

LAPORAN PENELITIAN



**PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI PENGHARGAAN FINANSIAL
TERHADAP PILIHAN KARIRNYA SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK**

PENELITI:

Danna Solihin

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SAMARINDA
SAMARINDA
2017**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Penghargaan Finansial Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Akuntan Publik

Ketua Peneliti : Danna Solihin, SE., M.Si

a. Nama Lengkap : 1108029201

b. NIDN :

c. Jabatan Fungsional : Ekonomi/ Akuntansi

d. Fakultas/Program Studi :

e. Nomor HP :

f. Surat (e-mail) :

Lama Penelitian Keseluruhan : 6 (enam) bulan

Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp. 4.000.000,-

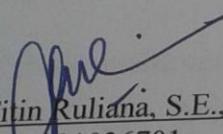
Penelitian Tahun ke- :

- Diusulkan ke DRPM : Rp. 0,-

- Dana internal PT : Rp. 4.000.000,-

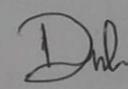
- Dana institusi lain : Rp. 0,-

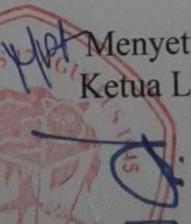
Mengetahui,
Dekan

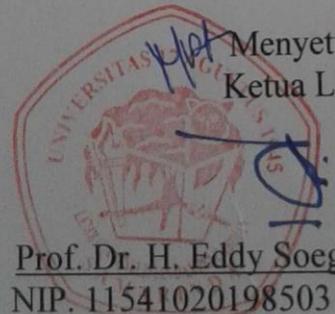

Dr. Titin Ruliana, S.E., M.M., Ak.
NIDN. 1121036701

Samarinda, Juni 2017

Ketua Peneliti


Danna Solihin, SE., M.Si
NIDN. 1108029201


Menyetujui,
Ketua LPPM


Prof. Dr. H. Eddy Soegiarto K., S.E., M.M.
NIP. 115410201985031001

RINGKASAN

PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI PENGHARGAAN FINANSIAL TERHADAP PILIHAN KARIRNYA SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK

Danna Solihin

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

This Research aim to analyze of financial reward on career choice as public accountant by using an approach rank spearman correlation. This research sample is purposive sampling with criterion that is the accounting students UNMUL S1 have taking auditing practice. The amount of sample is based on purposive sampling about 65 respondents. The data collected is classified as primary data which is obtained by questionnaires distribution and secondary data. Variables this research are financial reward (X1) as independent variables and career choice as public accountant (Y) is variable dependent and result of hypothesis testing indicates the financial reward have a positive and significant correlation on career choice as public accountant.

Keyword : Financial Reward, Career Choice as Public Accountant

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir penelitian dosen ini tepat pada waktunya. Adapun judul penelitian ini adalah “**Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Penghargaan Finansial Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Akuntan Publik**”.

Peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, semangat, bimbingan dan bantuan dalam proses penulisan laporan penelitian dosen ini.

Akhir kata, peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Terima kasih.

Samarinda, Juni 2017

Peneliti,

Danna Solihin

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--------------------------------|---------|
| Halaman Pengesahan..... | ii |
| Halaman Persembahan | vi |
| Kata Pengantar | vii |
| Halaman Abstract..... | ix |
| Halaman Daftar Isi | x |
| Halaman Daftar Gambar | xi |
| v | |
| Halaman Daftar Tabel | xv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|-------------------------------------|---|
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 5 |

BAB II KAJIAN PUSTAKA

| | |
|---|----|
| 2.1 Dasar Teori..... | 7 |
| 2.1.1 Teori Akuntansi..... | 7 |
| 2.1.2 Akuntan | 9 |
| 2.1.4 Motivasi..... | 17 |
| 2.1.5 Persepsi..... | 21 |
| 2.1.6 Tinjauan Tentang Penghargaan Finansial..... | 24 |
| 2.1.7 Tinjauan Tentang Karir | 27 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 33 |
| 2.3 Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis..... | 36 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 39 |
| 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 39 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 41 |
| 3.4 Sumber Data..... | 43 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 43 |
| 3.6 Alat Pengukur Data Responden | 44 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 45 |
| a. Uji Validitas | 45 |
| b. Uji Reliabilitas | 45 |
| c. Pengujian Hipotesis | 47 |
| 3.8 Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi | 48 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|----------------------------|----|
| 4.1 Hasil Penelitian | 50 |
| 4.2 Pembahasan | 70 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan..... | 75 |
| 5.2 Saran..... | 75 |

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karir merupakan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan dalam perjalanan kehidupan individu. Pada umumnya manusia memiliki sifat dasar dalam memilih karir ialah untuk meningkatkan taraf hidupnya. Dengan demikian setiap individu berusaha untuk memperoleh penghasilan yang layak secara ekonomis. Hal tersebut selaras dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

Individu tertarik pada suatu karir tertentu karena kepribadian dan variabel lain yang melatarbelakangi. Dengan demikian, dalam proses pemilihan karir setiap individu selalu mempertimbangkan minat, kemampuan serta tujuan - tujuan pribadi.

Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2003:93), keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keinginan akan pengakuan merupakan hal yang dapat memotivasi seseorang untuk berkarir atau bekerja. Oleh karena itu, seseorang dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan akan pengakuan.

Dunia bisnis yang berkembang secara tidak langsung memberikan peluang lapangan pekerjaan yang semakin beragam untuk semua angkatan kerja. Dalam hal ini misalnya, yang termasuk sebagai salah satu angkatan kerja yaitu sarjana ekonomi khususnya dari jurusan akuntansi. Tersedia berbagai jenis karir yang dapat ditekuni oleh sarjana akuntansi diantaranya berprofesi sebagai akuntan.

Perkembangan profesi akuntan pada saat ini bisa dibbilang sangat memuaskan. Profesi sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, dan akuntan pendidik merupakan profesi yang populer dalam dunia kerja.

Akuntan publik dalam perannya sebagai auditor, memberikan attestasi mengenai kewajaran dari laporan keuangan sebuah entitas. Auditor juga memberikan jasa attestasi lainnya, seperti membuat laporan mengenai internal kontrol, dan laporan keuangan prospektif (Agoes, 2008:1).

Auditor sebagai pekerja profesional menganggap bahwa pekerjaan adalah hidupnya (Robbins dan Judge, 2012:301). Tantangan pekerjaan cenderung ditempatkan pada peringkat tinggi. Mereka lebih menginginkan pekerjaan yang memberikan keanekaragaman, identitas, arti, otonomi, dan umpan balik. Pekerja profesional menghargai dukungan, pengakuan, serta peluang untuk meningkatkan dan mengembangkan keahlian profesional mereka.

Profesi sebagai auditor memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan bervariasi karena dapat ditugaskan di berbagai perusahaan yang memiliki ciri dan kondisi yang berbeda. Oleh karena itu, menurut Wheeler (1983) dalam Aprilyan (2011) menyatakan bahwa profesi auditor merupakan profesi yang dipandang menjanjikan prospek cerah karena profesi ini memberikan tantangan intelektual dan pengalaman belajar yang tidak ternilai.

Peran auditor yang sangat besar seringkali dihargai pula dalam bentuk pendapatan yang bisa dibbilang cukup besar. Profesi auditor termasuk dalam profesi-profesi termahal dan prestisius di Indonesia. Berbeda halnya dengan

pendapat Themas (2008) dalam Andersen (2012) yang mengatakan bahwa profesi auditor menuntut seseorang untuk memiliki intensitas waktu kerja yang sangat tinggi tetapi belum diimbangi dengan bonus ataupun *income* yang memadai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dkk (2003) terhadap mahasiswa akuntansi di Universitas Negeri dan Universitas Swasta yang ada di Jakarta, Yogyakarta, dan Surakarta, mahasiswa akuntansi yang berniat untuk menjadi auditor hanya 14,17%. Kemungkinan besar hal tersebut terkait pada persepsi negatif mahasiswa akuntansi yang memandang profesi auditor sebagai pekerjaan dengan jam kerja yang panjang (sering lembur), penuh dengan tantangan, sulit terselesaikan, memiliki tingkat persaingan yang tinggi, serta akses pada lowongan auditor yang dianggap sulit. Persepsi yang dimiliki seseorang akan sangat mempengaruhi pemilihan karier mereka. (Jackling, 2002) dalam Sulistiani (2011) mengatakan bahwa bila seseorang mempersepsikan suatu profesi secara negatif maka besar kemungkinan mereka akan menghindari atau tidak akan memilih profesi tersebut.

Rasmini (2007) dalam Sulistiani (2011) melakukan penelitian terhadap mahasiswa akuntansi di Bali, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih berkarir sebagai auditor justru memberikan persepsi yang positif pada profesi auditor. Mereka memandang bahwa berkarir sebagai auditor memberikan kepuasan pribadi terhadap tahapan karir yang dicapai, memperoleh penghargaan yang tinggi dari masyarakat, memberikan tantangan intelektual, memberikan gaji jangka panjang yang besar dan tunjangan, mudah mendapat promosi jabatan, memiliki lingkungan pekerjaan yang menyenangkan serta keamanan kerja yang lebih terjamin dan bergengsi

daripada berkarir di luar Kantor Akuntan Publik (KAP). Carpenter dan Strawser (1970) dalam Demagalhaes dkk (2011) mengidentifikasi bahwa faktor-faktor penting yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pemilihan profesi yaitu sifat pekerjaan, kesempatan berkembang, penghargaan finansial, kondisi pekerjaan, keamanan kerja dan program pelatihan.

Mengacu dari beberapa penelitian yang telah disebutkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan dan melanjutkan penelitian tersebut dengan mengambil sampel dari populasi mahasiswa jurusan akuntansi di lingkungan Universitas Mulawarman Samarinda. Adapun perbedaan penelitian yang dilanjutkan penulis yaitu dilihat dari karakteristik responden, minat dan motivasi mahasiswa yang berbeda-beda, serta jumlah profesi auditor dan kantor akuntan publik di Samarinda yang masih tergolong sedikit.

Ruang lingkup serta prospek karir sebagai auditor diperkenalkan cukup baik kepada mahasiswa jurusan akuntansi di bangku perkuliahan khususnya di lingkungan fakultas ekonomi Universitas Mulawarman Samarinda. Dari lima orang responden yang pernah diteliti, empat orang responden mempersepsikan positif karir sebagai auditor, mereka menganggap bahwa karir sebagai auditor dapat memberikan penghasilan yang tinggi dan penghargaan yang bergengsi serta adanya pengakuan apabila berprestasi.

Dengan adanya informasi mengenai prospek dalam berkarir sebagai auditor, maka penulis tertarik untuk meneliti ***"hubungan persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial dan pengakuan profesional terhadap pilihan karirnya sebagai auditor"***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan perumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial dengan pilihan karirnya sebagai auditor?
2. Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pengakuan profesional dengan pilihan karirnya sebagai auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui:

1. Hubungan antara persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial dengan pilihan karirnya sebagai auditor.
2. Hubungan antara persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pengakuan profesional dengan pilihan karirnya sebagai auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu :

- a) Ditinjau dari aspek akademis
 1. Penelitian ini bermanfaat sebagai masukan bagi penulis dalam hal pengembangan ilmu pengetahuan dan penerapan teori-teori yang ada.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan kepastakaan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh peneliti lain.

b) Ditinjau dari aspek praktis

Bagi pihak lembaga atau perusahaan yang memerlukan tenaga auditor dapat mengerti apa yang diinginkan oleh calon auditor dalam memilih profesinya dan bagi lembaga yang sudah mempekerjakan auditor untuk lebih memotivasi auditor yang sudah bekerja di lembaganya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Dasar Teori

2.1.1 Teori Akuntansi

Teori merupakan seperangkat prinsip hipotesis, konseptual, dan pragmatis yang saling berkaitan, yang membentuk kerangka acuan umum bagi suatu bidang pengetahuan. Jadi teori akuntansi dapat didefinisikan sebagai penalaran logis dalam bentuk seperangkat prinsip luas yang memberikan kerangka acuan umum yang dapat digunakan untuk menilai praktek akuntansi, memberi arah pengembangan prosedur dan praktek baru (Hendriksen dan Breda, 2002:1).

Tujuan teori akuntansi adalah untuk memberikan seperangkat prinsip logis yang saling berkaitan, yang membentuk kerangka acuan umum bagi penilaian dan pengembangan praktek akuntansi yang sehat. Dalam pengembangan teori akuntansi selain pertimbangan kemampuan untuk menjelaskan atau meramalkan, juga harus dipertimbangkan kesanggupan teori tersebut untuk mengukur risiko, atau probabilitas prediksi untuk berfungsi sebagai pernyataan yang tepat atas kejadian di masa depan.

Teori akuntansi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan utama yaitu (Hendriksen dan Breda, 2002:2):

1. Teori sintaktis yaitu teori yang mencoba menerapkan praktek akuntansi yang sedang berjalan dan meramalkan bagaimana para akuntan harus bereaksi terhadap situasi tertentu, atau bagaimana mereka akan melaporkan kejadian-kejadian tertentu. Teori ini berhubungan dengan struktur proses pengumpulan data dan pelaporan keuangan.

2. Teori semantik yaitu teori yang berkonsentrasi pada hubungan antara gejala (obyek atau kejadian) dan istilah atau symbol yang menunjukkannya. Hal ini dapat disebut sebagai teori interpretasional.
3. Teori pragmatis yaitu teori yang menekankan pengaruh laporan serta ikhtisar akuntansi terhadap perilaku atau keputusan. Hal ini dianggap sebagai teori perilaku.

2.1.1 1 Agency Theory dan Stewardship Theory

Agency theory terfokus pada dua individu yaitu prinsipal dan agen . Prinsipal mendelegasikan pertanggungjawaban dalam pembuatan keputusan kepada agen, baik prinsipal maupun agen diasumsikan sebagai orang-orang ekonomi yang rasional yang semata-mata termotivasi oleh kepentingan pribadi. Teori organisasi dan kebijaksanaan perusahaan sangat dipengaruhi oleh *agency theory* yang menggambarkan top manajer sebagai agen dalam suatu perusahaan, dimana manajer ini mempunyai kepentingan yang berbeda dengan pemilik sebagai prinsipal, tetapi sama – sama berusaha memaksimalkan kepuasannya masing – masing.

Menurut Doucouliagos (1994) dalam Raharjo (2007), meskipun *agency theory* muncul sebagai paradigma yang dominan menggarisbawahi riset dan preskripsi yang telah ada, timbul dugaan ada keterbatasan teori secara psikologis dan sosiologis dari *agency theory*, oleh karena itu dibutuhkan teori tambahan guna menerangkan hubungan yang berdasarkan pada yang lain, yakni *stewardship theory*.

Stewardship theory diperkenalkan sebagai teori yang berdasarkan tingkah laku dan premis serta mempunyai akar psikologi dan sosiologi yang didesain untuk menjelaskan situasi dimana manajer sebagai *steward* dan bertindak sesuai kepentingan pemilik atau prinsipal (Davis,1991 dalam Raharjo,2007). Dalam *stewardship theory*, *steward* akan berperilaku sesuai kepentingan bersama. Ketika kepentingan *steward* dan prinsipal tidak sama, maka *steward* akan berusaha untuk bekerja sama daripada menentangnya, karena *steward* merasa kepentingan bersama dan berperilaku sesuai dengan perilaku prinsipal merupakan pertimbangan yang rasional, dan lebih melihat pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam *stewardship theory* dinyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja akan membawa ke tingkat kinerja yang lebih tinggi sejalan dengan kepuasan kerja. Teori ini berfokus kepada motivasi intrinsik, dimana faktor intrinsiknya merupakan bentuk dasar dari sistem imbalan yang didalamnya termasuk kesempatan untuk tumbuh, prestasi, keanggotaan dan aktualisasi diri. Sedangkan *agency theory* berfokus kepada motivasi ekstrinsik, dimana faktor psikologi, keamanan, dan ekonomi merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi (Raharjo, 2007).

2.1.2 Akuntan

2.1.2.1 Pengertian Akuntan

Menurut undang-undang no.34 tahun 1954 tentang jabatan akuntan, gelar akuntan hanya diberikan kepada mereka yang mempunyai ijazah akuntan sesuai dengan ketentuan dan berdasarkan undang-undang ini. Ijazah yang dimaksud adalah :

- a. Ijazah yang diberikan oleh universitas negeri jurusan akuntansi atau badan perguruan tinggi lain yang dibentuk menurut undang-undang atau diakui pemerintah.
- b. Ijazah yang diterima sesudah lulus dalam sesuatu ujian lain yang menurut pendapat panitia ahli dapat menjalankan pekerjaan akuntan dan ijazahnya dapat disamakan dengan ijazah tersebut di atas.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan No.17/PMK.01/2008, akuntan adalah seseorang yang berhak menyandang gelar atau sebutan akuntan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.2.2 Pengertian Akuntan Publik

Menurut undang-undang No.5 tahun 2011, akuntan publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Akuntan publik memberikan jasa asuransi, yang meliputi:

- a. jasa audit atas informasi keuangan historis
- b. jasa review atas informasi keuangan historis; dan
- c. jasa asuransi lainnya.

Selain jasa asuransi sebagaimana dimaksud, akuntan publik dapat memberikan jasa lainnya yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, dan manajemen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Agoes (2008:12), akuntan publik (eksternal auditor) adalah seorang akuntan yang memiliki kantor akuntan publik atau bekerja di kantor akuntan publik. Akuntan publik dalam perannya sebagai auditor, memberikan attestasi mengenai kewajaran dari laporan keuangan sebuah entitas. Akuntan

publik juga memberikan jasa attestasi lainnya, seperti membuat laporan mengenai internal kontrol, dan laporan keuangan prospektif.

2.1.2.3 Jasa Profesi Akuntan Publik

Jasa yang diberikan oleh profesi akuntan publik meliputi (Ikatan Akuntan Publik Indonesia, 2011:1000.1):

1. Jasa attestasi

Merupakan suatu pernyataan pendapat atau pertimbangan seseorang yang independen dan kompeten mengenai kesesuaian asersi suatu entitas dalam segala hal signifikan, dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Jasa attestasi merupakan jenis jasa *assurance* dimana akuntan publik menerbitkan komunikasi tertulis yang menyatakan suatu kesimpulan tentang kendala asersi yang menjadi tanggung jawab pihak lain. Asersi (*assertion*) adalah suatu deklarasi, atau suatu rangkaian deklarasi secara keseluruhan, oleh pihak yang bertanggung jawab atas deklarasi tersebut. Ada empat jenis jasa attestasi yang dapat diberikan akuntan publik, yaitu :

1. Audit

Jasa audit mencakup pemerolehan dan penilaian bukti yang mendasari laporan keuangan historis suatu entitas yang berisi asersi yang dibuat oleh manajemen entitas tersebut.

2. Pemeriksaan (*Examination*)

Jasa yang diberikan oleh akuntan publik yang harus secara jelas menyatakan apakah, menurut pendapatnya, asersi disajikan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan atau telah dinyatakan. Dalam suatu pemeriksaan, simpulan praktisi harus dinyatakan dalam bentuk pendapat positif.

3. Penelaahan (*Review*)

Penelaahan berupa simpulan praktisi yang menyatakan apakah informasi yang diperoleh praktisi dari pekerjaan yang dilakukan menunjukkan bahwa asersi tersebut tidak disajikan, dalam segala hal yang material, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan atau telah dinyatakan. Dalam suatu penelaahan (*review*), simpulan harus dinyatakan dalam bentuk keyakinan negatif.

4. Prosedur yang disepakati bersama (*Agree – upon procedures*)

Suatu perikatan yang di dalamnya praktisi diikat oleh klien untuk menerbitkan laporan tentang temuan berdasarkan prosedur khusus yang dilaksanakan terhadap hal tertentu suatu asersi. Pemakai dan praktisi setuju tentang prosedur yang harus dilaksanakan oleh praktisi yang menurut keyakinan pemakai prosedur tersebut memadai.

2. Jasa Non Atestasi

Jasa profesional yang dapat diberikan oleh para praktisi yang tidak termasuk dalam perikatan atestasi, meliputi:

- a. Perikatan konsultasi manajemen yang di dalamnya praktisi memberikan nasihat atau rekomendasi kepada kliennya.
- b. Perikatan yang di dalamnya praktisi membela kepentingan klien sebagai contoh, dalam masalah pemeriksaan/verifikasi pajak yang sedang ditangani oleh aparat Direktorat Jendral Pajak.
- c. Perikatan pajak yang di dalamnya praktisi mengisi Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Penghasilan atau memberikan nasihat perpajakan.

- d. Perikatan yang di dalamnya praktisi melakukan kompilasi laporan keuangan, karena ia tidak diminta untuk memeriksa atau *me-review* bukti yang mendukung informasi yang diserahkan oleh klien dan tidak menyatakan simpulan apa pun atas keandalannya.
- e. Perikatan yang di dalamnya praktisi berperan terutama hanya membantu klien-sebagai contoh, bertindak sebagai akuntan perusahaan dalam pembuatan informasi selain laporan keuangan.
- f. Perikatan yang di dalamnya praktisi bertindak sebagai saksi ahli dalam bidang akuntansi, auditing, perpajakan, atau hal lain, berdasarkan fakta-fakta tertentu yang disepakati dalam kontrak.
- g. Perikatan yang di dalamnya praktisi memberikan suatu pendapat sebagai seorang yang ahli mengenai prinsip tertentu, seperti penerapan undang-undang pajak atau prinsip akuntansi, berdasarkan fakta khusus yang disediakan oleh pihak lain, sepanjang pendapat sebagai ahli tidak menyatakan simpulan mengenai keandalan fakta yang diberikan oleh pihak lain tersebut.

2.1.2.4 Kode Etik Profesi Akuntan Publik

Setiap individu yang memberikan jasa dari pengetahuan dan keahliannya pada pihak lain seharusnya memiliki rasa tanggung jawab kepada pihak-pihak yang dipengaruhi oleh jasanya tersebut. Kode etik profesi akuntan publik adalah pedoman bagi setiap praktisi untuk bertugas secara bertanggung jawab dan obyektif (Agoes, 2008:40). Kode etik profesi akuntan publik yang berlaku efektif

sejak tanggal 1 Januari 2010 terdiri dari dua bagian (Ikatan Akuntan Publik Indonesia, 2011:1):

a. Prinsip Dasar Etika Profesi

Menetapkan prinsip dasar etika profesi meliputi prinsip-prinsip dasar etika profesi, prinsip integritas, prinsip objektivitas, prinsip kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian profesional, prinsip kerahasiaan, dan prinsip perilaku profesional serta memberikan kerangka konseptual untuk prinsip tersebut.

b. Aturan Etika Profesi

Menjelaskan tentang peraturan dalam profesi akuntan yang meliputi ancaman dan pencegahan, penunjukkan praktisi, KAP, atau jaringan KAP, benturan kepentingan, imbalan jasa profesional, pemasaran jasa profesional, dll.

2.1.2.5 Jenis – Jenis Auditor

Menurut Agoes (2008:12) Seorang yang melaksanakan audit dapat dikelompokkan menjadi beberapa golongan, yaitu :

1. Auditor Eksternal

Adalah auditor yang melakukan fungsi pengauditan atas laporan keuangan yang diterbitkan oleh suatu organisasi. Auditor eksternal harus independen, dalam arti, sebagai pihak di luar perusahaan yang memeriksa, tidak boleh mempunyai kepentingan tertentu di dalam perusahaan tersebut (misal sebagai pemegang saham, direksi atau dewan komisaris), atau mempunyai hubungan khusus (misal keluarga dari pemegang saham, direksi atau dewan komisaris).

2. Auditor Pemerintah

Adalah auditor profesional yang bertugas melakukan audit atas keuangan Negara pada instansi pemerintahan. Auditor pemerintah bekerja di BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan), BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) atau Inspektorat di suatu Departemen Pemerintah.

3. Auditor Internal

Adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan yang bertugas melakukan pemeriksaan baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan.

2.1.3 Kantor Akuntan Publik

2.1.3.1 Pengertian Kantor Akuntan Publik

Menurut Peraturan Menteri Keuangan No.17/PMK.01/2008, Kantor Akuntan Publik yang selanjutnya disebut KAP adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Menurut UU No.5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik, dinyatakan bahwa Kantor Akuntan Publik, yang selanjutnya disingkat KAP adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan UU No.5 Tahun 2011.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Kantor Akuntan Publik adalah suatu bentuk organisasi yang memperoleh izin sesuai dengan

peraturan perundang-undangan yang memberikan jasa professional dalam praktik akuntan publik.

2.1.3.2 Struktur Organisasi Kantor Akuntan Publik

Menurut Arens, Elder dan Beasley (2004:41), sebagian besar KAP mempunyai struktur organisasi yang terdiri atas :

1. Auditor Pemula

Auditor pemula rata-rata memiliki pengalaman kerja antara 0 sampai dengan 2 tahun. Auditor pemula ini yang akan melaksanakan sebagian besar detil-detil audit.

2. Senior atau auditor yang memimpin audit

Senior atau auditor yang memimpin audit biasanya memiliki pengalaman kerja dua sampai lima tahun dalam bidang audit. Akuntan senior melaksanakan penugasan dengan mengkoordinasikan dan bertanggung jawab atas audit di lapangan, termasuk mengawasi dan mereview pekerjaan auditor pemula.

3. Manajer

Manajer dalam suatu kantor akuntan biasanya mempunyai pengalaman kerja lima sampai sepuluh tahun di kantor akuntan. Manajer bertugas membantu auditor yang memimpin audit dalam merencanakan dan mengelola audit, mereview pekerjaan auditor penanggung jawab, serta menjaga hubungan dengan klien. Manajer dapat bertanggung jawab atas lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang bersamaan.

4. Rekan

Rekan biasanya memiliki pengalaman kerja di bidang audit lebih dari sepuluh tahun. Rekan bertugas mereview keseluruhan pekerjaan audit dan

terlibat dalam pembuatan keputusan audit yang penting. Reka adalah pemilik perusahaan, dan ia memiliki tanggung jawab mutlak untuk melaksanakan audit dan melayani kliennya.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Winardi (2004:6) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Robbins dan Coulter (2010:109) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Robbins dan Judge (2012:250) mendefinisikan motivasi sebagai konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2003:93) memaparkan bahwa ada indikator yang menjadikan seseorang termotivasi untuk bekerja dan berkarir, diantaranya:

a. The Desire to Live (keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan melanjutkan hidupnya.

b. *The Desire for Position* (keinginan untuk suatu posisi)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c. *The Desire for Power* (keinginan akan kekuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

d. *The Desire for Recognition* (keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian setiap pekerja mempunyai motif kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

2.1.4.2 Teori – Teori Motivasi Kerja

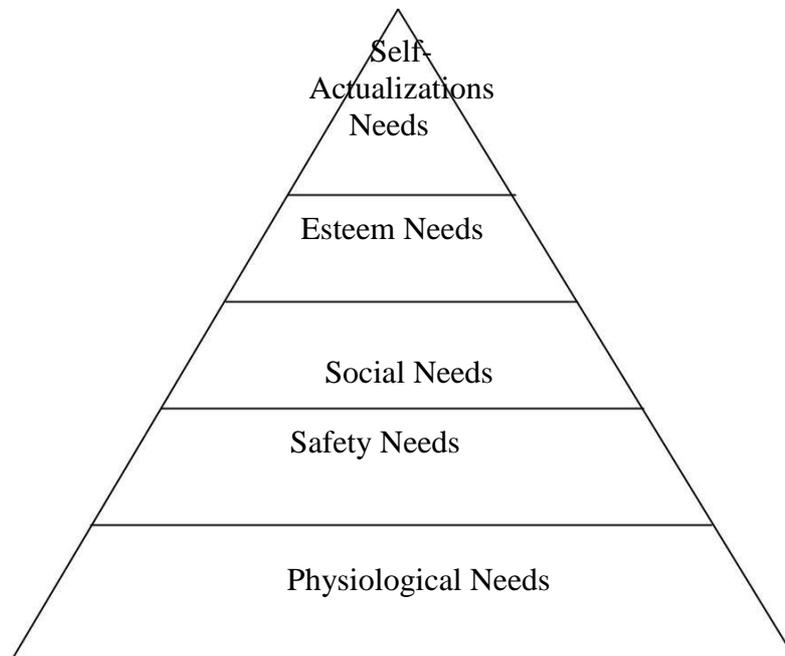
A. *Maslow's Needs Hierarchy Theory*

Menurut Maslow dalam Lubis (2009:85) menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) – Kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*) – Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*) – Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) – Kebutuhan seseorang akan faktor – faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) – Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri; dorongan untuk menjadi apa yang diinginkan.

Gambar 2.1. *Maslow's Needs Hierarchy Theory*



Sumber : Lubis (2009: 86)

Selanjutnya Maslow berpendapat bahwa setiap tingkatan dalam hierarki kebutuhan secara substansial harus dipenuhi sebelum kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Seorang individu bergerak naik pada hierarki kebutuhan dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya.

B. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dia melakukan suatu studi mengenai motivasi dengan meneliti hampir 100 orang akuntan dan insinyur yang bekerja dalam perusahaan – perusahaan di sekitar Pittsburgh, Pennsylvania. Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job content*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut.

Thoah (2007:232) mengatakan bahwa Herzberg berkeyakinan terdapat dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku yaitu :

1. *Hygiene factor*. Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor – faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.
2. *Satisfier factor*. Faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

C. Teori Pengharapan Victor Vroom

Dalam Robbins dan Judge (2012:253) Teori pengharapan Vroom berfokus pada tiga hubungan yaitu :

1. Hubungan Usaha-Kinerja (*Expectancy*). Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.
2. Hubungan Kinerja-Penghargaan (*Instrumentality*). Tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

3. Hubungan Penghargaan-Tujuan Pribadi (*Valence*). Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Teori pengharapan menyatakan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial atau promosi dan adanya pengakuan apabila berprestasi. Dengan kata lain, mahasiswa memiliki pengharapan atas karir yang dipilihnya tersebut dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau dari faktor penghargaan finansial dan pengakuan profesional.

2.1.5 Persepsi

2.1.5.1 Pengertian Persepsi

Thoha (2007:142) mengatakan bahwa persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Krech (1982) dalam Thoha (2007:142) mengatakan bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barangkali berbeda dari kenyataannya. Sedangkan dalam Lubis (2009:95), persepsi adalah bagaimana orang-orang melihat atau menginterpretasikan peristiwa, objek, serta manusia.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah bagaimana seseorang melihat, menyeleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi dan kemudian menafsirkannya untuk menciptakan keseluruhan gambaran yang berarti.

2.1.5.2 Proses Terjadinya persepsi

Walgito (2010:102) menyatakan bahwa terjadinya persepsi merupakan suatu yang terjadi dalam tahap – tahap berikut :

1. Tahap pertama, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses kealaman atau proses fisik, merupakan proses ditangkapnya suatu stimulus oleh alat indera manusia.
2. Tahap kedua, merupakan tahap yang dikenal dengan proses fisiologis, merupakan proses diteruskannya stimulus yang diterima oleh reseptor (alat indera) melalui saraf – saraf sensoris.
3. Tahap ketiga, merupakan tahap yang dikenal dengan proses psikologik, merupakan proses timbulnya kesadaran individu tentang stimulus yang diterima reseptor.
4. Tahap keempat, merupakan hasil yang diperoleh dari proses persepsi yaitu tanggapan dan perilaku.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Dijelaskan oleh Robbins (2003) dalam Lubis (2009:94) bahwa meskipun individu – individu memandang pada satu benda yang sama, mereka dapat mempersepsikan berbeda – beda. Ada sejumlah faktor yang bekerja untuk membentuk dan terkadang memutar-balikkan persepsi. Faktor tersebut terdiri dari:

1. Pelaku persepsi

Bila seorang individu memandang pada suatu target dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individual itu.

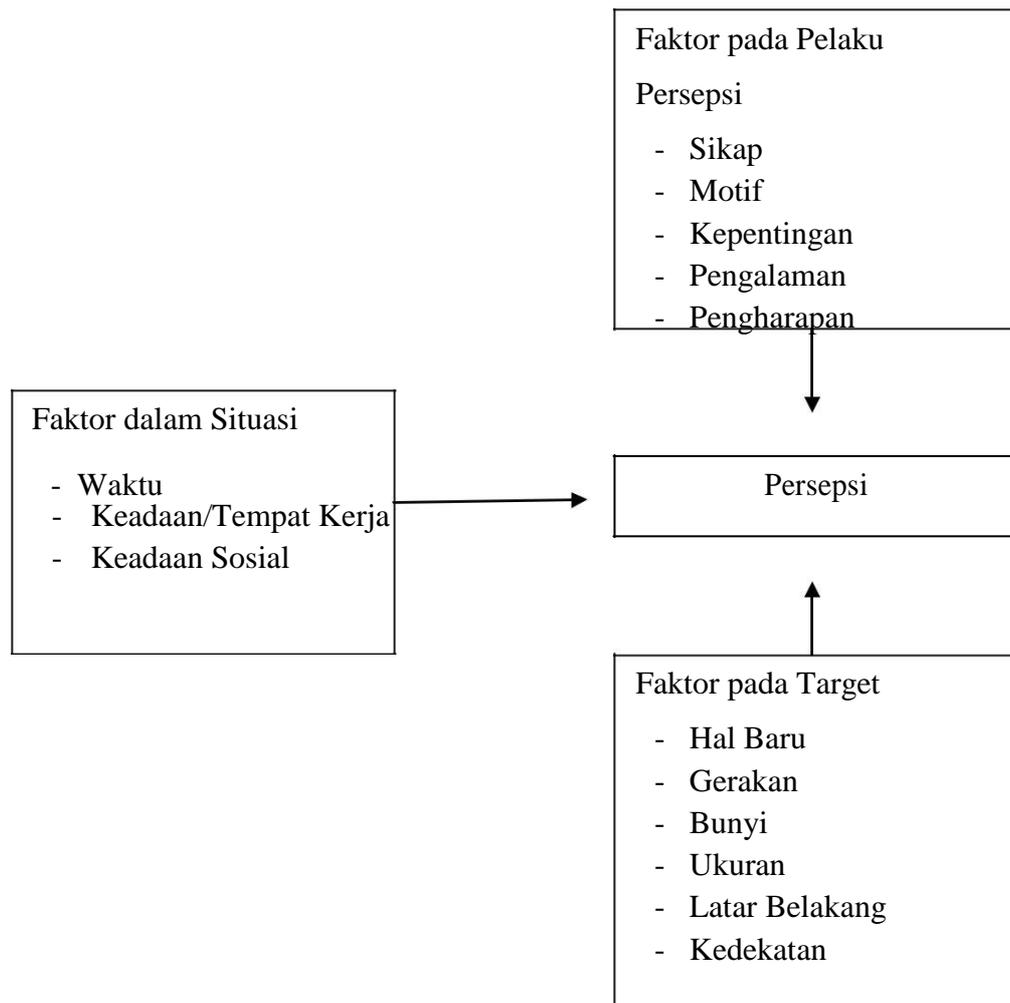
2. Objek persepsi

Karakteristik-karakteristik dalam target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Orang-orang yang keras suaranya lebih mungkin untuk diperhatikan dalam suatu kelompok daripada mereka yang pendiam.

3. Konteks dari situasi dimana persepsi itu dilakukan.

Situasi adalah hal penting dalam setiap individu melihat objek-objek atau peristiwa-peristiwa.

Gambar 2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi



Sumber : Lubis, 2009:94

2.1.6 Tinjauan Tentang Penghargaan Finansial dan Pengakuan Profesional

2.1.6.1 Pengertian Penghargaan

Bergabungnya individu ke dalam perusahaan atau organisasi sebagai anggota tentu disertai dengan berbagai harapan bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi oleh perusahaan tersebut, sebagai balas jasa atas keikutsertaannya dalam pencapaian sebagian tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan dimungkinkan untuk membayar para anggotanya tidak hanya dari sekedar gaji atau upah pokok saja, tetapi dimungkinkan pula untuk memberikan berbagai tunjangan, serta penghargaan baik material maupun non material sesuai dengan prestasi masing-masing. Adanya berbagai kemungkinan untuk memperoleh penghargaan disamping balas jasa yang diharapkan merupakan perangsang untuk berprestasi lebih tinggi.

Mondy (2008:4) mendefinisikan penghargaan (*reward*) sebagai total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dijelaskan bahwa penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi dalam rangka memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.6.2 Jenis – Jenis Penghargaan

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006:228) penghargaan dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu :

1. Penghargaan intrinsik. Penghargaan yang dinilai secara pribadi oleh anggota organisasi. Penghargaan ini berhubungan dengan

melaksanakan pekerjaan, contohnya perasaan akan prestasi dan pencapaian.

2. Penghargaan ekstrinsik. Penghargaan yang berhubungan dengan hal di luar pelaksanaan pekerjaan dan diatur secara eksternal, contohnya gaji dan upah, tunjangan, serta promosi.

Sedangkan menurut Mondy (2008:4) penghargaan dibagi dalam dua kategori yaitu:

1. Penghargaan finansial. Penghargaan finansial langsung yang terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, fee dan bonus. Penghargaan finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam imbalan finansial langsung dalam bentuk jaminan sosial, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, dan rancangan pensiun.
2. Penghargaan nonfinansial yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Yendrawati (2007) menyatakan bahwa penghargaan finansial merupakan 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.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial adalah imbalan yang diterima seseorang baik berupa imbalan finansial langsung maupun tidak langsung sebagai kontraprestasi dari jasa yang telah

diberikan dalam rangka memotivasi pekerja agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.6.3 Pengertian Pengakuan

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2003:176) pengakuan yaitu penggunaan manajerial atas pengakuan atau penghargaan yang melibatkan pengetahuan manajemen tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik. Tingkat pengakuan yang bersifat motivasi, sebagaimana halnya imbalan, tergantung atas nilai yang dirasakan individu dan kaitan nilai tersebut dengan perilaku menurut persepsi individu yang bersangkutan.

Menurut Merdekawati dkk (2011) pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Stole (1976) dalam Aprilyan (2011) mengatakan bahwa pengakuan profesional ini dapat juga dikategorikan sebagai penghargaan yang nonfinansial.

Robbins dan Judge (2012:130) menyatakan bahwa uang dan promosi biasanya tidak berada di urutan teratas dalam daftar prioritas pekerja profesional. Mereka cenderung dibayar tinggi dan menikmati apa yang mereka lakukan. Hadiah utama mereka adalah pekerjaan itu sendiri. Pekerja profesional cenderung memberikan peringkat yang tinggi pada tantangan pekerjaan.

Mondy (2008: 59) mengatakan bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan komponen dari pengakuan profesional yang merupakan bentuk dari penghargaan nonfinansial. Terdapat beberapa hal yang dapat memberikan petunjuk mengenai nilai dari pekerjaan itu sendiri yaitu:

1. Pekerjaan yang berarti dan menantang.
2. Pengakuan atas prestasi.
3. Rasa berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Kemungkinan peningkatan tanggung jawab.
5. Kepuasan dalam melakukan pekerjaan

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengakuan profesional merupakan bentuk dari penghargaan nonfinansial yaitu kepuasan yang akan diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja berupa nilai dari pekerjaan dan pencapaian prestasi.

2.1.7 Tinjauan Tentang Karir

2.1.7.1 Pengertian Karir

Menurut Keith Davis dan Werther W.B; (1996) dalam Nursasi dkk (2009) mengatakan bahwa karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekerjaannya. Gibson (2003:201) mendefinisikan karir sebagai urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang.

Sedangkan menurut Yendrawati (2007) karir adalah urutan posisi yang dimiliki seseorang selama masa hidup seseorang. Karir umumnya diartikan sebagai ide untuk terus bergerak ke atas dalam garis pekerjaan yang dipilih seseorang. Bergerak ke atas berarti berhak atas pendapatan yang lebih besar serta mendapatkan status, prestise dan kuasa yang lebih besar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karir terdiri dari urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang, yang memberikan kesinambungan, ketentraman dan harapan untuk maju sehingga menciptakan sikap dan perilaku tertentu.

2.1.7.2 Perencanaan Karir

Menurut Dessler (2009:5) perencanaan karir adalah proses pertimbangan saat seseorang memiliki pemahaman mengenai keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik lainnya dari seseorang; mendapatkan informasi tentang kesempatan dan pilihan; mengidentifikasi tujuan yang terkait dengan karir; dan memantapkan rencana tindak lanjut untuk mencapai tujuan spesifik.

Menurut Rivai (2006) dalam Sembiring (2009) konsep-konsep dasar perencanaan karir, yakni :

- a. Karir. Merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.
- b. Jenjang Karir. Merupakan model posisi pekerjaan beruntun yang membentuk karir seseorang.
- c. Tujuan Karir. Merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian karirnya. Tujuan-tujuan ini berperan sebagai *benchmark* sepanjang jenjang karir seseorang.
- d. Perencanaan Karir. Merupakan proses dimana seseorang menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut.
- e. Pengembangan Karir. Terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.

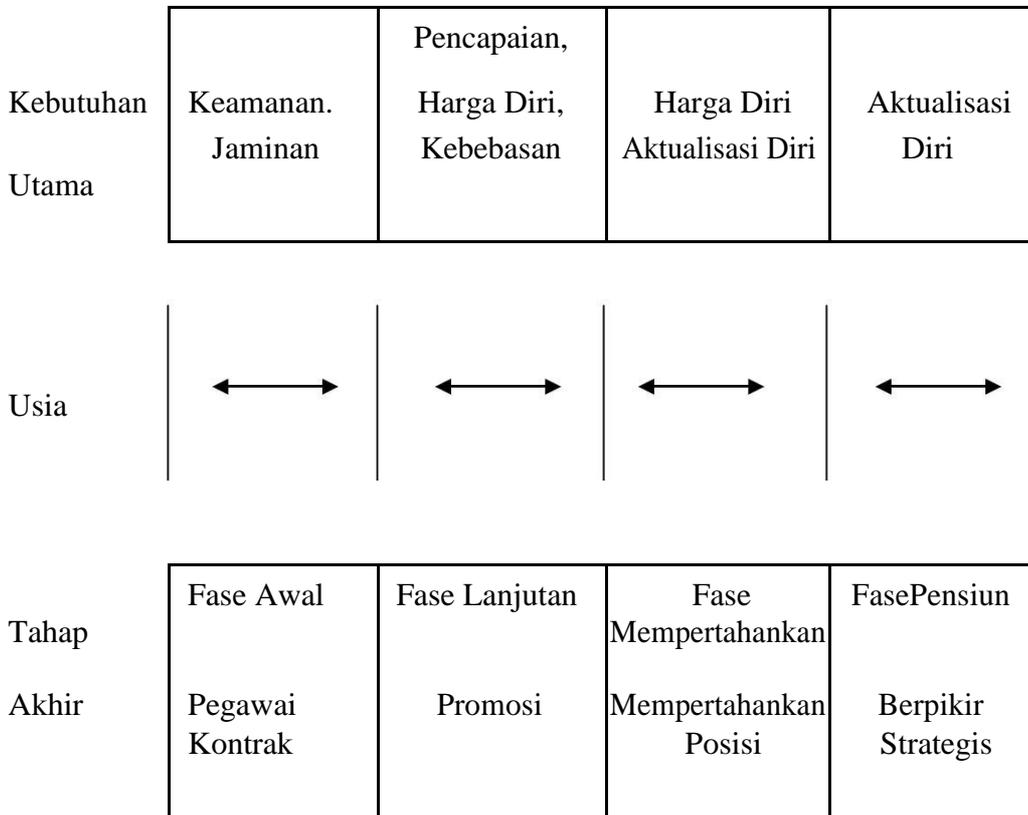
2.1.7.3 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang (Dessler, 2009:5).

Penelitian mengenai tahapan-tahapan karir menyimpulkan bahwa kebutuhan dan ekspektasi individu berubah melalui tahapan-tahapan. Hubungan

antara tahapan-tahapan karir dan kebutuhan individu dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 2.3 Tahapan – Tahapan Perkembangan Karir Individu



Sumber : Rivai (2006) dalam Sembiring (2009)

Menurut Rivai (2006) dalam Sembiring (2009), tahapan – tahapan karir dan kebutuhan individu dapat dibedakan atas 4 (empat) tahapan, yaitu :

1. Fase Awal

Fase awal atau fase pembentukan menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan.

2. Fase Lanjutan

Fase lanjutan dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri, dan kebebasan

3. Fase Mempertahankan

Pada fase mempertahankan, individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaan di masa lalu. Individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial.

4. Fase Pensiun

Pada fase pensiun, individu telah menyelesaikan satu karir, dan akan berpindah ke karir yang lain, dan individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri yang sebelumnya tidak dapat dilakukannya.

2.1.7.4 Sumber Informasi Karir

Informasi karir dapat diperoleh dari berbagai sumber, diantaranya

(Saputra, 2012):

1. Lembaga pendidikan (Guru atau Dosen)
2. Media cetak dan elektronik
3. Keluarga dan teman
4. Bursa karir

2.1.7.5 Pilihan Karir

Menurut Zulpahmi, dkk (2010) menyatakan bahwa pilihan karir adalah cara atau usaha seseorang untuk mengambil satu diantara banyak jabatan atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju dan sesuai dengan yang diinginkan. Pilihan karir merupakan ungkapan diri seseorang, karena pilihan karir menunjukkan motivasi seseorang, ilmu, kepribadian dan seluruh kemampuan yang dimiliki (Lisnasari dan Fitriany, 2008).

Menurut Gibson dkk (2003:206) Faktor – faktor yang mempengaruhi

pilihan karir adalah :

1. Kemampuan intelegensi dan bakat khusus
2. Minat
3. Kepribadian
4. Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam Saputra (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir seseorang ialah empat karakteristik individual yang mempengaruhi bagaimana seseorang membuat pilihan karir yaitu minat, jati diri, kepribadian dan latar belakang sosial.

1. Minat

Seseorang akan cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka. Adapun minat bisa berasal dari diri sendiri, dorongan orang tua atau mengikuti teman.

2. Jati diri

Karir merupakan perpanjangan jati diri seseorang, juga sebagai hal yang membentuk jati diri.

3. Kepribadian

Faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh, apakah si karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual (kekuasaan dan kebutuhan berprestasi).

4. Latar belakang sosial

Status ekonomi, tingkat pendidikan dan pekerjaan dari orang tua merupakan beberapa faktor yang termasuk dalam kategori ini.

2.1.7.6 Hubungan persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial dan pengakuan profesional terhadap pilihan karirnya sebagai auditor

Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial dan pengakuan profesional yaitu gambaran pemikiran sekelompok mahasiswa mengenai balas jasa yang akan diterima serta pengakuan atas prestasi dan pencapaian yang akan diperoleh dalam berkarier sebagai auditor yang pada akhirnya akan membentuk minat karir mereka terhadap pilihan karirnya sebagai auditor.

Menurut Gibson dkk (2003:206) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pilihan karir individu salah satu diantaranya adalah minat terhadap karir. Minat terhadap karir tersebut dapat dilihat dari persepsi positif dan negatif mereka mengenai penghargaan finansial dan pengakuan profesional yang diperoleh dalam berkarier sebagai auditor sehingga akan menimbulkan dorongan perilaku dan sikap yang mampu memunculkan suatu pilihan pengambilan keputusan dalam aktivitas kerja yang mempengaruhi kelangsungan hidup di masa yang akan datang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Wijayanti (2001), dalam penelitiannya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi menunjukkan bahwa faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan nilai-nilai sosial yang dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir. Sedangkan faktor pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan akses lowongan kerja tidak dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir.

Rahayu dkk (2003) melakukan penelitian terhadap mahasiswa yang berada di tahun ketiga pada Universitas Negeri dan Universitas Swasta yang ada di

Jakarta, Yogyakarta, dan Surakarta. Variabel yang digunakan yaitu, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan kerja dan personalitas. Dari tujuh faktor hanya faktor nilai-nilai sosial dan personalitas yang tidak terlalu mempengaruhi mahasiswa sedangkan kelima faktor yang lain sangat berpengaruh dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

Penelitian yang dilakukan Sembiring (2009) terhadap mahasiswa departemen akuntansi menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Aprilyan (2011) menunjukkan bahwa bahwa secara simultan variabel nilai intrinsik pekerjaan, gaji/penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publ

Tabel 2.1 Rngkasan Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Wijayanti (2001) | Rahayu dkk (2003) | M. Simba Sembiring(2009) | Lara Absara Aprilyan(2011) |
|---------------------|---|--|--|---|
| Judul Penelitian | Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi | Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir | Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan public | Faktor –faktor yang mempengaruhi terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik |
| Variabel Penelitian | penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan akses lowongan kerja | Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan kerja dan personalitas | Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan Personalitas | Nilai intrinsik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional,pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas |
| Kesimpulan | penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan nilai-nilai sosial | Faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja dan | Keseluruhan variabel yang diteliti memberikan pengaruh terhadap pemilihan karir | Nilai intrinsik pekerjaan, gaji/penghargaan finansial, lingkungan kerja, pelatihan profesional,pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan |

dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir

personalitas dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir.

menjadi akuntan publik

personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir menjadi akuntan publik

2.2 Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

Menurut Gibson (2003:201) karir adalah urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang.

Sedangkan definisi dari pilihan karir menurut Zulpahmi, dkk (2010) adalah cara atau usaha seseorang untuk mengambil satu diantara banyak jabatan atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju dan sesuai dengan yang diinginkan. Pilihan karir merupakan ungkapan diri seseorang, karena pilihan karir menunjukkan motivasi seseorang, ilmu, kepribadian dan seluruh kemampuan yang dimiliki (Lisnasari dan Fitriany, 2008). Oleh karena itu salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pemilihan karir yaitu adanya suatu motivasi (Gibson, 2003:206).

Setiap individu yang ingin maju dan berkembang perlu memotivasi dirinya untuk mau bekerja keras, penuh tanggung jawab, tidak mudah menyerah, serta selalu meningkatkan kualitas diri sebagai upaya antisipasi menghadapi persaingan yang semakin berat di antara sesama tenaga kerja. Penghargaan finansial adalah imbalan yang diterima seseorang baik berupa imbalan finansial langsung maupun tidak langsung sebagai kontraprestasi dari jasa yang telah diberikan dalam rangka memotivasi pekerja tersebut.

Kantor akuntan publik memiliki cara sendiri dalam memberikan penghargaan finansial kepada seorang auditor . Berkarir di kantor akuntan publik (KAP) akan memberikan penghargaan secara finansial dan pengalaman bekerja yang bervariasi serta dapat menghasilkan pendapatan yang tinggi atau besar

dibandingkan dengan pendapatan yang diperoleh dari karir yang lain (Aprilyan, 2011). Mahasiswa akuntansi yang mempersepsikan positif mengenai penghargaan finansial dalam berkarier sebagai auditor , kemungkinan termotivasi untuk berkarier sebagai auditor.

Menurut Peterson dan Plowman, keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keinginan akan pengakuan merupakan hal yang dapat memotivasi seseorang untuk berkarir atau bekerja. Oleh karena itu, seseorang dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan akan pengakuan.

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Dengan diakuinya prestasi kerja akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik. Menurut Stole (1976) dalam Aprilyan (2011) pengakuan profesional ini dapat juga dikategorikan sebagai penghargaan nonfinansial. Penghargaan nonfinansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut (Mondy, 2008:4). Auditor sebagai pekerja profesional menghargai dukungan, pengakuan, serta peluang untuk meningkatkan dan mengembangkan keahlian profesional mereka. Pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi auditor.

Penelitian Sembiring (2009) mengidentifikasi bahwa mahasiswa departemen akuntansi di Medan memiliki minat untuk berkarir sebagai auditor karena dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu penghargaan finansial dan pengakuan profesional. Sama halnya terhadap penelitian yang dilakukan oleh Rasmini (2007) kepada mahasiswa akuntansi di Bali, dimana hasil penelitian

tersebut menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi yang berminat menjadi auditor mempersepsikan secara positif terhadap karir sebagai auditor. Sehingga

apabila individu mempersepsikan secara positif terhadap suatu profesi maka mereka cenderung akan memilih profesi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial dan pengakuan profesional terhadap pilihan karirnya sebagai auditor.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial terhadap pilihan karirnya menjadi auditor.

H₂: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pengakuan profesional terhadap pilihan karirnya menjadi auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang bermaksud menerangkan kebenaran. Penemuan kebenaran melalui kegiatan penelitian dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan rumusan masalah pada penelitian ini, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dan diukur menurut tingkat ekplanasinya merupakan penelitian asosiatif.

Menurut Sugiyono (2006:11) penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan antara variabel penghargaan finansial dan pengakuan profesional sebagai variabel bebas dengan variabel pilihan karir menjadi auditor sebagai variabel terikat.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*):

Variabel terikat (Y), adalah suatu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2006:40). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pilihan karir. mahasiswa akuntansi sebagai auditor. Pilihan karir adalah cara atau usaha seseorang untuk mengambil satu diantara banyak jabatan atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju dan sesuai dengan yang diinginkan.

Auditor eksternal merupakan seorang praktisi yang memberikan jasa profesional dalam bidang akuntansi, auditing, perpajakan yang bertugas

melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan suatu entitas dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan entitas . Auditor pemula rata-rata memiliki pengalaman kerja di kantor akuntan publik antara 0 sampai dengan 2 tahun. Auditor pemula ini yang akan melaksanakan sebagian besar detil-detil audit.

Pilihan karir sebagai auditor dapat diukur dengan indikator kemampuan dan keahlian di bidang akuntansi, kemampuan analitis, pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang tepat, pengetahuan mengenai etika bisnis dan profesi, bakat khusus yang menunjang, minat berkarir sebagai auditor, auditor dapat menjadi konsultan bisnis yang handal dan terpercaya, imbalan yang diperoleh sesuai dengan jasa yang diberikan, memperoleh penghargaan yang tinggi dimasyarakat dan kepuasan pribadi atas hasil yang dicapai, memiliki keahlian komunikasi dan interpersonal serta berkepribadian yang menarik

2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2006:39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi mahasiswa mengenai penghargaan finansial dan pengakuan profesional. a. Persepsi adalah bagaimana seseorang melihat, menyeleksi, mengatur

dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi dan kemudian menafsirkannya untuk menciptakan keseluruhan gambaran yang berarti. b.

Penghargaan Finansial adalah imbalan yang diterima seseorang baik

berupa imbalan finansial langsung maupun tidak langsung sebagai kontraprestasi dari jasa yang telah diberikan dalam rangka memotivasi pekerja agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Imbalan finansial langsung merupakan bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, fee dan bonus. Imbalan finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung dalam bentuk asuransi jiwa, dan kesempatan promosi. Penghargaan finansial dapat diuji dengan pertanyaan yaitu :gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan gaji, dan kesempatan promosi.

- c. Pengakuan Profesional. Pengakuan yaitu penggunaan manajerial atas pengakuan atau penghargaan melibatkan pengetahuan manajemen tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik. Tingkat pengakuan yang bersifat motivasi, sebagaimana halnya imbalan, tergantung atas nilai yang dirasakan individu dan kaitan nilai tersebut dengan perilaku menurut persepsi individu yang bersangkutan. Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi dan pencapaian. Pengakuan profesional dapat diuji dengan pertanyaan yaitu peluang mendapatkan pekerjaan yang menantang intelektual, memiliki tanggung jawab pekerjaan yang tinggi terhadap klien, rekan seprofesi dan masyarakat umum, memperoleh kesempatan berkembang, memperoleh pengakuan apabila berprestasi dan memiliki rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap profesi di bidang akuntansi.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi di Universitas Mulawarman Samarinda. Populasi yang diteliti merupakan mahasiswa akuntansi angkatan 2009. Guna mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis meneliti sampel dari mahasiswa yang menjadi objek penelitian. Metode sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* yaitu teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2006:96).

Adapun kriteria responden terpilih dalam penelitian ini yaitu mahasiswa S1 akuntansi yang telah mengikuti mata kuliah praktek auditing.

Mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi yang terdaftar telah mengikuti mata kuliah praktek auditing sebanyak 207 orang (Sumber : Data Sistem Informasi Akuntansi Jurusan Akuntansi Universitas Mulawarman).

Oleh karena keterbatasan penulis dari segala waktu, biaya dan tenaga maka penulis membatasi jumlah sampel yang digunakan. Penentuan sampel dilakukan dengan mengambil dan menarik sampel dengan menggunakan menggunakan rumus Slovin (Suharso, 2009:61):

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

d = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

1 = Bilangan Konstan

Penentuan sampel dilakukan dengan mengambil dan menarik sampel dengan menentukan presisi sebesar 10% dari populasi. Dengan demikian diharapkan sampel tersebut dapat mewakili keseluruhan populasi.

3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber atau objek penelitian melalui kuesioner.

Sugiyono (2006:225) menyatakan bahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan beberapa teknik yaitu (Suharso, 2009:104):

1. Metode survey merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.
2. Angket yaitu penulis membuat daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan penulis sebarkan untuk dijawab oleh responden terpilih.
3. Dokumentasi yaitu cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori,

dalil-dalil atau hukum-hukum yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup, baik untuk memperoleh data mengenai identitas responden maupun persepsi responden terhadap penghargaan finansial dan pengakuan profesional dengan pilihan karirnya sebagai akuntan publik.

3.6 Alat Pengukur Data Responden

Pengukuran merupakan angka-angka pada suatu variabel. Pengukuran menjadi penting karena dengan pengukuranlah suatu penelitian akan menghasilkan gambaran yang lebih teliti mengenai gejala yang timbul. Dalam penelitian ini, pengukuran menggunakan skala likert. Menurut Ghozali (2006:41) skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert. Skala likert terdapat 3,4,5,6,7 interval, dari kata "sangat setuju" sampai "sangat tidak setuju" (Sugiyono,111:2006). Berdasarkan pendapat tersebut, maka jawaban responden dalam penelitian ini dikelompokkan dalam nilai skala 4 interval. Dalam penelitian ini, penulis ingin memperoleh jawaban tegas responden sehingga menghilangkan unsur keragu-raguan dalam alternatif pilihan jawaban responden.

Skala 4 interval masing-masing diberikan nilai yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat Setuju

3.7 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis, penulis menggunakan statistik nonparametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis digunakan *spearman rank order correlation*, dan dilanjutkan koefisien penentu atau koefisien determinasi.

a. Uji Validitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2006:137). Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis indikator (faktor), yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dengan skor total. Bila harga korelasi di bawah 0.30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki (Sugiyono, 2006:143).

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun digunakan secara berulang-ulang pada subjek yang sama atau berbeda (Danim, 2004:199).

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan empat pendekatan (Sugiyono, 2006:147):

1. Test-retest

Instrumen penelitian yang reliabilitasnya diuji dengan *test-retest* dilakukan dengan cara mencobakan instrumen beberapa kali pada responden.

2. Ekuivalen

Pengujian reliabilitas dengan cara ini cukup dilakukan sekali, tetapi instrumennya dua, pada responden yang sama, waktu sama, instrumen berbeda.

3. Gabungan

Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan cara mencobakan dua instrumen yang ekuivalen beberapa kali, ke responden yang sama.

4. *Internal Consistency*

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Sebagai patokan dapat ditentukan ukuran indeks reliabilitas berikut ini (Danim, 2004:202):

| | | | |
|----|--------|------|-----------------------|
| 1. | < | 0,50 | reliabilitas rendah |
| 2. | 0,50 - | 0,69 | reliabilitas moderat |
| 3. | 0,70 - | 0,90 | reliabilitas tinggi |
| 4. | > | 0,90 | reliabilitas sempurna |

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *internal consistency*. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik belah dua dari Spearman Brown, dengan rumus :

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi antara belahan pertama dan kedua

c. Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006:41) statistik dapat dibedakan menjadi dua yaitu statistik deskriptif dan inferensial. Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel, dan hasilnya akan digeneralisasikan untuk populasi di mana sampel diambil. Selanjutnya, statistik inferensial dapat dibedakan menjadi statistik parametris dan non parametris. Statistik parametris digunakan untuk menganalisis data interval atau rasio, yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Sedangkan statistik non parametris digunakan untuk menganalisis data nominal dan ordinal dari populasi yang bebas distribusi, sehingga tidak harus normal.

Dalam penelitian ini digunakan teknik statistik inferensial non parametris berupa data ordinal, sehingga pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik *Spearman Rank Correlation*. Menurut Suharso (2009:154) *Spearman Rank Order Correlation* adalah untuk menguji hipotesis bahwa “ada tidaknya hubungan antara dua populasi” dengan asumsi sifat data adalah berpasangan, sehingga jumlah sampel dari kedua populasi harus sama. Adapun rumus *spearman rank order correlation* yaitu (Sugiyono, 2007:245):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman

d_i = Selisih Setiap Rank

n = Banyaknya Pasangan Data

Jika harga r_s empiris lebih besar ($>$) dari harga teoritis (harga-harga kritis r_s) tes dua sisi untuk x kasus pada tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ maka r_s empiris tersebut signifikan. Artinya menerima H_1 dan H_2 (ada korelasi antara variabel x dengan variabel y).

3.8 Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi

Cara ini digunakan untuk melihat persentase seberapa besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun formulanya

dalam Hasan (2004:63) yaitu : $\mathbf{KP = r^2 \times 100\%}$

Dimana : KP adalah koefisien penentu

r adalah koefisien korelasi

Selanjutnya untuk mengetahui apakah dalam pengukuran *spearman rank order correlation* berada dalam tingkat hubungan lemah, sedang atau kuat, maka penulis menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2003:231), yaitu :

Tabel 3.1

Nilai Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---------------------------|-------------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2003:231)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman Samarinda

Fakultas Ekonomi Unmul Samarinda didirikan pada tanggal 14 Mei 1966 berdasarkan surat keputusan Menteri PTIP No. 12 Tahun 1966. Dalam perjalanannya, Fakultas Ekonomi Unmul membuka beberapa program seperti FE kelas Balikpapan dan Ekstensi tahun 1974, Pendidikan Ahli Administrasi Perusahaan (PAAP) yang kemudian berganti menjadi Diploma III Akuntansi tahun 1982 dan 1985, Jurusan Akuntansi diikuti oleh Ahli Jenjang Akuntansi yang menampung lulusan D III Akuntansi menuju jenjang Sarjana pada tahun 1987, pada tahun 1988 dibuka kembali kelas Ekstensi yang mengelola program studi S1 Manajemen, S1 IESP, dan S1 serta D3 Akuntansi.

Dari segi sistem pendidikan, secara formal menganut Sistem Kredit Semester (SKS) diselenggarakan dalam waktu satu semester yang menyajikan program pendidikan yang bervariasi dan fleksibel sehingga memberikan kesempatan luas kepada mahasiswa untuk memilih sendiri program menuju suatu jenjang profesi tertentu sesuai yang diinginkan. Saat ini Fakultas Ekonomi memiliki tiga jurusan yang menampung program-program studi dan merupakan konsentrasi ilmu bidang ekonomi yaitu :

1. Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan
2. Jurusan Manajemen
3. Jurusan Akuntansi

4.1.2 Tinjauan Umum Tentang Subyek Penelitian

Data yang diolah adalah data primer dalam bentuk kuesioner dari hasil jawaban responden terkait persepsi mengenai penghargaan finansial dan pengakuan profesional dengan pilihan karir sebagai auditor. Kuesioner sebagai instrumen penelitian didistribusikan langsung oleh peneliti kepada responden yaitu mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Mulawarman Samarinda program studi S1 Reguler/Pagi dan Non Reguler/Sore angkatan 2009 yang terdaftar pada tahun ajaran 2012/2013 dan telah mengikuti mata kuliah praktek auditing yang berjumlah 65 responden.

Jumlah responden tersebut dari jumlah populasi seluruh mahasiswa akuntansi angkatan 2009 yang telah mengikuti mata kuliah praktek auditing sebanyak 207 mahasiswa yang kemudian diambil sebagai sampel sebanyak 65 mahasiswa. Dalam penelitian ini terkumpul sebanyak 65 kuesioner yang berasal dari jumlah kuesioner yang disebar.

Pengujian data ini mencakup uji validitas dan reliabilitas dengan tujuan agar penulis tidak mengambil kesimpulan yang keliru mengenai gambaran keadaan yang sebenarnya terjadi. Pengujian validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan program atau aplikasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

4.1.3 Distribusi Frekuensi Identitas Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 65 responden pada Jurusan Akuntansi Universitas Mulawarman, berikut ini dipaparkan mengenai distribusi frekuensi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, pengalaman magang di KAP, dan IPK.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (N) | Persentase (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Laki-Laki | 26 | 40 |
| Perempuan | 39 | 60 |

Sumber : *Hasil Kuesioner (diolah)*

Dari data yang diperoleh bahwa responden laki-laki berjumlah 26 responden (40 %) dan perempuan sebanyak 39 orang (60 %). Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa responden yang mendominasi atau mayoritas adalah perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Magang di KAP

| Pengalaman Magang di KAP | Jumlah (N) | Persentase (%) |
|--------------------------|------------|----------------|
| Pernah | 4 | 6.2 |
| Belum Pernah | 61 | 93.8 |

Sumber : *Hasil Kuesioner (diolah)*

Berdasarkan data tersebut, hasilnya menunjukkan bahwa responden yang pernah memiliki pengalaman magang di KAP masih minoritas yaitu berjumlah 4 responden atau (6.2 %), selebihnya sebanyak 61 responden atau (93.8 %) belum pernah memiliki pengalaman magang di KAP.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan IPK

| IPK | Jumlah (N) | Persentase (%) |
|-------------|------------|----------------|
| < 3.00 | 2 | 3.1 |
| 3.00 – 3.50 | 37 | 56.9 |
| > 3.50 | 26 | 40 |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Berdasarkan data di atas, hasilnya menunjukkan bahwa responden yang mendominasi atau mayoritas yaitu responden yang memperoleh IPK 3.00 – 3.50 dengan jumlah sebanyak 37 responden (56.9 %), selebihnya merupakan responden yang memperoleh IPK > 3.50 sebanyak 26 responden (40 %) sedangkan yang memperoleh IPK < 3.00 berjumlah 2 responden (3.1 %).

4.1.4 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini, yaitu “Hubungan Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Penghargaan Finansial dan Pengakuan Profesional terhadap Pilihan Karirnya sebagai Auditor”. Deskripsi data variabel secara rinci ialah Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Penghargaan Finansial (X_1), Persepsi Mahasiswa mengenai Pengakuan Profesional (X_2) dan Pilihan Karirnya sebagai Auditor (Variabel Y) pada mahasiswa S1 Akuntansi di Fakultas Ekonomi Unmul Samarinda.

4.1.4.1 Deskripsi Data Variabel Tentang Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Penghargaan Finansial

Data kuesioner variabel persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 65

responden tentang variabel tersebut yang terdiri dari beberapa pernyataan yaitu, gaji awal yang akan diperoleh, potensi kenaikan gaji, serta kesempatan promosi.

4.1.4.2 Deskripsi Data Variabel Tentang Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pengakuan Profesional

Data kuesioner variabel persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pengakuan profesional juga yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden tentang variabel tersebut yang terdiri dari beberapa pernyataan yaitu, peluang mendapatkan pekerjaan yang menantang intelektual, memiliki tanggung jawab pekerjaan yang tinggi terhadap klien, rekan seprofesi dan masyarakat umum, memperoleh kesempatan berkembang, memperoleh pengakuan apabila berprestasi dan memiliki rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap profesi di bidang akuntansi.

4.1.4.3 Deskripsi Data Variabel Tentang Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir sebagai Auditor

Data kuesioner variabel persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karir sebagai auditor yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden tentang variabel tersebut yang terdiri dari beberapa pernyataan yaitu kemampuan dan keahlian di bidang akuntansi, kemampuan analitis, pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang tepat, pengetahuan mengenai etika bisnis dan profesi, bakat khusus yang menunjang, minat berkarir sebagai auditor, auditor dapat menjadi konsultan bisnis yang handal dan terpercaya, imbalan yang diperoleh sesuai dengan jasa yang diberikan, memperoleh penghargaan yang tinggi dimasyarakat dan kepuasan pribadi atas hasil yang dicapai, memiliki keahlian komunikasi dan interpersonal serta berkepribadian yang menarik.

4.1.5 Deskripsi Variabel

4.1.5.1 Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Penghargaan Finansial

Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial diukur melalui tiga butir pernyataan. Berikut disajikan gambaran tanggapan responden pada masing-masing butir pertanyaan tersebut.

Berdasarkan hasil survey yang diperoleh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai tingginya perolehan gaji awal apabila berkarir sebagai auditor, sebanyak 9 responden (13.85 %) berpendapat tidak setuju, 37 responden (56.92 %) berpendapat setuju, dan 19 responden (29.23 %) berpendapat sangat setuju. Untuk melihat lebih jelasnya tentang jawaban responden mengenai perolehan gaji awal yang tinggi dapat dilihat dalam tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4
Jawaban Responden Tentang Perolehan Gaji Awal yang Tinggi

| Butir Pernyataan | | Skor 1 | Skor 2 | Skor 3 | Skor 4 | Total |
|--|---|--------|--------|--------|--------|-------|
| Berkarir sebagai auditor | F | 0 | 9 | 37 | 19 | 65 |
| akan memperoleh gaji awal yang tinggi. | % | 0 | 13.85 | 56.92 | 29.23 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendapat setuju, hal tersebut mencerminkan bahwa mahasiswa akuntansi memiliki persepsi yang positif mengenai tingginya gaji awal yang akan diperoleh apabila berkarir sebagai auditor.

Selanjutnya untuk tanggapan responden mengenai potensi kenaikan gaji yang lebih cepat apabila berkarir sebagai auditor, diperoleh jawaban sebanyak 8 responden (12.31%) berpendapat sangat tidak setuju, 21 responden (32.31%) berpendapat tidak setuju, 26 responden (40%) berpendapat setuju dan 10

responden (15.38%) berpendapat sangat setuju. Untuk melihat lebih jelasnya tentang jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5
Jawaban Responden Tentang Potensi Kenaikan Gaji yang Lebih Cepat

| Butir Pernyataan | | Skor 1 | Skor 2 | Skor 3 | Skor 4 | Total |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| Berkarir sebagai auditor akan memiliki potensi untuk kenaikan gaji yang lebih cepat. | F | 8 | 21 | 26 | 10 | 65 |
| | % | 12.31 | 32.31 | 40 | 15.38 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendapat setuju, hal tersebut mencerminkan bahwa mahasiswa akuntansi mempersepsikan positif mengenai adanya potensi kenaikan gaji yang lebih cepat apabila berkarir sebagai auditor.

Selanjutnya untuk tanggapan responden mengenai kemudahan dalam memperoleh promosi jabatan apabila berkarir sebagai auditor, sebanyak 7 responden (10.77%) berpendapat sangat tidak setuju, 14 responden (21.54%) berpendapat tidak setuju, 31 responden (47.69%) berpendapat setuju, dan 13 responden (20%) berpendapat sangat setuju. Untuk melihat lebih jelasnya tentang jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Jawaban Responden Kemudahan Memperoleh Promosi Jabatan

| Butir Pernyataan | | Skor 1 | Skor 2 | Skor 3 | Skor 4 | Total |
|---|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| Berkarir sebagai auditor mudah untuk memperoleh kesempatan promosi jabatan. | F | 7 | 14 | 31 | 13 | 65 |
| | % | 10.77 | 21.54 | 47.69 | 20 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendapat setuju mengenai kemudahan dalam memperoleh promosi jabatan, hal tersebut mencerminkan bahwa mahasiswa akuntansi mempersepsikan positif terhadap mudahnya memperoleh promosi jabatan apabila berkarir sebagai auditor.

4.1.5.2 Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pengakuan Profesional

Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pengakuan profesional diukur melalui lima butir pernyataan. Berikut disajikan gambaran tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan tersebut.

Berdasarkan hasil survey yang diperoleh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai profesi auditor yang memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan menantang intelektual sebanyak 9 responden (13.85%) berpendapat tidak setuju, 26 responden (40%) berpendapat setuju, dan 30 responden (46.15%) berpendapat sangat setuju. Untuk melihat lebih jelasnya tentang jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7

Jawaban Responden Tentang Peluang Memperoleh Pekerjaan yang Menantang Intelektual

| Butir Pernyataan | | Skor 1 | Skor 2 | Skor 3 | Skor 4 | Total |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| Auditor merupakan profesi yang memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang intelektual.. | F | 0 | 9 | 26 | 30 | 65 |
| | % | 0 | 13.85 | 40 | 46.15 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendapat sangat setuju, hal ini menggambarkan bahwa mahasiswa akuntansi

mempersiapkan profesi auditor sebagai profesi yang dapat memberikan pekerjaan yang menantang intelektual.

Selanjutnya untuk tanggapan responden terhadap profesi auditor yang memiliki rasa tanggung jawab pekerjaan tinggi dalam kaitannya dengan klien, rekan seprofesi dan masyarakat secara umum, sebanyak 9 responden (13.85%) berpendapat tidak setuju, 24 responden (36.92%) berpendapat setuju, dan 32 responden (49.23%) berpendapat sangat setuju. Untuk melihat lebih jelasnya tentang jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8

Jawaban Responden Tentang Kepemilikan Rasa Tanggung Jawab Pekerjaan yang Tinggi

| Butir Pernyataan | | Skor 1 | Skor 2 | Skor 3 | Skor 4 | Total |
|---|---|--------|--------|--------|--------|-------|
| Auditor merupakan profesi yang memiliki rasa tanggung jawab pekerjaan yang tinggi dalam kaitannya dengan klien, rekan seprofesi dan masyarakat secara umum. | F | 0 | 9 | 24 | 32 | 65 |
| | % | 0 | 13.85 | 36.92 | 49.23 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendapat sangat setuju, hal tersebut mencerminkan persepsi mahasiswa akuntansi bahwa profesi auditor memang merupakan profesi yang memiliki rasa tanggung jawab pekerjaan yang tinggi dalam kaitannya dengan klien, rekan seprofesi dan masyarakat secara umum.

Selanjutnya untuk tanggapan responden terhadap profesi auditor yang dapat memberikan kesempatan untuk berkembang, sebanyak 9 responden (13.85%) berpendapat tidak setuju, 39 responden (60%) berpendapat setuju, 17

responden (26.15%) berpendapat sangat setuju. Untuk melihat lebih jelasnya tentang jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel 4.9 berikut ini

Tabel 4.9
Jawaban Responden Tentang Kesempatan untuk Berkembang

| Butir Pernyataan | | Skor 1 | Skor 2 | Skor 3 | Skor 4 | Total |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| Berkarir sebagai auditor | F | 0 | 9 | 39 | 17 | 65 |
| akan memperoleh kesempatan untuk berkembang. | % | 0 | 13.85 | 60 | 26.15 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendapat setuju, hal ini menggambarkan persepsi mahasiswa akuntansi bahwa profesi auditor memang merupakan profesi yang dapat memberikan kesempatan untuk berkembang.

Selanjutnya untuk tanggapan responden dalam berkarir sebagai auditor dapat memberikan pengakuan atas prestasi, sebanyak 11 responden (16.92%) berpendapat tidak setuju, 36 responden (55.38%) berpendapat setuju dan 18 responden (27.7%) berpendapat sangat setuju. Untuk melihat lebih jelasnya tentang jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.10
Jawaban Responden Tentang Pengakuan atas Prestasi

| Butir Pernyataan | | Skor 1 | Skor 2 | Skor 3 | Skor 4 | Total |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| Berkarir sebagai auditor | F | 0 | 11 | 36 | 18 | 65 |
| akan memperoleh pengakuan apabila berprestasi. | % | 0 | 16.92 | 55.38 | 27.7 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendapat setuju, hal ini mencerminkan persepsi mahasiswa akuntansi bahwa

berkarir sebagai auditor dapat memperoleh pengakuan atas prestasi yang telah dicapai.

Selanjutnya untuk tanggapan responden terhadap profesi auditor yang dapat memberikan rasa profesionalisme dan kebanggaan di bidang akuntansi, sebanyak 6 responden (9.23%) berpendapat tidak setuju, 45 responden (69.23%) berpendapat setuju, dan 14 responden (21.54%) berpendapat sangat setuju. Untuk melihat lebih jelasnya tentang jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.11
Jawaban Responden Tentang Rasa Profesionalisme dan Kebanggaan terhadap Profesi di Bidang Akuntansi

| Butir Pernyataan | | Skor 1 | Skor 2 | Skor 3 | Skor 4 | Total |
|---|---|--------|--------|--------|--------|-------|
| Berkarir sebagai auditor akan dapat memberikan rasa profesionalisme dan kebanggaan di bidang akuntansi. | F | 0 | 6 | 45 | 14 | 65 |
| | % | 0 | 9.23 | 69.23 | 21.54 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendapat setuju, hal ini mencerminkan persepsi mahasiswa akuntansi bahwa profesi auditor memang merupakan profesi yang dapat memberikan rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap profesi di bidang akuntansi.

4.1.5.3 Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi sebagai Auditor

Pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor diukur melalui tiga belas butir pernyataan. Berikut disajikan gambaran tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan tersebut.

Berdasarkan hasil survey dapat diketahui bahwa menurut persepsi responden kemampuan intelegensi, bakat khusus dan minat memiliki nilai yang cukup penting dalam memilih karir sebagai auditor, hal tersebut terbukti dari hasil

yang diperoleh pada beberapa butir pernyataan yang diajukan, diantaranya pernyataan yang menyatakan bahwa dibutuhkan kemampuan dan keahlian di bidang akuntansi untuk sukses sebagai auditor, sebanyak 34 responden (52.31%) menjawab dengan skor 3 dan sebanyak 31 responden (47.69%) menjawab dengan skor 4, yang artinya sebagian besar responden menyetujui bahwa kemampuan dan keahlian di bidang akuntansi dibutuhkan untuk sukses sebagai auditor.

Selanjutnya untuk butir pernyataan yang menyatakan bahwa dibutuhkan kemampuan analitis, pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang tepat untuk sukses sebagai auditor, sebanyak 33 responden (50.77%) menjawab dengan skor 3 dan 32 responden (49.23%) menjawab dengan skor 4, yang artinya kemampuan analitis, pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang tepat memang dibutuhkan untuk sukses berkarir sebagai auditor. Untuk butir pernyataan yang menyatakan bahwa dibutuhkan pengetahuan mengenai etika bisnis dan profesi untuk sukses sebagai auditor, sebanyak 38 responden menjawab dengan skor 3 dan sebanyak 24 responden menjawab dengan skor 4, yang artinya mayoritas responden menyetujui bahwa pengetahuan mengenai etika bisnis dan profesi memang dibutuhkan untuk sukses berkarir sebagai auditor.

Kemudian untuk bakat khusus, hanya sebanyak 16 responden (24.62%) yang sangat menyetujui jika bakat khusus memang dibutuhkan untuk sukses sebagai auditor. Selanjutnya tanggapan responden terhadap minat untuk berkarir sebagai auditor, diperoleh hasil jawaban responden bahwa sebanyak 41 responden menjawab dengan skor 3, yang artinya mayoritas responden menyetujui bahwa diperlukan minat yang cukup besar untuk menjalani karir sebagai seorang auditor. Untuk melihat lebih jelasnya tentang jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12
Persepsi Responden Mengenai Kemampuan Intelegensi dan Bakat Khusus

| Butir Pernyataan | | Skor 1 | Skor 2 | Skor 3 | Skor 4 | Total |
|---|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| Dibutuhkan kemampuan dan keahlian di bidang akuntansi untuk sukses sebagai auditor | F | 0 | 0 | 34 | 31 | 65 |
| | % | 0 | 0 | 52.31 | 47.69 | 100 |
| Dibutuhkan kemampuan analitis, pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah yang tepat untuk sukses sebagai auditor | F | 0 | 0 | 33 | 32 | 65 |
| | % | 0 | 0 | 50.77 | 49.23 | 100 |
| Dibutuhkan pengetahuan mengenai etika bisnis dan profesi untuk sukses sebagai auditor | F | 0 | 3 | 38 | 24 | 65 |
| | % | 0 | 4.62 | 58.46 | 36.92 | 100 |
| Dibutuhkan bakat khusus untuk menunjang kesuksesan dalam berkarir sebagai auditor | F | 0 | 11 | 38 | 16 | 65 |
| | % | 0 | 16.92 | 58.46 | 24.62 | 100 |
| Diperlukan minat yang besar untuk berkarir sebagai auditor | F | 0 | 7 | 41 | 17 | 65 |
| | % | 0 | 10.77 | 63.08 | 26.15 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Berdasarkan hasil survey dapat diketahui bahwa menurut responden, berkarir sebagai auditor juga dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh penghargaan finansial dan pengakuan profesional, hal tersebut terbukti melalui hasil jawaban yang diperoleh dari beberapa pernyataan yang diajukan, diantaranya pernyataan yang menyatakan bahwa dengan berkarir sebagai auditor akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, sebanyak 37 responden menjawab dengan skor 3 dan 23 responden menjawab dengan skor 4, yang artinya mayoritas responden menyetujui bahwa dengan berkarir sebagai

auditor, akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Selanjutnya untuk butir pernyataan yang menyatakan bahwa dengan berkarir sebagai auditor, akan memperoleh penghargaan tinggi di masyarakat, sebanyak 38 responden menyetujuinya, akan tetapi masih ada yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 responden. Kemudian untuk pernyataan yang menyatakan bahwa dengan berkarir sebagai auditor akan memperoleh kepuasan pribadi melalui tahapan-tahapan karir, sebanyak 44 responden menjawab dengan skor 3 dan 13 responden menjawab dengan skor 4, yang artinya sebagian besar responden menyetujui apabila berkarir sebagai auditor akan memberikan kepuasan pribadi melalui tahapan-tahapan karir.

Kemudian untuk pernyataan yang menyatakan berkarir sebagai auditor dapat menjadi konsultan bisnis yang handal dan terpercaya, mayoritas responden menyetujuinya, hal tersebut tercermin melalui hasil yang diperoleh dari jawaban responden yang menjawab dengan skor 3 sebanyak 44 responden dan 13 responden menjawab dengan skor 4. Kemudian mengenai lingkungan pekerjaan yang menyenangkan dan keamanan kerja yang terjamin, sebagian besar responden berpendapat bahwa Kantor Akuntan Publik sebagai wadah bagi auditor dalam memberikan jasa profesionalnya tidak memberikan jaminan akan keamanan kerja dan bukan merupakan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan, hal tersebut tercermin dari jawaban responden yang menjawab dengan skor 2 sebanyak 43 responden (66.16%). Untuk melihat lebih jelasnya tentang jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13

Persepsi Responden Mengenai Motivasi Dalam Berkarir Sebagai Auditor

| Butir Pernyataan | | Skor | Skor | Skor | Skor | Total |
|------------------|--|------|------|------|------|-------|
|------------------|--|------|------|------|------|-------|

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|---|---|-------|-------|-------|-------|-----|
| Berkarir sebagai auditor akan memberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan | F | 0 | 5 | 37 | 23 | 65 |
| | % | 0 | 7.7 | 56.92 | 35.38 | 100 |
| Dengan berkarir sebagai auditor, anda akan memperoleh penghargaan yang tinggi di masyarakat | F | 3 | 13 | 38 | 11 | 65 |
| | % | 4,62 | 20 | 58.46 | 16.92 | 100 |
| Dengan berkarir sebagai auditor, anda akan memperoleh kepuasan pribadi melalui tahapan-tahapan karir | F | 0 | 8 | 44 | 13 | 65 |
| | % | 0 | 12.31 | 67.69 | 20 | 100 |
| Dengan berkarir sebagai auditor, anda dapat menjadi konsultan bisnis yang handal dan terpercaya | F | 0 | 8 | 44 | 13 | 65 |
| | % | 0 | 12.31 | 67.69 | 20 | 100 |
| Dengan bekerja di KAP, anda akan memiliki lingkungan pekerjaan yang menyenangkan dan keamanan kerja yang terjamin | F | 10 | 43 | 12 | 0 | 65 |
| | % | 15,38 | 66.16 | 18.46 | 0 | 100 |

Sumber : *Hasil Kuesioner (diolah)*

Berdasarkan hasil survey mengenai persepsi responden dalam memilih karir sebagai auditor, diperoleh informasi bahwa kepribadian seseorang dan ketertarikan terhadap suatu profesi dinilai cukup berpengaruh dalam pemilihan karir seseorang, hal tersebut tercermin melalui hasil jawaban yang diperoleh bahwa keahlian komunikasi dan kemampuan interpersonal memang dibutuhkan untuk sukses berkarir sebagai auditor, dibuktikan dari tanggapan responden yang berpendapat setuju sebanyak 36 responden.

Kemudian untuk butir pernyataan mengenai dibutuhkannya kepribadian menarik untuk sukses sebagai auditor, 55,38 % berpendapat setuju bahwa kepribadian menarik diperlukan untuk menunjang kesuksesan berkarir sebagai auditor. Selanjutnya tanggapan responden terhadap ketertarikan untuk memilih berkarir sebagai auditor, mayoritas responden tertarik untuk memilih berkarir sebagai auditor, hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden sebanyak 45 responden atau 69,23 % menjawab setuju. Untuk melihat lebih jelasnya tentang jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel 4.15 berikut ini.

Tabel 4.14

Persepsi Responden Mengenai Kepribadian dan Ketertarikan Untuk Berkarir Sebagai Auditor

| Butir Pernyataan | | Skor 1 | Skor 2 | Skor 3 | Skor 4 | Total |
|--|---|--------|--------|--------|--------|-------|
| Dibutuhkan keahlian komunikasi dan kemampuan interpersonal, seperti kemampuan bekerja sama di dalam kelompok untuk sukses berkarir sebagai auditor | F | 0 | 13 | 36 | 16 | 65 |
| | % | 0 | 20 | 55.38 | 24.62 | 100 |
| Dibutuhkan kepribadian yang menarik untuk sukses sebagai auditor | F | 0 | 12 | 36 | 17 | 65 |
| | % | 0 | 18,47 | 55.38 | 26.15 | 100 |
| Anda tertarik untuk memilih berkarir sebagai auditor | F | 0 | 14 | 45 | 6 | 65 |
| | % | 0 | 21,54 | 69.23 | 9.23 | 100 |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

4.1.6 Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya.

Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistik. Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian statistik korelasi *rank spearman* dimana batas nilai koefisien korelasinya 0.30 dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika koefisien korelasi ≥ 0.30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika koefisien korelasi < 0.30 maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari hasil perhitungan dengan korelasi *rank spearman* (r_s) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji Validitas Untuk Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Penghargaan Finansial

| <i>Spearman Rho's Correlation Coefficient Sig.(1-tailed).</i> | No. Pernyataan Kuesioner | Batas Koefisien Kerelasi | Hasil Keofisien Korelasi Variabel X ₁ | Kriteria |
|---|--------------------------|--------------------------|--|----------|
| | Pernyataan 1 | 0.30 | 0.798 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0.30 | 0.776 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0.30 | 0.862 | Valid |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Tabel 4.16

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pengakuan Profesional

| <i>Spearman Rho's Correlation Coefficient Sig.(1-tailed).</i> | No. Pernyataan Kuesioner | Batas Koefisien Kerelasi | Hasil Keofisien Korelasi Variabel X ₂ | Kriteria |
|---|--------------------------|--------------------------|--|----------|
| | Pernyataan 1 | 0.30 | 0.738 | Valid |

| | | | | |
|--|--------------|------|-------|-------|
| | Pernyataan 2 | 0.30 | 0.408 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0.30 | 0.786 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0.30 | 0.468 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0.30 | 0.742 | Valid |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Tabel 4.17

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Pilihan Karir Mahasiswa sebagai Auditor

| <i>Spearman Rho's Correlation Coefficient Sig.(1- tailed).</i> | No. Pernyataan Kuesioner | Batas Koefisien Korelasi | Hasil Keofisien Korelasi Variabel Y | Kriteria |
|--|--------------------------------|--------------------------------|--|----------|
| | Pernyataan 1 | 0.30 | 0.380 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0.30 | 0.344 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0.30 | 0.323 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0.30 | 0.398 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0.30 | 0.346 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0.30 | 0.312 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0.30 | 0.523 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0.30 | 0.733 | Valid |

disambung ke halaman berikutnya

Tabel 4.17

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Pilihan Karir Mahasiswa sebagai Auditor

sambungan dari halaman sebelumnya

| | | | | |
|---|---------------|------|-------|-------|
| <i>Spearman Rho's Correlation Coefficient</i> | Pernyataan 9 | 0.30 | 0.576 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0.30 | 0.312 | Valid |
| | Pernyataan 11 | 0.30 | 0.806 | Valid |

| | | | | |
|-----------------|---------------|------|-------|-------|
| Sig.(1-tailed). | Pernyataan 12 | 0.30 | 0.655 | Valid |
| | Pernyataan 13 | 0.30 | 0.597 | Valid |

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari ketiga tabel di atas terlihat bahwa koefisien korelasi dari setiap item pernyataan memiliki hasil koefisien korelasi ≥ 0.30 , hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan butir pernyataan adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

4.1.7 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama atau tidak jauh berbeda. Untuk melihat tingkat keandalan suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya ≥ 0.70 maka keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliabel. Dari hasil perhitungan *split-half* dan dimasukkan ke dalam formula *Spearman Brown* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Persepsi Mahasiswa Akuntansi
Mengenai Penghargaan Finansial

Reliability Coefficients

| | | | |
|------------------------------------|-------|--|--------|
| <i>N of Cases = 65.0</i> | | <i>N of Items = 3</i> | |
| <i>Correlation between forms =</i> | .6488 | <i>Equal-length Spearman-Brown =</i> | .7870 |
| <i>Guttman Split-half =</i> | .7564 | <i>Unequal-length Spearman-Brown =</i> | .8029 |
| <i>2 Items in part 1</i> | | <i>1 Items in part 2</i> | |
| <i>Alpha for part 1 =</i> | .5313 | <i>Alpha for part 2 =</i> | 1.0000 |

Tabel 4.19

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Persepsi Mahasiswa Akuntansi
Mengenai Pengakuan Profesional

Reliability Coefficients

| | | | |
|------------------------------------|-------|--|-------|
| <i>N of Cases = 65.0</i> | | <i>N of Items = 5</i> | |
| <i>Correlation between forms =</i> | .5644 | <i>Equal-length Spearman-Brown =</i> | .7216 |
| <i>Guttman Split-half =</i> | .6495 | <i>Unequal-length Spearman-Brown =</i> | .7280 |
| <i>3 Items in part 1</i> | | <i>2 Items in part 2</i> | |
| <i>Alpha for part 1 =</i> | .6469 | <i>Alpha for part 2 =</i> | .7919 |

Tabel 4.20

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Pilihan Karir Mahasiswa Sebagai Auditor

Reliability Coefficient

| | | | |
|------------------------------------|-------|--|-------|
| <i>N of Cases = 65.0</i> | | <i>N of Items = 13</i> | |
| <i>Correlation between forms =</i> | .6387 | <i>Equal-length Spearman-Brown =</i> | .7795 |
| <i>Guttman Split-half =</i> | .7777 | <i>Unequal-length Spearman-Brown =</i> | .7803 |
| <i>7 Items in part 1</i> | | <i>6 Items in part 2</i> | |
| <i>Alpha for part 1 =</i> | .5917 | <i>Alpha for part 2 =</i> | .7656 |

Koefisien korelasi antara item-item pernyataan yang dibelah atau dibagi dua menjadi *part 1* dan *part 2* (split-half) untuk variabel persepsi mahasiswa

akuntansi mengenai penghargaan finansial ialah 0.6488 serta koefisien *spearman brown* variabel tersebut adalah 0.7870, sehingga reliabilitas instrumen penghargaan finansial tersebut adalah 0.7870. Kemudian koefisien korelasi untuk variabel persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pengakuan profesional ialah 0.5644, serta koefisien *spearman brown* variabel tersebut adalah 0.7216, sehingga reliabilitas instrumen pengakuan profesional tersebut adalah 0.7216.

Selanjutnya koefisien korelasi untuk variabel pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor ialah 0.6387, serta koefisien *spearman brown* variabel tersebut adalah 0.7795, sehingga reliabilitas instrumen pilihan karir sebagai auditor tersebut adalah 0.7795. Hal tersebut dapat diartikan bahwa keseluruhan pernyataan tersebut dapat diandalkan atau reliabel, karena nilai reliabilitasnya ≥ 0.70 .

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel yang sedang diteliti, yaitu persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial dan pengakuan profesional dengan pilihan karirnya sebagai auditor digunakan analisis korelasi dan jenis korelasi yang digunakan adalah korelasi *rank spearman*.

Kemudian untuk melakukan pengujian hipotesis, dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara r_s empiris dengan r_s tabel pada tingkat signfikan 0.05 untuk tes dua sisi. Apabil harga r_s empiris $\geq r_s$ tabel untuk $n = 65$, terdapat korelasi antara kedua variabel dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Adapun hipotesis yang diajukan yaitu :

H₁ : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial dengan pilihan karirnya sebagai auditor.

H₂ ; Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pengakuan profesional dengan pilihan karirnya sebagai auditor.

Penulis mendapatkan nilai r_s tabel pada signifikan tingkat kepercayaan 0.05 atau 95% untuk $n = 65$ yaitu 0.063, maka diperoleh hasil perbandingan r_s empiris $> r_s$ tabel yaitu $0.638 > 0.063$ sehingga hipotesis satu (H₁) diterima, kemudian untuk pengujian hipotesis kedua diperoleh hasil perbandingan r_s empiris $> r_s$ tabel yaitu $0.654 > 0.063$ sehingga hipotesis dua (H₂) diterima.

Tabel 4.21

Koefisien Korelasi Antar Variabel Penghargaan Finansial dengan Pilihan Karir Sebagai Auditor

Correlations

| | | Persepsi Mengenai Penghargaan Finansial | Pilihan Karir Sebagai Auditor |
|--|--------------------------------|---|-------------------------------|
| Spearman's rho Persepsi mengenai penghargaan finansial | <i>Coefficient Correlation</i> | 1.000 | .638** |
| | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| Pilihan Karir Sebagai Auditor | N | 65 | 65 |
| | <i>Coefficient Correlation</i> | .638** | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | N | 65 | 65 |

** *Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).*

Tabel 4.22

Koefisien Korelasi Antar Variabel Pengakuan Profesional dengan Pilihan Karir
Sebagai Auditor

Correlations

| | | Persepsi Mengenai Pengakuan Profesional | Pilihan Karir Sebagai Auditor |
|----------------|---|---|-------------------------------|
| Spearman's rho | Persepsi mengenai Pengakuan Profesional | 1.000 | .654** |
| | Pilihan Karir Sebagai Auditor | .654** | 1.000 |
| | <i>Coefficient Correlation</i> | | |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | . | .000 |
| | N | 65 | 65 |
| | <i>Coefficient Correlation</i> | | |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | . |
| | N | 65 | 65 |

** *Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).*

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi antara persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial dengan pilihan karirnya sebagai auditor sebesar 0.638, nilai ini menunjukkan hubungan pengaruh kedua variabel tersebut kuat, karena nilai tersebut berada pada interval 0.60-0.799 (hubungan kuat). Selanjutnya diperoleh nilai koefisien korelasi antara persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pengakuan profesional dengan pilihan karirnya sebagai auditor sebesar 0.654, nilai ini juga menunjukkan hubungan pengaruh kedua variabel tersebut kuat, karena nilai tersebut berada pada interval 0.60-0.799 (hubungan kuat).

4.2.2 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Jadi dalam hal ini hubungan kedua variabel adalah hubungan sebab akibat, dimana ada variabel yang mempengaruhi dan ada yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel yang mempengaruhi adalah persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial dan pengakuan profesional dan variabel yang dipengaruhi adalah pilihan karir sebagai auditor.

Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r)², dalam penelitian ini besar koefisien determinasi dari persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial terhadap pilihan karirnya sebagai auditor adalah $(0.638)^2 \times 100\% = 40.70\%$, jadi pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial terhadap pilihan karirnya sebagai auditor adalah sebesar 40.70% sedangkan selebihnya sebesar 59.30% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel penghargaan finansial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi mempersepsikan positif mengenai penghargaan finansial yang akan diperoleh apabila berkarir sebagai auditor. Hal tersebut terbukti melalui jawaban responden yang sebagian besar menyetujui bahwa dengan berkarir sebagai auditor akan memperoleh gaji awal yang tinggi dan imbalan finansial yang sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan serta adanya potensi kenaikan gaji yang lebih cepat dibandingkan berkarir di luar kantor akuntan publik.

Selanjutnya besar koefisien determinasi dari persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pengakuan profesional terhadap pilihan karirnya sebagai auditor adalah $(0.654)^2 \times 100\% = 42.77\%$, jadi pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi

mengenai pengakuan profesional terhadap pilihan karirnya sebagai auditor adalah sebesar 42.77% selebihnya sebesar 57.23% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel pengakuan profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa mahasiswa akuntansi mempersepsikan positif mengenai adanya suatu pengakuan dalam berkarir sebagai auditor. Hal tersebut terbukti

dari jawaban responden yang sebagian besar menyetujui bahwa dengan berkarir akan memperoleh pengakuan apabila berprestasi, mendapat penghargaan yang tinggi di masyarakat, serta adanya rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap profesi di bidang akuntansi.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan finansial dan pengakuan profesional memiliki hubungan yang kuat terhadap pilihan karir mahasiswa sebagai auditor, namun hasil keeratan hubungan sebesar 0.638 pada variabel penghargaan finansial dan sebesar 0.654 pada variabel pengakuan profesional masih tergolong cukup rendah untuk responden dalam penelitian ini yaitu mahasiswa akuntansi yang seharusnya memiliki pengetahuan cukup mengenai profesi auditor. Hasil keeratan hubungan dalam penelitian ini juga dipengaruhi oleh faktor karakteristik responden yaitu masih minimnya jumlah responden yang memiliki pengalaman magang di KAP. Dengan demikian persepsi mengenai penghargaan finansial dan pengakuan profesional banyak dibentuk oleh berbagai informasi yang diperoleh melalui bangku perkuliahan dan media informasi lainnya. Dan untuk memilih berkarir sebagai auditor bukan merupakan suatu pilihan yang tergolong mudah, karena profesi auditor adalah salah satu pekerjaan yang memberikan tantangan intelektual, serta untuk sukses berkarir sebagai auditor, minat yang besar, bakat khusus dan kepribadian yang menarik juga dibutuhkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian pada mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi Universitas Mulawarman tentang Hubungan Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Penghargaan Finansial dan Pengakuan Profesional Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Auditor , yaitu bahwa :

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Rank Spearman* diketahui nilai r_s empiris lebih besar dari r_s tabel dengan tingkat signifikan $\alpha= 0,05$ untuk tes dua sisi. Dengan demikian hipotesis (H_1 dan H_2) diterima.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial dan pengakuan profesional dengan pilihan karirnya sebagai auditor.
3. Hasil perhitungan r_s empiris dan pedoman interpretasi pengukuran koefisien Korelasi Rank Spearman, maka tingkat hubungan antara persepsi mahasiswa akuntansi mengenai penghargaan finansial dan pengakuan profesional pada tingkat hubungan kuat.

5.2 Saran

Sedangkan saran-saran yang ingin penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa Akuntansi
Untuk dapat lebih memperluas pengetahuan mengenai ruang lingkup profesi auditor sehingga tidak hanya terpaku pada informasi yang diperoleh

melalui bangku perkuliahan saja. Agar dapat membentuk persepsi yang lebih baik lagi.

2. Bagi Pihak Akademisi,

1. Sebagai salah satu sumber informasi utama bagi mahasiswa akuntansi di bangku perkuliahan, hendaknya memberikan informasi yang akurat sehingga persepsi mahasiswa akuntansi mengenai profesi auditor yang terbentuk adalah persepsi yang baik dan akurat.

2. Sebaiknya dapat memfasilitasi simulasi praktik kerja auditor pada kegiatan laboratorium akuntansi sehingga muatan kasus nyata dalam penyampaian materi perkuliahan dapat lebih dipahami mahasiswa akuntansi. Simulasi yang diberikan sebaiknya tidak berhenti pada pemberian soal-soal latihan dan pemberian nilai saja, akan tetapi pembahasan materi tersebut juga penting dilakukan. Dengan demikian, diharapkan lulusan sarjana akuntansi tidak hanya menguasai teori akuntansi secara *text book*, akan tetapi juga dapat memahami ruang lingkup pekerjaan yang sebenarnya sehingga kualitas lulusan sarjana akuntansi tidak lagi dipandang sebelah mata oleh para *job recruiter*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Pada penelitian ini, hanya meneliti faktor penghargaan finansial dan pengakuan profesional yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor, untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor.

2. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk kuesioner yang bersifat pernyataan tertutup, bagi penelitian selanjutnya untuk dapat lebih dikembangkan isi dan bentuk kuesioner sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih detail dan hasil penelitian yang menunjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2008. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Aprilyan, L. S. 2011. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan Mahasiswa Akuntansi UNIKA)*, Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arens, Alvin., Randal J. Elder, dan Mark S. Beasley. 2004. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi*. PT Indeks Jakarta, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Metode Penelitian untuk Ilmu-Ilmu Prilaku*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Demagalhaes, Roberto, Harold Wilde dan Lisa R. Fitzgerald. 2011. *Factors Affecting Accounting Students' Employment Choices: A Comparison of Students' and Practitioners' Views*. *Journal of Higher Education Theory and Practice* vol. 11(2). University of North Dakota.
- Dessler, Garry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Macana Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2003. *Organisasi Edisi Kesebelas*. PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan statistik*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendriksen, Eldon S. dan Michael F. Van Breda. 2002. *Teori Akuntansi*. PT Interaksara, Jakarta.
- Ikatan Akuntan Publik Indonesia. 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ivancevich, John M., M. Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen Organisasi*. PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Lisnasary, Riana Nurainah dan Fitriany. 2008. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi*. The 2nd Accounting Conference, 1st Doctoral Colloquium, and Accounting Workshop Depok, 4-5 November 2008.

- Lubis, Arfan Ikhsan. 2009. *Akuntansi Keperilakuan*. PT Salemba Empat, Jakarta.
- Merdekawati, D.P. dan Ardiani Ika Sulistyawati. 2011. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik*. *Asset*, Vol. 13, No. 1, Hal 9-19.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 Edisi 10*. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Nursasi, E. dan Yuyuk Liana. 2009. *Analisis Pemilihan Karir Profesi dan Non Profesi bagi Mahasiswa Akuntansi*. *JABM*, Vol.16, No.2.
- Raharjo, Eko. 2007. *Agency Theory dan Stewardship Theory dalam Perspektif Akuntansi*. *Fokus Ekonomi*, Vol. 2 No. 1 Juni 2007 : 37 46.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Managemen Edisi Kesepuluh*. PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi Buku 1*. PT Salemba Empat, Jakarta.
- Saputra, Praja Hadi. 2012. *Hubungan Persepsi Mahasiswa Akuntansi mengenai Lingkungan Kerja Auditor terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Akuntan Publik*, Skripsi. Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Sembiring, M.S. 2009. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik*, Tesis. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administratif*. CV Alfabeta, Bandung.
- _____. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta, Bandung.
- Suharso, Puguh. 2009. *Metode Penelitian untuk Bisnis : Pendekatan Filosofi dan Praktis*. PT Indeks Jakarta, Jakarta.
- Sulistiani, Dewi. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Akuntansi Berkarier Sebagai Akuntan Publik : Aplikasi THEORY OF PLANNED BEHAVIOR (Studi Empiris pada Mahasiswa Universitas Diponegoro)*, Skripsi. Unversitas Diponegoro, Semarang.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan Aplikasinya*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2011 *Tentang Akuntan Publik*, Pasal 1-3.
- Walgito, Bimo. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Yendrawati, Reni. 2007. *Persepsi Mahasiswa Dan Mahasiswi Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan*. *Fenomena*, Vol. 5 No.2.

Zulpahmi, Sumardi, dan Ina Asmalia. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Bagi Mahasiswa Akuntansi*, Laporan Penelitian Dosen. Universitas Muhammadiyah Prof.Dr. Hamka, Jakarta.



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SAMARINDA
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

Alamat : Jl. Ir. H. Juanda Kotak Pos No. 1052 Samarinda Telp. (0541) 743390 Fax. (0541) 743390
Email :lp2m@untag-smd.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : ... 97... / UN.17/LPPM/P/2017

Yang bertandatangan di bawah ini Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda menugaskan kepada :

| | | |
|--------------------|---|--|
| Nama Anggota | : | Danna Solihin, SE., M.Si |
| NIDN | : | 1108029201 |
| Fakultas / Prodi | : | Ekonomi / Akuntansi |
| Jabatan Fungsional | : | - |
| Waktu Pelaksanaan | : | Januari - Juni |
| Biaya | : | Rp 4.000.000 |
| Judul | : | Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Penghargaan Finansial Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Akuntan Publik |

Untuk melaksanakan penelitian dan publikasi jurnal dalam rangka tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, dan akan memberikan laporan akhir kegiatan tersebut (hardcopy dan softcopy) ke LPPM Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, Juni 2017

Ketua LPPM,

Prof. Dr. H. Eddy Soegiarto K, MM
NIP. 19541020 198503 1 001