

THE INFLUENCE OF FINANCIAL REWARDS, JOB MARKET CONSIDERATION AND WORK ENVIRONMENT TO THE INTEREST BECAME PUBLIC ACCOUNTANT

Lilly Linne A. Kainde

Faculty of Economics and Business Universitas Klabat
linne@unklab.ac.id

Vedelia Ledi Sambara

Faculty of Economics and Business Universitas Klabat
ledy191999@gmail.com

Brenda Hutri Gerungan

Faculty of Economics and Business Universitas Klabat
brenda.hutrie08@gmail.com

Abstract

This study aims to test whether there is an influence of financial rewards, job market consideration and work environment to the interest became public accountant. The population in this is the Faculty of Economics and Business of accounting student semester 6, 7 and 8. The 75 respondents of accounting students used as sample were obtained using the purpose sampling method. The data used are primary data collected from respondents through a questionnaire. This study uses a partial t-test and it is found that: 1.) There is no influence of financial rewards to the interest became public accountant; 2.) There is an influence of job market consideration to the interest became public accountant; and 3.) There is no influence of work environment to the interest became public accountant.

Keywords: Job Market Consideration, Interest, Financial Rewards, Public Accountant, Work Environment

PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL, PERTIMBANGAN PASAR KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MINAT MENJADI AKUNTAN PUBLIK

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja terhadap minat menjadi akuntan publik. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi Bisnis semester 6, 7 dan 8. Sampel yang digunakan sebanyak 75 orang yang diambil dengan menggunakan metode purpose sampling. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dari responden melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji-t parsial dan ditemukan bahwa: 1.) Tidak terdapat pengaruh penghargaan finansial terhadap minat menjadi akuntan

publik; 2.) Terdapat pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap minat menjadi akuntan publik; dan 3.) Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap minat menjadi akuntan publik.

Kata kunci: Akuntan Publik, Lingkungan Kerja, Minat, Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja

PENDAHULUAN

Mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian merupakan salah satu hal penting di dalam kehidupan seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan. Seorang individu yang bekerja dibidang yang sesuai dengan minat dan bakatnya akan lebih merasa bahagia dan mencintai apa yang dilakukannya serta cenderung lebih sukses dalam menjalani pekerjaannya. Saat ini dengan adanya perkembangan teknologi yang begitu canggih sehingga setiap individu dapat mengasah dan memungkinkan bisa kompetitif dalam bidang, karena tanpa keahlian apapun seseorang akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan.

Mahasiswa jurusan akuntansi berhak menentukan pekerjaan mana yang akan ditekuninya ketika selesai studi tergantung dari faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dan minat yang melatarbelakanginya. Menurut Prakoso (2018) penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan gender merupakan faktor-faktor yang dapat dijadikan pertimbangan dalam memilih pekerjaan. Ada berbagai macam profesi yang dapat dijalani oleh seorang lulusan akuntansi, salah satunya adalah profesi akuntan publik. Seseorang yang akan memilih untuk menjadi akuntan publik, mereka terlebih dahulu harus melanjutkan ke jenjang pendidikan profesi akuntan publik agar dapat meraih gelar akuntan publik.

Kurniawan (2019) mengemukakan bahwa pendapatan dari seorang akuntan berbeda-beda, tergantung pada kualifikasi, industri maupun dari ukuran perusahaan. Begitu pula dengan profesi akuntan publik, kantor akuntan publik memiliki cara sendiri dalam memberikan gaji maupun tunjangan-tunjangan kepada auditornya. Misalnya, jika proyek yang ditangani banyak, maka semakin tinggi pula insentif yang akan diterima oleh akuntan publik. Dan sebaliknya, jika proyek yang ditangani sedikit, maka sedikit pula insentif yang akan diterima oleh seorang akuntan publik. Selain pendapatan dari seorang akuntan publik yang tidak konsisten, lingkungan kerja dari akuntan publik memberikan tantangan dan pengalaman dalam belajar yang tidak ternilai, karena pekerjaan ini merupakan salah satu pekerjaan yang menantang dan memiliki tugas diberbagai tempat yang memiliki ciri khas dan kondisi perusahaan yang berbeda-beda, Wicaksono (2017).

Namun disamping itu, dalam dunia kerja akuntan publik merupakan salah satu pekerjaan yang memberikan peluang kerja yang cukup menjanjikan. Witama (2014) menyatakan bahwa dunia kerja akuntan publik akan semakin berkembang seiring dengan berjalannya dunia usaha dan pasar modal di Indonesia. Maka dari itu, mahasiswa jurusan akuntansi memiliki peluang yang besar untuk menjadi akuntan publik karena sesuai dengan informasi bahwa akan semakin banyak perusahaan yang berdiri sehingga peluang pasar kerja untuk jasa akuntan publik akan menjadi luas. Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) (data per

31 Desember 2019), hanya ada sekitar 790 akuntan publik yang berstatus aktif. Selaras dengan itu, laporan pada situs *Cable News Network* (CNN) Indonesia (2019), menyatakan bahwa Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) mengungkapkan tentang kekurangan akan jumlah akuntan publik yang ada di Indonesia dan saat ini masih membutuhkan lebih banyak lagi untuk profesi tersebut.

Universitas Klabat merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang mempunyai berbagai macam jurusan, salah satunya adalah jurusan akuntansi yang didalamnya terdiri dari mahasiswa-mahasiswa yang dipersiapkan untuk menjadi sarjana akuntansi yang siap dipakai dalam dunia pekerjaan. Lulusan sarjana akuntansi nantinya harus siap menjadi seorang yang profesional dibidangnya, karena pada saat menempuh pendidikan, mereka telah dibekali dengan ilmu-ilmu yang dapat digunakan pada saat bekerja nanti.

Menurut hasil *survey* awal yang telah penulis lakukan pada mahasiswa jurusan akuntansi di Universitas klabat, khususnya mahasiswa yang sementara atau bahkan telah mengambil matakuliah *auditing* sebanyak 41 responden, menyatakan bahwa 17.1% sama sekali tidak berminat untuk bekerja sebagai seorang akuntan publik, 19.5% menyatakan bahwa mereka masih bimbang untuk menempuh pekerjaan sebagai seorang akuntan publik, dan 63.4% berminat untuk menjadi akuntan publik. Fakta ini menunjukkan beragam minat untuk bekerja sebagai akuntan public sehingga penulis tertarik untuk mengetahui apakah penghargaan financial, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja akan mempengaruhi pertimbangan mahasiswa untuk bekerja sebagai akuntan publik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik”.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Minat

Harianti (2017) mengemukakan tentang minat sebagai suatu ketertarikan akan sesuatu yang disukai dan itu tidak akan timbul dengan begitu saja, namun akan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Lebih lanjut, penelitiannya mengemukakan bahwa adanya minat yang tertanam pada diri seseorang tidak akan selalu tertanam lama, namun ada kemungkinan akan berubah sejalan dengan perkembangan dari faktor yang ada didalamnya. Maka dari itu sangat diharapkan adanya tekad serta komitmen yang kuat dalam minat ini, sehingga minat itu tidak hanya terbatas pada ketertarikan saja namun akan sampai pada saat kita meraihnya. Disaat yang sama penelitiannya mengungkapkan bahwa minat yang timbul dari dalam individu untuk tertarik pada sesuatu dipengaruhi karena adanya motivasi, kebutuhan serta rasa ingin tahu akan sesuatu yang mengakibatkan itu akan menjadi pusat perhatian dari individu itu sendiri. Sudrajat (2008) dalam tulisannya mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk memenuhi kebutuhan serta rasa keingintahuannya.

Profesi Akuntan Publik

Ketentuan profesi akuntan dalam aturannya hanya boleh digunakan bagi yang telah menyelesaikan studi di perguruan tinggi atau universitas pada Fakultas Ekonomi jurusan

akuntansi. Senoadi (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dalam profesi akuntan ini berkaitan dengan seni mencatat, meringkas, menganalisis maupun melaporkan data yang berhubungan dengan transaksi keuangan dalam sebuah bisnis atau perusahaan yang dengan bantuan ini dapat membantu kelancaran fungsi dari sebuah organisasi atau perusahaan dengan pengembangan bisnis yang lebih baik. Dalam profesi ini, UURI No.5 tahun 2011 menyatakan bahwa profesi ini merupakan salah satu pekerjaan yang telah mendapatkan izin untuk dapat memberikan jasa mereka. Jasa yang digunakan dalam pengambilan keputusan dalam ekonomi dan dapat berpengaruh secara luas dalam era globalisasi yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian nasional yang sehat dan efisien serta dapat meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan.

Penghargaan Finansial

Harianti (2017) mengemukakan bahwa penghargaan finansial merupakan balas jasa atau imbalan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung secara adil dan layak, atas kontribusi karyawan tersebut terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Farlianto (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa penghargaan finansial berpengaruh terhadap kepuasan dari karyawan, karena jika penghargaan finansial yang diterima tidak sesuai dengan kepuasan individu, maka para pekerja dalam jangka waktu yang tidak lama akan memilih untuk keluar dan mencari alternative lain yang memberikan jaminan yang lebih baik. Merdekawati dan Sulistyawati (2011) juga mengungkapkan bahwa penghargaan finansial merupakan sebuah strategi atau daya Tarik dari perusahaan untuk membuat para karyawannya menjadi nyaman dan puas dalam pekerjaan. Sudrajat (2008) mengemukakan bahwa minat dipengaruhi karena adanya motivasi dari dalam diri dan salah satu motivasi yang dapat mempengaruhinya adalah sistem imbalan yang berlaku dan bagaimana cara penerapannya dalam sebuah perusahaan.

Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja merupakan suatu pandangan seseorang dalam melihat dari berbagai sisi tentang aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan. Harianti (2017) mengemukakan bahwa pertimbangan pasar kerja merupakan kebutuhan serta ketersediaan akan tenaga kerja yang merupakan salah satu hal pertimbangan ketika seseorang memilih pekerjaan. Hal-hal tersebut meliputi: keamanan kerja, ketersediaan lapangan pekerjaan, kesempatan promosi pekerjaan dan fleksibilitas pekerjaan.

Setiyani (2005) menyatakan bahwa keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama serta jauh dari kasus PHK. Muhammad (2015) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa pertimbangan pasar kerja juga berhubungan dengan pekerjaan yang dapat diakses dimasa yang akan datang. Pertimbangan pasar kerja yang juga turut menjadi faktor pertimbangan karena para pekerja yang akan lebih menyukai jenis pekerjaan yang informasinya dapat dengan mudah diakses. Kesempatan dalam promosi kerja diungkapkan oleh Setiyani (2005) yang merupakan pemindahan jenjang karir secara vertikal ke arah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Kesempatan promosi ini diberikan agar ada harapan bahwa itu akan menjadi pendorong dalam meningkatkan kualitas kerja yang secara tidak

langsung akan memberikan dampak saling menguntungkan. Sedangkan fleksibilitas pekerjaan yang diungkapkan oleh Muhammad (2015) adalah keadaan dimana seorang pekerja dalam suatu perusahaan memiliki kebebasan dalam mengembangkan kemampuannya. Pekerja tidak akan dibatasi untuk melakukan pekerjaan dengan ketentuan tidak saling mengganggu jam kerja sehingga tidak menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) merupakan hal yang sangat mendukung bagi seorang individu dalam memilih pekerjaan. Seorang pencari kerja akan mempertimbangkan lingkungan kerja yang membuat mereka aman, nyaman dan menyenangkan. Aprilyan (2011) juga mengemukakan lingkungan kerja akuntan publik merupakan lingkungan yang dituntut untuk menghadapi tantangan karena dengan adanya variasi jasa yang diberikan oleh klien dapat menimbulkan berbagai macam tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna. Sedangkan sifat pekerjaan sebagai akuntan publik lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Hal itu sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sudrajat (2008) yang menyatakan dalam teori Herzberg bahwa salah satu kebutuhan seorang individu adalah kebutuhan keamanan (*safety needs*).

Hipotesis

H₁: Penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat menjadi seorang akuntan publik.

H₂: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kausal untuk dapat mengetahui pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja terhadap minat menjadi akuntan publik. Arikunto (2013) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka yang menurut bentuknya dan Teknik perhitungan statistik dapat digunakan dalam mengolah data. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh mahasiswa jurusan akuntansi semester 6, semester 7 dan 8 di Universitas Klabat yang terdaftar pada semester genap tahun akademik 2019/2020. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purpose sampling method* dan didapati 75 mahasiswa akandijadikan sampel pada penelitian ini. Kemudian, jenis data yang digunakan adalah data primer. Arikunto (2013) data primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian, baik dari hasil pengisian kuesioner yang dibagikan ataupun hasil wawancara langsung. Teknik pengumpulandata pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa kuesioner adalah salah satu teknik dalam mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh para responden.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Harianti (2017), Muhammad (2015), Yayuk (2011) dan Milton (1986) dengan

indikator pengukuran sebagai berikut.

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator pengukuran
Minat menjadi akuntan publik	Pemusatan perhatian (pertanyaan indikator 1-5) Keingintahuan (pertanyaan indikator 6-9) Motivasi (pertanyaan indikator 10-14) Kebutuhan (pertanyaan indikator 15 & 16)
Penghargaan finansial	Asas adil (pernyataan indikator 17-21) Asas layak (pernyataan indikator 22 & 23)
Pertimbangan pasar kerja	Keamanan kerja (pernyataan indikator 24 & 25) Ketersediaan lapangan pekerjaan (pernyataan indikator 26 & 27) Kesempatan promosi pekerjaan (pernyataan indikator 28 & 29) Fleksibilitas pekerjaan (pernyataan indikator 30 & 31)
Lingkungan kerja	Sifat pekerjaan (pernyataan indikator 32-35) Lingkungan kerja (pernyataan indikator 36-38)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan alat uji parsial (t). Sugiyono (2012) menyatakan bahwa uji parsial (t) adalah analisis statistik dalam regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Ghazali (2005) uji parsial (t) ini kita bisa menganalisisnya dengan melihat output yang telah dihasilkan Dengan tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95%, maka $\alpha = 0,05$ atau 5%. Jika nilai sig > 0,05, maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel bebas (independen) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Sebaliknya, jika nilai sig $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel bebas (independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validasi

Uji validasi ini ditujukan kepada 75 responden yang telah mengisi kuesioner yang peneliti telah sebarkan pada mahasiswa jurusan Akuntansi di Universitas Klabat. Uji validasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur valid tidaknya dari suatu kuesioner. Adapun kriteria dari uji validasi ini yaitu dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} . Dalam penelitian ini, tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% dengan $r_{tabel} = 0.2272$ yang dihitung dari $N-2$ ($75-2$) = 73. Hasil dari uji validasi menunjukkan nilai r_{hitung} seluruh indikator variabel lebih besar dari r_{tabel} atau dengan kata lain $r_{hitung} > 0.2272$. Hal ini berarti bahwa seluruh

butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner untuk sebuah indikator dari suatu variabel. Jika nilai dari *cronbach alpha* > 0,6 maka data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Minat Menjadi Akuntan Publik(Y)	0,891	0,6	Reliabel
Penghargaan Finansial (X1)	0,756	0,6	Reliabel
Pertimbangan Pasar Kerja (X2)	0,912	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,709	0,6	Reliabel

Sumber: data yang telah diolah (2020)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah data mempunyai kontribusi normal sehingga dapat dilakukan analisis dengan validasi, reliabilitas, dan uji t. Hadi (1986) menyatakan bahwa jika data berada diatas 30, maka data akan diasumsikan normal. Responden yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 responden, makadari itu peneliti tidak melakukan lagi uji normalitas dikarenakan data yang diperoleh dari responden lebih besar dari 30.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk dapat menentukan apakah antara variabel independent terdapat korelasi yang tiinggi dalam model regresi linear berganda. Ghozali (2015) menyatakan bahwa sebuah model regresi dinyatakan memiliki interkorelasi apabilaterdapat hubungan yang kuat antara satu variabel bebas dengan variabel prediktor lainnya. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut bebas dari mulikolinearitas.

Tabel 3
Uji Multikollinearitas

Model	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Penghargaan Finansial (X1)	0,736	1,36	Bebas Multilinearitas
Pertimbangan Pasar Kerja (X2)	0,594	1,68	Bebas Multilinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,726	1,38	Bebas Multilinearitas
<i>Mean VIF</i>		1,47	Bebas Multilinearitas

Sumber: data yang telah diolah (2020)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan varian dari residual dari semua pengamatan yang ada pada model regresi. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode *breusch pagan* dengan bantuan *software STATA*. Jika nilai signifikan yang dihasilkan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa *p value* sebesar 0,4476 dimana $0,4476 > 0,05$. Maka dengan ini disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas atau disebut juga dengan homoskedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Adjusted R Square
Penghargaan Finansial	
Pertimbangan Pasar Kerja	0.227
Lingkungan Kerja	

Sumber: data yang telah diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,227 atau 22,7%. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja terhadap minat menjadi akuntan publik sebesar 0,227 atau dengan kata lain variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu

menjelaskan variabel dependen sebesar 22,7%. Sedangkan, sisanya 77,3% (100% - 22,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembentukan Model Regresi dan Pengujian Hipotesis

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.962	8.898		2.693	0.009
	TotalX1	0.135	0.307	0.052	0.439	0.662
	TotalX2	0.571	0.22	0.344	2.591	0.012
	TotalX3	0.425	0.253	0.201	1.68	0.097

Sumber: data yang telah diolah (2020)

Berdasarkan *tabel 3* persamaan regresi linear berganda dari model penelitian menjadi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad Y = 23.962 + 0.571 (X_2) + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *constant* adalah 23,962 artinya bahwa jika tidak terjadi perubahan variabel penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan lingkungan kerja (nilai X_1 , X_2 dan X_3 adalah 0) maka minat menjadi akuntan publik sebesar 23,962. 2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,527 artinya jika variabel lingkungan kerja (X_3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel penghargaan finansial (X_1), pertimbangan pasar kerja (X_2) dan *constant* (a) adalah 0, maka minat menjadi akuntan publik meningkat sebesar 0,527.

Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,622 dengan tingkat kesalahan 0,05 atau 5%. Dengan demikian, nilai signifikan $0,622 > \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam memilih sebuah pekerjaan, mahasiswa tidak mempertimbangkan seberapa banyak gaji yang akan mereka terima dikarenakan hal terpenting adalah mendapatkan pekerjaan terlebih dahulu. Disamping itu, Hasibuan (1996) juga mengungkapkan tentang teori Herzberg yang menyatakan bahwa gaji, upah dan sebagainya bukanlah alat motivasi melainkan hanya merupakan alat pemeliharaan (*dissatisfiers*) saja, yang menjadi motivator (*satisfiers*) ialah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri. Sejalan dengan hasil penelitian ini, Farlianto (2014) juga mengungkapkan bahwa penghargaan finansial tidak memiliki pengaruh terhadap minat menjadi seorang akuntan publik yang dikarenakan ada beberapa responden yang lebih memilih untuk mendapatkan variasi pengalaman kerja terlebih dahulu daripada harus mempertimbangkan berapa upah dari pekerjaan tersebut.

Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,012 dengan tingkat kesalahan 0,05 atau 5%. Dengan demikian, nilai signifikan $0,012 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2015) yang mengungkapkan bahwa pasar kerja akan menjadi pertimbangan mahasiswa untuk menjadi seorang akuntan publik kelak. Hal ini dikarenakan keadaan ekonomi yang semakin terpuruk hingga sulit untuk mendapatkan pekerjaan, yang mengakibatkan mahasiswa yang kelak akan bekerja harus memperhatikan pasar kerja baik dalam jangka panjang atau pendek, pekerjaan yang sifatnya fleksibel, bahkan pekerjaan yang nantinya mudah untuk mendapatkan kesempatan promosi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,097 dengan tingkat kesalahan 0,05. Dengan demikian, nilai signifikan $0,097 > \alpha 0,05$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Dari hasil yang terlihat dapat disimpulkan bahwa pada kalangan mahasiswa belum terlalu memikirkan atau mempertimbangkan seperti apa lingkungan kerja yang akan dihadapinya nanti, karena lebih memilih untuk mendapatkan pekerjaan terlebih dahulu ketimbang harus memilih-milih lingkungan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Merdekawati dan Sulistyawati (2011) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap minat mahasiswa untuk menjadi akuntan publik dikarenakan lingkungan kerja bukanlah hal yang paling diprioritaskan khususnya bagi seorang yang baru akan terjun ke dunia pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan yang diuraikan sebagai berikut. Pertama, penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai signifikan $0,622 > \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa jurusan akuntansi Universitas Klabat tidak mempertimbangkan penghargaan finansial adalah satu hal yang penting dalam berkarir sebagai seorang akuntan public. Kedua, Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai signifikan $0,012 < \alpha 0,05$. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa mahasiswa jurusan akuntansi Universitas Klabat masih mempertimbangkan adanya keamanan kerja, ketersediaan lapangan kerja, kesempatanpromosi, dan fleksibilitas pekerjaan ketika ingin menjadi seorang akuntan publik. Ketiga, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik. Hal inidibuktikan dari hasil uji t yang memperoleh nilai signifikan $0,097 > \alpha 0,05$. Dengan artibahwa lingkungan kerja tidak akan menjadi prioritas faktor yang akan dipertimbangkan ketika akan bekerja sebagai akuntan publik.

SARAN

Berdasarkan uraian dalam kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat membawa manfaat bagi semua pihak yang terkait yakni sebagai berikut. Pertama, hasil dari penelitian ini yaitu minat menjadi akuntan publik hanya bisa dijelaskan sebesar 22,7% oleh tiga variabel bebas. Maka dari itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, misalnya Pelatihan Profesional, Pengakuan Profesional, Personalitas dan lain sebagainya. Kedua, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan mengambil sampel mahasiswa akuntansi dari perguruan tinggi lainnya baik universitas negeri dan swasta sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara luas. Ketiga penelitian selanjutnya disarankan untuk kuesioner setiap variabel menggunakan kuesioner yang baru yang disesuaikan dengan keadaan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, R. (2019, Januari 19). Retrieved from Tagar News: <https://www.tagar.id/jumlah-akuntan-indonesia-masih-minim-di-tingkat-asean/amp/>
- Aprilyan, L. A. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cable News Network (CNN) Indonesia. (2019). Retrieved from <https://cnnindonesia.com/ekonomi/20190125132742-92-363792/indonesia-disebut-krisis-akuntan-publik>
- Farlianto. (2014, April). Pengaruh Kepuasan Gaji, Shift Kerja Malam dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. *Ilmu Manajemen*, 4.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Hadi, Sutrisno. (1986). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset
- Harianti, S. S. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik. Padang.
- Kurniawan. (2019, November 22). Gaji menjadi akuntan. Retrieved from <http://www.superprof.co.id/blog/gaji-menjadi-akuntan/>
- Muhammad, I. (2015). Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Profesi Sebagai Akuntan Profesional. Yogyakarta.
- Merdekawati, D. P., & Sulistyawati, A. I. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Milton, R. C. (1986). *Human Behavior in Organization (Three Levels of Behavior)*. Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. (D. Sunardi, Ed., D. A., R. C., & A. Rosyid, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.

- Senoadi, Y. P. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Lulusan Sarjana Menjadi Akuntan Publik. Jakarta Barat.
- Setiyani, R. (2005). Faktor-faktor yang Membedakan Mahasiswa Akuntansi Dalam memilih Profesi Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negeri di Pulau Jawa). Semarang: Program Studi Magister Sains UNDIP.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Wicaksono, Y. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan kerja dan Tipe Kepribadian Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik. Yogyakarta
- Witama, A. F. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi. Surakarta.
- Yayuk, I. (2011). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. Semarang.