, hal ini dimaksudkan untuk menjadi seorang akuntan publik yang dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik, tidak cukup hanya dengan bekal pendidikan formal semata tetapi juga harus ditunjang oleh pengalaman praktek di lapangan dengan jam kerja yang memadai.

Sebelum berdirinya Universitas Mahaputra Muhammad Yamin lebih dahulu didirikan yaitu, Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Sekolah Tinggi Pertanian dan D, Sekolah Tinggi Ekonomi. Dua sekolah tinggi yakni Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) dan Sekolah Tinggi Pertanian (STP) telah berdiri di Solok mulai tahun ajaran 1984/1985, menyusul pendirian Sekolah Tinggi Ekonomi (STE) Tahun Ajaran 1985/1986. Ketiga sekolah tinggi ini adalah "Embrio" dari pendirian Universitas Mahaputra Muhammad Yamin (UMMY) di Solok. Sebagai embrio pembentukan Universitas,

periode sekolah tinggi memegang peranan penting dalam proses perkembangannya.

Tahun kedua (1985-1986) berbagai masalah baik bersifat akademis dan non akademis mulai semakin dirasakan. Sehubungan resesi ekonomi dan telah tertampungnya sebahagian besar pegawai yang berminat kuliah pada tahun I menyebabkan pelamar calon mahasiswa pada tahun II menjadi menurun disaat pendirian STE sedang dilakukan. Dengan cukupnya staf pengajar yang tersedia masalah akademis pada tahun II ini tidak mengalami banyak masalah kecuali dalam pengadaan ruang kuliah yang perlu penambahan untuk memungkinkan pelaksanaan SKS, Dengan berubahnya status UMMY dari izin operasional menjadi terdaftar, maka akta notaris Nomor 13 disempurnakan dengan akta notaris Nomor 8 tanggal 5 Mei 1986. Pada tahun 1987, disamping Perguruan Tinggi yang berdomisili di Solok, juga terdapat Perguruan Tinggi yang dikelola oleh Yayasan di Kabupaten Tanah Datar dengan 2 (dua) Fakultas yaitu Fakultas Pertanian Jurusan Peternakan dan Fakultas Ekonomi dengan program studi Manajemen.

Periode UMMY (1986 – 2007) Surat Keputusan Kopertis Wilayah tanggal 12 Juni 1986 tentang penyatuan sekolah tinggi adalah merupakan awal berdirinya Universitas Mahaputra Muhammad Yamin (UMMY) Solok. Dengan telah terhimpunnya ketiga sekolah tinggi ini ke dalam wadah universitas diharapkan adanya koordinasi yang baik sehingga efisiensi yang tinggi dalam mengelola dapat diwujudkan. Efisiensi yang tinggi dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi adalah syarat utama untuk mewujudkan UMMY sebagai lembaga pendidikan yang mandiri dan profesional. Dengan bermodalkan kerja keras dan rasa pengabdian yang tulus dan ikhlas para pengelola dan sivitas

akademika UMMY mampu tumbuh dan berkembang dengan mantap dalam membawa misinya untuk kejayaan nusa dan bangsa.

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin tahun 2020 Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Perguruan Tinggi nomor 3 tahun 2018 tentang penggabungan dan penyatuan perguruan Tinggi Swasta tidak menjadi ancaman besar bagi UMMY. Tahun 2020, UMMY masih dapat menyelenggarakan Perguruan Tinggi secara lancar dan terkendali. Mahasiswa aktif UMMY berjumlah 1294 dan mahasiswa baru 2020 ini berjumlah 521 orang. UMMY dan Program studi sudah terakreditasi berikut rincian.

Di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin terdiri dari empat Fakultas yaitu Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Keguruan dan Pendidikan. Akuntansi merupakan salah satu program studi di Fakultas Ekonomi yang banyak diminati oleh mahasiswa saat ini, dimana rata-rata mahasiswa memilih jurusan akuntansi, didorong oleh keinginan mereka untuk menjadi professional dibidang akuntansi. Selain itu, mereka juga termotivasi oleh anggapan bahwa akuntan dimasa mendatang akan sangat dibutuhkan oleh banyak organisasi dan perusahaan, khusus nya diIndonesia.

Penelitian ini mengukur minat mahasiswa akuntansi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin dalam memilih karier menjadi akuntan publik. Objek dalam penelitian ini mahasiswa Akuntansi angkatan 2018 dan 2019 Tahun Akademik 2020/2021 di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.

Berikut ini data mahasiswa aktif Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin angkatan tahun 2018 dan 2019.

Tabel 1.1
Jumlah Mahasiswa Aktif Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Angkatan 2018 dan 2019.

No	Angkatan	Jumlah Mahasiswa Reguler	Jumlah Mahasiswa Non Reguler
1	2018	32	2
2	2019	28	20
		60	22
Total		82	

Sumber: Ka Prodi, 2022

Dapat dilihat dari seluruh jumlah mahasiswa akuntansi dari angkatan 2018-2019 adalah sebanyak 82 orang. Pada angkatan 2018 Mahasiswa Reguler berjumlah 32 orang mahasiswa non reguler berjumlah 2 orang, dan pada angkatan 2019 jumlah mahasiswa reguler 28 orang dan mahasiswa non reguler 20 orang. Oleh sebab itu di angkatan 2018-2019 ini peneliti ingin menguji minat mahasiswa akuntansi dalam berkarir menjadi akuntan publik, dengan alasan Mahasiswa angkatan 2018-2019 telah menyelesaikan mata kuliah auditing sehingga dimungkinkan telah memiliki rencana pemilihan karir setelah lulus kuliah dan diharapkan telah memiliki pengetahuan yang memadai tentang profesi akuntansi sehingga dapat memberikan jawaban sesuai dengan rencana mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa dalam pemilihan karir menarik untuk diteliti karena dengan diketahuinya pilihan karir yang diminati mahasiswa, maka dapat diketahui mengapa karir tersebut dipilih. Pendidikan akuntansi dapat merencanakan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja, sehingga apabila mahasiswa telah menyelesaikan pendidikannya atau lulus diharapkan dapat lebih mudah menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan pekerjaan.

Ada beberapa faktor yang melatar belakangi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir. Ardianto (2014) menyatakan bahwa faktor- faktor yang

mempengaruhi pemilihan karir tersebut terdiri dari penghargaan finansial, pelatihan professional, pengakuan professional, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja.

Chairunnisa (2019), dalam penelitiannya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik sedangkan variabel *parental influence* dan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Iswahyuni (2018) melakukan penelitian terkait analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi dan hanya variabel Pelatihan profesional, lingkungan kerja dan nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir sebagai akuntan publik sedangkan faktor finansial dan persaingan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Dwi Yuliana (2021) melakukan penelitian analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji/penghargaan finansial, pelatihan professional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik, sedangkan pertimbangan pasar kerja, dan *parental influence* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji atau penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi?
2. Apakah pelatihan professional berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi?
3. Apakah nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi?
4. Apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi?
6. Apakah *Parental influence* berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaji atau penghargaan finansial terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan professional terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.
3. Untuk menganalisis pengaruh nilai-nilai sosial terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.
4. Untuk menganalisis pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.
6. Untuk menganalisis pengaruh *Parental influence* terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoris

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan peneliti terhadap masalah yang diteliti dan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya tentang minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan pada penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan dapat memahami lagi persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir.

2. Bagi Mahasiswa

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi mahasiswa dalam mengambil keputusan sebagai akuntan publik.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan masukan bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam karir sebagai akuntan publik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hamzah (2021:1) setiap individu memiliki kondisi internal, di mana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah "motivasi". Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Menurut Hamzah (2021:2) motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu. Manusia dalam kehidupannya dewasa ini tidak dapat memenuhi kebutuhannya tanpa bantuan orang lain, baik ketentuan biologis, kebutuhan ekonomis, maupun kebutuhan penting lainnya manusia di dalam

memenuhi kebutuhannya. Manusia di dalam memenuhi kebutuhannya sering mengadakan hubungan atau memerlukan bantuan orang lain. Tanpa bantuan orang lain bersangkutan tidak berarti sama sekali. Oleh karena itu manusia cenderung untuk hidup berkelompok atau berorganisasi, sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhannya. Kecenderungan manusia untuk saling membantu atau pemenuhi kebutuhan serta kecenderungan untuk berkelompok ini merupakan pertanda bahwa manusia memiliki keterbatasan dan bahkan sangat terbatas.

2.1.2 Motivasi Belajar

Menurut Hamzah (2021:11) motivasi dan belajar merupakan dua hal yang saling memengaruhi. Belajar adalah perubahan tingkah laku secara relatif permanen dan secara potensial terjadi sebagai hasil dari praktik atau penguatan (*reinforced practice*) yang dilandasi tujuan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi belajar dapat timbul karena faktor *intrinsik*, berupa hasrat dan keinginan berhasil dan dorongan kebutuhan belajar, harapan akan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsiknya adalah adanya penghargaan, lingkungan belajar yang kondusif, dan kegiatan belajar yang menarik. Tetapi harus diingat, kedua faktor tersebut disebabkan oleh rangsangan tertentu, sehingga seseorang berkeinginan untuk melakukan aktivitas belajar yang lebih giat dan semangat.

Hakikat motivasi belajar adalah dorongan internal dan eksternal pada siswa-siswa yang sedang belajar untuk mengadakan perubahan tingkah laku, pada umumnya dengan beberapa indikator atau unsur yang mendukung. Hal itu mempunyai peranan besar dalam keberhasilan seseorang dalam belajar. Indikator motivasi belajar dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat dan keinginan berhasil
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar

- 3) Adanya harapan dan cita-cita masa depan
- 4) Adanya penghargaan dalam belajar
- 5) Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar
- 6) Adanya lingkungan belajar yang kondusif, sehingga memungkinkan seseorang siswa dapat belajar dengan baik.

2.1.3 Pengertian Teori Harapan

Menurut Hamzah (2021:47) merupakan salah satu teori yang menjelaskan mengenai motivasi. Teori harapan adalah kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Berdasarkan teori ini dapat dijelaskan bahwa para pekerja akan mendapatkan dorongan/motivasi untuk memberikan usaha yang maksimal ketika yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian baik atas kinerja mereka, yang mana pada akhirnya mereka akan memperoleh penghargaan – penghargaan atas kinerja baiknya tersebut. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi. Dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi pekerja tersebut.

Teori Harapan berfokus pada tiga hubungan Menurut Hamzah (2021:47)

1. Hubungan usaha-kinerja. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.
2. Hubungan kinerja-penghargaan. Tingkat sampai dimana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

3. Hubungan penghargaan tujuan pribadi. Tingkat sampai dimana penghargaan organisasional memuaskan tujuan pribadi atau kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka. Misalnya apakah karir tersebut dapat memberikan imbalan organisasi yang layak seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/ gaji atau promosi.

Dengan kata lain mahasiswa mempunyai pengharapan terhadap karir yang dipilihnya ini dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau dari faktor faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial/ gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. "Yudhantoko (2013) menyatakan seorang mahasiswa akuntansi tertarik pada suatu karir untuk dikejar di masa depan adalah disebabkan karena karir tersebut dianggap memiliki suatu nilai yang memberikan kepuasan pribadi".

Dalam proses pemilihan karir, mahasiswa akuntansi akan membentuk perilaku atau usaha - usaha yang maksimal guna mendapatkan hasil yang diinginkannya.

2.1.4 Teori Kebutuhan (*Maslow's Need Hierarchy*)

Menurut Hamzah (2021:40) menggunakan piramida sebagai peraga untuk memvisualisasi gagasannya mengenai teori hirarki kebsutuhan. Manusia

termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut memiliki tingkatan atau hirarki, mulai dari yang paling rendah (bersifat dasar/fisiologis) sampai yang paling tinggi (aktualisasi diri). Ia mengemukakan hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hirerarki lima kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisik (*Physiological*)

Antara lain kebutuhan akan udara, makanan, minuman dan sebagainya yang ditandai oleh kekurangan sesuatu dalam tubuh orang yang bersangkutan. Kebutuhan ini dinamakan juga kebutuhan dasar yang jika tidak dipenuhi dalam keadaan yang sangat ekstrim misalnya kelaparan bisa manusia yang bersangkutan kehilangan kendali atas perilakunya sendiri karena seluruh kapasitas manusia tersebut dikerahkan dan dipusatkan hanya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya itu. Sebaliknya, jika kebutuhan dasar ini relatif sudah tercukupi, muncullah kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman.

2. Keselamatan dan Keamanan (*Safety and Security*)

Antara lain kebutuhan yang berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut dan cemas dan sebagainya.

3. Kebutuhan Sosial (*Social*)

Antara lain kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, kasih sayang, interaksi dengan masyarakat, persahabatan dan cinta.

4. Penghargaan (*Self-esteem*)

Kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat, dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri atau harga diri.

5. Aktualisasi Diri (*Self-actualization*)

Kebutuhan ini merupakan dorongan untuk menjadi apa yang diinginkan, dengan jalan memaksimalkan potensi, keahlian dan kemampuan yang ada dalam dirinya.

Teori kebutuhan Maslow secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan kebutuhan yang berkaitan dengan pertumbuhan dan pengembangan individu. Maslow memisahkan lima kebutuhan tersebut ke dalam urutan. Kebutuhan pertama (*fisiologis*) dan kedua (kesejahteraan dan keamanan) digolongkan sebagai kebutuhan primer atau kebutuhan tingkat bawah sedangkan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri digolongkan sebagai kebutuhan sekunder atau kebutuhan tingkat atas.

2.1.5 Pengertian minat

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu diluar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minat. Mengembangkan minat terhadap sesuatu pada dasarnya adalah membantu siswa melihat bagaimana hubungan materi yang diharapkan untuk dipelajarinya dengan dirinya sendiri sebagai individu. Menurut Slameto (2015:57) menyatakan bahwa "Minat adalah kecenderungan yang tetap untuk memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan". Kegiatan yang diminati siswa diperhatikan terus-menerus yang disertai rasa senang dan diperoleh rasa kepuasan.

Menurut Khairani (2017:135) menyatakan bahwa “Minat merupakan berbeda dengan bakat, minat timbul bersumber dari pengenalan dengan lingkungan atau hasil berintraksi dan belajar dengan lingkungannya”. Bila minat terhadap sesuatu sudah dimiliki seseorang, maka ia akan menjadi potensi bagi orang yang bersangkutan untuk dapat meraih sukses dibidang itu. Sebab minat akan melahirkan energi yang luar biasa untuk berjuang mendapatkan apa yang diminatinya.

Kamisa dalam Khairani (2017:136) menyatakan bahwa “Minat diartikan sebagai kehendak, keinginan atau kesukaan”. Menurut Gunarso dalam Khairani (2017:136) “Minat adalah sesuatu yang pribadi dan berhubungan erat dengan sikap”. Minat dan sikap merupakan dasar bagi prasangka, dan minat juga penting dalam mengambil keputusan. Minat dapat menyebabkan seseorang giat melakukan menuju sesuatu yang telah menarik minatnya.

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Timbulnya Minat

Faktor-faktor yang mempengaruhi minat seseorang tidak terlepas dari faktor internal maupun faktor eksternal. Seperti yang dikatakan oleh Agus Sujanto dalam (Suharyat, 2012:3) menyebutkan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi minat ada dua, yakni faktor internal dan faktor eksternal”. Mengenai hal tersebut di jelaskan oleh Nugroho dkk (2013:9) bahwa faktor-faktor internal yang mempengaruhi minat mahasiswa terdiri atas faktor sikap dan kepribadian yaitu diantaranya: “Perhatian terhadap kualitas pendidikan, nilai sosial yang tinggi, memiliki tantangan, biaya terjangkau, bermanfaat untuk orang lain, cita-cita menjadi guru, mengikuti seminar tentang guru, memiliki pengalaman mengajar”. Selain faktor internal Nugroho dkk. (2013:9) menjelaskan adanya faktor eksternal. “Faktor eksternal yang mempengaruhi

minat mahasiswa menjadi guru yang terdiri atas faktor keluarga dan faktor lingkungan”.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi minat, baik dari individu maupun lingkungan masyarakat, Crow & Crow dalam (Susilowati, 2014:32).

1. Faktor dorongan dari dalam (Internal), merupakan faktor yang berhubungan dengan dorongan fisik, motif, mempertahankan diri dari rasa lapar, rasa takut, rasa sakit dan sebagainya. Jika individu merasa lapar ini akan menimbulkan minat untuk mencari makan.
2. Faktor motif sosial, merupakan faktor yang membangkitkan minat untuk melakukan aktifitas demi memenuhi kebutuhan sosial, seperti contoh kebutuha. Hunting Foto demi memenuhi tugas pameran, dan sebagainya.
3. Faktor emosional, atau perasaan. Faktor faktor ini dapat memacu minat individu, apabila menghasilkan emosi atau perasaan senang, perasaan ini akan membangkitkan minat dan memperkuat minat yang sudah ada.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa minat bersifat pribadi yang berkembang dimulai sejak kanak-kanak yang tertanam dalam diri individu atau pun dari lingkungan masyarakat.

2.1.7 Aspek- Aspek Minat

Minat seseorang tidak didapatkan dari lahir, melainkan hasil dari pengalaman belajar. Untuk mengerti bahwa minat berkembang perlu diketahui bukan saja minat dipelajari, melainkan juga berbagai aspek minat berkembang. Minat termasuk dalam taksonomi efektif (Rosyadi, 2013) Taksonomi afektif Bloom ini meliputi lima kategori :

- a. Penerimaan (receiving) yang terdiri dari sub-kesadaran kemauan penerima perhatian yang terpilih. Penerimaan adalah sensitivitas

terhadap rangsang dari fenomena-fenomena tertentu, dimana individu tersebut mau menerima atau memperhatikan rangsang dan fenomena tersebut. Kategori penerimaan ini dibagi menjadi tiga sub-kategori yang terdiri dari :

- 1) Kesadaran pada taraf ini adalah kesadaran terhadap sesuatu yang ada dalam satu situasi, baik berupa fenomena atau objek.
- 2) Kemauan untuk menerima sub-kategori ini menggambarkan tingkah laku individu yang mau menerima stimulus, atau dengan kata lain individu mempunyai kemauan untuk menerima rangsangan yang ditimbulkan oleh fenomena.
- 3) Pengontrolan atau perhatian yang terpilih merupakan perhatian terhadap rangsangan atau fenomena objek yang telah dipilih individu.

b. Menanggapi (responding) yang terjadi dari sub-kategori persetujuan untuk menanggapi kemauan dan kepuasan. Menanggapi adalah kategori kedua.

Kategori ini merupakan perhatian yang aktif terhadap benda yang menimbulkan rangsangan pada individu atau fenomena-fenomena tertentu. Pada kategori ini, individu akan melakukan aktivitas yang berkaitan dengan objek atau fenomena yang telah dipilih. Kategori kedua ini dibagi menjadi tiga, yaitu :

- 1) Persetujuan untuk menanggapi, yang merupakan respon untuk menunjukkan kepada adanya ketaatan atau kerelaan individu terhadap aturan-aturan yang berkaitan dengan rangsangan fenomena dan objek.
- 2) Kemauan untuk menanggapi, yang merupakan kemauan sukarela individu (tanpa paksaan) untuk melakukan aktivitas.

3) Kepuasan untuk menanggapi, yang merupakan tindakan yang disertai oleh perasaan puas setelah melakukan aktivitas.

c. Penilaian (Valuing) yang terjadi dari sub-kategori penerimaan, pemilihan dan komitmen terhadap nilai-nilai tertentu. Penilaian adalah kategori yang menunjukkan penilaian dasar atas suatu rangsangan fenomena atau objek.

Satu hal yang penting adalah bahwa adanya aktivitas tersebut dikarenakan adanya nilai atau harga dari fenomena, objek atau subjek. Kategori ini dibagi menjadi beberapa sub-kategori:

1) Menerima nilai. Sub-kategori ini merupakan penerimaan secara emosional terhadap hal-hal atau fenomena tertentu. Hal ini juga diistilahkan dengan kepercayaan individu terhadap objek atau fenomena tersebut.

2) Pemilihan pada suatu nilai merupakan pilihan individu terhadap suatu rangsang, fenomena atau objek yang sesuai dengan keinginan atau kesukaannya

3) Tanggung Jawab. Sub-kategori ini menunjukkan adanya keyakinan dan ketentuan seseorang yang bertingkah laku. Bertingkah laku pada tingkatan ini benar-benar berperan pada suatu nilai.

d. Organisasi (organization) yang terdiri dari sub-kategori penggambaran dan pengorganisasian terhadap nilai. Sub-kategori ini diharapkan bertindak sebagai klasifikasi yang tepat untuk tujuan yang menggambarkan awal dari pembentukan system nilai. Kategori ini dibagi menjadi dua sub-kategori:

- 1) Penggambaran suatu nilai. Hal ini merupakan sub-kategori yang menunjukkan adanya kualitas abstraksi. Dalam sub-kategori ini, individu memperoleh kesempatan untuk melihat hubungan antar nilai dengan konsep yang akan dilihat.
- 2) Pengorganisasian suatu nilai. Hal ini merupakan konsep yang diperoleh individu untuk dibawa bersama-sama dengan nilai yang kompleks dalam kumpulan suatu nilai.

2.1.8 Konsep Karir

Menurut Marwansyah (2015:170) terdapat dua perspektif tentang karir sebagaimana diuraikan sebagai berikut. Dari satu perspektif, karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir obyektif. Sedangkan dari perspektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subyektif. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka.

Sedangkan menurut Sagala (2016:266), karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya.. Rivai (2016) menyatakan tujuan dan manfaat perencanaan karier pada dasarnya adalah:

1. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern.
2. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.
3. Membantu mengidentifikasi dan menyiapkan penempatan karyawan ke luar negeri.

4. Membantu karyawan yang memiliki beraneka ragam latar belakang mempelajari harapan - harapan perusahaan.
5. Mengurangi turnover karyawan.
6. Menyaring potensi karyawan.
7. Mendorong karyawan untuk terus berkembang.
8. Menyadarkan karyawan akan pentingnya kualifikasi, mencegah manajer mementingkan dirinya sendiri, serta menyadarkan bahwa departemen SDM bukanlah departemen yang menentukan segalanya.
9. Memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan.
10. Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif.

Merencanakan untuk menempuh suatu karier tertentu sejak dinimerupakan langkah awal untuk mencapai kesuksesan. Maka perlu untuk memberikan kepada mahasiswa akuntansi pengetahuan yang cukup tentang berbagai karier dibidang akuntan publik untuk merangsang minat dan motivasi mereka terhadap karier mereka sebagai akuntan khususnya akuntan publik. Dalam pengembangan suatu karir.

2.1.9 Kematangan Karir

Menurut Ahmad (2021:11) mendefinisikan bahwa kematangan karier adalah keberhasilan dan kesuksesan individu dalam melakukan negosiasi terhadap tugas-tugas perkembangan dalam mempersiapkan karier serta mengambil keputusan yang sesuai dengan usia (*age-appropriate*) dan tahapan (*stage-appropriate*). Sedangkan dalam perspektif psikologi, kematangan karier dapat dimaknai sebagai upaya individu dalam membandingkan sumber daya individu yang meliputi sumber daya kognitif dan afektif untuk menyelesaikan

tugas perkembangannya saat ini dengan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempersiapkan karier di masa depan

2.1.10 Tahap Perkembangan Kematangan Karier

Menurut Ahmad (2021:13) Kematangan karier tidak terbentuk secara tiba-tiba dan langsung jadi, melainkan sebuah proses yang berdinamika dalam jangka waktu tertentu. Sehingga, kematangan karier memiliki beberapatahapan perkembangan. Menurut Ahmad (2021:13) merumuskan bahwa tahap proses perkembangan karier dapat dibagi menjadi lima fase, yaitu:

1. Fase pengembangan (*growth*)
yaitu sejak lahir sampai kurang lebih usia 15 tahun, ketika anak-anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri.
2. Fase eksplorasi (*eksploration*)
yaitu sejak seseorang berusia 15 sampai dengan usia 24 tahun, ketika seseorang mulai memikirkan berbagai alternatif jabatan dan bidang pekerjaan, namun belum mengambil keputusan yang mengikat dan bulat.
3. Fase pemantapan (*establishment*),
yaitu sejak seseorang berusia 25 tahun sampai dengan 44 tahun, dengan ciri-ciri usaha tekun untuk memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karier tertentu.
4. Fase pembinaan (*maintenance*)
yaitu sejak seseorang berusia 45 tahun sampai 64 tahun ketika seseorang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatan dan pekerjaannya.

5. Fase kemunduran (*decline*)

yaitu ketika seseorang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru setelah melepaskan jabatannya. Biasanya, pada masa ini diikuti *post power syndrome*.

2.1.11 Aspek/ Komponen Kematangan Karier

Menurut Ahmad (2021:17) Kematangan karier adalah suatu variabel yang tersusun dari beberapa aspek atau komponen yang menyatu. Mengemukakan terdapat empat aspek penyusun kematangan karier remaja, yaitu:

- 1) Perencanaan, yaitu kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan karier serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut.
- 2) Eksplorasi, yaitu individu secara aktif menggunakan berbagai sumber untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja umumnya dan untuk memilih salah satu bidang pekerjaan dan studi lanjut khususnya.
- 3) Kompetensi Informasional, yaitu individu dengan kompetensi yang berkembang dengan baik memiliki pengetahuan yang cukup untuk menggunakan informasi tentang studi lanjut dan karier yang dimiliki untuk dirinya, serta mulai meng kristalisasikan pilihan pada bidang dan tingkat pekerjaan tertentu.
- 4) Pengambilan Keputusan, yaitu individu mengetahui apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pendidikan dan karier, kemudian membuat pilihan studi lanjut dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan.

Menurut Ahmad (2021:14) mengemukakan bahwa dimensi dari kematangan karier terdiri atas:

1. Konsistensi, meliputi konsistensi rencana pekerjaan dengan lingkungan dan kondisi keluarga.
2. Realisme, meliputi kesesuaian karier dengan ketertarikan atau minat, keterampilan atau skill, karakter kepribadian, dan kelas sosial.
3. Kompetensi, meliputi kemampuan pemecahan masalah, perencanaan karier, penentuan tujuan karier, dan pencarian informasi.
4. Perilaku, meliputi komitmen diri, pilihan karier, dan orientasi.

.Tahap ini memiliki 2 fase, yaitu :

- 1) Fase maintenance pada umur 55-62 tahun, mengalami gairah kerja yang semakin bertambah pada fase ini. Kreatifitas muncul, ide-ide baru untuk memperbaiki organisasi melintas dalam pikiran. Vitalitas orang semakin bertambah dalam pekerjaan fase ini. Self actualization semakin matang dan mulai mempersiapkan diri untuk memasuki fase terakhir.
- 2) Fase withdrawal yang terjadi pada umur 62-70 tahun. Pada fase ini orang mulai memikirkan bagaimana meneruskan karir yang sudah dibangun atau perusahaan yang sudah dirintis dan berjalan. Seseorang mulai memikirkan siapa yang akan menggantikan dikemudian hari. Pada fase ini seseorang mulai memikirkan bagaimana agar apa yang sudah dimulai dan berjalan bisa diteruskan dalam jalan yang benar oleh penerusnya. Seseorang yang memasuki karir sebagai akuntan publik, harus terlebih dahulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Di samping itu pelatihan teknis yang mempunyai cukup arti

pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi di dunia usahadan profesinya.

2.1.12 Minat Karir Mahasiswa Akuntansi

Menurut Ikbal (2012), minat dianggap sebagai perantara faktor faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku, dan minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba melakukan sesuatu. Dan minat juga menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan pada minatini 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

Dengan demikian, dari beberapa definisi minat, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa minat merupakan sebuah motivasi sebagai kekuatan pembelajaran yang menjadi daya penggerak seseorang dalam melakukan aktivitas dengan penuh ketekunan dan cenderung menetap, dimana aktivitas tersebut merupakan proses pengalaman belajar yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan mendatangkan perasaan senang, suka, dan gembira. Menurut Jahya (2011: 63) menyebutkan minat memiliki sifat dan karakter khusus sebagai berikut :

1. Minat bersifat pribadi (individual), ada perbedaan antara minat seseorang dan orang lain.

2. Minat menimbulkan efek diskriminatif.
3. Erat hubungannya dengan motivasi, mempengaruhi, dan dipengaruhi motivasi.
4. Minat merupakan sesuatu yang dipelajari, bukan bawaan lahir dan dapat berubah tergantung pada kebutuhan, pengalaman, dan mode.

Menurut Himatuzulfa, pengaruh minat terhadap perkembangan seseorang sebagai berikut:

- 1) Minat mempengaruhi bentuk dan intensitas cita-cita.
- 2) Minat dapat berfungsi sebagai tenaga pendorong yang kuat.
- 3) Minat yang mempengaruhi terhadap prestasi belajar.
- 4) Minat dapat menimbulkan kepuasan dalam suatu pekerjaan.

Mahasiswa selama belajar di perguruan tinggi menerima informasi mengenai profesi akuntan publik dan non akuntan publik. Informasi tersebut memunculkan minat mahasiswa akuntansi untuk memilih profesi apa yang akan dijalannya di masa depan. Profesi akuntan publik dipandang sebagai profesi yang menjanjikan prospek yang cerah karena profesi ini memberikan tantangan intelektual dan prestisius di masa sekarang. Profesi ini juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan bervariasi karena dapat ditugaskan diberbagai tempat dan berbagai perusahaan yang memiliki ciri dan kondisi yang berbeda. Akuntan publik juga merupakan penasehat bisnis yang terpercaya dan salah satu profesi yang diberikan kewenangan untuk memberikan jasa audit. Hal ini membentuk minat mahasiswa akuntansi terhadap profesi Akuntan publik.

2.1.13 Profesi Akuntansi

Menurut Aulia (2016) profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang menggunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk pekerjaan sebagai akuntan publik, akuntan internal yang bekerja pada perusahaan jasa atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintahan, dan akuntan pendidik yang menyalurkan ilmu akuntansi yang dimilikinya kepada anak didiknya. Profesi akuntan dianggap menjadi profesi yang membanggakan dan memiliki prestise yang tinggi serta keberadaannya sangat tergantung atas pengakuan dan kepercayaan masyarakat. Seorang akuntan dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus tunduk dan menjunjung tinggi pada kode etik profesi yang telah ditetapkan yaitu Kode Etik Akuntan Indonesia (Lubis, 2017).

2.1.14 Akuntan Publik

Mulyadi (2012) mengungkapkan akuntan publik adalah akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat, terutama bidang pemeriksaan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan untuk memenuhi kebutuhan para kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak). Di samping itu, akuntan publik juga menjual jasa lain kepada masyarakat seperti konsultasi pajak, konsultasi bidang manajemen, penyusunan sistem akuntansi, dan penyusunan laporan keuangan. Bidang jasa dari akuntan publik meliputi hal-hal sebagai berikut (Jusup, 2014: 6-20):

- 1) Jasa attestasi, yaitu jenis jasa asuransi yang dilakukan oleh kantor akuntan publik dengan menerbitkan suatu laporan tertulis yang

menyatakan kesimpulannya tentang keandalan pernyataan tertulis yang dibuat oleh pihak lain. Jasa attestasi meliputi:

- a) Jasa audit umum atas laporan keuangan
 - b) Jasa pemeriksaan atas laporan keuangan prospektif
 - c) Jasa pemeriksaan atas pelaporan informasi keuangan proforma
 - d) Jasa review atas laporan keuangan, dan
 - e) Jasa attestasi lainnya sebagaimana tercantum dalam standar professional Akuntan publik (SPAP)
- 2) Jasa non-attestasi, mencakup jasa yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, manajemen, kompilasi, perpajakan, dan konsultasi sesuai dengan kompetensi akuntansi publik dan peraturan perundang-undangan yang berkala.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik, akuntan publik adalah seorang akuntan yang melakukan praktik jasa akuntansinya secara profesional sehingga hasilnya dapat digunakan secara luas oleh publik sebagai salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan (www.jdih.kemenkeu.go.id).

Menurut Aulia (2016) akuntan publik memberikan jasa *assurance* yang terkait akuntansi, keuangan, dan manajemen yang meliputi audit atas informasi laporan keuangan, jasa reviu laporan keuangan, dan jasa assurance lainnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa akuntan publik merupakan akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik dan telah memperoleh izin praktek oleh Menteri Keuangan untuk memberikan jasa asuransi yang digunakan oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan bahwa akuntan publik merupakan

akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik dan telah memperoleh izin praktek oleh Menteri Keuangan untuk memberikan jasa assurance yang digunakan oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan.

2.1.15 Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan merupakan akuntan yang bekerja di dalam perusahaan yang bertugas untuk menghasilkan informasi keuangan. Pekerjaan akuntansi dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Akuntansi manajemen diterapkan dalam perusahaan bertujuan untuk menghasilkan informasi khusus bagi pengguna internal seperti manajer, dan karyawan yang berguna untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasikan, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam pembuatan perencanaan, pengendalian, dan keputusan. Sedangkan akuntansi keuangan berguna untuk menghasilkan informasi bagi pihak internal maupun eksternal. Tetapi informasi ini lebih cenderung digunakan oleh pihak eksternal yaitu investor, kreditor, lembaga pemerintah, dan pengguna eksternal lainnya. Informasi dari akuntansi keuangan digunakan untuk keperluan seperti keputusan investasi, evaluasi, pemantauan aktivitas, dan ketentuan peraturan (Hansen dan Mowen, 2013:10). Menurut Weygandt, Kieso dan Kell (2012) *private* atau *managerial accounting* menyediakan jasa sebagai berikut :

1. Akuntansi Biaya (*cost accounting*), meliputi penentuan biaya produksi suatu produk tertentu.
2. Penganggaran (*budgeting*), yaitu membantu manajemen dalam mengkuantifikasi tujuan, berkaitan dengan pendapatan, harga pokok penjualan dan beban operasi.

3. Akuntansi umum, meliputi pencatatan transaksi harian serta menyiapkan laporan keuangan dan informasi yang berkaitan.
4. Sistem informasi akuntansi, mencakup desain sistem pemrosesan data, baik manual maupun secara terkomputerisasi.
5. Akuntansi pajak, meliputi penyiapan SPT dan membuat perencanaan pajak bagi perusahaan.
6. Internal auditing, yaitu mereview operasi perusahaan untuk menentukan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen dan mengevaluasi efisiensi operasi.

2.1.16 Akuntan Pemerintah

Menurut Medekawati & Sulistyawati (2012) akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pemerintah atau pertanggungjawaban keuangan yang ditunjuk pemerintah. Akuntan pemerintah ini bekerja pada instansi pemerintah, seperti Departemen Keuangan, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), dan Direktorat Jendral Pajak. Instansi pemerintah dibentuk secara sistematis dan diatur dalam undang-undang dan peraturan yang berlaku sehingga tugas dan kewajiban akuntan pemerintah pun turut menyesuaikan dengan undang-undang dan peraturan tersebut.

Menurut Putra (2017) akuntan pemerintah bertugas memeriksa, mengawasi, dan menyusun sistem akuntansi keuangan instansi negara. Akuntan pemerintah memiliki perbedaan yang mendasar dari jenis profesi akuntansi lainnya yaitu organisasi dan tempat bekerjanya. Dimana organisasi pada akuntan pemerintah terdiri dari lembaga-lembaga negara yang berfungsi melayani rakyat atau lembaga non profit. Menjadi akuntan pemerintah juga tidak terdapat

persyaratan tambahan formal kecuali persyaratan lulus ujian masuk untuk bekerja sebagai akuntan di instansi yang bersangkutan.

Tetapi menurut Widiatami (2013) berpendapat karir akuntan pemerintah belum begitu dikenal dan hasil kerjanya tidak dirasakan oleh masyarakat secara langsung. Selain itu, lingkungan kerja akuntan pemerintah cukup rawan konflik karena berhubungan langsung dengan audit pemerintah atau instansi pemerintah.

2.1.17 Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah seorang akuntan yang bekerja sebagai pengajardi sebuah instansi atau lembaga pendidikan seperti sekolah tinggi, perguruan tinggi serta lembaga pendidikan tinggi lainnya, yang memberikan jasa pelayanan pendidikan akuntansi untuk melahirkan akuntan-akuntan yang terampil dan profesional (Bastian, 2015:30). Profesi akuntansi pendidik sangat dibutuhkan bagi kemajuan profesi akuntansi itu sendiri, karena di tangan mereka para calon calon akuntan dididik. Rahayu (2013:829) menyatakan bahwa mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai akuntan pendidik lebih mengharapkan pekerjaan keamanan kerja yang terjamin dan pekerjaan yang sifatnya rutin sehingga tidak mengalami kesulitan untuk melakukan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, akuntan pendidik dianggap sebagai profesi yang mempunyai tanggung jawab untuk melakukan riset di bidang pendidikan agar kualitas pendidikan akuntansi khususnya semakin meningkat sehingga tidak tertinggal jauh dari negara-negara lain (Bastian, 2015:211). Temuan inilah yang menjadi pengharapan mahasiswa jurusan akuntansi untuk termotivasi memilih profesi akuntan pendidik. Akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional, baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan dan akuntan

pemerintah. Seiring dengan perkembangan perekonomian yang pesat, maka dibutuhkan akuntan yang semakin banyak pula. Dalam konteks permasalahan inilah diperlukan pemenuhan kebutuhan akan tenaga akuntan pendidik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diambil dari hasil penelitian dan perguruan tinggi berupa jurnal yang telah dipublikasikan, yang disajikan dalam paparan berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Analisis
1.	Adif Nugroho (2014)	Analisis Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Universitas Sebelas Maret Surakarta)	Hasil dari penelitian ini bahwa variabel persepsi penghasilan, pertimbangan pasar kerja dan sifat pekerjaan profesi akuntan publik berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik, sedangkan variabel nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik
2.	Fifi Chairunnisa (2014)	Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Universitas Tanjungpura Pontianak)	Hasil dari Penelitian ini bahwa variabel penghasilan berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa. Hasil dari penelitian ini bahwa variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan, sedangkan variabel lingkungan kerja, dan personalitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir akuntan atau non akuntan
3.	Niko Ardianto (2014)	Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karier Akuntan atau	Hasil dari penelitian ini bahwa variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-

Lanjutan Tabel 2.1

		Non Akuntan	nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan, sedangkan variabel lingkungan kerja, dan personalitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir akuntan atau non akuntan
4.	Rudy Arif Riyanto (2015)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Universitas Muhammadiyah Surakarta)	Hasil dari penelitian ini bahwa variabel penghargaan finansial, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik sedangkan variabel pertimbangan pasar kerja, persyaratan akuntan publik, dan kewajiban akuntan publik tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik.
5.	Nia Ainin Innasiwi (2016)	Faktor - Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)	Hasil Penelitian ini adalah variabel gender tidak berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik, sedangkan variabel penghargaan finansial dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik.
6.	Amalia Nur Dianati (2017)	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Stie Perbanas Surabaya Dalam Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik	Hasil dari penelitian ini variabel nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, lingkungan kerja, dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, sedangkan variabel pelatihan professional, pengakuan professional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.
7.	Adisti	Analisis Faktor-Faktor yang	Hasil dari penelitian ini bahwa

Lanjutan Tabel 2.1

	Astasari (2018)	Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi di Universitas Islam Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta)	norma subjektif, penghargaan finansial, pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, sedangkan kontrol perilaku berpengaruh negatif dan signifikan dalam pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, serta kecerdasan emosional, motivasi belajar, gender, pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh dalam pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik.
8.	Yetti Iswahyuni (2018)	Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE AKA Semarang	Hasil dari penelitian ini secara parsial variabel Pelatihan profesional, lingkungan kerja dan nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi STIE AKA Semarang sedangkan variabel faktor finansial dan persaingan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi STIE AKA Semarang
9.	Ridza Chairunnisa (2019)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Akuntansi	Hasil dari penelitian ini secara parsial variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik sedangkan variabel <i>parental influence</i> tidak berpengaruh terhadap minat pemilihan karir dan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi di Yogyakarta.
10.	Fira Anjaly Taradippa	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Minat	Hasil dari penelitian ini bahwa pengakuan profesional, nilai-

Lanjutan Tabel 2.1

	(2020)	Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Universitas Mahasaraswati Denpasar)	nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik, sedangkan fleksibilitas, penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.
11.	Dwi Yuliana (2021)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus pada Universitas Islam Kuantan Singingi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji/penghargaan finansial, pelatihan professional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik, sedangkan pertimbangan pasar kerja, dan <i>parental influence</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik

Sumber : Hasil Review Penelitian Terdahulu, 2021

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh gaji/penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa Akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.

Menurut Rusdiansyah dan Ardini (2017) penghargaan finansial dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya.

Mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan publik perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap dengan karier tersebut gaji awal mereka tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik yang menganggap bahwa gaji awal dalam karier mereka tidak begitu tinggi. Mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik mengharapkan akan dana pensiun. Sedangkan

mahasiswa yang memilih karier sebagai akuntan perusahaan tidak mengharapkan lebih atas dana pensiun.

Penghargaan finansial merupakan salahsatu faktor yang penting mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarier menjadi akuntan publik. Apabila penghargaan finansial yang diperoleh seseorang jika berkarier menjadi akuntan publik tinggi, maka minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik juga akan tinggi.

Pada penelitian Taradippa (2017) menunjukkan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi. Sedangkan pada penelitian Dwi (2021), menunjukkan bahwa penghargaan finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaji/Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

2.3.2 Pengaruh pelatihan professional terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

Pelatihan profesional merupakan salah satu dari sekian banyak fasilitas bagi seorang individu dalam upayanya meningkatkan keahlian, pengembangan diri, serta menjadi sarana untuk berprestasi (Dwinanda, 2014).

Mahasiswa akuntansi yang minat dalam pemilihan karier sebagai akuntan publik perlu adanya pelatihan. Untuk menjadikan seseorang akuntan publik yang dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik, tidak cukup dengan bekal

pendidikan formal saja tetapi juga harus ditunjang dengan pengalaman praktek di lapangan dengan jam kerja yang telah ditemukan.

Dengan adanya pelatihan yang akan didapatkan maka meningkatkan kemampuan serta keahlian yang telah dimiliki mahasiswa yang memilih sebagai akuntan publik.

Pada penelitian Dianati (2017), menunjukkan bahwa pelatihan professional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik. Sedangkan pada penelitian Dwi (2021), menunjukkan bahwa pelatihan professional berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pelatihan Professional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

2.3.3 Pengaruh nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat, atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang di lingkungannya (Sari, 2013:842).

Nilai-nilai sosial yang dimaksud ialah nilai-nilai sosial yang berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap nilai-nilai sosial dari suatu karir yang dipilih. Kepedulian dan perhatian pada sekitar oleh seorang akuntan akan meningkatkan nilai intrinsik dan nilai jual akuntan. Kepercayaan masyarakat terhadap mutu jasa akuntan publik akan menjadi lebih tinggi, jika profesi tersebut

menerapkan standar mutu tinggi terhadap pelaksanaan pekerjaan professional yang dilakukan oleh anggota profesinya (Aprilyan dan Laksito : 2009). Dengan kepercayaan masyarakat yang tinggi maka profesi akuntan publik akan menjadi populer dan memiliki prestisius tersendiri.

Pada penelitian Taradippa (2020), menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik, serta pada penelitian Dwi (2021), menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan atau non akuntan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H3 : Nilai-Nilai Sosial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

2.3.4 Pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

Pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan memiliki peluang dan kesempatan yang berbed-beda. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil (Zaid, 2015).

Pasar kerja merupakan hal yang penting bagi pertimbangan pemilihan karir. Tersedianya karir di pasar tenaga kerja akan mempengaruhi pemikiran mahasiswa terhadap pemilihan karir atas dasar kemudahan memperoleh kesempatan berkarir, selain itu pertimbangan pasar kerja berhubungan dengan tersedianya lapangan kerjadan keamanan kerja. Mudah diketahuinya lowongan

pekerjaan dan informasi pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang termasuk di dalam pertimbangan pasar kerja. Pada penelitian Nugroho (2014), menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik. Sedangkan pada penelitian Dwi (2021), menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Kuantan Singingi.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H4 : Pertimbangan Pasar Kerja tidak berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

2.3.5 Pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi beberapa faktor yaitu sifat kerja yang terdiri dari tingkat kerutinan pekerjaan, keatraktifan pekerjaan, serta berkaitan pula dengan seberapa banyak intensitas jam lembur dalam pekerjaan Andersen (2012).

Dalam menghadapi lingkungan pekerjaan yang keras seorang akuntan haruslah memiliki karakter yang keras dan komitmen dan komitmen dalam menghadapi lingkungan pekerjaan. Seorang akuntan harus dapat beradaptasi serta bersosialisasi dengan lingkungan kerjanya agar di kemudian hari dapat mencapai target kerja yang diwajibkan oleh pekerjaan tersebut.

Untuk dapat lebih mudah dalam beradaptasi dan bersosialisasi maka harus ada lingkungan kerja yang baik sehingga menciptakan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja. Dalam hal ini seseorang dalam melakukan suatu

tindakan akan menilai terlebih dahulu terkait menguntungkan atau tidaknya suatu tindakan tersebut. Dalam memilih suatu tindakan seorang mahasiswa biasanya terlebih dahulu mempertimbangkan lingkungan kerjanya.

Pada penelitian Dianati (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik. Sedangkan pada penelitian Dwi (2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Kuantan Singingi.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H5 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

2.3.6 Pengaruh *Parental Influence* terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

Di Indonesia, sudah menjadi suatu kewajiban bagi orang yang lebih muda untuk menghormati orang yang lebih tua. Oleh karena itu, pendapat orang yang lebih tua sangat dimungkinkan dapat berpengaruh bagi pengambilan keputusan seorang anak, terlebih orang tua merupakan teladan dan contoh bagi anak anaknya. Pengaruh orangtua sangat tinggi bagi anaknya karena anak mendapat pendidikan dini dan menjadi perilaku yang baik apabila anak melihat tingkah laku orangtua dengan baik.

Terkadang ketidakmampuan anak untuk memilih pilihan yang sulit membuat orang tua tergerak untuk mengarahkan anak-anak mereka. Sehingga dalam hal ini dimungkinkan bagi seorang anak untuk menjadikan pendapat atau masukan orang tua sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

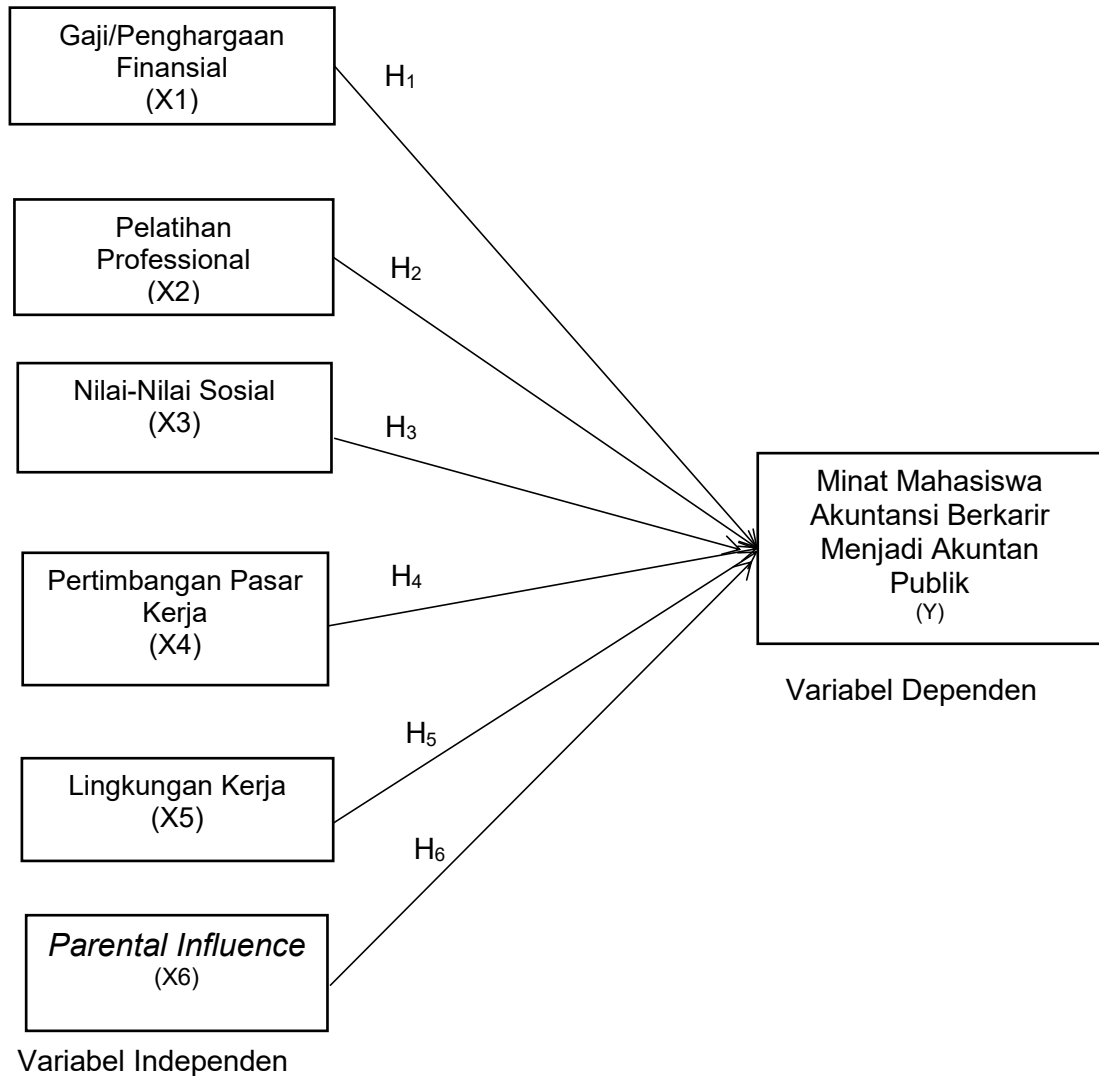
Tetapi berdasarkan penelitian Chairunnisa (2019), menunjukkan bahwa *parental influence* tidak berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi di Yogyakarta. Dan berdasarkan penelitian Dwi (2021), menunjukkan bahwa *parental influence* tidak berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi di Universitas Islam Kuantan Singingi. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H6 : *Parental Influence* berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Penelitian



Sumber : Dwi,2021

2.5 Hipotesis

Agar penelitian ini lebih terarah dan dapat mencapai hasil yang diharapkan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Gaji/Penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.
- H2 : Pelatihan Professional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.
- H3 : Nilai-nilai Sosial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.
- H4 : Pertimbangan Pasar Kerja tidak berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.
- H5 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.
- H6 : *Parental Influence* berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat *positivisme* bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka mulai dari pengumpulan, pengolahan serta hasil yang didominasi angka (Sugiyono 2018:15). Penelitian ini menggunakan jenis data berupa data subjek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Metode ini dilakukan dengan mendatangi responden, memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yaitu mahasiswa program studi akuntansi angkatan 2018 dan angkatan 2019 Universitas Mahaputra Muhammad Yamin lalu menanyakan kesediaannya untuk mengisi kuesioner.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan suatu tempat dimana penulis dapat memperoleh data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah mahasiswa akuntansi

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin dimulai sejak bulan November 2022.

Tabel 3.1
Rincian Jadwal Penelitian

Penelitian	Sep 2021	Nov 2021	Des 2021	Jan 2022	Feb 2022	Mar 2022	Apr 2022	Mei 2022	Jun 2022	Jul 2022	Agus 2022
Pra Survei Penelitian											
Penyusunan Proposal											
Bimbingan Proposal											
Seminar Proposal											
Penelitian Dan Pengolahan Data											
Penulisan Hasil Penelitian											
Bimbingan Skripsi											
Ujian Komprehensif											

Sumber: Penelitian, 2022

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiono (2017: Hal 80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah mahasiswa aktif Program Studi Akuntansi Angkatan 2018-2019 di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin dengan jumlah populasi 82 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Mahasiswa Aktif Program Studi Akuntansi

No	Program Studi	Angkatan	Jumlah Mahasiswa Reguler	Jumlah Mahasiswa Non Reguler
1	Akuntansi	2018	32	2
2	Akuntansi	2019	28	20
			60	22
Total			82	

Sumber: Ka Prodi, 2022

Berdasarkan tabel 3.2 maka dapat diketahui jumlah mahasiswa akuntansi angkatan 2018-2019 berjumlah 82 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018 : 131) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi dan dipilih secara berhati-hati dari populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan

sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representative* (mewakili).

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah mahasiswa Program Studi akuntansi angkatan 2018 dan angkatan 2019. Pola pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara *Purposive Sampling*, artinya bahwa populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah populasi yang memenuhi kriteria sampel tertentu sesuai dengan yang dikehendaki peneliti (Indrianto dan Bambang, 2002:131), dan jumlah sampel 68 orang sehingga relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria sampel adalah:

1. Mahasiswa aktif angkatan 2018 dan 2019 pada Tahun Akademik 2020/2021
- 2.. Mahasiswa yang telah mengikuti mata kuliah auditing

Tabel 3.3
Data Mahasiswa Akuntansi

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase (%)
1.	Distribusi Kuesioner	82	100%
2.	Kuesioner Kembali	68	84,1%
3.	Kuesioner yang tidak Kembali	13	15,9%
4	Kuesioner yang dapat diolah	68	84,1%
	<i>n</i> sampel yang kembali = 68 <i>Responden Rate</i> = $(82/69) \times 100\%$ = 100%		

Sumber: Ka Prodi, 2022

Berdasarkan tabel 3.2 maka dapat diketahui jumlah mahasiswa akuntansi angkatan 2018-2019 berjumlah 68 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data berupa data subjek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden) (Indrianto dan Supomo, 2017).

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer adalah sumber data yang didapat langsung kepada pengumpulan data (Sugiyono,2018:23). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan atau menyebarkan kuisisioner baik secara online menggunakan google form maupun secara langsung dengan menyebarkan kuisisioner daftar pertanyaan secara langsung ke masing-masing mahasiswa akuntansi angkatan 2018 dan angkatan 2019 Tahun Akademik 2021/2022 di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan

cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2018:142). Data pengujian ini merupakan *cross section data* yaitu data yang dikumpulkan pada satu waktu tertentu yang dikumpulkan dengan metode kuesioner. Metode ini dilakukan dengan mendatangi responden, memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yaitu mahasiswa program studi akuntansi angkatan 2018 dan angkatan 2019 Universitas Mahaputra Muhammad Yamin lalu menanyakan kesediaannya untuk mengisi kuesioner.

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket ini diberikan langsung kepada responden dengan menggunakan skala likert yaitu:

OPSI	NILAI
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Defenisi Operasional variabel adalah suatu definisi yang menunjukkan bagaimana suatu variabel diukur atau prosedur yang dilakukan dalam suatu penelitian. Adapun Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah Gaji/Penghargaan Finansial, Pelatihan Professional, Nilai-Nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, *Parental Influence*. Untuk lebih jelasnya masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji/Penghargaan Finansial (X_1)

Arti istilah penghargaan ialah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Menurut Hutapea (2016), Penghargaan finansial merupakan reward dalam bentuk nilai mata uang yang biasanya diberikan sebagai bentuk imbalan timbal balik atas pemberian jasa, tenaga, usaha, dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan pekerjaan. Sedangkan menurut Rusdiansyah dan Ardini (2017) penghargaan finansial dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan sebagai imbalan yang telah diperolehnya. Penghargaan finansial dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena dapat kita ketahui tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh gaji.

. Terdapat tiga indikator mengenai gaji/penghargaan finansial yang diteliti dalam penelitian ini. Indikator tersebut bersumber dari penelitian Chairunnisa (2019) dan penelitian Rosali (2016) yaitu:

- a) Penghargaan finansial/gaji awal yang tinggi
- b) Potensi kenaikan penghargaan finansial/ gaji
- c) Tersedianya dana pensiun
- d) Mendapat uang lembur
- e) Menambah bonus akhir tahun

2. Pelatihan Profesional (X_2)

Pelatihan profesional merupakan salah satu dari sekian banyak fasilitas bagi seorang individu dalam upayanya meningkatkan keahlian, pengembangan diri, serta menjadi sarana untuk berprestasi (Dwinanda, 2014). Terdapat tiga indikator mengenai pelatihan profesional yang diteliti oleh penelitian ini. Indikator tersebut bersumber dari penelitian Chairunnisa (2019) dan penelitian Rosali

(2016) yaitu:

- a. Pelatihan sebelum memulai kerja
- b. Mengikuti kepelatihan diluar lembaga
- c. Mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga
- d. Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi

3. Nilai-Nilai Sosial (X_3)

Nilai-nilai sosial adalah faktor yang menunjukkan kemampuan seseorang di masyarakat, atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Nilai sosial yang dimiliki setiap orang tentunya berbeda, hal tersebut berlaku juga pada akuntan. Seorang akuntan publik dipandang memiliki nilai sosial yang lebih dibandingkan dengan akuntan biasa (Sari, 2013). Ditugaskannya seorang akuntan publik di berbagai tempat dengan perusahaan yang berbeda dan terkadang dihadapkan pada kondisi yang tidak selalu baik, menambah variasi pengalaman bekerja mereka, selain itu kesempatan untuk berinteraksi dengan para ahli selain di bidang akuntan publik lebih besar (Astuti, 2014).. Indikator tersebut bersumber dari penelitian Chairunnisa (2019) yaitu:

- a. Memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial
- b. Memperhatikan perilaku individu
- c. Kesempatan berinteraksi dengan orang lain
- d. Kesempatan untuk menjalankan hobi
- e. Bergengsi dibanding karier yang lain

4. Pertimbangan Pasar Kerja (X_4)

Pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan memiliki peluang dan kesempatan yang berbed-beda. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil (Zaid, 2015). Terdapat empat indikator mengenai nilai-nilai sosial yang diteliti oleh 40 penelitian ini. Indikator tersebut bersumber dari penelitian Chairunnisa (2019) dan penelitian Astasari (2018) yaitu:

- a. Pernyataan mengenai keamanan kerja
- b. Kemudahan untuk mengetahui pekerjaan yang ada
- c. Mendapatkan pekerjaan
- d. Banyaknya karir yang dibutuhkan didunia bisnis
- e. anyaknya pengetahuan isu-isu dunia bisnis dan akuntansi terkini

5. Lingkungan Kerja (X_5)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Andersen (2012) menyatakan lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi beberapa faktor yaitu sifat kerja yang terdiri dari tingkat kerutinan pekerjaan, keatraktifan pekerjaan, serta berkaitan pula dengan seberapa banyak intentitas jam lembur dalam pekerjaan. Nanang Budianas (2013) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan". Seorang akuntan harus dapat beradaptasi serta bersosialisasi dengan lingkungan kerjanya agar di kemudian hari dapat mencapai target kerja yang diwajibkan oleh pekerjaan tersebut. Untuk dapat lebih mudah dalam beradaptasi dan bersosialisasi maka harus ada lingkungan kerja yang baik sehingga menciptakan kenyamanan dan

kemudahan dalam bekerja. Terdapat tiga indikator mengenai lingkungan kerja yang diteliti oleh penelitian ini. Indikator tersebut bersumber dari penelitian Chairunnisa (2019) yaitu:

- a) Sifat pekerjaan rutin
- b) Sifat pekerjaan atraktif / tantangan
- c) Sering lembur
- d) Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi
- e) Tekanan kerja untuk hasil yang sempurna

6. *Parental Influence*(X_6)

Pengaruh orang tua melatar belakangi pemilihan karir bagi mahasiswa untuk menjadi profesi akuntan. Menurut Ahmadi (2012) orangtua memiliki pengaruh terhadap tingkah laku, dan pengalaman anaknya. Perbedaan pengaruh orangtua memiliki persepsi seorang anak mengikuti jejak orangtua dalam pemilihan karirnya. Pengaruh orangtua sangat tinggi bagi anaknya karena anak mendapat pendidikan dini dan menjadi prilaku yang baik apabila anak melihat tingkah laku orangtua dengan baik. Menurut Fowdar (2017) menyatakan bahwa tingkat literasi seseorang dipengaruhi oleh tingkat pekerjaan orang tua.

Terdapat empat indikator mengenai *parental influence* yang diteliti oleh penelitian ini. Indikator tersebut bersumber dari penelitian Chairunnisa (2019) yaitu:

- a. Keberhasilan karir orang tua sebagai referensi
- b. Karir diarahkan oleh orang tua dengan melihat keberhasilan orang lain
- c. Karir diarahkan oleh orang tua berdasarkan lingkungan keluarga
- d. Orang tua memberikan referensi berdasarkan jurusan (kuliah) yang diambil.

7. Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Y)

Minat diartikan sebagai suatu ketertarikan individu akan sesuatu hal, dimana akan membuat individu atau seseorang tersebut menaruh perhatian yang lebih pada sesuatu hal yang ia minati (Ikhwan Zaid, 2015). Sedangkan minat mahasiswa, berarti ialah ketertarikan mahasiswa akan suatu aktivitas/pekerjaan yang ia ingin geluti setelah lulus perkuliahan nanti. Dalam penelitian ini, minat mahasiswa tersebut dikaitkan dengan minat mereka untuk menjadi Akuntan Publik saat lulus nanti.

Mahasiswa akuntansi diwajibkan untuk menempuh mata kuliah pengauditan yang merupakan syarat untuk lulus. Oleh sebab itu mahasiswa diharapkan mengetahui gambaran profesi akuntan publik terkait dengan Penghargaan Finansial yang akan diperoleh, Lingkungan Kerja akuntan publik dan jenjang pendidikan yang harus ditempuh. Setelah menempuh mata kuliah pengauditan, akan muncul berbagai pertimbangan yang akan menumbuhkan atau menciutkan minat yang akan atau telah tumbuh dalam diri mahasiswa untuk menjadi seorang akuntan publik. Sejak diberlakukan undang-undang tentang akuntan publik pada tanggal 3 Mei 2011, sarjana akuntansi diperkenankan mengikuti ujian Certified Publik Accountant (CPA) setelah lulus tanpa harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang ada sebelum diberlakukan undang-undang tersebut (Andersen, 2012). Persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi sebelum undang-undang tersebut diberlakukan adalah lulusan S1 atau D4 harus mengikuti program Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk), memperoleh register negara akuntan, dan menjalankan praktik profesi akuntan. Dengan adanya penyederhanaan alur untuk dalam mendapatkan Certified Publik Accountant (CPA), Instansi Akuntan Publik Indonesia (IAPI) berupaya dalam

meningkatkan Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Gaji/Penghargaan Finansial (X1)	Penghargaan finansial atau biasa disebut dengan penghasilan/gaji adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya (Sembiring, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> a. Penghargaan finansial/gaji awalyang tinggi. b. Potensi kenaikan penghargaan finansial/ gaji. c. Tersedianya dana pensiun. d. Mendapat uang lembur. e. Menambah bonus akhir tahun. (Dwi, 2021)
2	Pelatihan Professional (X2)	Pelatihan profesional merupakan salah satu dari sekian banyak fasilitas bagi seorang individu dalam upayanya meningkatkan keahlian, pengembangan diri, serta menjadi sarana untuk berprestasi (Dwinanda, 2014).	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelatihan sebelum memulai kerja. b. Mengikuti kepelatihan diluar lembaga. c. Mengikuti Pelatihan rutin di dalam lembaga d. Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi. (Dwi, 2021)
3	Nilai-Nilai Sosial (X3)	Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat, atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang di lingkungannya (Rahayu 2003:842).	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial. b. Memperhatikan perilaku individu . c. Kesempatan beriteraksi

Lanjutan Tabel 3.4

			<p>dengan orang lain.</p> <p>d. Kesempatan untuk menjalankan hobi</p> <p>e. Bergengsi dibanding karier yang lain (Dwi, 2021)</p>
4	Pertimbangan Pasar Kerja (X4)	<p>Pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan memiliki peluang dan kesempatan yang berbed-beda. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil (Zaid, 2015).</p>	<p>a. Pernyataan mengenai keamanan kerja</p> <p>b. Kemudahan untuk mengetahui pekerjaan yang ada</p> <p>c. Mendapatkan Pekerjaan</p> <p>d. Banyaknya karir yang dibutuhkan didunia bisnis.</p> <p>e. Banyaknya pengetahuan isu-isu dunia bisnis dan akuntansi terkini. (Dwi, 2021)</p>
5	Lingkungan Kerja (X5)	<p>Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi beberapa faktor yaitu sifat kerja yang terdiri dari tingkat kerutinan pekerjaan, keatraktifan pekerjaan, serta berkaitan pula dengan seberapa banyak intensitas jam lembur dalam pekerjaan (Andersen, 2012).</p>	<p>a. Sifat pekerjaan rutin.</p> <p>b. Sifat pekerjaan atraktif.</p> <p>c. Sering lembur.</p> <p>d. Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi</p> <p>e. Tekanan kerja untuk hasil yang sempurna (Dwi, 2021)</p>
6	<i>Parental Influence</i> (X6)	<p>Orangtua memiliki pengaruh terhadap tingkah laku, dan pengalaman anaknya. Perbedaan pengaruh orang tua memiliki persepsi seorang anak mengikuti jejak Orang tua dalam pemilihan</p>	<p>a. Keberhasilan karir orang tua sebagai referensi.</p> <p>b. Karir diarahkan oleh orang tua dengan melihat keberhasilan</p>

Lanjutan Tabel 3.4

		<p>karirnya. Pengaruh orangtua sangat tinggi bagi anaknya karena anak mendapat pendidikan dini dan menjadi perilaku yang baik apabila anak melihat tingkah laku orangtua dengan baik (Ahmadi, 2007).</p>	<p>orang lain.</p> <p>c. Karir diarahkan oleh orang tua berdasarkan lingkungan keluarga.</p> <p>d. Orang tua memberikan referensi berdasarkan jurusan (kuliah) yang diambil. (Dwi, 2021)</p>
7.	Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik(Y)	<p>Minat adalah kesadaran seseorang terhadap suatu objek, orang, masalah, atau situasi yang mempunyai kaitan dengan dirinya. Artinya, minat harus dipandang sebagai sesuatu yang sadar. Karenanya minat merupakan aspek psikologis seseorang untuk menaruh perhatian yang tinggi terhadap kegiatan tertentu dan mendorong yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut (Sutjipto, 2001).</p>	<p>a. Akuntan publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya.</p> <p>b. Akuntan publik dapat menjadi direktur perusahaan.</p> <p>c. Akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi.</p> <p>d. Akuntan publik dapat menjanjikan profesionalitas dibidang akuntansi</p> <p>e. Akuntan publik mudah untuk mendapatkan promosi jabatan .</p> <p>f. Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan.</p> <p>g. Kepuasan pribadi dapat dicapai melalui tahapan karir.</p> <p>h. Keamanan kerja terjamin dan memperoleh penghargaan yang tinggi di</p>

Lanjutan Tabel 3.4

			i. masyarakat Meningkatkan rasa professionalism dan kebanggaan terhadap profesi akuntansi. (Dwi, 2021)
--	--	--	---

Sumber : Yuliana, 2021

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner guna mengumpulkan data dari responden. Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2018 : 102) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai masalah, fenomena, maupun sosial. Alat yang digunakan oleh peneliti sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian adalah kuesioner. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, kuesioner tersebut dijabarkan menjadi butir-butir dalam bentuk pernyataan dengan alternatif jawaban menggunakan skala Guttman yaitu:

1. Jawaban responden Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1
2. Jawaban responden Tidak Setuju diberi nilai 2
3. Jawaban responden Kurang Setuju diberi nilai 3
4. Jawaban responden Setuju diberi nilai 4
5. Jawaban responden Sangat Setuju diberi nilai 5

Sementara kriteria penilaian terhadap rata-rata indikator dan nilai variabel dalam penelitian ini ditentukan dengan skala likert yang digunakan (Sudjana, 2000:79).

1,00-1,80` = Responden memiliki penilaian yang sangat tidak baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

>1,80-2,60 = Responden memiliki penilaian yang tidak baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

>2,60-3,40 = Responden memiliki penilaian yang kurang baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

>3,40-4,20 = Responden memiliki penilaian yang baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

>4,20-5,00 = Responden memiliki penilaian yang sangat baik terhadap indikator atau variabel yang bersangkutan.

3.8 Analisis Data

3.8.1. Analisi Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:232) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Ghazali (2018:19) menyatakan bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran data dengan kriteria nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis*, dan *skewness*. Pengujian tersebut dibantu dengan menggunakan program *Statistical Product and Service for windows version 20.00* (SPSS versi 17).

3.9. Uji Kualitas Data

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52) mendefinisikan uji validitas digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item instrumen dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item-total correlation*. Suatu instrument penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- 1) Bila r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid.
- 2) Bila r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid. Pada taraf signifikansi 5% analisis tersebut digunakan, termasuk hal-hal yang berkaitan dengan pengujian asumsi dari alat analisis atau teknik analisis yang dimaksud.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali 2018:47), Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur keandalan atau konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018 : 161), Normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data menggunakan grafik adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 (Ghozali, 2018:91).

- a. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.
- b. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Erlina (2015 : 106), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dalam uji ini model regresi yang baik adalah model dengan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Pendeteksian mengenai ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di-studentized. Adapun dasar analisisnya sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.11 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2016:147) Model analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu, Gaji/Penghargaan Finansial (X_1), Pelatihan Professional (X_2), Nilai-Nilai Sosial (X_3), Pertimbangan Pasar Kerja (X_4), Lingkungan Kerja (X_5) serta pengaruh *Parental Influence*(X_6), berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Y). Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Keterangan :

Y =Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik

α = Konstanta perpotongan pada garis sumbu X

$\beta_{(1,6)}$ = Koefisien Regresimasing-masing variabel independen

X_1 =Variabel independen 1 (Gaji/Penghargaan finansial)

X_2 =Variabel independen 2 (Pelatihan professional)

X_3 =Variabel independen 3 (Nilai-nilai sosial)

X_4 =Variabel independen 4 (Pertimbangan pasar kerja)

X_5 =Variabel independen 5 (Lingkungan kerja)

X_6 = Variabel independen 6 (*Parental influence*)

e = *error term* yaitu kesalahan regresi

3.12 Pengujian Hipotesis

3.12.1 Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta = 0$, maka masing-masing dari H_1 dan H_3 ditolak.
- b. $H_0 : \beta \neq 0$, maka masing-masing dari H_1 dan H_2 diterima.

Untuk mencari t tabel dengan $df = n-2$, taraf nyata 5% dapat dengan menggunakan tabel statistic. Nilai t tabel dapat dilihat dengan menggunakan t tabel. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a) Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- b) Jika t hitung $< t$ tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Keputusan statistik hitung dan statistik tabel dapat juga diambil keputusan bersasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas tingkat $>$ signifikan (0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak
2. jika probabilitas tingkat $<$ signifikan (0,05), maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.12.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Pembentukan Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Sebelum berdirinya Universitas Mahaputra Muhammad Yamin lebih dahulu didirikan yaitu, Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Sekolah Tinggi Pertanian dan D, Sekolah Tinggi Ekonomi. Dua sekolah tinggi yakni Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) dan Sekolah Tinggi Pertanian (STP) telah berdiri di Solok mulai tahun ajaran 1984/1985, menyusul pendirian Sekolah Tinggi Ekonomi (STE) Tahun Ajaran 1985/1986. Ketiga sekolah tinggi ini adalah “Embrio” dari pendirian Universitas Mahaputra Muhammad Yamin (UMMY) di Solok. Sebagai embrio pembentukan Universitas, periode sekolah tinggi memegang peranan penting dalam proses perkembangannya.

Tahun kedua (1985-1986) berbagai masalah baik bersifat akademis dan non akademis mulai semakin dirasakan. Sehubungan resesi ekonomi dan telah tertampungnya sebahagian besar pegawai yang berminat kuliah pada tahun I menyebabkan pelamar calon mahasiswa pada tahun II menjadi menurun disaat pendirian STE sedang dilakukan. Dengan cukupnya staf pengajar yang tersedia masalah akademis pada tahun II ini tidak mengalami banyak masalah kecuali dalam pengadaan ruang kuliah yang perlu penambahan untuk memungkinkan pelaksanaan SKS, Dengan berubahnya status UMMY dari izin operasional menjadi terdaftar, maka akta notaris Nomor 13 disempurnakan dengan akta

notaris Nomor 8 tanggal 5 Mei 1986. Pada tahun 1987, disamping Perguruan Tinggi yang berdomisili di Solok, juga terdapat Perguruan Tinggi yang dikelola oleh Yayasan di Kabupaten Tanah Datar dengan 2 (dua) Fakultas yaitu Fakultas Pertanian Jurusan Peternakan dan Fakultas Ekonomi dengan program studi Manajemen

Periode UMMY (1986 – 2007) Surat Keputusan Kopertis Wilayah tanggal 12 Juni 1986 tentang penyatuan sekolah tinggi adalah merupakan awal berdirinya Universitas Mahaputra Muhammad Yamin (UMMY) Solok. Dengan telah terhimpunnya ketiga sekolah tinggi ini ke dalam wadah universitas diharapkan adanya koordinasi yang baik sehingga efisiensi yang tinggi dalam mengelola dapat diwujudkan. Efisiensi yang tinggi dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi adalah syarat utama untuk mewujudkan UMMY sebagai lembaga pendidikan yang mandiri dan profesional. Dengan bermodalkan kerja keras dan rasa pengabdian yang tulus dan ikhlas para pengelola dan sivitas akademika UMMY mampu tumbuh dan berkembang dengan mantap dalam membawa misinya untuk kejayaan nusa dan bangsa.

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin tahun 2020 Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Perguruan Tinggi nomor 3 tahun 2018 tentang penggabungan dan penyatuan perguruan Tinggi Swasta tidak menjadi ancaman besar bagi UMMY. Tahun 2020, UMMY masih dapat menyelenggarakan Perguruan Tinggi secara lancar dan terkendali. Mahasiswa aktif UMMY berjumlah 1294 dan mahasiswa baru 2020 ini berjumlah 521 orang. UMMY dan Program studi sudah terakreditasi berikut rincian.

Di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin terdiri dari empat Fakultas yaitu Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Pertanian, dan Fakultas

Keguruan dan Pendidikan. Akuntansi merupakan salah satu program studi di Fakultas Ekonomi yang banyak diminati oleh mahasiswa saat ini, dimana rata-rata mahasiswa memilih jurusan akuntansi, didorong oleh keinginan mereka untuk menjadi professional dibidang akuntansi. Selain itu, mereka juga termotivasi oleh anggapan bahwa akuntan dimasa mendatang akan sangat dibutuhkan oleh banyak organisasi dan perusahaan, khusus nya diIndonesia.

4.1.2 Visi dan Misi Universitas Mahapurta Muhammad Yamin

4.1.2.1 Visi

Menjadi Universitas unggul dan berkualitas dengan lulusan yang Beriman dan Bertaqwa, Cerdas dan Terampil, Mandiri dan mampu bersaing di tingkat Nasional dan Internasional pada tahun 2031.

4.1.2.2 Misi:

1. Menyelenggarakan Pendidikan yang berkualitas dan berkesinambungan
2. Menyelenggarakan penelitian dan meningkatkan publikasi ilmiah
3. Melaksanakan pengabdian Kepada masyarakat dalam Rangka transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi
4. Menjalin kerjasama yang produktif dan berkelanjutan dengan berbagai pihak guna pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
5. Meningkatkan kualitas tata kelola perguruan tinggi
6. Meningkatkan kerjasama Nasional dan Internasional di bidang pendidikan dan penelitian
7. Menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi kualifikasi nasional dan internasional

8. Meningkatkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

4.1.2.2 Tujuan:

1. Menghasilkan lulusan yang berdayasaing tinggi dan memiliki kualifikasi keahlian.
2. Meningkatkan daya tampung dalam rangka pemerataan dan perluasan akses.
3. Terwujudnya penelitian yang inovatif dan berkelanjutan.
4. Terlaksananya kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang bersifat implementatif dan berdaya guna.
5. Kerjasama yang produktif dan berkelanjutan serta saling menguntungkan dengan berbagai pihak guna pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
6. Terwujudnya masyarakat kampus yang handal dan profesional.
7. Tersedianya fasilitas penunjang akademik yang mengacu pada standar nasional pendidikan tinggi.
8. Terwujudnya tata kelola perguruan tinggi yang baik dan akuntabel (Statuta UMMY,2020).

Penyelenggaraan Pendidikan pada Universitas Mahaputra Muhammad Yamin (UMMY) pada saat ini memiliki 4 Fakultas dengan 12 Program Studi dengan rincian sebagai berikut:

1. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

- 1) Jurusan Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam
 - Program Studi Pendidikan Matematika jenjang Strata Satu (S.1) terakreditasi **C**
 - Program Studi Pendidikan Biologi jenjang Strata Satu (S.1) terakreditasi **B**
- 2) Jurusan Pendidikan Bahasa dan Seni
 - Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris jenjang Strata Satu (S.1) terakreditasi **B**
 - Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia jenjang Strata Satu (S.1) terakreditasi **B**
- 3) Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
 - Program Studi Pendidikan Ekonomi jenjang Strata Satu (S.1) terakreditasi **B**

2. Fakultas Pertanian

- 1) Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
 - Program Studi Agribisnis jenjang Strata Satu (S.1) terakreditasi **B**
- 2) Jurusan Budi Daya Pertanian
 - Program Studi Agroteknologi jenjang Strata Satu (S-1) terakreditasi **B**
- 3) Jurusan Peternakan
 - Program Studi Peternakan jenjang Strata Satu (S. 1) terakreditasi **B**

3. Fakultas Ekonomi

- 1) Jurusan Manajemen
 - Program Studi Manajemen jenjang Strata Satu (S.1) terakreditasi **B**

- 2) Jurusan Akuntansi
 - Program Studi Akuntansi jenjang Strata Satu (S.1) terakreditasi **B**
- 3) Jurusan Manajemen Informatika
 - Program Studi Manajemen Informatika Komputer jenjang Diploma Tiga (D.III) terakreditasi **C**

4. Fakultas Hukum

- 1) Jurusan ilmu Hukum
 - Program Studi Ilmu Hukum jenjang Strata Satu (S.1) terakreditasi B

Pada penelitian ini meneliti pascasarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi pada mahasiswa Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. Berikut Visi, misi dan tujuan dari Fakultas Ekonomi.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Ekonomi

4.1.3 4.1.3.1 Visi

Menjadi Fakultas Ekonomi yang unggul dan berkualitas dengan lulusan yang terampil dan mandiri serta mampu bersaing ditingkat nasional dan internasional dalam pengkajian, pengembangan dan penerapan ilmu manajemen, akuntansi dan manajemen informatika serta mampu menumbuhkan jiwa kewirausahaan dan kompetensi profesional berdasarkan etika dan moral yang baik pada tahun 2031

4.1.3.2 Misi

Dengan Misi menyelenggarakan dan mengembangkan Pendidikan yang Modern, Kompetitif, menghasilkan Intelektual yang berkualitas dalam pengembangan Ilmu dan Aplikasi Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Manajemen

Informatika serta mengembangkan Jiwa Kewirausahaan berdasarkan IMTAQ, menyediakan Sumber Daya Manusia dibidang Manajemen, Akuntansi dan Manajemen Informatika yang trampil serta melaksanakan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat sesuai bidang Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Manajemen Informatika.

4.1.3.3 Tujuan

Dengan tujuan Menghasilkan Lulusan yang berkualitas dan mandiri yang mampu menguasai Ilmu dan Keterampilan di bidang Manajemen, Akuntansi dan Manajemen Informatika, meningkatkan peran aktif dalam membantu pemerintah, Masyarakat melalui kegiatan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat dan mampu beradaptasi dilingkungan Kerja dan Masyarakat dalam Tatanan Imam dan Taqwa.

4.1.4 Visi, Misi dan Tujuan Prodi Akuntansi

4.1.5 4.1.4.1 Visi

Menjadi program studi akuntansi yang unggul dan berkualitas dengan lulusan yang terampil dan mandiri serta mampu bersaing ditingkat nasional dan internasional dalam pengkajian, pengembangan dan penerapan ilmu akuntansi serta mampu menumbuhkan jiwa kewirausahaan dan kompetensi profesional berdasarkan etika dan moral yang baik pada tahun 2031

4.1.4.2 Misi

1. Menyelenggarakan proses Pendidikan yang berkualitas dan berkesinambungan dalam bidang akuntansi sesuai dengan standar nasional Pendidikan tinggi

2. Melakukan penelitian dan publikasi ilmiah untuk kepentingan pengembangan akuntansi dan pemecahan masalah masyarakat
3. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi
4. Menjalin kerja sama yang produktif dan berkelanjutan dengan berbagai pihak guna pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
5. Menanamkan nilai-nilai softskill dengan menyelenggarakan kegiatan keagamaan yang melibatkan dosen dan mahasiswa

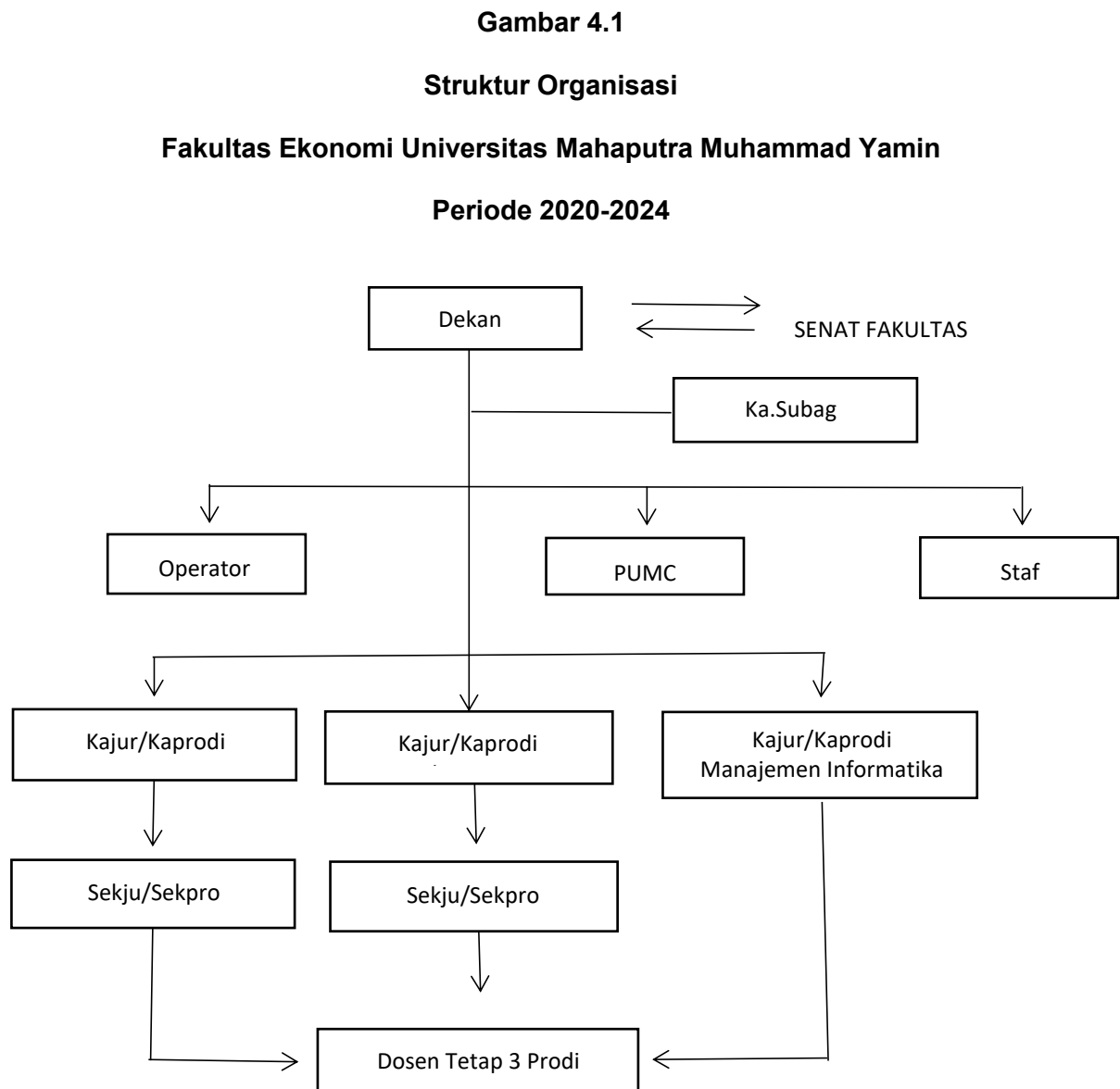
4.1.4.3 Tujuan

1. Menghasilkan lulusan yang kompeten dan memiliki karakter dalam penguasaan ilmu bidang akuntansi minimal tercapai 10 tahun kemudian
2. Menghasilkan penelitian yang terpublikasi relevan dengan pengembangan bidang akuntansi
3. Menyebarkan ilmu bidang akuntansi sebagai solusi terhadap permasalahan masyarakat bisnis maupun sektor publik dengan dasar dasar berfikir ilmiah, bersikap dan bertindak sebagai ilmuan
4. Menjadi pusat pemberdayaan dan pelayanan masyarakat dalam bidang akuntansi khususnya usaha kecil dan menengah serta sektor publik
5. Menghasilkan lulusan beriman dan bertaqwa yang mampu bersaing dibidang akuntansi

4.1.5 Struktur Organisasi

4.1.5.1 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi

Berikut ini struktur organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin 2020-2024



Gambar 1.: Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi

Adapun Tugas dan Tanggung Jawab setiap Unit adalah sebagai berikut:

Senat Fakultas Ekonomi berperan sebagai Badan Normatif yang dipimpin oleh Dekan secara Ex Officio. Sedangkan Kewenangan dan Tanggung Jawab terletak pada Dekan sebagai Pimpinan Fakultas.

4.1.6 Tugas dan Wewenang

A. Dekan

Tugas Dekan:

1. Menjabarkan Rencana Strategis, Rencana Tahunan dan Rencana Operasional Fakultas
2. Menyelenggarakan Kebijakan, Penegedalian dan Koordinasi Program di Tingkat Fakultas
3. Melaksanakan dan Koordinasi Program Kegiatan di Tingkat Fakultas
4. Melaksanakan Program Penjaminan Mutu di Tingkat Fakultas
5. Menyelenggarakan Monitoring dan Evaluasi Program Kegiatan di Tingkat Fakultas
6. Melaporkan Pelaksanaan Program Kegiatan di Tingkat Fakultas ke Rektor secara berkala
7. Mengarahkan untuk Persiapan Reakreditasi Program Studi

B. Tanggung Jawab:

1. Mengambil Keputusan dan membuat Kebijakan sesuai dengan tugas dan fungsinya
2. Dalam rangka pelaksanaan Tugas dan Fungsinya Dekan dapat menjalin Kerjasama baik didalam maupun di Luar UMMY
3. Melakukan Pengendalian, Pengawasan, Koordinasi dan Pembinaan Sumber Daya Manusia secara Internal di Tingkat Fakultas

C. Ketua Jurusan / Ka. Prodi

Tugas dan Tanggung Jawab:

1. Pelaksanaan Rencana dan Program Kerja jurusan pada Bidang Pendidikan, Penelitian, Pengabdian pada Masyarakat dan Pelaksanaan Kerjasama pada Tingkat Jurusan
2. Koordinasi Implementasi petunjuk Teknis Kegiatan pada Bidang Pendidikan, Penelitian, Pengabdian pada Masyarakat dan Pelaksanaan Kerjasama.
3. Koordinasi Pengembangan beberapa cabang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang serumpun
4. Koordinasi Pelaksanaan Pemantauan Kegiatan Pendidikan yang dilaksanakan oleh Program Studi
5. Koordinasi Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat oleh Program Studi
6. Koordinasi Pengembangan Kompetensi Dosen dalam melaksanakan Kegiatan bidang Pendidikan, Penelitian, Pengabdian pada Masyarakat di Jurusan
7. Pelaksanaan dan Koordinasi Pengelolaan Keuangan di Tingkat Jurusan
8. Koordinasi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Pendukung Kegiatan Tridharma yang dilaksanakan oleh Program Studi
9. Koordinasi Pemberdayaan Usaha dilaksanakan oleh Program Studi Berbasis Kepakaran Akademik yang
10. Koordinasi Kegiatan Pembinaan Bakat, Kegiatan Ilmiah, Karir mahasiswa dan Organisasi Kemahasiswaan yang dilaksanakan oleh Program Studi
11. Koordinasi Kegiatan Pembinaan Hubungan dan Kerjasama dengan Alumni
12. Koordinasi Pembinaan Kehidupan Beragama, Sosial Budaya dan Komunikasi untuk Civitas Akademika di Jurusan
13. Pelaksanaan dan koordinasi Kegiatan Penjaminan Mutu di Tingkat Jurusan

14. Pelaksanaan dan Koordinasi Pembinaan dan Pengembangan Kelompok Bidang Ilmu yang menjadi Keunggulan Jurusan.
15. Pelaporan menyangkut Program Kegiatan Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat di Jurusan kepada Fakultas secara Berkala
16. Mempersiapkan dan mengupayakan Peningkatan Nilai Akreditasi Program Studi
17. Bekerja dengan "Ketulusan Hati"
18. Memberikan "Pelayanan yang baik, Ramah dan Menyenangkan"

D. Sekjur / Sek.Prodi

Tugas Sekretaris Program Studi:

1. Konfirmasi permintaan hari untuk Pembentukan Jadwal
2. Menyusun Jadwal Kuliah Semester dengan Konfirmasi dengan Prodi lain
3. Pengajuan Dosen Pembimbing Akademik (PA)
4. Pengajuan Dosen Pembimbing Skripsi
5. Pengajuan Dosen Pembimbing Magang
6. Mengumumkan kepada Mahasiswa tentang Jadwal Pengambilan Pembayaran dan Pengisian KRS setiap Semesternya Slip
7. Mengingatkan Jadwal Pengisian KRS kepada Dosen Pembimbing Akademik untuk dapat hadir pada Jadwal tersebut
8. Melayani Mahasiswa dalam Permintaan Keringanan Biaya SPP
9. Merekap Kartu Rencana Studi Mahasiswa PerSemester
10. Merekap Kartu Hasil Studi (KHS) Mahasiswa PerSemester
11. Merekap Nilai dari Dosen untuk Arsip Jurusan
12. Mengatur Jadwal Kompre
13. Mengatur Jadwal Seminar Proposal

4.2 Deskripsi Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah membagikan kuesioner kepada mahasiswa/i Akuntansi Fakultas Ekonomil Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa akuntansi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Angkatan 2018 dan 2019 yaitu sebanyak 82 orang. Dan Jumlah koesioner yang kembali sebanyak 68 orang untuk pengembalian kuesioner pada penelitian ini dirangkum dalam Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Rincian Penyebaran Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase (%)
1.	Distribusi Kuesioner	82	100%
2.	Kuesioner Kembali	68	84,1%
3.	Kuesioner yang tidak Kembali	13	15,9%
4.	Kuesioner yang dapat diolah	68	84,1%
	n sampel yang kembali = 68 $Responden Rate = (82/69) \times 100\%$ = 100%		

Sumber : Data Olahan, 2022

Responden dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2018 dan 2019 Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin yang sudah ditentukan berdasarkan kriteria-kriteria yang dibutuhkan penelitian. Alat penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan responden berjumlah 68 responden. Berikut ini deskripsi mengenai karakteristik responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan Angkatan / Semester Mahasiswa.

4.2.1. Karakteristik Berdasarkan Umur

Berdasarkan data umur dari responden yang terdata dalam kuesioner maka berikut ini merupakan penjabarannya :

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
19 – 21 Tahun	15	22%
22 – 24 Tahun	46	67%
>24 Tahun	7	10%
Total	68	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 maka dapat diketahui responden yang mengisi kuesioner yang berumur 19 - 21 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 22%, 22 - 24 tahun sebanyak 46 orang dengan persentase 67%, dan > 24 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 10%.

4.2.2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Ada pun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada mahasiswa akuntansi angkatan 2018 - 2019 Universitas Mahaputra Muhammad Yamin dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	13	18,8%
Perempuan	55	81,2%
Total	68	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 maka dapat diketahui responden yang mengisi kuesioner dengan persentase 18,8% adalah laki-laki berjumlah 13 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 orang dengan presentase 81,2%.

4.2.3. Karakteristik Berdasarkan Angkatan Kuliah

Berdasarkan data semester dari responden yang terdata dalam kuesioner maka berikut ini merupakan penjabarannya :

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Angkatan Kuliah

Angkatan	Jumlah	Persentase (%)
Angkatan 2018	25	36,2%
Angkatan 2019	43	63,8%
Total	68	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 maka dapat diketahui responden yang mengisi kuesioner pada angkatan 2018 berjumlah 25 orang dengan presentase 36,2% dan pada angkatan 2019 berjumlah 43 orang dengan presentase 63,8%.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Analisis data penelitian ini dilakukan pada 37 item pernyataan dalam kuesioner yang dinilai oleh responden mahasiswa akuntansi angkatan 2018 dan 2019 di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
X ₁	68	1	5	4,45	0,848
X ₂	68	1	5	3,86	0,842
X ₃	68	1	5	3,61	0,862
X ₄	68	1	5	3,60	0,794
X ₅	68	1	5	3,57	0,891
X ₆	68	1	5	3,33	1,097
Y	68	1	5	3,70	0,870

Sumber : Data Olahan Output, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat di deskripsikan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 68

1. Variabel Gaji/Penghargaan Finansial memiliki nilai minimum 1, nilai maksimum 5, nilai *mean* 4,45, dengan standar deviasi 0,848
2. Variabel Pelatihan Profesional memiliki nilai minimum 1, nilai maksimum 5, nilai *mean* 3,86, dengan standar deviasi 0,842.
3. Variabel Nilai-Nilai Sosial memiliki nilai minimum 1, nilai maksimum 5, nilai *mean* 3,61, dengan standar deviasi 0,862.
4. Variabel Pertimbangan Pasar Kerja memiliki nilai minimum 1, nilai maksimum 5, nilai *mean* 3,60, dengan standar deviasi 0,794.
5. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai minimum 1, nilai maksimum 5, nilai *mean* 3,57, dengan standar deviasi 0,891.
6. Variabel *Parental Influence* memiliki nilai minimum 1, nilai maksimum 5, nilai *mean* 3,33, dengan standar deviasi 1,097.
7. Variabel Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik memiliki nilai minimum 1, nilai maksimum 5, nilai *mean* 3,70, dengan standar deviasi 0,870.

4.4 Hasil Pengujian Kualitas Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sunnyoto, 2016: 85). Uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$, dengan n berjumlah 68 orang

maka r tabel = 0,23. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Bila r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid.
- 2) Bila r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas

No	Variabel	Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	Gaji/Penghargaan Finansial (X1)	X1.1	0,751	0,235	VALID
		X1.2	0,856	0,235	VALID
		X1.3	0,732	0,235	VALID
		X1.4	0,794	0,235	VALID
		X1.5	0,851	0,235	VALID
2	Pelatihan Profesional (X2)	X2.1	0,798	0,235	VALID
		X2.2	0,899	0,235	VALID
		X2.3	0,840	0,235	VALID
		X2.4	0,828	0,235	VALID
3	Nilai-Nilai Sosial (X3)	X3.1	0,796	0,235	VALID
		X3.2	0,648	0,235	VALID
		X3.3	0,825	0,235	VALID
		X3.4	0,730	0,235	VALID
		X3.5	0,642	0,235	VALID
4	Pertimbangan Pasar Kerja (X4)	X4.1	0,746	0,235	VALID
		X4.2	0,818	0,235	VALID
		X4.3	0,819	0,235	VALID
		X4.4	0,685	0,235	VALID
		X4.5	0,697	0,235	VALID
5	Lingkungan Kerja (X5)	X5.1	0,735	0,235	VALID
		X5.2	0,822	0,235	VALID
		X5.3	0,701	0,235	VALID
		X5.4	0,820	0,235	VALID
		X5.5	0,778	0,235	VALID
6	<i>Parental Influence</i> (X6)	X6.1	0,731	0,235	VALID
		X6.2	0,732	0,235	VALID
		X6.3	0,719	0,235	VALID
		X6.4	0,548	0,235	VALID
7	Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y)	Y1	0,699	0,235	VALID
		Y2	0,844	0,235	VALID
		Y3	0,836	0,235	VALID
		Y4	0,857	0,235	VALID
		Y5	0,815	0,235	VALID
		Y6	0,814	0,235	VALID

		Y7	0,837	0,235	VALID
		Y8	0,813	0,235	VALID
		Y9	0,849	0,235	VALID

Sumber : Data Olahan Output SPSS 17, 2022

Pada tabel 4.6 uji validitas diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, *Parental influence*, dan pemilihan karir menjadi akuntan publik lebih besar dibanding r_{tabel} . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, *Parental influence*, dan pemilihan karir menjadi akuntan publik dinyatakan valid.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil pengujiannya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas (*Reliability Statistics*)

No	Variabel	Signifikansi	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Gaji/Penghargaan Finansial (X1)	0,806	0,60	RELIABEL
2	Pelatihan Professional (X2)	0,827	0,60	RELIABEL
3	Nilai-Nilai Sosial (X3)	0,787	0,60	RELIABEL
4	Pertimbangan Pasar Kerja (X4)	0,779	0,60	RELIABEL
5	Lingkungan Kerja (X5)	0,798	0,60	RELIABEL
6	<i>Parental Influence</i> (X6)	0,775	0,60	RELIABEL
7	Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y)	0,787	0,60	RELIABEL

Sumber : Data Olahan SPSS 17, 2022

Pada tabel 4.7 uji reliabilitas menunjukkan nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, *Parental influence*, dan pemilihan karir menjadi akuntan publik dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

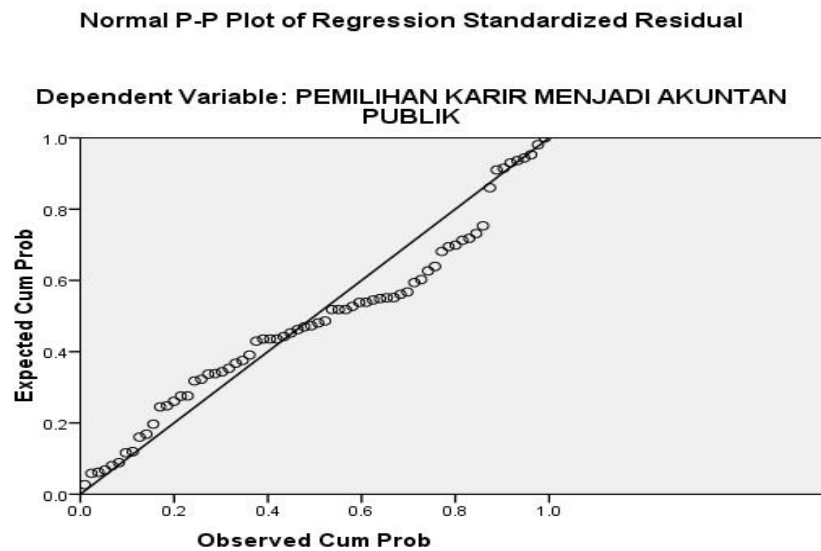
4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Untuk lebih memperjelas tentang sebaran data dalam penelitian ini maka akan disajikan dalam grafik histogram dan grafik normal P-plot. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

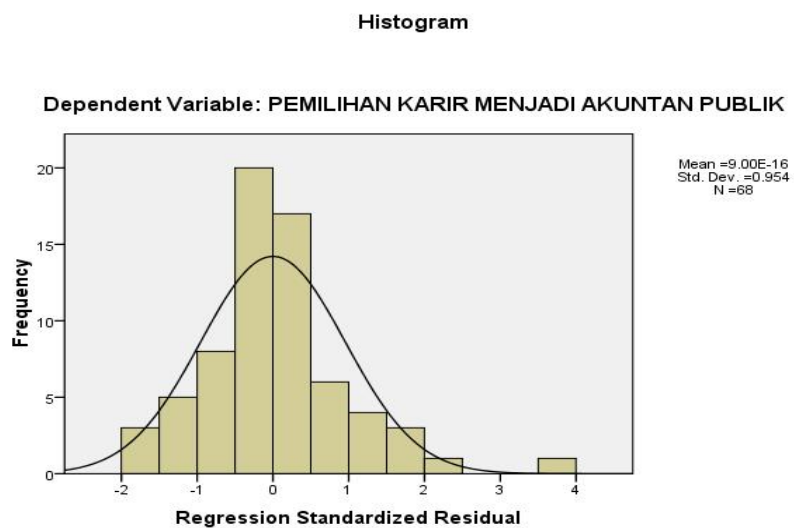
1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Normalitas P-plot



Sumber : Data Olahan SPSS 17, 2022

Gambar 4.3
Histogram



Berdasarkan tampilan grafik normal P-Plot di atas dapat disimpulkan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya

mengikuti arah garis diagonal. Sedangkan pada grafik histogram terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa grafik normal P-Plot dan grafik histogram menunjukkan bahwa regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat antar variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah melihat nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 maka dapat dikatakan data tersebut bebas multikolinearitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>			
Item	Tolerance	VIF	Variabel
X1	0,454	2,203	Bebas Multikolinearitas
X2	0,433	2,309	Bebas Multikolinearitas
X3	0,330	3,034	Bebas Multikolinearitas
X4	0,301	3,322	Bebas Multikolinearitas
X5	0,343	2,912	Bebas Multikolinearitas
X6	0,647	1,546	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS 17, 2022

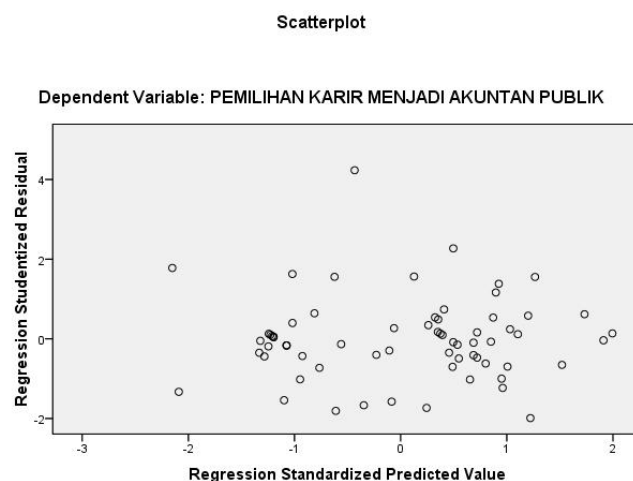
Pada tabel 4.8 hasil perhitungan nilai VIF pada *full* model menunjukkan bahwa tidak ada nilai VIF < 10 sehingga dan mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa pada *full* model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model dengan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Adapun dasar analisisnya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.4
Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS 17, 2022

Hasil uji yang ditampilkan pada gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk memprediksi kecurangan (*fraud*) berdasarkan masukan variabel-variabel independen yang digunakan.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2016:147) Model analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu, Gaji/Penghargaan Finansial (X_1), Pelatihan Professional (X_2), Nilai-Nilai Sosial (X_3), Pertimbangan Pasar Kerja (X_4), Lingkungan Kerja (X_5) serta pengaruh *Parental Influence*(X_6), berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik. Berdasarkan pada pengolahan data yang menggunakan *software* SPSS maka didapatkan suatu model regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.9
Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.819	2.743	
	X1	.338	.174	.180
	X2	.509	.214	.226
	X3	.119	.221	-.058
	X4	.420	.206	.233
	X5	.675	.198	.364
	X5	.188	.162	.090

a. Dependent Variable: PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK

Sumber : Data Olahan SPSS 17, 2022

Dari Tabel 4.9 diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

$$Y = 1,819 + 0.338 (X_1) + 0.509 (X_2) + 0.119 (X_3) + 0.420 (X_4) + 0.675 (X_5) + 0.188 (X_6) + e$$

Arti angka-angka dari persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (α) sebesar 1,819. Artinya adalah apabila variabel independen dianggap konstan, maka pemilihan menjadi akuntan publik akan konstan sebesar 1,819.

- Nilai koefisien regresi gaji/penghargaan finansial sebesar 0,338. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan gaji/penghargaan finansial sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan pemilihan karir menjadi akuntan publik sebesar 0,338.
- Nilai koefisien regresi pelatihan professional sebesar 0,509. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan professional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan pemilihan karir terhadap akuntan publik sebesar 0,509.
- Nilai koefisien regresi nilai-nilai social sebesar 0,119. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan nilai-nilai sosial sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan pemilihan karir menjadi akuntan publik sebesar 0,119.
- Nilai koefisien regresi pertimbangan pasar kerja sebesar 0,420. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pertimbangan pasar kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan pemilihan karir menjadi akuntan publik sebesar 0,420.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerjasebesar 0,675. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan pemilihan karir terhadap akuntan publik sebesar 0,675.
- Nilai koefisien regresi *parental influence* sebesar 0,188. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan professional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan pemilihan karir menjadi akuntan publik sebesar 0,188.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji Statistik t

Uji signifikansi t digunakan untuk melihat dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak dengan melihat dari besarnya probabilitas value (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Hasil uji signifikansi t terhadap variabel penelitian dengan menggunakan *software SPSS 17 for Windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.819	2.743		-.663	.510
	X1	.338	.174	.180	1.940	.057
	X2	.509	.214	.226	2.380	.020
	X3	-.119	.221	-.058	-.537	.593
	X4	.420	.206	.233	2.041	.046
	X5	.675	.198	.364	3.413	.001
	X6	.188	.162	.090	1.158	.251

a. Dependent Variable: PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK
Sumber : Data Olahan SPSS 17, 2022

a. Hasil uji hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.13 didapat nilai t hitung 1,940 dan P value 0,057. Kemudian t tabel (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 68 - 6 - 1$; $0,05/2 = 61$; $0,025 = 1,999$. Dengan demikian diketahui t hitung (1,940) < t tabel (1,999) dan P value (0,057) > (0,05). Maka dapat disimpulkan **H1 ditolak**, yang artinya

gaji/penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

b. Hasil uji hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.13 didapat nilai t hitung 2,380 dan P value 0,020. Kemudian t tabel (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 68 - 6 - 1$; $0,05/2 = 61$; $0,025 = 1,999$. Dengan demikian diketahui t hitung (2,380) > t tabel (1,999) dan P value (0,020) < (0,05). Maka dapat disimpulkan **H2 diterima**, yang artinya pelatihan professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

c. Hasil uji hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.13 didapat nilai t hitung 0,357 dan P value 0,593. Kemudian t tabel (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 68 - 6 - 1$; $0,05/2 = 61$; $0,025 = 1,999$. Dengan demikian diketahui t hitung (0,357) < t tabel (1,999) dan P value (0,593) > (0,05). Maka dapat disimpulkan **H3 ditolak**, yang artinya nilai-nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

d. Hasil uji hipotesis 4

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.16 didapat nilai t hitung 2,041 dan P value 0,046. Kemudian t tabel (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 68 - 6 - 1$; $0,05/2 = 61$; $0,025 = 1,999$. Dengan demikian diketahui t hitung (2,041) > t tabel (1,999) dan P value (0,046) < (0,05). Maka dapat disimpulkan **H4 diterima**, yang artinya

petimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

e. Hasil uji hipotesis 5

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.13 didapat nilai t hitung 3,413 dan P value 0,001. Kemudian t tabel (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 68 - 6 - 1$; $0,05/2 = 61$; $0,025 = 1,999$. Dengan demikian diketahui t hitung (3,413) > t tabel (1,999) dan P value (0,001) < (0,05). Maka dapat disimpulkan **H5 diterima**, yang artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

f. Hasil uji hipotesis 6

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.13 didapat nilai t hitung 1,158 dan P value 0,251. Kemudian t tabel (taraf nyata 5%) dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 68 - 6 - 1$; $0,05/2 = 61$; $0,025 = 1,999$. Dengan demikian diketahui t hitung (1,158) < t tabel (1,999) dan P value (0,251) > (0,05). Maka dapat disimpulkan **H6 ditolak**, yang artinya *parental influence* tidak berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik.

Berdasarkan penejelasan diatas hasil uji hipotesis t dapat dilihat pada rangkuman tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.11
Rangkuman Hasil Pengujian Statistik t

Hipotesis	T hitung	T tabel	Sig.	Kesimpulan
Gaji/Penghargaan Finansial (H1)	1,940	1,999	0,057 > 0,05	H1 Ditolak
Pelatihan Profesional (H2)	2,380	1,999	0,020 < 0,05	H2 Diterima
Nilai-nilai Sosial (H3)	0,537	1,999	0,593 > 0,05	H1 Ditolak
Pertimbangan Pasar Kerja (H4)	2,041	1,999	0,046 < 0,05	H2 Diterima
Lingkungan Kerja (H5)	3,413	1,999	0,001 < 0,05	H2 Diterima
<i>Parental Influence</i>	1.158	1,999	0,251 > 0,05	H1 Ditolak

4.7.2 Koefisien Determinasi (R_2)

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen akan dikatakan amat terbatas jika nilai semakin mendekati nol. Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.761	.738	3.259

a. Predictors: (Constant), PARENTAL INFLUENCE, PERTIMBANGAN PASAR KERJA, PELATIHAN PROFESIONAL, GAJI, LINGKUNGAN KERJA, NILAI SOSIAL

b. Dependent Variable: PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dan disajikan pada tabel 4.12 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,738. Artinya sumbangan pengaruh gaji/penghargaan finansial, pelatihan professional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, pelatihan kerja, dan *parental influenc* terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik sebesar 73,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Angka koefisien korelasi (R) pada tabel sebesar 0,873 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat karena memiliki nilai korelasi diatas 0,05. *Standar Error of the Estimate* (SEE) sebesar 3,259 makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Gaji/Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, maka dapat diketahui bahwa variabel gaji/penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat

mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dimana nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ($1,940 < 1,999$) serta nilai signifikansi yang lebih besar dari $0,05$ ($0,057 > 0,05$). Nilai negatif pada koefisien regresi ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai gaji/penghargaan finansial pada penelitian maka minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik akan semakin menurun. Sedangkan untuk nilai signifikansi variabel gaji/penghargaan finansial yang lebih dari $0,05$ menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik. Dengan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H1 ditolak**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaji/Penghargaan Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. Sekarang ini Gaji/Penghargaan Finansial yang tinggi bukan lah faktor yang membuat mahasiswa minat menjadi akuntan publik yang ingin bekerja sebagai akuntan publik lebih tertarik dengan variasi pengalaman yang akan mereka dapat ketika bekerja dibandingkan dengan gaji yang tinggi. mahasiswa cenderung lebih mengharapkan memperoleh dana pensiun atau tunjangan hari tua dari pada gaji yang tinggi atau bervariasi tetapi tidak ada dana pensiun. Mahasiswa setelah lulus mungkin tidak tertarik untuk langsung bekerja menjadi akuntan publik. Kemungkinan mahasiswa menginginkan pekerjaan yang cepat dan mudah didapat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Taradippa (2020), menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial tidak

berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.

Tetapi tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Dwi (2021), menunjukkan bahwa penghargaan finansial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik. Sekarang ini salah satu ukuran yang digunakan untuk mengukur sebuah kepuasan kerja dan pertimbangan karir adalah gaji/penghargaan finansial.

4.8.2 Pengaruh Pelatihan Professional Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa variabel pelatihan profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dimana nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ($2,380 > 1,999$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil; dari $0,05$ ($0,020 < 0,05$). Nilai positif pada koefisien regresi ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan profesional yang diberikan maka semakin tinggi pula minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. Sedangkan untuk nilai signifikansi variabel pelatihan profesional yang kurang dari $0,05$ menunjukkan bahwa pelatihan profesional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Dengan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. Yang mana pelatihan profesional

dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik karena menunjukkan bahwa, mahasiswa beranggapan akuntan publik lebih memerlukan pelatihan kerja dan lingkungan kerjanya lebih variatif, karena lingkungan kerja yang lebih variatif ini maka perlu pelatihan kerja yang lebih banyak daripada karir sebagai akuntan perusahaan. Mahasiswa akuntansi yang memilih karir menjadi akuntan publik menganggap perlu untuk melakukan pelatihan kerja karena untuk menjadi seorang akuntan publik yang dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik, tidak cukup hanya dengan bekal pendidikan formal semata tetapi juga harus ditunjang oleh pengalaman praktek di lapangan dengan jam kerja yang memadai. pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi akuntan publik. Penelitian ini sejalan dengan teori pengharapan yang menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan upaya lebih keras jika meyakini bahwa usahanya akan membuat harapan atau cita-cita dapat diraih dengan cepat. Untuk menjadi seorang akuntan publik bukanlah hal yang mudah, ada prosedur serta pelatihan – pelatihan yang harus diikuti sebelum menjadi akuntan publik.

Semakin sering mahasiswa akuntansi melakukan pelatihan profesional maka akan memperluas kemampuan audit mengenai kasus-kasus laporan keuangan dan menunjang karir sebagai akuntan publik. Pendidikan formal diperlukan untuk mengenal hal-hal dasar sampai ke hal-hal yang paling penting dari profesi akuntan publik, namun bila tanpa pelatihan tentu akan mengurangi kualitas pelayanan terhadap masyarakat/ klien.

Penelitian sejalan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi (2021) dan Chairunnisa (2014) yang menyatakan pelatihan profesional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Tetapi tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Dianati (2017), menunjukkan bahwa pelatihan profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

4.8.3 Pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa variabel nilai-nilai sosial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dimana nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ($0,537 < 1,999$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil; dari $0,05$ ($0,593 > 0,05$). Nilai negatif pada koefisien regresi ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai pelatihan profesional pada penelitian maka minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik akan semakin menurun. Sedangkan untuk nilai signifikansi variabel pelatihan profesional yang lebih dari $0,05$ menunjukkan bahwa pelatihan profesional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap nilai-nilai sebagai akuntan publik. Dengan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H2 ditolak**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.

Hasil penelitian ini didukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taradipta (2020) menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir sebagai akuntan publik Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Tetapi penelitian tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardianto (2014) menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik sekarang ini, mahasiswa lebih mengharapkan bahwa karir tersebut dapat memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk memperhatikan perilaku individu, dan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, dengan adanya penempatan tugas padawilayah ataupun perusahaan yang berbeda-beda maka mereka dapat memperoleh tambahan pengetahuan di bidang lain selain akuntansi dengan adanya interaksi yang terjadi bukan hanya antar akuntan dengan akuntan melainkan juga dengan orang lain dari berbagai jenis pekerjaan. Pengalaman kerja yang dimiliki seiring dengan waktu juga akan bertambah sehingga dapat memperluas peluang untuk dipromosikan atau mempromosikan jasanya sebagai seorang akuntan publik.

4.8.4 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dimana nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ($2,041 > 1,999$) serta nilai

signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,46 > 0,05$). Nilai positif pada koefisien regresi ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai pertimbangan pasar kerja pada penelitian maka semakin tinggi pula minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik. Sedangkan untuk nilai signifikansi variabel pertimbangan pasar kerja yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik. Dengan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. Mahasiswa akuntansi yang ingin berkarir menjadi akuntan publik lebih mempertimbangkan kemudahan mengakses lapangan pekerjaan dan keamanan dalam profesinya.

Berkarir di Kantor Akuntan Publik dapat memberikan keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan isi teori motivasi berdasarkan tingkatan kedua dimana individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan keduanya setelah kebutuhan pertamanya terpenuhi. Tingkatan kebutuhan kedua yaitu adanya rasa aman dan rasa nyaman dalam bekerja dan kedua hal tersebut merupakan salah satu dari indikator dalam variabel pertimbangan pasar kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hugroho (2014) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik

Tetapi hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi (2021) menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak

berpengaruh terhadap minat pemilihan karir sebagai kuantan publik terhadap mahasiswa akuntansi Universitas Islam Kuantan Singingi dikarenakan, pertimbangan pasar kerja dalam memilih pekerjaan bukan faktor utama yang perlu dipertimbangkan, dan jaminan untuk mendapat pekerjaan bukan hanya dari mudahnya akses lowongan pekerjaan, namun lebih mengutamakan seberapa mampu dan nyaman seseorang terhadap pekerjaan yang dijalannya.

4.8.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pada tahap sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Islam Kuantan Singingi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dimana nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,413 > ,013$) serta nilai signifikansinya lebih kecil dari $0,05$ ($0,001 < 0,05$). Nilai positif pada koefisien regresi ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. Disisi lain nilai signifikansi variabel lingkungan kerja yang kurang dari $0,05$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik. Dengan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H5 diterima**

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kenyamanan bekerja, karena mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik menganggap bahwa segala sesuatu yang akan terjadi di lingkungan kerja akuntan publik pada

saat ia bekerja nanti merupakan suatu pengorbanan yang harus dihadapi dan bagi mahasiswa akuntansi tersebut hal ini akan menjadi penghargaan atau kepuasan yang akan ia dapatkan nanti lebih besar dari pengorbanan yang ia hadapi. Artinya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mendukung kenyamanan dalam bekerja bagi minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dianiati (2017) dan Dwi (2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

Tetapi hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Charunnisa (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

4.8.6 Pengaruh *Parental Influence* Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa variabel *parental influence* tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamni. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dimana nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ($1,158 < 2,013$) serta nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,251 > 0,05$). Nilai negatif pada koefisien regresi ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai *parental influence* pada penelitian maka minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan

publik akan semakin menurun.. Sedangkan untuk nilai signifikansi variabel *parental influence* yang lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa *parental influence* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik. Dengan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H6 ditolak**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *parental influence* tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. Hal ini dapat disebabkan karena pandangan mahasiswa terhadap *parental influence* itu sendiri. Dalam penelitian ini mahasiswa cenderung menganggap keberhasilan orang tua, arahan orang tua berdasarkan keberhasilan orang lain, arahan orang tua berdasarkan keluarga, dan saran orang tua terkait pekerjaan yang sesuai dengan jurusan kuliah tidak terlalu berpengaruh terhadap pemilihan karir mereka. Mahasiswa akuntansi diajarkan untuk bersikap independen dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pada masa perkuliahan mahasiswa sudah terbiasa dengan doktrin agar mereka bersikap independen dalam menjalankan tugasnya sebagai akuntan. Maka dari itu dimungkinkan pula dalam pemilihan karirnya mereka juga lebih mempercayakannya pada diri sendiri sesuai dengan minat dari masing-masing mahasiswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi (2021) dan Chairunnisa (2019) menunjukkan bahwa *parental influence* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pemilihan karir sebagai akuntan publik bagi mahasiswa akuntansi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel – variabel independen (gaji/penghargaan finansial, pelatihan professional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, lingkungan kerja, *parental influence*) terhadap variabel dependen yaitu minat mahasiswa akuntansi berkarir menjadi akuntan publik. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden yang merupakan Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin sebanyak 68 responden. Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji/penghargaan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.
2. Pelatihan professional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.
3. Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.

4. Pertimbangan pasar kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.
6. *Parental Influence* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik di Universitas Mahaputra Muhammad Yamin.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya:

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penambahan sampel dan mengambil data dari populasi yang berbeda atau memperluas ruang lingkup populasi agar hasil kesimpulannya dapat mencakup ruang lingkup yang lebih luas dan hasilnya lebih valid.
2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel tambahan untuk mengetahui lebih banyak pengaruh tentang minat mahasiswa akuntansi untuk berkarir menjadi akuntan publik.
3. Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi lembaga yang telah memperkerjakan tenaga akuntan sehingga mereka dapat mengerti apa yang diinginkan calon akuntan berikutnya dalam memilih karir atau profesi serta untuk memotivasi mereka yang sudah bekerja di lembaganya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bastian, Indra. 2015. *Akuntansi Pendidikan*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Erlina, 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Revisi*, USU Press, Medan.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani, 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE Universitas Gajah Mada.
- Hansen, Don. R dan Maryanne M. Mowen, 2012. *Akuntansi Manajemen .Edisi 7. Terjemahan Dewi Fitriyani dan Deny Arnos Kwary*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hamzah, 2021. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur. Dan Bambang Supomo, 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi-1*. Yogyakarta : BPFE
- Mulyadi, 2017. *Auditing. Edisi 6*. Jakarta : Salemba Empat. tentang akuntan publik. 2017. Jakarta : Kementerian Sekretariat Negara.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saifuddin, Ahmad. 2018. *Kematangan Karir*. Celeban Timur : Pustaka Pelajar
- Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. BumiAksara.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Skripsi :

- Andersen, William. 2012. *"Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan"*. Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Ardianto, Niko. 2014. *"Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pemilihan Karir Akuntan atau Non Akuntan"*. Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Astasari, Adisti. 2018. *"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Memilih Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi di Universitas Islam Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta)"*. Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Chairunnisa, Fifi. 2014. *"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus pada Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Universitas Tanjungpura Pontianak)"*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura. Pontianak.
- Chairunnisa, Ridza. 2019. *"Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Akuntansi"*. Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Dwinanda, Johan. 2014, *"Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Auditor Pada Instansi Swastadan Pemerintah"*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang. Iqbal,
- Irnasiswi, Nia Ainin. 2016. *"Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah"*
- Iswahyuni, Yetti. 2018. *"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE AKA Semarang"*. Skripsi. STIE AKA Semarang. Semarang
- Nugroho, Adif. 2014. *"Analisis Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Universitas Sebelas Maret Surakarta)"*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta
- Taradippa, Fira Anjaly, 2020. *"Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Universitas Mahasaraswati Denpasar)"*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati, Denpasar.

Yuliana, Dwi. 2021. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus pada Universitas Islam Kuantan Singingi*.

Jurnal:

Abiyanti, Setya dan Hadi Pramono. 2015. *"Faktor - faktor Yang Berpengaruh Dalam Memprediksi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik Pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi di Purwokerto"*. Jurnal Kompartemen. Vol.13.no.1

Arifianto, fajar. 2014. *"Pengaruh Motivasi Diri dan Persepsi Mengenai Propesi Akuntan Publik Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta"*. Nominal jurnal. Vol.3.no.2

Murdiawati, Dewi. 2020. *"Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi di Surabaya Untuk Memilih Karir Menjadi Akuntan Publik. Jurnal ilmiah akuntansi"*. Vol.20. No.02

Nugroho, Adif. 2014. *"Analisis Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntan untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Universitas Sebelas Maret Surakarta. Naskah Publikasi, Surakarta : Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta"*. Jurnal ilmiah akuntansi"

Rindani, Annisa. 2015. *"Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Pekan Baru)*. Jom FEKON. Jurnal ilmiah akuntansi" Vol. 2. No.2

Lampiran 1

KUESIONER FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK

(Studi Kasus pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Mahaputra
Muhammad Yamin)

Petunjuk: Mohon kesediaan untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan cara memberi tanda contreng (√) pada pilihan jawaban yang tersedia. Kuisisioner ini bertujuan untuk menguji minat Mahasiswa Program Studi Akuntansi S1 Angkatan 2018 dan 2019 Universitas Mahaputra Muhammad Yamin dalam berkarir menjadi akuntan publik. Jawaban setiap pernyataan berbentuk slake likert dengan ketentuan:

- | | | |
|------------------------|-------|----------------|
| 1) Sangat Tidak Setuju | (STS) | diberi nilai 1 |
| 2) Tidak Setuju | (TS) | diberi nilai 2 |
| 3) Kurang Setuju | (KS) | diberi nilai 3 |
| 4) Setuju | (S) | diberi nilai 4 |
| 5) Sangat Setuju | (SS) | diberi nilai 5 |

Harap setiap jawaban dilingkari sesuai pilihan anda. Selamat Mengisi!

I. Data Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Laki-Laki Perempuan

Umur : Tahun

Sudah Menempuh Mata Kuliah Auditing 1 :

Ya Tidak

Apakah Anda Berminat Menjadi Akuntan Publik :

Ya Tidak

Gaji / Penghargaan Finansial (X₁)

No	Penyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Menurut saya profesi akuntan publik mampu memberikan gaji awal yang besar					
2	Menurut saya profesi akuntan publik berpotensi memberikan kenaikan gaji					
3	Menurut saya profesi akuntan publik menyediakan dana pensiun					
4	Menurut saya profesi akuntan publik memberikan uang lembur					
5	Menurut saya profesi akuntan publik menyediakan bonus akhir tahun					

Pelatihan Profesional (X₂)

No	Penyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Menurut saya profesi akuntan publik memberikan pelatihan kerja sebelum memulai kerja					
2	Menurut saya profesi akuntan publik mengharuskan untuk sering mengikuti pelatihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesionalitas					
3	Menurut saya profesi akuntan publik mengharuskan mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga					
4	Menurut saya profesi akuntan publik memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi					

Nilai-Nilai Sosial (X₃)

No	Penyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Menurut saya profesi akuntan publik lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial					
2	Meurut saya profesi akuntan publik memperhatikan perilaku individu					
3	Menurut saya profesi akuntan publik lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain					
4	Menurut saya profesi akuntan publik Lebih memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi					
5	Menurut saya profesi akuntan publik Pekerjaannya lebih bergengsi dibanding karier yang lain					

Pertimbangan Pasar Kerja (X₄)

No	Penyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Menurut saya profesi akuntan publik memberi jaminan terhadap keamanan kerja					
2	Menurut saya profesi akuntan publik memberikan kemudahan untuk mengetahui lapangan pekerjaan yang ditawarkan					
3	Menurut saya profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang mudah didapat dan diperoleh					
4	Profesi Akuntan Publik dapat memperluas akses atau jaringan dengan dunia bisnis					
5	Profesi Akuntan Publik Memperluas akses dan pengetahuan isu-isu dunia bisnis dan akuntansi terkini					

Lingkungan Kerja (X₅)

No	Penyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Menurut saya profesi akuntan publik memberikan pekerjaan yang rutin					
2	Menurut saya profesi akuntan publik menuntut kinerja yang atraktif/tantangan					
3	Menurut saya profesi akuntan publik sering bekerja lembur					
4	Menurut saya profesi akuntan publik memiliki tingkat kompetisi antar karyawan tinggi					
5	Menurut saya profesi akuntan publik memberikan tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna					

Parental Influence (X₆)

No	Penyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa bahwa keberhasilan orang tua adalah acuan saya					
2	Saya merasa bahwa karir saya diarahkan oleh orangtua dengan melihat keberhasilan orang lain					
3	Saya merasa bahwa karir saya diarahkan oleh orangtua berdasarkan dari saudara / famili (lingkungan keluarga)					
4	Saya merasa bahwa orang tua memberikan saran pekerjaan berdasarkan jurusan (kuliah) yang saya ambil					

Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Y)

No	Penyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Menurut saya akuntan publik dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya					
2	Menurut saya akuntan publik dapat menjadi direktur perusahaan					
3	Menurut saya akuntan publik dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi					
4	Menurut saya akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi					
5	Menurut saya bekerja menjadi akuntan publik mudah untuk mendapatkan promosi jabatan					
6	Menurut saya imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan					
7	Menurut saya kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karir					
8	Menurut saya keamanan kerja lebih terjamin dan memperoleh penghargaan tinggi di masyarakat					
9	Meningkatkan rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap profesi akuntansi					

Lampiran 2

Tabulasi Data Penelitian

1. Gaji/Penghargaan Finansial (X1)

N	P.1.1	P1.2	P1.3	P1.4	P1.5	TOTAL
1	2	3	4	4	3	16
2	4	4	5	5	5	23
3	3	3	4	4	5	19
4	3	2	2	2	2	11
5	3	4	5	5	5	22
6	5	5	4	5	5	24
7	3	4	4	3	5	19
8	4	4	5	4	4	21
9	4	4	3	4	4	19
10	3	3	3	3	3	15
11	4	4	3	3	3	17
12	3	4	4	4	4	19
13	5	4	3	4	5	21
14	3	3	4	4	4	18
15	4	4	3	3	4	18
16	4	5	4	3	4	20
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	3	4	4	18
20	3	3	3	3	3	15
21	3	4	2	4	4	17
22	3	4	4	5	5	21
23	4	4	5	4	5	22
24	4	3	3	4	4	18
25	3	3	3	3	2	14
26	3	4	5	4	5	21
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	3	4	5	22
31	2	3	3	3	3	14
32	5	5	5	5	5	25
33	3	3	3	4	4	17
34	2	2	2	2	2	10
35	3	3	3	3	3	15

36	4	4	4	4	4	20
37	3	4	4	3	3	17
38	4	4	5	4	4	21
39	3	3	3	3	3	15
40	4	4	3	4	5	20
41	2	2	2	2	2	10
42	3	3	3	3	3	15
43	4	4	4	4	4	20
44	3	5	4	1	5	18
45	3	3	4	3	3	16
46	2	2	3	3	3	13
47	3	3	3	4	4	17
48	4	4	4	4	4	20
49	3	4	3	4	4	18
50	2	3	3	3	5	16
51	3	3	3	2	2	13
52	2	2	3	3	3	13
53	2	2	3	3	3	13
54	4	4	3	4	5	20
55	4	5	4	3	4	20
56	2	3	4	4	3	16
57	4	5	5	5	5	24
58	3	4	4	4	4	19
59	3	3	3	3	3	15
60	2	2	3	2	2	11
61	4	4	4	4	4	20
62	3	3	3	3	3	15
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	3	3	3	17
65	4	4	4	4	4	20
66	1	2	5	4	5	17
67	4	5	4	4	4	21
68	4	4	4	4	4	20

2. Pelatihan Profesional (X2)

N	P2.1	P2.2	P2.3	P2.4	TOTAL
1	3	3	3	3	12
2	5	5	5	5	20
3	5	3	3	3	14
4	5	4	4	5	18
5	4	4	2	4	14
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16
9	5	5	5	5	20
10	3	4	4	4	15
11	4	4	4	5	17
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	5	20
15	4	4	5	5	18
16	4	3	4	5	16
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	5	5	5	5	20
20	3	2	3	3	11
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	3	4	4	15
25	4	4	4	4	16
26	4	5	5	4	18
27	4	3	3	3	13
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	5	5	5	5	20
31	4	4	4	4	16
32	5	5	5	5	20
33	4	4	5	3	16
34	1	2	3	3	9
35	3	3	3	3	12
36	5	4	5	4	18
37	3	3	3	4	13
38	5	4	4	5	18
39	3	3	3	3	12

40	4	5	5	5	19
41	2	3	3	3	11
42	4	3	5	4	16
43	4	4	4	4	16
44	5	3	4	4	16
45	4	4	4	5	17
46	3	3	3	3	12
47	4	4	3	3	14
48	4	5	5	5	19
49	5	5	5	3	18
50	3	3	4	4	14
51	3	3	4	4	14
52	3	3	3	3	12
53	3	3	3	3	12
54	4	5	4	4	17
55	3	4	5	5	17
56	4	3	3	4	14
57	4	4	2	5	15
58	4	4	4	4	16
59	3	3	2	3	11
60	2	3	4	2	11
61	4	4	4	4	16
62	3	3	3	3	12
63	4	4	4	5	17
64	3	2	2	3	10
65	4	4	4	4	16
66	5	3	3	2	13
67	5	3	3	4	15
68	4	4	4	4	16

3. Nilai-Nilai Sosial

N	P3.1	P3.2	P3.3	P3.4	P3.5	TOTAL
1	4	4	3	3	3	17
2	4	5	4	3	3	19
3	3	2	3	3	4	15
4	5	3	5	3	2	18
5	4	4	4	5	5	22
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	4	3	22
8	4	4	4	4	3	19
9	4	4	5	4	3	20
10	4	3	3	3	3	16
11	4	5	4	3	4	20
12	4	4	4	3	4	19
13	4	3	4	4	4	19
14	3	3	3	2	3	14
15	5	5	5	4	5	24
16	3	3	4	4	5	19
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	4	3	3	3	5	18
20	3	3	3	3	3	15
21	3	4	4	4	4	19
22	5	5	5	4	4	23
23	4	4	4	4	3	19
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	5	17
26	4	4	4	4	5	21
27	3	3	3	3	3	15
28	2	4	4	4	4	18
29	4	4	4	4	4	20
30	5	4	5	5	3	22
31	4	4	4	4	5	21
32	5	1	5	4	5	20
33	4	4	4	4	4	20
34	1	3	1	2	2	9
35	3	3	3	3	3	15
36	4	4	3	4	4	19
37	3	4	4	4	3	18
38	4	5	4	4	4	21
39	3	3	3	3	3	15

40	4	4	5	3	3	19
41	3	3	3	3	2	14
42	5	3	5	4	4	21
43	4	4	4	4	4	20
44	5	3	5	4	4	21
45	5	4	3	3	3	18
46	3	3	3	3	3	15
47	3	4	3	4	3	17
48	4	4	4	3	4	19
49	3	3	4	2	4	16
50	5	5	3	4	2	19
51	3	3	3	2	3	14
52	3	3	3	3	3	15
53	3	3	3	3	3	15
54	4	4	5	1	3	17
55	4	5	5	4	5	23
56	4	4	3	2	3	16
57	4	5	5	5	2	21
58	3	3	4	3	3	16
59	3	3	3	3	3	15
60	2	3	2	2	1	10
61	4	4	4	4	4	20
62	3	3	3	3	3	15
63	3	3	4	4	3	17
64	3	3	3	3	3	15
65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	4	5	24
67	2	4	2	5	4	17
68	4	4	4	4	4	20

4. Pertimbangan Pasar Kerja (X4)

N	P4.1	P4.2	P4.3	P4.4	P4.5	P4.6	TOTAL
1	4	3	3	3	3	3	19
2	4	3	3	3	4	4	17
3	4	4	4	2	4	4	22
4	3	3	3	3	4	4	20
5	5	4	5	3	5	4	26
6	5	5	5	5	5	3	28
7	4	3	3	3	5	5	23
8	4	3	4	3	5	5	24
9	4	5	5	2	4	4	24
10	3	3	2	2	3	3	16
11	4	4	4	3	3	5	23
12	3	4	4	4	4	3	22
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	3	3	3	3	3	18
15	5	5	5	5	5	4	29
16	4	5	4	5	4	4	26
17	3	3	3	3	3	3	18
18	3	3	3	3	3	3	18
19	5	4	3	3	3	5	23
20	3	3	2	3	3	3	17
21	4	4	4	3	4	4	23
22	5	4	4	4	5	4	26
23	4	3	4	4	3	3	21
24	4	4	3	4	4	4	23
25	3	3	3	3	3	3	18
26	4	3	3	3	4	4	21
27	4	3	3	4	4	3	21
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	3	3	5	23
31	3	3	3	2	3	4	18
32	5	5	5	5	3	3	26
33	4	3	4	4	4	4	23
34	2	3	3	3	3	2	16
35	3	3	3	3	3	3	18
36	3	4	4	4	5	4	24
37	3	3	3	3	3	3	18
38	4	4	4	4	4	4	24
39	3	3	3	3	3	3	18

40	3	4	4	3	5	5	24
41	2	3	2	2	3	2	14
42	4	4	4	3	5	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	5	25
45	4	4	4	4	5	3	24
46	3	3	3	3	3	3	18
47	2	3	3	3	3	4	18
48	5	4	4	4	4	5	26
49	3	3	3	2	5	5	21
50	2	3	3	2	4	4	18
51	4	3	3	4	4	3	21
52	3	3	3	3	3	3	18
53	3	3	3	3	3	3	18
54	4	4	4	4	2	3	21
55	5	5	5	4	5	4	28
56	4	2	4	3	3	3	19
57	3	3	4	4	4	4	22
58	4	4	4	3	4	3	22
59	3	3	3	3	3	3	18
60	1	3	3	2	2	4	15
61	4	4	4	4	4	4	24
62	3	3	3	3	3	3	18
63	4	4	3	3	4	5	23
64	3	3	3	3	2	3	17
65	4	4	4	4	4	4	24
66	5	5	4	5	5	5	29
67	2	5	5	5	2	4	23
68	2	4	4	4	4	4	22

5. Lingkungan Kerja (X5)

N	P5.1	P5.2	P5.3	P5.4	P5.5	TOTAL
1	3	3	3	3	3	15
2	5	4	3	4	5	21
3	4	4	2	2	2	14
4	3	3	2	4	4	16
5	4	4	3	4	4	19
6	4	5	5	5	5	24
7	4	5	4	5	3	21
8	3	4	4	5	5	21
9	4	5	3	5	5	22
10	3	3	2	2	3	13
11	5	5	5	4	4	23
12	3	4	4	4	4	19
13	3	5	5	4	4	21
14	2	3	3	2	3	13
15	4	4	3	5	4	20
16	4	4	3	3	4	18
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	2	3	3	14
19	5	5	5	5	4	24
20	3	3	3	3	3	15
21	3	4	4	5	1	17
22	4	4	4	4	4	20
23	3	3	3	3	3	15
24	4	3	4	3	4	18
25	3	3	3	3	3	15
26	4	5	4	4	4	21
27	4	3	2	3	4	16
28	4	4	2	4	4	18
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25
31	3	3	2	3	3	14
32	4	5	5	5	5	24
33	4	4	4	4	4	20
34	3	3	3	2	2	13
35	3	3	3	3	3	15
36	5	5	4	4	5	23
37	3	3	3	3	3	15
38	4	4	5	4	4	21
39	3	3	3	3	3	15

40	4	5	3	4	5	21
41	2	3	2	2	3	12
42	4	5	3	4	4	20
43	2	2	3	3	1	11
44	3	3	4	5	5	20
45	4	3	4	4	4	19
46	3	3	3	3	3	15
47	4	3	2	3	4	16
48	4	5	2	4	5	20
49	3	4	4	3	4	18
50	2	3	3	3	2	13
51	3	3	3	3	3	15
52	3	3	3	3	3	15
53	3	3	3	3	3	15
54	4	4	4	3	4	19
55	5	5	5	5	4	24
56	2	4	2	3	2	13
57	3	4	3	4	4	18
58	3	4	4	3	2	16
59	3	3	2	3	3	14
60	2	4	2	5	5	18
61	4	4	4	4	4	20
62	3	3	3	3	3	15
63	3	4	3	4	4	18
64	3	3	4	2	3	15
65	4	4	4	4	4	20
66	1	3	5	5	4	18
67	5	3	4	5	4	21
68	4	4	4	4	4	20

6. Parental Influence (X6)

N	P6.1	P6.2	P6.3	P6.4	TOTAL
1	3	3	3	4	13
2	5	4	5	5	19
3	5	2	2	4	13
4	4	3	2	3	12
5	3	3	1	3	10
6	5	4	1	4	14
7	5	3	3	4	15
8	5	4	4	4	17
9	5	3	3	4	15
10	4	3	1	2	10
11	3	3	5	4	15
12	4	4	4	4	16
13	2	2	2	3	9
14	5	2	2	4	13
15	4	3	4	4	15
16	4	4	3	3	14
17	3	1	1	3	8
18	2	2	2	2	8
19	5	5	5	5	20
20	3	3	3	3	12
21	3	1	3	4	11
22	5	3	3	4	15
23	3	3	3	4	13
24	4	4	4	4	16
25	3	3	3	3	12
26	5	4	4	5	18
27	4	4	4	3	15
28	2	4	2	4	12
29	4	4	4	4	16
30	5	5	3	5	18
31	4	2	2	4	12
32	5	5	5	1	16
33	4	3	4	4	15
34	1	2	2	2	7
35	3	3	3	3	12
36	4	5	5	1	15
37	3	3	3	3	12
38	4	4	4	4	16
39	3	3	3	3	12

40	5	3	3	5	16
41	3	3	2	3	11
42	5	5	5	5	20
43	2	2	3	3	10
44	5	5	5	4	19
45	2	4	4	3	13
46	3	3	3	3	12
47	4	4	3	3	14
48	5	1	1	2	9
49	1	1	3	4	9
50	2	1	4	3	10
51	3	3	3	3	12
52	3	3	3	3	12
53	3	3	3	3	12
54	4	5	1	1	11
55	3	1	1	4	9
56	2	4	3	3	12
57	5	4	4	4	17
58	2	2	4	4	12
59	3	3	2	3	11
60	5	5	2	2	14
61	4	4	4	4	16
62	3	3	3	3	12
63	5	3	3	4	15
64	3	2	2	4	11
65	5	4	4	4	17
66	4	5	1	5	15
67	3	3	1	1	8
68	4	4	4	4	16

Lampiran 3

Data Hasil Olahan SPSS

1. Gaji/Penghargaan Finansial (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1.1	68	1	5	3.31	.851
P1.2	68	2	5	3.57	.852
P1.3	68	2	5	3.57	.798
P1.4	68	1	5	3.56	.817
P1.5	68	2	5	3.79	.923
Valid N (listwise)	68				

2. Pelatihan Professional (X20)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P2.1	68	1	5	3.88	.856
P2.2	68	2	5	3.75	.817
P2.3	68	2	5	3.85	.868
P2.4	68	2	5	3.94	.826
Valid N (listwise)	68				

3. Nilai - Nilai Sosial (X3)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P3.1	68	1	5	3.68	.871
P3.2	68	1	5	3.66	.822
P3.3	68	1	5	3.74	.891
P3.4	68	1	5	3.46	.818
P3.5	68	1	5	3.51	.906
Valid N (listwise)	68				

4. Pertimbangan Pasar Kerja (X4)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P4.1	68	1	5	3.59	.885
P4.2	68	2	5	3.60	.715
P4.3	68	2	5	3.59	.738
P4.4	68	2	5	3.38	.811
P4.5	68	2	5	3.71	.847
P4.6	68	2	5	3.72	.770
Valid N (listwise)	68				

5. Lingkungan Kerja (X5)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P5.1	68	1	5	3.46	.854
P5.2	68	2	5	3.74	.803
P5.3	68	2	5	3.37	.945
P5.4	68	2	5	3.65	.910
P5.5	68	1	5	3.62	.947
Valid N (listwise)	68				

6. Parental Influence (X6)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P6.1	68	1	5	3.66	1.114
P6.2	68	1	5	3.22	1.118
P6.3	68	1	5	3.00	1.172
P6.4	68	1	5	3.44	.983
Valid N (listwise)	68				

7. Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Y)**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P7.1	68	1	5	3.66	.857
P7.2	68	2	5	3.62	.847
P7.3	68	2	5	3.75	.870
P7.4	68	2	5	3.81	.885
P7.5	68	1	5	3.63	.896
P7.6	68	1	5	3.66	.874
P7.7	68	2	5	3.82	.863
P7.8	68	2	5	3.68	.837
P7.9	68	2	5	3.87	.879
Valid N (listwise)	68				

Lampiran 4

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1. Gaji/Penghargaan Finansial (X1)

		Correlations					
		P1.1	P1.2	P1.3	P1.4	P1.5	TOTAL
P1.1	Pearson Correlation	1	.781**	.285*	.456**	.462**	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P1.2	Pearson Correlation	.781**	1	.497**	.476**	.646**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P1.3	Pearson Correlation	.285*	.497**	1	.577**	.588**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P1.4	Pearson Correlation	.456**	.476**	.577**	1	.669**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P1.5	Pearson Correlation	.462**	.646**	.588**	.669**	1	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.751**	.856**	.732**	.794**	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Pelatihan Professional (X2)

Correlations

		P2.1	P2.2	P2.3	P2.4	TOTAL
P2.1	Pearson Correlation	1	.640**	.499**	.539**	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
P2.2	Pearson Correlation	.640**	1	.726**	.663**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
P2.3	Pearson Correlation	.499**	.726**	1	.591**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68
P2.4	Pearson Correlation	.539**	.663**	.591**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.798**	.899**	.840**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Nilai - Nilai Sosial (X3)

Correlations

		P3.1	P3.2	P3.3	P3.4	P3.5	TOTAL
P3.1	Pearson Correlation	1	.429**	.734**	.398**	.328**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.006	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P3.2	Pearson Correlation	.429**	1	.406**	.410**	.157	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.200	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P3.3	Pearson Correlation	.734**	.406**	1	.454**	.393**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P3.4	Pearson Correlation	.398**	.410**	.454**	1	.424**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P3.5	Pearson Correlation	.328**	.157	.393**	.424**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.006	.200	.001	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.796**	.648**	.825**	.730**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Perkembangan Pasar Kerja (X4)

Correlations

		P4.1	P4.2	P4.3	P4.4	P4.5	P4.6	TOTAL
P4.1	Pearson Correlation	1	.516**	.537**	.472**	.513**	.333**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
P4.2	Pearson Correlation	.516**	1	.760**	.600**	.395**	.365**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.002	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
P4.3	Pearson Correlation	.537**	.760**	1	.591**	.424**	.320**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.008	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
P4.4	Pearson Correlation	.472**	.600**	.591**	1	.275*	.078	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.023	.527	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
P4.5	Pearson Correlation	.513**	.395**	.424**	.275*	1	.467**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.023		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
P4.6	Pearson Correlation	.333**	.365**	.320**	.078	.467**	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.008	.527	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.764**	.818**	.819**	.685**	.697**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Lingkungan Kerja (X5)

Correlations

		P5.1	P5.2	P5.3	P5.4	P5.5	TOTAL
P5.1	Pearson Correlation	1	.592**	.363**	.402**	.514**	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.001	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P5.2	Pearson Correlation	.592**	1	.464**	.605**	.552**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P5.3	Pearson Correlation	.363**	.464**	1	.535**	.310*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.010	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P5.4	Pearson Correlation	.402**	.605**	.535**	1	.603**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P5.5	Pearson Correlation	.514**	.552**	.310*	.603**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.735**	.822**	.701**	.820**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

6. Parental Influence (X6)

Correlations

		P6.1	P6.2	P6.3	P6.4	TOTAL
P6.1	Pearson Correlation	1	.492**	.217	.315**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.075	.009	.000
	N	68	68	68	68	68
P6.2	Pearson Correlation	.492**	1	.422**	.073	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.554	.000
	N	68	68	68	68	68
P6.3	Pearson Correlation	.217	.422**	1	.311**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.075	.000		.010	.000
	N	68	68	68	68	68
P6.4	Pearson Correlation	.315**	.073	.311**	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.009	.554	.010		.000
	N	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.731**	.732**	.719**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

7. Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Y)

Correlations

	P7.1	P7.2	P7.3	P7.4	P7.5	P7.6	P7.7	P7.8	P7.9	TOTAL
P7.1 Pearson Correlation	1	.642**	.425**	.504**	.399**	.343**	.503**	.428**	.672**	.669**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.004	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P7.2 Pearson Correlation	.642**	1	.638**	.657**	.599**	.649**	.662**	.665**	.693**	.844**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P7.3 Pearson Correlation	.425**	.638**	1	.731**	.703**	.691**	.676**	.605**	.658**	.836**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P7.4 Pearson Correlation	.504**	.657**	.731**	1	.663**	.706**	.678**	.580**	.753**	.857**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P7.5 Pearson Correlation	.399**	.599**	.703**	.663**	1	.639**	.706**	.695**	.562**	.815**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P7.6 Pearson Correlation	.343**	.649**	.691**	.706**	.639**	1	.652**	.664**	.620**	.814**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P7.7 Pearson Correlation	.503**	.662**	.676**	.678**	.706**	.652**	1	.664**	.598**	.837**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P7.8 Pearson Correlation	.428**	.665**	.605**	.580**	.695**	.664**	.664**	1	.671**	.813**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P7.9 Pearson Correlation	.672**	.693**	.658**	.753**	.562**	.620**	.598**	.671**	1	.849**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL Pearson Correlation	.669**	.844**	.836**	.857**	.815**	.814**	.837**	.813**	.849**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5

b. Uji Reliabilitas

1. Gaji/ Penghargaan Financial (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

2. Pelatihan Professional (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	5

3. Nilai - Nilai Sosial (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	6

4. Pertimbangan Pasar Kerja (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	7

5. Lingkungan Kerja (X5)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

6. Parental Influence (X6)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

7. Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Y)

Reliability Statistics

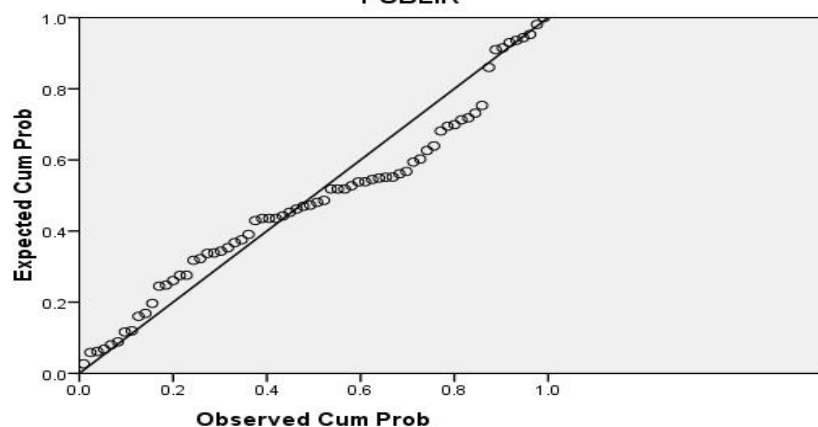
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

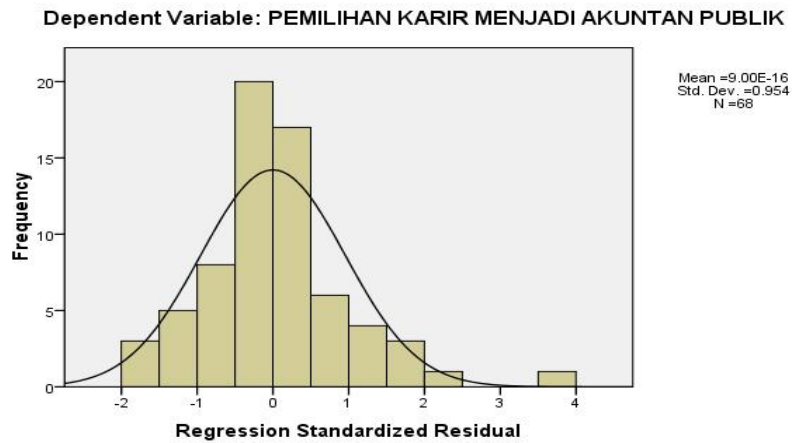
a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK



Histogram



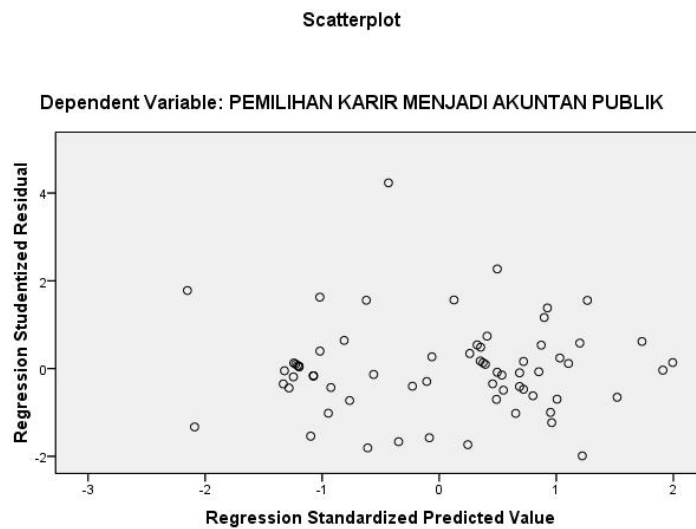
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.819	2.743		-.663	.510		
	GAJI	.338	.174	.180	1.940	.057	.454	2.203
	PELATIHAN PROFESIONAL	.509	.214	.226	2.380	.020	.433	2.309
	NILAI SOSIAL	-.119	.221	-.058	-.537	.593	.330	3.034
	PERTIMBANGAN PASAR KERJA	.420	.206	.233	2.041	.046	.301	3.322
	LINGKUNGAN KERJA	.675	.198	.364	3.413	.001	.343	2.912
	PARENTAL INFLUENCE	.188	.162	.090	1.158	.251	.647	1.546

a. Dependent Variable: PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK

c. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7

Koefisien Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.819	2.743		-.663	.510		
	GAJI	.338	.174	.180	1.940	.057	.454	2.203
	PELATIHAN PROFESIONAL	.509	.214	.226	2.380	.020	.433	2.309
	NILAI SOSIAL	-.119	.221	-.058	-.537	.593	.330	3.034
	PERTIMBANGAN PASAR KERJA	.420	.206	.233	2.041	.046	.301	3.322
	LINGKUNGAN KERJA	.675	.198	.364	3.413	.001	.343	2.912
	PARENTAL INFLUENCE	.188	.162	.090	1.158	.251	.647	1.546

a. Dependent Variable: PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK

Lampiran 8
Pengujian Hipotesis
a) Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.819	2.743		-.663	.510		
	GAJI	.338	.174	.180	1.940	.057	.454	2.203
	PELATIHAN PROFESIONAL	.509	.214	.226	2.380	.020	.433	2.309
	NILAI SOSIAL	-.119	.221	-.058	-.537	.593	.330	3.034
	PERTIMBANGAN PASAR KERJA	.420	.206	.233	2.041	.046	.301	3.322
	LINGKUNGAN KERJA	.675	.198	.364	3.413	.001	.343	2.912
	PARENTAL INFLUENCE	.188	.162	.090	1.158	.251	.647	1.546

a. Dependent Variable: PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK

b) Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.761	.738	3.259

a. Predictors: (Constant), PARENTAL INFLUENCE, PERTIMBANGAN PASAR KERJA, PELATIHAN PROFESIONAL, GAJI, LINGKUNGAN KERJA, NILAI SOSIAL

b. Dependent Variable: PEMILIHAN KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI

Kampus I Jln. Jalan Jenderal Sudirman No. 6 Solok Telp. (0755) 20565
 Kampus II Jln. Tembok Ampang Kuala Kel. Nan Balimo, Kec Tanjung Harapan, Kota Solok

Solok, 28 Maret 2022

Nomor : 020/ Akt/ FE-UMMY/III-2022
 Lampiran : -
 Perihal : Balasan Permohonan Pelaksanaan Riset

Kepada Yth
 Ibu Dekan FIS
 Universitas Islam Kuantan Singingi
 Di
 Tempat

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat dari Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi Nomor: 135/FIS/UNIKS/III/2022 dan disposisi dari Rektor Universitas Mahaputra Muhammad Yamin .Berkenaan dengan Permohonan Pelaksanaan Riset Pada Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Maka dengan ini kami memberikan izin melaksanakan Riset kepada:

Nama	: Ari Anggraini
NPM	: 180412002
Fakultas	: Ilmu Sosial
Program Studi	: S1. Akuntansi
Semester	: VIII (Delapan)
Judul Penelitian	: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan sebagai Akuntan Publik

Demikian surat ini sampaikan, atas perhatian Ibu saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya,
 Ketua Jurusan Akuntansi


 Rizki Wati Putri, SE, M.Si
 NIDN 101308840


KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ARI ANGGRAINI
 NPM : 180412002
 Pembimbing 1 : RINA ANDRIANI, SE., M.Si
 Pembimbing 2 : YUL EMRI YULIS, SE., M.Si
 Judul Skripsi : FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing 1	Paraf Pembimbing 2
1.	11 / 2021	Perbaiki Sesuai Saran	Ru	
2.	21 / 2021	Perbaiki Sesuai Saran	Ru	
3.	12 / 2021	Perbaiki Sesuai Saran	Ru	
4.	5 / 2022	Lanjut ke PB I	Ru	
5.	5 / 2022	usaha Beda Variabel ^{da} ^{sele} _{perilaku} _{uang}		Y
6.	10 / 2022	Perbaiki Sesuai Saran		Y
7.	22 / 2022	Perbaiki Sesuai Saran		Y
8.	21 / 2022	ACC		Y.
9.	15 / 2022	ACC Bemprow	Ru	
10.	24 / 2022	Perbaiki Sesuai Saran	Ru	
11.	22 / 2022	Lanjut ke PB II	Ru	
	25 / 2022	Revisi penulisan. Setelah pada penulisan dan hasil penulisan		Y
	29 / 2022	ACC		Y
	1/8 / 2022	ACC komprehensif	Ru	

Mengetahui
 Ketua Program Studi Akuntansi



RINA ANDRIANI, SE., M.SI
 NIDN.1003058501

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Ari Anggraini
 Tempat, Tanggal Lahir : Kampung Baru, 05-05-2000
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat Rumah : Jake
 Telpon Rumah dan HP : 082250334688
 Alamat E-mail : arianggraini817@gmail.com



Riwayat Pendidikan

- Pendidikan Formal : SDN 016 Kampung Baru (2006-2012)
 SMPN 2 Bilah Hilir (2012-2015)
 SMA Swasta Has Sepakat Bilah Hilir (2015-2018)
- Pendidikan Nonformal : -

Riwayat Prestasi

- Prestasi Akademik : SMP Peringkat 3 besar kelas VIII
 : SMA Peringkat 3 besar kelas XI
 : SMA Peringkat 9 besar kelas XII
- Prestasi Non Akademik : -

Pengalaman

- Kerja : -

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Teluk Kuantan, 01 September 2022

Ari Anggraini
180412002