

Pengaruh Motivasi Diri, Lingkungan Keluarga, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Menjadi Akuntan Profesional (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas AKI Di Semarang)

Sri Kawuri

Universitas AKI

Email: sri.kawuri@gmail.com

Sukristanta Sukristanta

Universitas AKI

Email: sukristanta@unaki.ac.id

Abstract. Professional accountant profession is one of the professions that is considered promising, especially by students majoring in Accounting in their studies. There are several factors that influence this interest, including self-motivation, family environment, job market considerations and financial rewards as variables that affect the intention as the professional accountant. This research was conducted on 102 students of the AKI University Accounting Study Program in Semarang. The analysis method were used multiple regression analysis. The results showed that self-motivation, family environment, job market considerations and financial rewards had a positive and significant effect on the intention as the professional accountant

Keywords: Influence of Self-Motivation, Family Environment, Professional Accountant

Abstrak. Profesi akuntan profesional merupakan salah satu profesi yang dinilai menjanjikan khususnya oleh mahasiswa jurusan Akuntansi dalam studinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi minat tersebut antara lain motivasi diri, lingkungan keluarga, pertimbangan pasar kerja dan imbalan finansial sebagai variabel yang mempengaruhi niat sebagai akuntan profesional. Penelitian ini dilakukan pada 102 mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas AKI Semarang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi diri, lingkungan keluarga, pertimbangan pasar kerja dan imbalan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat menjadi akuntan profesional.

Kata Kunci: Pengaruh Motivasi Diri, Lingkungan Keluarga, Akuntan Profesional

PENDAHULUAN

Akuntansi telah ada sejak manusia mengenal teknik menghitung dan mencatat dalam menjalankan aktivitas kehidupannya. Bidang ini semakin berkembang di mana setiap entitas membutuhkan laporan khususnya terkait dengan kinerja keuangan dalam upaya untuk pengambilan keputusan. Akuntansi dapat dipandang sebagai seni, ilmu dan teknologi yang terkait dengan laporan keuangan (Nofianti, 2012). Seiring dengan perkembangan teknologi, bidang ini mengalami banyak kemajuan yang didukung oleh penggunaan komputasi berbasis lembar kerja. Profesi dalam bidang ilmu ini disebut akuntan. Seorang akuntan dituntut untuk mampu membuat catatan keuangan, mengevaluasi anggaran termasuk mengetahui ketidakcocokan laporan keuangan.

Beberapa profesi akuntan yang umum ditemukan dalam dunia kerja (Pontoh, 2013) antara lain: (1) Akuntan Pemerintah, yaitu akuntan yang bekerja bagi pemerintah, misalnya sebagai petugas pajak, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP); (2) Akuntan Eksternal (Akuntan Independen), yaitu akuntan yang berpraktik sebagai akuntan publik yang dalam melaksanakan tugasnya akan sangat mengandalkan independensinya karena tidak memiliki kepentingan pribadi dalam laporan keuangan klien dan (3) Akuntan Internal, yaitu akuntan yang berpraktik atau bekerja untuk kepentingan manajemen organisasi, misalnya perusahaan swasta termasuk BUMN.

Data dari iaiglobal.or.id (2020) melaporkan Indonesia pada saat ini memiliki lebih dari 265 ribu mahasiswa akuntansi aktif yang berasal dari 589 perguruan tinggi di seluruh Indonesia. Peringkat pertama terbanyak penghasil lulusan Akuntansi adalah Indonesia yang berkontribusi 45% dari seluruh lulusan mahasiswa Akuntansi ASEAN. Setiap tahunnya Indonesia meluluskan lebih dari 35 ribu mahasiswa akuntansi. Namun dari jumlah ini, baru sekitar 24 ribu orang yang tercatat sebagai Akuntan Profesional yang bernaung di organisasi profesi Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Sementara itu berdasarkan data dari cnbcindonesia.com (2019) jumlah akuntan profesional yang sudah mendapatkan sertifikat *ASEAN Chartered Professional Accountant* (ASEAN CPA) pada bulan September tahun 2019 tercatat sebanyak 1.291 akuntan. ASEAN CPA merupakan sertifikasi standar akuntan yang telah disepakati bersama dengan 10 negara ASEAN melalui *Mutual Recognition Arrangement on Accountancy Services* (MRA on Accountancy Services) atau kerja sama dalam layanan akuntansi. ASEAN CPA ini juga merupakan bentuk perjanjian di mana para akuntan Indonesia dapat berkarir dalam lingkup ASEAN.

Berdasarkan hal ini dapat diketahui prospek lulusan bidang ilmu akuntansi untuk menjadi seorang akuntan profesional masih merupakan salah satu profesi yang masih berpeluang dan menjanjikan, walaupun banyak pengamat yang mengatakan bidang ini akan terdisrupsi. Namun mengingat perkembangan teknologi yang selaras dengan dasar dari suatu ilmu, maka keberadaan akuntansi sebagai disiplin ilmu dan pelakunya sebagai seorang akuntan tentunya akan beradaptasi dengan perkembangan zaman dan ada kalanya peranan tersebut tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh mesin.

Untuk itu penelitian ini ingin menganalisis faktor-faktor yang mendorong minat menjadi akuntan dalam skala profesional seperti halnya akuntan publik. Faktor-faktor tersebut meliputi: faktor motivasi yang berasal dari diri sendiri (Arifianto dan Sukanti, 2014; Mahariani *et al.*, 2017; Ahmad, 2017), faktor lingkungan keluarga (Santoso, 2014; Gunawan *et al.*, 2014;

Oktaviansyah, 2019), faktor pertimbangan pasar kerja dan faktor penghargaan finansial (Arismutia, 2017; Jayusman dan Siregar, 2019; Oktaviansyah, 2019).

LANDASAN TEORI

Motivasi Diri

Motivasi diri adalah dorongan dari diri individu untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang mempunyai motivasi diri yang kuat pada sesuatu hal cenderung berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hal tersebut. Individu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Hal ini didasarkan dengan pula dengan alasan yang kuat untuk melakukan tindakan tersebut. Calder dan Staw (1975) menyatakan motivasi terbagi dua bentuk yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sehubungan dengan persepsi diri.

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang membentuk perilaku yang menampilkan prestasi atau kinerja. Motivasi intrinsik adalah hasrat pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan (Putra dan Frianto, 2013).

Sementara motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara hukuman misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar (Suwatno dan Priansa, 2011).

Salah satu teori terkemuka mengenai motivasi disampaikan adalah teori motivasi kebutuhan dari McClelland(1958) menyatakan bahwa ada tiga macam kebutuhan yang membantu menjelaskan motivasi seseorang. Ketiga kebutuhan tersebut adalah (1) *need for achievement* yakni kebutuhan seseorang untuk menjadi sukses dan berhasil; (2) *need for power* yakni kebutuhan seseorang untuk mengatur orang lain agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkan dan (3) *need for affiliation* yakni kebutuhan seseorang untuk bersahabat dan menjalin hubungan antar pribadi yang baik dan akrab.

Lingkungan Keluarga

Seseorang atau individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri mahasiswa melainkan dipengaruhi oleh faktor dari luar yaitu lingkungan keluarga seperti adanya ayah, ibu, saudara, adik dan kakak serta saudara dalam lingkungan keluarga merupakan lingkungan pertama yang mula-mula memberikan pengaruh yang mendalam bagi individu atau anak. Hal ini juga diungkap Ahmadi (2009) di mana keluarga merupakan kelompok primer yang paling penting di dalam masyarakat. Keluarga merupakan sebuah grup yang terbentuk dari jalinan ikatan suami dan istri di mana ada interaksi sedikit banyak berlangsung lama untuk menciptakan dan membesarkan anak-anak.

Untuk menempuh profesi yang sesuai, terdapat pandangan psikologis apabila seseorang melihat orang lain nyaman dengan pekerjaannya, dapat menjadikan orang atau individu yang melihat tersebut terpengaruh dan berkehendak ingin menjadi seperti apa yang diihatnya. Begitu juga dengan orang tua yang memiliki profesi apabila di lingkungan keluarganya profesi tersebut dianggap suatu pekerjaan yang menimbulkan kebanggaan tersendiri maka dengan sendirinya pola pikir, tingkah laku dan pemilihan karir individu tersebut tidak jauh dari pekerjaan orang-orang yang ada di lingkungannya (Ardyani dan Latifah, 2014).

Lebih lanjut Djali (2012) berpendapat situasi keluarga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan anak dalam keluarga. Keluarga merupakan tempat aktivitas utama kehidupan seorang individu berlangsung sehingga keluarga menjadi institusi pertama dan utama pembangunan sumber daya manusia. Secara psikologis, lingkungan mencakup segenap stimulus yang diterima oleh individu mulai sejak dalam konsepsi, kelahiran sampai matinya. Stimulasi itu dapat berupa sifat, interaksi, selera, keinginan, perasaan, tujuan-tujuan, minat, kebutuhan, kemauan, emosi dan kapasitas intelektual (Dalyono, 2012).

Soemanto (2008) menyatakan bahwa orang tua atau keluarga juga merupakan peletak dasar bagi persiapan anak-anak agar di masa yang mendatang dapat menjadi pekerja yang efektif. Berdasarkan tinjauan psikologi, menurut Yusuf (2009) keluarga yang fungsional (normal) yaitu keluarga yang telah mampu melaksanakan fungsinya sebagaimana yang sudah dijelaskan. Disamping itu, keluarga yang fungsional ditandai oleh karakteristik: (1) saling memperhatikan dan mencintai, (2) bersikap terbuka dan jujur, (3) orang tua mau mendengarkan anak, menerima perasannya, dan menghargai pendapatnya dan (4) ada “*sharing*” masalah atau pendapat diantara anggota.

Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Suyono (2014), pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Pertimbangan pasar kerja yang harus

di perhatikan adalah berupa keamanan terjadinya tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Lebih lanjut Chan (2012) menyatakan pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor yang menyebabkan karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama dan jauh dari kasus pemutusan hubungan kerja.

Penelitian Andersen (2012) melaporkan lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan intensitas jam lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja adalah hal yang dipertimbangkan oleh seseorang dalam memilih sebuah pekerjaan, karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda-beda. Profesi yang memiliki pasar kerja yang luas akan lebih diminati daripada profesi yang pasar kerjanya lebih kecil. Selain profesi akuntan publik, bidang pekerjaan sesuai yang dapat digeluti oleh mahasiswa akuntansi adalah menjadi akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik (Putro, 2012).

Menurut Wheller (1983) dalam Setiyani (2011) pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi empat aspek sebagai berikut: (1) Tersedianya lapangan pekerjaan, Wheeler menyatakan mahasiswa jurusan bisnis, psikologi, dan pendidikan bahwa faktor jangka pendek seperti suplai kerja bidang akuntansi lebih baik dibandingkan dengan bisnis lain; (2) Keamanan Kerja, faktor dimana profesi yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Profesi yang dipilih diharapkan bukan merupakan pilihan profesi sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai tiba waktu pensiun; (3) Fleksibilitas karir, adanya pilihan karir yang lebih fleksibel akan membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stagnasi. Karir yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus menerus diperbaharui; dan (4) Kesempatan promosi, proses pemindahan jenjang karir secara vertikal ke arah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Seseorang bekerja tentu mengharapkan peningkatan posisi sesuai dengan prestasinya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, mewakili aspek penting dari sistem seleksi dan mengurangi *turnover*.

Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial bagi pekerja yang didapat itu merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara adil dan layak, baik secara langsung atau tidak langsung, atas pengorbanan yang telah diberikan karyawan tersebut terhadap pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Penghasilan yang didapat bagi seorang pekerja merupakan hal yang terpenting dalam memilih jenis pekerjaan dan penghasilan atau

penghargaan finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pemilihan karir pekerjaan menjadi seorang akuntan publik (Rahayuda dan Suyono, 2014). Pekerja sering berganti perusahaan dari satu perusahaan yang lainnya dikarenakan untuk menentukan penghasilan yang lebih dari sebelumnya sehingga penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontra prestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya Tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya.

Melalui upah dan gaji yang didapat oleh karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya (Hasibuan, 2016). Penghargaan finansial adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan lain yang berupa uang. Penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontra prestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Penghargaan finansial yang rasional menjadi kebutuhan mendasar bagi kepuasan kerja (Alhandar, 2013).

Lebih lanjut Rivai (2012) menjelaskan komponen-komponen penghargaan finansial meliputi: (1) Gaji, yakni balas jasa dalam bentuk uang yang diterima sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya dalam mencapai tujuan perusahaan atau merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan; (2) Upah, yakni imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada kontribusi yang diberikan; (3) Insentif, yakni imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya mampu melebihi target yang telah ditentukan, biasanya menimbulkan penghematan biaya dan peningkatan produktivitas. Insentif merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja dan: (4) Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*), yakni kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contoh dari *fringe benefit* seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Minat Menjadi Akuntan Profesional

Minat merupakan kesadaran seseorang bahwa objek, seseorang, suatu masalah ataupun situasi yang mempunyai sangkut paut dengan dirinya yang dilakukannya dengan sadar serta diikuti rasa senang. Minat adalah sambutan yang sadar, jika tidak demikian maka minat tersebut tidak mempunyai nilai sama sekali (Witherington, 1986 dalam Djafar, 2016). Seorang

individu atau mahasiswa dalam hal ini mahasiswa akuntansi untuk menjadi seorang akuntan profesional seperti akuntan publik menyadari masalah masalah yang harus dihadapi seperti pekerjaan yang penuh tantangan dan resiko, banyak pilihan karir lain yang mudah dicapai dan terkadang tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki.

Namun demikian seorang mahasiswa akuntansi yang mempunyai keinginan atau minat untuk menjadi seorang akuntan public seharusnya merupakan kebanggaan karena minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi akuntan publik merupakan suatu keinginan ataupun kehendak mahasiswa menjadi profesi sebagai akuntan publik. Minat dapat diartikan sebagai kecenderungan hati yang tinggi terhadap pekerjaan (Djaali, 2008). Perlunya individu dalam hal ini mahasiswa akuntansi misalnya memahami faktor faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi untuk menjadi seorang akuntan publik karena minat tidak timbul dengan sendirinya. Menurut Dalyono dalam Harianti dan Taqwa (2017) ada faktor-faktor yang mempengaruhi minat tersebut yaitu minat dapat timbul karena daya tarik dari luar dan juga minat dapat timbul dari hati sanubari.

Minat menjadi akuntan profesional atau publik adalah pemusatan pikiran, perasaan, kemauan atau perhatian seseorang terhadap profesi akuntan publik. Demikian pula minat menjadi akuntan publik dapat timbul berdasarkan respon positif diri, pengalaman dan keberadaan profesi akuntan publik dipandang dari sudut pribadi individu. Berdasarkan respons positif, rasa senang terhadap suatu objek yang dalam hal ini profesi akuntan publik dapat timbul dan dipengaruhi beberapa faktor. Faktor dari dalam yang dimaksud adalah berupa dorongan dari dalam individu yang berhubungan erat dengan dorongan fisik (Santoso, 2014).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Diri terhadap Minat Menjadi Akuntan Profesional

Motivasi diri dapat digambarkan dengan kemauan untuk maju, kemampuan dalam mengambil inisiatif dan bertindak efektif serta kemampuan dalam menghadapi kegagalan. Mahasiswa akuntansi yang memiliki motivasi diri yang kuat berusaha sebaik mungkin agar dapat mencapai keinginannya tersebut. Motivasi diri bertujuan agar mahasiswa dapat meningkatkan dan mengembangkan kualitas kerja yang dimiliki sebagai bekal untuk menghadapi dunia kerja yang semakin ketat dan penuh dengan persaingan (Arifianto dan Sukanti, 2014).

Motivasi diri dibutuhkan karena dapat menyemangati diri seseorang untuk mencapai apa yang diinginkannya. Pengaruh motivasi diri muncul ketika serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh suatu pengharapan

akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu tersebut (Mahariani *et al.*, 2017).

Berdasarkan penjelasan ini maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Motivasi diri berpengaruh secara positif terhadap minat menjadi akuntan profesional

Pengaruh Lingkungan Keluarga terhadap Minat Menjadi Akuntan Profesional

Menurut Djaali (2008) situasi keluarga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan anak dalam pengembangan karirnya. Keluarga merupakan tempat aktivitas utama kehidupan seorang individu berlangsung. Keluarga menjadi institusi pertama dan utama pembangunan sumber daya manusia. Lingkungan keluarga seperti keberadaan ayah, ibu, kakak dan adik serta saudara dekat merupakan lingkungan pertama yang memberikan pengaruh mendalam terkait dengan pembentukan karakter dan pola berpikir anak atau individu.

Anggraeni dan Harnanik (2015) mengemukakan bahwa kehidupan anak berada di dalam keluarga sehingga pendidikan yang paling banyak diterima oleh anak adalah di dalam keluarga. Lingkungan adalah keluarga yang mengasuh dan membesarkan anak, sekolah tempat mendidik, masyarakat tempat anak bergaul juga bermain sehari-hari dan keadaan sekitar. Di dalam keluarga tempat di mana orang tua mendidik anaknya untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan anak untuk mengikuti dan melanjutkan pendidikan formal (Dalyono, 2012). Berdasarkan penjelasan ini maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: lingkungan keluarga berpengaruh secara positif terhadap minat menjadi akuntan profesional

Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Menjadi Akuntan Profesional

Peluang kerja ditentukan dengan banyak sedikitnya lapangan pekerjaan sehingga banyak pekerja yang terserap oleh pasar. Pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu hal terpenting oleh seseorang untuk bekerja karena setiap pekerjaan mempunyai peluang dan kesempatan yang berbeda. Peluang seseorang akan semakin rendah dikarenakan persaingan yang sangat ketat sehingga profesi dengan pasar kerja yang luas akan lebih diminati.

Pertimbangan pasar kerja harus memberikan rasa aman, kemudahan dalam mengakses informasi khususnya mengenai lowongan pekerjaan (Chan, 2012). Keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan dijalani. Selain profesi akuntan publik, bidang pekerjaan sesuai yang dapat digeluti oleh mahasiswa akuntansi adalah menjadi akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik (Putro, 2012). Berdasarkan penjelasan ini maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh secara positif terhadap minat menjadi akuntan profesional

Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Menjadi Akuntan Profesional

Pekerja yang memutuskan pindah pada perusahaan lain salah satu faktornya untuk mendapatkan penghasilan yang lebih dari sebelumnya. Untuk itu, penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontra prestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasarnya bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya Tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya (Suyono, 2014).

Seorang akuntan profesional umumnya tidak hanya memiliki satu klien. Untuk itu sumber penghasilan yang didapat akan semakin besar. Bentuk penghargaan tidak hanya gaji atau upah namun juga bonus yang diterimanya. Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan karena jabatannya, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukannya (Mulyadi, 2014). Berdasarkan penjelasan ini maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Penghargaan finansial berpengaruh secara positif terhadap minat menjadi akuntan profesional

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Universitas AKI dalam program studi Akuntansi berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus) karena jumlah populasi sama dengan jumlah sampel (Sugiyono, 2014).

Definisi Operasional

Motivasi diri adalah suatu daya penggerak yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu (Arifianto dan Sukanti, 2014). Indikator untuk mengukur instrumen ini (Utomo, 2011) meliputi:

1. Kemauan untuk maju
2. Kemampuan mengambil inisiatif dan bertindak efektif
3. Kemampuan dalam menghadapi kegagalan

Lingkungan keluarga adalah segenap stimulus yang diterima oleh individu mulai sejak Berupa sifat, interaksi, selera, keinginan, perasaan, tujuan-tujuan, minat, kebutuhan, kemauan, emosi dan kapasitas intelektual (Dalyono, 2012). Indikator untuk mengukur instrumen ini (Ardyani dan Latifah, 2014) meliputi:

1. Perhatian orang tua
2. Dukungan orang tua
3. Profesi yang ada di keluarga

Pertimbangan pasar kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat di akses di masa yang akan datang (Damayanti, 2005). Indikator untuk mengukur instrumen ini (Andersen, 2012) meliputi:

1. Keamanan kerja lebih terjamin
2. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui
3. Pekerjaan yang mudah diperoleh

Penghargaan finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Indikator untuk mengukur instrumen ini (Rivai, 2012) meliputi:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Kompensasi tidak langsung

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan alat analisis data menggunakan SPSS versi 20. Keterkaitan antar variabel dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Minat menjadi akuntan profesional

α = Konstanta

X1 = Motivasi diri

X2 = Lingkungan keluarga

X3 = Pertimbangan pasar kerja

X4 = Penghargaan finansial

β_1 = Koefisien regresi variabel motivasi diri

β_2 = Koefisien regresi variabel lingkungan keluarga

β_3 = Koefisien regresi variabel pertimbangan pasar kerja

β_4 = Koefisien regresi variabel penghargaan finansial

e = *Standard Error*

HASIL DAN DISKUSI

Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 110 responden di mana keseluruhan kuesioner diisi dengan lengkap. Namun demikian dari 110 responden tersebut terdapat delapan jawaban responden yang dinilai *outlier* sehingga tidak digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hal ini maka jumlah keseluruhan terdapat 102 responden atau sampel yang dianalisis

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hasil	r tabel	Keterangan
Motivasi diri	X1	0,782	0,2732	Valid
	X2	0,653	0,2732	Valid
	X3	0,731	0,2732	Valid
	X4	0,708	0,2732	Valid
Lingkungan keluarga	X5	0,746	0,2732	Valid
	X6	0,665	0,2732	Valid
	X7	0,687	0,2732	Valid
	X8	0,695	0,2732	Valid
Pertimbangan pasar kerja	X9	0,627	0,2732	Valid
	X10	0,798	0,2732	Valid
	X11	0,742	0,2732	Valid
	X12	0,775	0,2732	Valid
Penghargaan Finansial	X13	0,795	0,2732	Valid
	X14	0,821	0,2732	Valid
	X15	0,836	0,2732	Valid
	X16	0,799	0,2732	Valid

Sumber: Data diolah (2020)

Hasil pengujian seluruh indikator dinyatakan valid karena $r \text{ tabel} < r \text{ hasil}$.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.835	.837	13

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,837 di mana nilai ini telah $> 0,80$ sehingga memenuhi syarat dan dinyatakan baik.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.0217595
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.074
Test Statistic		1.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai sig sebesar 0,163 di mana $n > 0,05$ yang berarti telah memenuhi syarat normalitas data.

Uji Multikolinearita

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MotDiri	.449	2,293
LingKeluarga	.426	2,418
PertPasar	.325	1,701
PengFinansial	.478	2,623

a. Dependent Variable: MinAkuntan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya multikolinearitas nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 .

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.418	.347		3.484	.003
MotDiri	.351	.096	.259	.621	.077
LingKeluarga	.642	.153	.673	.844	.185
PertPasar	.429	.089	.387	.893	.192
PengFinansial	.174	.073	.256	.918	.239

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel $> 0,05$ sehingga dinyatakan terbebas dari heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.348	.342		3.484	,003		
MotDiri	.251	.046	.254	5.621	,017	,449	2,293
LingKeluarga	.542	.053	.632	8.844	,005	,426	2,418
PertPasar	,481	,059	,363	3,291	,022	,325	1,701
PengFinansial	,146	,047	,149	2,418	,039	,478	2,623

a. Dependent Variable: MinAkuntan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 1,348 + 0,251X_1 + 0,542X_2 + 0,481X_3 + 0,146X_4 + e$$

T-Test

Hasil Uji T-Test

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.348	.342		3.484	,003
MotDiri	.251	.046	.254	5.621	,017
LingKeluarga	.542	.053	.632	8.844	,005
PertPasar	,481	,059	,363	3,291	,022
PengFinansial	,146	,047	,149	2,418	,039

a. Dependent Variable: MinAkuntan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan seluruh hipotesis diterima dengan tingkat signifikansi di bawah 5 persen atau 0,05 di mana:

- Hipotesis satu (H1) dinyatakan motivasi diri mempengaruhi minat menjadi akuntan profesional secara positif dan signifikan sebesar 0,017. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Arifianto dan Sukanti (2014); Mahariani *et al.* (2017); Ahmad (2018) namun bertentangan dengan penelitian Prasetyo (2017).
- Hipotesis dua dinyatakan lingkungan keluarga mempengaruhi minat menjadi akuntan profesional secara positif dan signifikan sebesar 0,005. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Santoso (2014); Gunawan *et al.* (2014); Oktaviansyah (2019) namun bertentangan dengan penelitian Harianti (2017).

- c. Hipotesis tiga dinyatakan pertimbangan pasar kerja mempengaruhi minat menjadi akuntan profesional secara positif dan signifikan sebesar 0,022. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Arismutia (2017); Jayusman dan Siregar (2019), Oktaviansyah (2019) namun bertentangan dengan penelitian Dary dan Ilyas (2017).
- d. Hipotesis empat dinyatakan penghargaan finansial mempengaruhi minat menjadi akuntan profesional secara positif dan signifikan sebesar 0,039. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Arismutia (2017); Jayusman dan Siregar (2019), Oktaviansyah (2019) namun bertentangan dengan penelitian Dary dan Ilyas (2017).

F-Test

Hasil Uji F-Test

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	321.382	4	102.691	243.505	.000 ^b
Residual	43.785	97	.482		
Total	338.396	101			

a. Dependent Variable: MinAkuntan

b. Predictors: (Constant), MotDiri, LingKeluarga, PertPasar, PengFinansial

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Hasil dari pengujian hipotesis empat yakni secara simultan menunjukkan motivasi diri, lingkungan keluarga, pertimbangan pasar kerja dan penghargaan finansial secara bersama-sama mempengaruhi minat menjadi akuntan profesional dengan tingkat signifikansi 0,000.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.803	.815	.613

a. Predictors: (Constant), MotDiri, LingKeluarga, PertPasar, PengFinansial

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil F-test berpengaruh secara signifikan. Hasil F-test dalam penelitian ini dinyatakan signifikan sehingga uji koefisien determinasi dilakukan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan motivasi diri, lingkungan keluarga, pertimbangan pasar kerja dan penghargaan finansial mampu mempengaruhi minat menjadi akuntan profesional sebesar 0,815 atau 81,5 persen. Sisanya sebesar 0,185 atau 18,5 persen variabel kepuasan pelanggan dipengaruhi oleh variabel selain dari keempatnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima di mana motivasi diri, lingkungan keluarga, pertimbangan pasar kerja dan penghargaan finansial secara parsial maupun secara bersama-sama mempengaruhi minat menjadi akuntan profesional.
2. Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan keluarga merupakan variabel yang dipandang terpenting ($\beta = 0,632$) dalam mempengaruhi kepuasan pelanggan, diikuti pertimbangan pasar kerja ($\beta = 0,363$), motivasi diri ($\beta = 0,254$) dan penghargaan finansial ($\beta = 0,149$).

Saran

1. Untuk mahasiswa program studi perpajakan di Universitas AKI selayaknya menekankan atensi pada motivasi diri, lingkungan keluarga, pertimbangan pasar kerja dan penghargaan finansial karena hal-hal ini krusial dalam mendorong minat menjadi akuntan profesional.
2. Untuk penelitian selanjutnya selayaknya mempertimbangkan variabel-variabel lainnya yang terkait dengan minat menjadi akuntan profesional seperti: nilai-nilai sosial personalitas dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Muhammad Rifay. (2018). Pengaruh Motivasi Diri, Penghargaan Finansial dan Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Ahmadi, A. (2009). *Sosiologi Keluarga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alhadar. A. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Andersen, William. (2012). Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Anggraeni, B., dan Harnanik. (2015). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Siswa Kelas XI SMK Islam Nusantara Comal Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*. Vol 10, No.1, hlm. 42–52.
- Ardyani, Anis., dan Lyna Latifah. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa menjadi Guru Akuntansi pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi Angkatan 2010 Universitas Negeri Semarang. *Economic Education Analysis Journal*. Vol. 3, No. 2, hlm. 232-240.

- Arifianto, Fajar., dan Sukanti. (2014). Pengaruh Motivasi Diri dan Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomika Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Nominal*. Vol. 3, No. 2, hlm. 150-161.
- Arismutia, Salza Adzri. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi STIE INABA Bandung). *Jurnal Indonesia Membangun*. Vol. 16, No. 2, hlm. 46-68.
- Calder, B. J., & Staw, B. M. (1975). Self-Perception of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 31, No. 4, pp. 599–605.
- Chan, Andi Setiawan. (2012). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, hlm. 53-58.
- Dalyono, M. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Damayanti, Ria. (2005). Faktor-faktor yang Memengaruhi Mahasiswa Jurusan Akuntansi dalam Memilih Karir sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik (Studi Kasus pada Perguruan Tinggi di Surakarta). *Skripsi*. Surakarta: Universitas Surakarta.
- Dary, Astri Wulan., dan Fitrawati Ilyas. (2017). Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir menjadi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 7, No. 1, hlm. 51-60.
- Djaali. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Djafar, Hamsiah. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingginya Tingkat Minat Mahasiswa terhadap Jurusan Manajemen Pendidikan di UIN Alauddin Makassar. *Inspiratif Pendidikan*. Vol. 5, No. 2, hlm. 437-446.
- Gunawan, Aprilia dan Retnaningtyas Widuri. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik, General Accountant dan Non-Akuntan. *Tax &Accounting Review*. Vol. 4, No.1. hlm. 1-10.
- Harianti, Sarli Siska. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Lingkungan Keluarga terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri dan Swasta Kota Padang). *Skripsi*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Harianti, Sarli Siska., dan Salma Taqwa. (2017). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik: Studi Empiris Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri Dan Swasta Kota Padang. *Jurnal WRA*. Vol. 5, No. 2, hlm. 1029-1044.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Jayusman, Sri Mutia., dan Horia Siregar. (2019). Pengaruh Penghargaan Finansial dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. *Jurnal Bisnis Net*. Vol. 2, No. 3, hlm. 61-65.
- Mahariani, Komang Intan Rahayu., Putu Gede Diatmika., dan Putu Julianto. (2017). Pengaruh Motivasi Diri, Persepsi Mengenai Pertimbangan Pasar Kerja Profesi Akuntan Publik dan Risiko Profesi terhadap Minat Mahasiswa dalam Berkarir sebagai Akuntan Publik. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 8, No. 2.
- McClelland, D. C. (1958). *Methods of Measuring Human Motivation*. In J. W. Atkinson (Ed.), *Motives in Fantasy, Action, and Society*. Princeton, NJ: D. Van Nostrand Company, Inc. pp. 7-42.
- Mulyadi. (2014). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nofianti, Leny. (2012). Kajian Filosofis Akuntansi: Seni, Ilmu atau Teknologi. *Pekbis Jurnal*. Vol. 4, No. 3, hlm. 203-210.
- Oktaviansyah, Rizky. (2019). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Bakrie.
- Pontoh, Winston. (2013). *Akuntansi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta Barat: Penerbit Halaman Moeka Publishing.
- Prasetyo, Ahmad Dwi. (2017). Pengaruh Motivasi Diri, Motivasi Karir, Motivasi Ekonomi, Motivasi Sosial, Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Publik dan Pengetahuan Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 2015 terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muria Kudus). *Skripsi*. Kudus: Universitas Muria Kudus.
- Putra, Aditya Kamajaya., dan Agus Frianto. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 6, No. 1, hlm. 59-66.
- Putro, Adi Surono. (2012). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Santoso, Cahyo Budi. (2014). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Motivasi dan Persepsi Mahasiswa Tentang Profesi Akuntan Publik terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Measurement*, Vol. 8, No.1. hlm. 1-11.
- Setiyani, Rediana. (2011). Faktor-Faktor yang Membedakan Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi sebagai Akuntan Publik dan Non-Akuntan Publik. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Soemanto, Wasty. (2008). *Pendidikan Wiraswasta*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwartno, H., dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Pegawai*. Bandung: Alfabeta.

Suyono, Nanang Agus. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNSIQ). *Jurnal PPKM*, Vol. 2, hlm. 69-83.

Utomo, Nugroho Cahyo. (2011). Pengaruh Motivasi Diri dan Pengetahuan tentang Profesi Akuntan Publik terhadap Minat untuk Berprofesi Menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Yusuf. S. (2009). *Psikologi Perkembangan Anak dan Keluarga*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Sumber Internet:

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20191016145957-4-107481/1291-akuntan-ri-sudah-dapat-sertifikat-asean>. Diakses: 18 Agustus 2020.

<http://iaiglobal.or.id/v03/berita-kegiatan/detailberita-895=siaran-pers--iai-icaew-seminar->. Diakses: 18 Agustus 2020.