

B A B II

K A J I A N P U S T A K A

A . L a n d a s a n T e o r i

1. M o t i v a s i

Menurut Hasibuan, 1996 (dalam Ismail dan Lestari, 2012) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya Widyastuti (2004) menyatakan bahwa motivasi seringkali diartikan sebagai dorongan. Dorongan tersebut merupakan penggerak jiwa dan jasmani untuk berbuat dan mencapai tujuan tertentu. Menurut Ikhsan (2013), motivasi adalah dorongan mahasiswa untuk melakukan perilaku tertentu. Perilaku tersebut merupakan ekspresi dari keinginan yang dipengaruhi oleh faktor personal, sosial, dan informasi yang dimiliki.

Teori motivasi dari Victor Vroom dalam Lunenburg (2011) menjelaskan bahwa masyarakat percaya adanya hubungan antara usaha yang mereka tunjukkan dalam pekerjaan, kinerja atas usaha dan penghargaan yang mereka dapatkan atas usaha tersebut. Oleh karena itu, tinggi rendahnya motivasi dapat ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

1. Ekspektansi (harapan) keberhasilan atas suatu tugas
2. Instrumentalis, yaitu penilaian atas apa yang akan terjadi setelah berhasil dalam suatu tugas (adanya *outcome* atas suatu keberhasilan)

3. Valensi, respon atas *outcome* tersebut seperti perasaan positif, netral, maupun negatif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

a) Motivasi Karir

Motivasi karir adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam dirinya untuk mencapai karir yang lebih baik dari sebelumnya. Indikator yang digunakan antara lain: keinginan berkarir sebagai akuntan, usaha untuk mencapai karir, keinginan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban sebagai akuntan (Kristianto, dkk. 2013).

b) Motivasi Kualitas

Motivasi kualitas adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk memiliki dan meningkatkan kualitas atau kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan profesionalnya sebagai akuntan. Indikator yang digunakan adalah pemahaman terhadap pengalaman, penguasaan terhadap materi baru, keinginan untuk bekerja di kantor akuntan dan dengan keyakinan bekerja dengan lebih baik (Krisianto, dkk. 2013).

c) Motivasi Ekonomi

Motivasi ekonomi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka

mencapai penghargaan finansial yang diinginkannya. Indikator yang digunakan: adanya peningkatan penghasilan, mendapat penghargaan, kebanggaan terhadap profesi yang dijalani, sikap hormat dari pihak lain dan peningkatan rasa percaya diri.

d) Motivasi Prestasi

Menurut Hall dan Lindzey dalam Minan (2012), motif berprestasi sebagai dorongan yang berhubungan dengan prestasi yaitu menguasai, mengatasi rintangan atau memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melebihi prestasi yang lampau dan mempengaruhi orang lain. Indikator yang digunakan: adanya peningkatan hasil pekerjaan, mendapatkan penghargaan, selalu menyelesaikan tugas, selalu ingin unggul dari yang lain.

2. Minat

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh (Slameto, 2010). Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minat.

Semiawan (dalam Ikbal, 2011) menjelaskan minat sebagai suatu keadaan mental yang menghasilkan respon terarahkan kepada situasi atau obyek tertentu yang menyenangkan dan memberikan kepuasan kepadanya (satisfiers). Minat berfungsi sebagai daya penggerak yang mengarahkan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu yang

spesifik. Motivasi adalah sumber untuk mempertahankan minat terhadap kegiatan dan menjadikan kegiatan sangat menyenangkan (excitement).

Menurut Widyastuti (2004) minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan setelah melihat, mengamati, dan membandingkan, serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya. Selanjutnya, Benny dan Yuskar (2006) menjelaskan beberapa hal yang perlu diperhatikan tentang minat yaitu:

- a. Minat dianggap sebagai faktor-faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku.
- b. Minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba melakukan sesuatu.
- c. Minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa minat menjadi landasan penting untuk mencapai sesuatu. Dengan adanya minat, seseorang menjadi termotivasi dan tertarik untuk melakukan sesuatu.

3. Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)

Keputusan Mendiknas Nomor 179/U/2001 mendefinisikan Pendidikan Profesi Akuntansi sebagai pendidikan tambahan pada pendidikan tinggi setelah program sarjana Ilmu Ekonomi pada program studi akuntansi. Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) bertujuan untuk menghasilkan akuntan profesional dengan standarisasi kualitas akuntan di Indonesia. Pendidikan profesi ini diselenggarakan di perguruan tinggi sesuai dengan persyaratan, tatacara, dan kurikulum yang diatur oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Kurikulum nasional Pendidikan Profesi Akuntansi paling sedikit 21 satuan kredit semester (sks) dan paling banyak 40 sks yang ditempuh

2 sampai dengan 6 semester. Berdasarkan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), ada 7 tipe mata kuliah yang diambil selama pendidikan profesi, yaitu:

1. Pelaporan Korparat	5. Manajemen Perpajakan
2. Manajemen Strategi dan Kepemimpinan	6. Manajemen Keuangan Lanjutan
3. Etika Profesi dan Tata Kelola Korporat	7. Sistem Informasi dan Pengendalian Internal
4. Akuntansi Manajemen Lanjutan	

Sumber : www.iaiglobal.com

Lulusan Pendidikan Profesi Akuntansi akan mempunyai daya saing yang lebih tinggi sebagai akuntan dibandingkan dengan para sarjana yang tidak mempunyai predikat akuntan. Lulusan Pendidikan Profesi Akuntan akan menjadi akuntan yang berhak mendapatkan Register Negara dan boleh mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP). USAP merupakan persyaratan penting untuk mendapatkan ijin ptaktik sebagai Akuntan Publik.

4. Ruang Lingkup Pekerjaan Akuntansi

Pengertian akuntansi dan ruang lingkup akuntansi sering dipelajari dalam dunia pendidikan, selain itu dalam dunia pekerjaan juga sering kali tidak lepas dari akuntansi. Memahami pengertian dan fungsi akuntansi sangat penting, tetapi sering kali lupa ketika sudah memasuki dunia kerja yang tidak ada kaitannya dengan pembukuan akuntansi. Padahal jika kita mau menerapkan ilmu akuntansi yang sudah pernah kita dapatkan dalam keseharian kita, manfaatnya banyak sekali. Tidak hanya dalam perusahaan, kantor, dan bisnis saja yang membutuhkan akuntansi. Pada ilmu akuntansi juga memiliki ruang lingkup kerja sebagai berikut:

a. Akuntansi Keuangan

Akuntansi keuangan atau disebut juga dengan *General Accounting*. Pengertian akuntansi ini adalah berupa pencatatan atau membukukan transaksi keuangan dalam suatu bentuk usaha, meliputi usaha perorangan maupun korporasi. Sehingga dapat memberikan kesimpulan keadaan keuangan perusahaan dalam posisi untung atau dalam keadaan merugi dalam kurun waktu tertentu. Keadaan akhir keuangan tersebut sangat berguna untuk debitur maupun kreditur untuk digunakan sebagai laporan resmi perusahaan.

b. Akuntansi Manajemen

Management Accounting ini adalah salah satu ruang lingkup kerja akuntansi yang mengambil kumpulan data maupun taksiran data yang berguna untuk mengidentifikasi peluang ke depan dalam suatu perusahaan. Misalnya dalam suatu perusahaan yang tergantung dengan kurs mata uang lokal yang melemah. Hal itu kemudian ditaksir berdasarkan data-data yang masuk untuk melihat peluang masa depan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Akuntansi Perpajakan

Pengertian akuntansi dilihat dari ruang lingkup kerja selanjutnya adalah akuntansi perpajakan atau *tax Accounting*. Dimana akuntansi ini merupakan aktifitas membuat laporan keuangan pajak serta mengidentifikasi sebab akibat dari transaksi yang sudah maupun yang akan dilakukan.

d. Akuntansi Biaya

Akuntansi Biaya atau *Cost Accounting* yaitu akuntansi yang sasaran kegiatannya adalah transaksi keuangan yang berhubungan dengan biaya-biaya. Misalnya, biaya-biaya yang berhubungan dengan proses pembentukan produk. Akuntansi biaya bertujuan menyediakan informasi biaya yang diperlukan untuk kepentingan intern (pimpinan perusahaan), yaitu menilai pelaksanaan operasi perusahaan dan menentukan rencana kegiatan di masa datang.

e. Akuntansi Anggaran

Budgetary Accounting adalah akuntansi yang kegiatannya berhubungan dengan pengumpulan dan pengelolaan data operasi keuangan yang sudah terjadi, serta taksiran kemungkinan yang akan terjadi untuk kepentingan penetapan rencana operasi keuangan perusahaan (anggaran) dalam satu periode tertentu.

f. Akuntansi Pemeriksaan

Adalah yang kegiatannya berhubungan pemeriksaan terhadap catatan-catatan hasil kegiatan akuntansi keuangan, yakni untuk menguji kelayakan laporan keuangan yang dihasilkannya. Kegiatan akuntansi pemeriksaan lebih ditekankan pada pemeriksaan terhadap penerapan prinsip-prinsip akuntansi yang telah diterima secara umum.

Dengan adanya perkembangan dunia usaha pada saat ini yang cukup pesat, berakibat kebutuhan informasi akuntansi juga semakin meningkat. Kebutuhan informasi ini akan mempengaruhi muncul dan berkembangnya bidang pengetahuan akuntansi yang bervariasi jenisnya.

Banyak bidang pengetahuan akuntansi akan menawarkan berbagai macam bidang pekerjaan sesuai dengan minat seorang. Dilihat dari sudut lapangan pekerjaan yang tersedia dalam bidang akuntansi, profesi akuntansi dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu:

a. Akuntan Publik

Yaitu akuntan yang menyediakan jasa pemeriksaan kepada pihak lain. Pemeriksaan yang dilakukan oleh akuntan publik merupakan pemeriksaan yang datang dari luar badan yang diperiksa (pemeriksaan ekstern). Pemeriksaan oleh akuntan publik merupakan pemeriksaan atas pertanggungjawaban keuangan dari pimpinan perusahaan, dalam bentuk laporan keuangan dan laporan lainnya.

b. Akuntan Intern

Adalah akuntansi swasta yang bekerja di perusahaan-perusahaan, sehingga menjadi bagian dan mendapat gaji dari perusahaan tempat mereka bekerja. Tugas akuntan intern diantaranya merencanakan sistem akuntansi, mengatur pembukuan, membuat ikhtisar-ikhtisar keuangan, atau bertindak sebagai pemeriksa intern (internal auditor).

c. Akuntan Pemerintah

Adalah akuntan-akuntan yang bertugas di perusahaan-perusahaan negara, bank-bank pemerintah, Direktorat Jenderal Pajak, Direktorat Jenderal Pengawasan Keuangan Negara, dan lain-lain.

B Penelitian Terdahulu

Tabel 21
Penelitian Terdahulu

JUDUL DAN PENELITIAN	MELODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN DENGAN PENELITIAN SEKARANG	PERBEDAAN DENGAN PENELITIAN SEKARANG
<p>Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Profesi Akuntansi</p> <p>Widyastuti, dkk(2004)</p>	<p>Variabel penelitian dependen minat mengikuti PPAk, independen motivasi, kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi dan tingkat pendidikan</p> <p>Populasi: Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta</p> <p>Metode pengumpulan data kuesioner</p> <p>Metode analisis data, analisis deskriptif, uji beda t-test dan analisis regresi ganda</p>	<p>1. Variabel motivasi karir merupakan faktor yang paling signifikan, mempengaruhi minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk, sedangkan untuk motivasi ekonomi tidak signifikan mempengaruhi minat untuk mengikuti PPAk</p> <p>2. Ada perbedaan minat antara mahasiswa tingkat awal dan mahasiswa tingkat akhir</p>	<p>1. Variabel dependen minat mengikuti PPAk</p> <p>Variabel independen motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi</p> <p>2. Metode pengumpulan data kuesioner</p> <p>Widyastuti, dkk (2004)</p> <p>3. Metode analisis data analisis deskriptif dan analisis regresi</p>	<p>1. Menentukan Variabel dependen minat bekerja di ruang lingkup akuntansi</p> <p>2. Menentukan Variabel independen motivasi prestasi</p> <p>3. Populasi penelitian sekarang mahasiswa akuntansi Ummh Surabaya</p> <p>4. Uji T dan F</p>
<p>Pengaruh Motivasi Terhadap Minat</p>	<p>Variabel penelitian dependen minat</p>	<p>Variabel motivasi kualitas dan motivasi karir</p>	<p>Variabel dependen, minat mengikuti PPAk</p> <p>Variabel</p>	<p>Menentukan Variabel dependen minat bekerja</p>

<p>Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (Study Empiris pada Perguruan Tinggi di Padang)</p> <p>Bamy dan Yuskar (2006)</p>	<p>mengikuti PPAk</p> <p>Variabel independen motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi</p> <p>Populasi: Mahasiswa Akuntansi di Padang baik yang sudah maupun yang belum menantiul nata kuliah auding</p> <p>Metode pengumpulan data kuesioner</p> <p>Metode analisis data analisis deskriptif dan analisis regresi ganda</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk, sedangkan untuk motivasi ekonomi tidak signifikan mempengaruhi minat untuk mengikuti PPAk</p>	<p>independen, motivasi, kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi</p> <p>Metode analisis data analisis deskriptif dan analisis regresi</p>	<p>di ruang lingkup akuntansi</p> <p>Merantahkan Variabel independen motivasi prestasi</p> <p>Populasi penelitian sekarang mahasiswa akuntansi Umuh Surabaya</p>
<p>Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (Study kasus pada mahasiswa Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang)</p>	<p>Variabel penelitian dependen minat mengikuti PPAk</p> <p>Variabel independen motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi</p> <p>Populasi:</p>	<p>Variabel motivasi kualitas, motivasi karir, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk</p>	<p>Variabel dependen, minat mengikuti PPAk</p> <p>Variabel independen, motivasi, kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi</p> <p>Metode analisis data analisis deskriptif dan analisis regresi</p>	<p>Merantahkan Variabel dependen, minat bekerja di ruang lingkup akuntansi</p> <p>Merantahkan Variabel independen, motivasi prestasi</p>

Mihanad Ikbal (2011)	<p>Mahasiswa Akuntansi di Universitas Diponegoro Semarang</p> <p>Metode pengumpulan data kuesioner</p> <p>Metode analisis data analisis regresi ganda</p>			Populasi penelitian sekarang mahasiswa akuntansi Umuh Surabaya
<p>Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Brawijaya)</p> <p>Yudhistira Bayu Perkasa (2010)</p>	<p>Variabel penelitian dependen minat mengikuti PPAk</p> <p>Variabel independen motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi, motivasi sosial</p> <p>Populasi: Mahasiswa Akuntansi di Universitas Brawijaya</p> <p>Metode pengumpulan data kuesioner</p> <p>Metode analisis data analisis regresi dan SPSS versi 17.0</p>	<p>Variabel motivasi kualitas, motivasi karir, dan motivasi sosial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk, sedangkan untuk motivasi ekonomi tidak signifikan mempengaruhi minat untuk mengikuti PPAk</p>	<p>Variabel dependen minat mengikuti PPAk</p> <p>Variabel independen motivasi kualitas, motivasi karir, motivasi ekonomi</p> <p>Metode analisis data analisis regresi</p>	<p>Menentukan Variabel dependen minat bekerja di ruang lingkup akuntansi</p> <p>Menentukan Variabel independen motivasi prestasi</p> <p>Populasi penelitian sekarang mahasiswa akuntansi Umuh Surabaya</p>

C. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Karir Terhadap Minat Mengikuti PPAk

Menurut Hall (1986) dalam Samiaji (2004) karir dapat diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan perjalanan kerja seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Karir juga dipandang sebagai rangkaian “promosi” atau transfer lateral untuk memperoleh pekerjaan yang mempunyai beban tanggung jawab lebih tinggi/penempatan posisi yang lebih baik dalam hirarki pekerjaan seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Karir juga dapat didefinisikan sebagai semua pekerjaan yang dimiliki seseorang sepanjang kerjanya (Werther dan Davis, 1996) dalam Samiaji (2004). Gittman dan McDaniel (1995) dalam Latief (2001) yang diadaptasi oleh Samiaji (2004) mengemukakan bahwa keefektifan suatu karir tidak hanya ditentukan oleh individu saja tetapi juga oleh organisasi itu sendiri yang terlihat dalam empat tahapan karir yaitu:

1. Entry merupakan tahap awal pada saat seseorang memasuki suatu lapangan pekerjaan/organisasi.
2. Tahap pengembangan keahlian dan teknis.
3. Midcareer years yaitu suatu tahap dimana seseorang mengalami kesuksesan dan peningkatan kinerja,
4. Late career merupakan suatu tahap dimana kinerja seseorang sudah stabil.

Institusi pendidikan mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan karir seorang akuntan. Siegel, dkk (1991) dalam Samiaji

(2004) melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara struktur organisasi institusi pendidikan akuntansi dengan perkembangan profesional selanjutnya bagi para auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa struktur organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap perkembangan profesi selanjutnya para auditor. Auditor yang mempunyai latar belakang pendidikan profesional akuntansi membutuhkan lebih sedikit waktu untuk dipromosikan menjadi auditor senior dan atau manajer. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Accounting Principals, anak perusahaan dari Professional Service, Inc., Jancsonville, Florida terhadap 230 perusahaan di Amerika Serikat, 70% profesional dalam bidang akuntansi dan keuangan menyatakan bahwa alasan utama dalam pemilihan karir mereka adalah karena adanya kesempatan promosi.

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir para akuntan, pengacara, insinyur dan ahli fisika pernah dilakukan Paolillo dan Estes pada tahun 1982. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa 25 persen akuntan memilih karir profesi mereka sebelum memasuki perguruan tinggi dan 40,3 persen memutuskan memilih profesi tersebut setelah mereka masuk pada tahun pertama dan kedua, sedangkan 74,4 persen insinyur teknik dan 64,2 persen ahli fisika memilih karir mereka sebelum memasuki perguruan tinggi (Paolillo dan Estes, 1982) dalam Samiaji (2004). Wambgsanss dan Kennet (1995) dalam Samiaji (2004) menyatakan bahwa sebagian besar mahasiswa jurusan akuntansi adalah pragmatis dan memilih jurusan akuntansi karena adanya

kesempatan karir yang luas di bidang akuntansi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karir adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai kedudukan, jabatan atau karir yang lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan uraian mengenai karir di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh positif dari motivasi karir terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi

2. Pengaruh Motivasi Kualitas Terhadap Minat Mengikuti PPAk

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui kualitas lulusan jurusan akuntansi. Salah satunya adalah Yusuf, 2000 (dalam Widyastuti, dkk, 2004) menyatakan bahwa mutu lulusan dari penerapan kurikulum program S-1 jurusan Akuntansi yang berlaku selama ini sering dipertanyakan, lebih-lebih jika bekerja atau membuka kantor akuntan publik. Kemampuan lulusan pada umumnya dipandang kurang memadai.

Dalam penelitiannya, Effendi (2000) dalam Samiaji (2004) mencoba untuk mengetahui persepsi mahasiswa, akuntan, dan pemakai jasa akuntansi terhadap program PPAk yang meliputi kualitas lulusan S-1 akuntansi, materi, dan manfaat pendidikan. Ketiga responden mempunyai persepsi bahwa kualitas lulusan S-1 akuntansi sudah berkualitas, dalam hal ini pemakai jasa akuntansi mempunyai persepsi yang paling baik tentang kualitas lulusan akuntansi. Elemen kualitas atau

kompetensi merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam profesi akuntansi, khususnya profesi akuntan publik. Bahkan elemen ini dimasukkan dalam Standar Audit. Standar umum auditing yang pertama menyatakan bahwa:

“Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai seorang auditor”.

Hal ini berarti bahwa dalam melaksanakan audit untuk sampai pada pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya (tingkat universitas) yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup. Pelatihan ini harus mencakup aspek teknis maupun pendidikan secara umum (Yusuf, 2011). Munawir (1999) dalam Samiaji (2004) menyatakan bahwa kompetensi auditor oleh tiga faktor berikut: (1) pendidikan formal tingkat universitas, (2) pelatihan teknis dan pengalaman dalam bidang auditing, dan (3) pendidikan profesional yang berkelanjutan (continuing professional education) selama menjalani karir sebagai auditor. Seorang auditor juga harus menguasai ilmu pengetahuan yang lain seperti ekonomi perusahaan, ekonomi moneter, manajemen perusahaan, pemasaran, hukum dagang, hukum pajak, akuntansi biaya, sistem akuntansi, statistik, pembelanjaan dan analisis keuangan, bahasa Inggris, pengendalian, dan sebagainya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kualitas sebagai dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk memiliki dan meningkatkan kualitas diri dan kemampuannya dalam bidang yang ditekuninya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Berdasarkan uraian di atas mengenai kualitas calon akuntan maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh positif dari motivasi kualitas terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi

3. Pengaruh Motivasi Ekonomi Terhadap Minat Mengikuti PPAk

Penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk sistem pengendalian manajemen. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau reward dalam berbagai bentuk, termasuk di dalamnya financial reward atau penghargaan dalam bentuk uang dalam Samiaji (2004).

Masing-masing perusahaan dapat menetapkan berbagai kebijakan yang berbeda berkaitan dengan penghargaan finansial yang akan diberikan kepada karyawan. Secara umum penghargaan dalam bentuk uang terdiri atas penghargaan langsung dan tidak langsung. Penghargaan langsung dapat berupa pembayaran dari upah dasar atau gaji pokok, overtime atau gaji dari lembur, pembayaran untuk hari libur, pembagian dari laba (profit sharing), opsi saham, dan berbagai bentuk bonus berdasarkan kinerja lainnya. Sedangkan penghargaan tidak langsung meliputi asuransi, pembayaran liburan, tunjangan biaya sakit, program

pensiun, dan berbagai manfaat lainnya (Siegel dan Marconi, 1989) dalam Samiaji (2004). Carpenter dan Strawser (1970) dalam Samiaji (2004) melakukan penelitian untuk mengetahui kriteria mahasiswa jurusan akuntansi pada tingkat akhir di Pennsylvania State University dalam memilih karir. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sifat pekerjaan, kesempatan promosi, dan gaji awal merupakan tiga karakter terpenting dalam pemilihan karir diantara 11 faktor pekerjaan. Sedangkan Albecht dan Sack (2000) dalam Samiaji (2004), menyatakan bahwa salah satu penyebab menurunnya jumlah mahasiswa akuntansi selama kurun waktu 1995 hingga 1999 yang mencapai 23% adalah akibat lebih rendahnya gaji awal pada profesi jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Dari penjelasan di atas, motivasi ekonomi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka untuk mencapai penghargaan financial yang diinginkan. Secara umum penghargaan financial terdiri atas penghargaan langsung dan penghargaan tidak langsung. Berdasarkan uraian di atas mengenai penghargaan financial dari pekerjaan maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh positif dari motivasi ekonomi terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi

4. Pengaruh Motivasi Prestasi Terhadap Minat Mengikuti PPAK

Teori motivasi berprestasi mengemukakan bahwa, manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan

orang lain. Teori ini memiliki sebuah pandangan (asumsi) bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan yang lainnya.

Teori kebutuhan McClelland dalam Robbins (2008) menyatakan bahwa adanya kebutuhan prestasi yaitu dorongan untuk mengguguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar dan berjuang untuk sukses.

Untuk mencapai suatu prestasi membutuhkan kerja keras dan usaha bila ingin mendapatkan prestasi. Usaha yang dilakukan untuk mendapatkan prestasi dalam jenjang karir sebagai akuntan adalah mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP) merupakan suatu ujian profesi yang berfungsi sebagai sebuah sistem sarungan yang baku bagi mereka yang akan berpraktik sebagai Akuntan Publik. Pemerintah telah mengeluarkan ketentuan yang antara lain mensyaratkan bagi calon Akuntan Publik untuk lulus Ujian Sertifikasi Akuntan Publik. Keputusan tersebut telah dituangkan dalam Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No.43/KM K.017/1997 tanggal 27 Januari 1997 no.470/KM K.017/1999 tanggal 4 Oktober 1999.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diajukan hipotesis yaitu:

H4 : Ada pengaruh positif dari motivasi prestasi terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi

5. Pengaruh Motivasi Karir Terhadap Minat Bekerja di Ruang Lingkup Akuntansi

Karir dapat diartikan sebagai rangkaian kualitas diri yang berkembang menjadi sikap dan perilaku, yang berhubungan dengan pengalaman kerja seseorang sepanjang masa kerjanya. Karir sering kali diartikan dengan kenaikan jabatan atau promosi untuk penempatan posisi yang lebih tinggi.

Orang-orang yang bekerja dalam ruang lingkup akuntansi di suatu perusahaan seperti finance, accounting, auditor dan tenaga pendidik seperti guru, dosen. Senantiasa selalu mendapatkan peluang untuk mengembangkan karir dalam kualitas kerjanya.

Jika kita ingin efektif fokus untuk perkembangan karir, maka kita harus lebih meningkatkan kualitas kita dalam bekerja. Dalam tahap awal kita memasuki dunia kerja, kita akan menghadapi adaptasi dengan lingkungan pekerjaan. Setelah itu kita akan menaiki tahap dimana seseorang membutuhkan kualitas diri untuk terus meningkatkan karir yang ingin dicapai.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karir adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai kedudukan, jabatan atau karir yang lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan uraian mengenai karir di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Ada pengaruh positif dari motivasi karir terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi dan Bekerja di ruang lingkup akuntansi.

6. Pengaruh Motivasi Kualitas Terhadap Minat Bekerja di Ruang Lingkup Akuntansi

Dalam penelitiannya, Effendi (2000) dalam Samiaji (2004) mencoba untuk mengetahui persepsi mahasiswa, akuntan, dan pemakai jasa akuntan terhadap program PPAk yang meliputi kualitas lulusan S1 akuntansi, materi, dan manfaat pendidikan. Ketiga responden mempunyai persepsi bahwa kualitas lulusan S1 akuntansi sudah berkualitas, dalam hal ini pemakai jasa akuntansi mempunyai persepsi yang paling baik tentang kualitas lulusan akuntansi.

Bagi mahasiswa yang sudah menguasai materi dan memanfaatkan pendidikan yang diterima selama perkuliahan akuntansi, sudah mempunyai kualitas yang dapat dipertanggungjawabkan saat bekerja nantinya. Karena pengalaman seseorang dalam memahami materi dan memanfaatkan pendidikan itu termasuk kualitas diri yang sangat baik agar bisa bekerja dengan baik.

Peningkatan kualitas kompetensi sebelum dan sesudah bekerja di ruang lingkup akuntansi sangat diperlukan untuk mengukur kualitas diri kita, sejauh mana kualitas kompetensi yang kita dapat selama ini agar saat bekerja kita sudah mempunyai kompetensi yang baik.

Seperti yang sudah kita ketahui saat ini, lulusan SMK Akuntansi saja sudah bisa bekerja di ruang lingkup akuntansi. Itu disebabkan

mereka mempunyai kualitas yang cukup untuk menerima materi dan memahami pendidikan yang diterima selama pembelajaran. Benar, jika kita ingin kualitas diri kita meningkat maka kita harus lebih mempunyai pengalaman yang lebih luas lagi. Untuk memahami materi dan pendidikan yang lebih tinggi, agar kualitas kita juga bertambah.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kualitas sebagai dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk memiliki dan meningkatkan kualitas diri dan kemampuannya dalam bidang yang ditekuninya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Berdasarkan uraian di atas mengenai kualitas calon akuntan maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H6 : Ada pengaruh positif dari motivasi kualitas terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk bekerja di ruang lingkup akuntansi.

7. Pengaruh Motivasi Ekonomi Terhadap Minat Bekerja di Ruang Lingkup Akuntansi

Kita bekerja untuk mendapatkan uang agar bisa memenuhi kebutuhan kita. Oleh sebab itu kita sering kali mencari pekerjaan yang gajinya sesuai dengan kebutuhan kita. Bekerja di ruang lingkup akuntansi merupakan pekerjaan yang bisa menghasilkan gaji sesuai kebutuhan kita, selain itu dalam dunia pekerjaan juga sering kali tidak lepas dari akuntansi yang sering kita pelajari dalam dunia pendidikan.

Banyak diantara kita yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pengalaman pendidikannya, faktor ekonomi atau masalah gaji yang sering menjadi pertimbangan dalam memilih pekerjaan. Gaji yang

diterima seorang akuntan sering kali tidak dapat memenuhi kebutuhan yang kita inginkan, oleh karena itu banyak lulusan akuntansi yang memilih tidak menjadi akuntan tetapi bekerja di ruang lingkup akuntansi seperti menjadi akuntansi keuangan, akuntansi manajemen, akuntansi perpajakan, akuntansi biaya, akuntansi anggaran, dan akuntansi pemeriksaan.

Penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk sistem pengendalian manajemen. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau reward dalam berbagai bentuk, termasuk di dalamnya financial reward atau penghargaan dalam bentuk uang dalam Samiaji (2004).

Masing-masing perusahaan dapat menetapkan berbagai kebijakan yang berbeda berkaitan dengan penghargaan finansial yang akan diberikan kepada karyawan. Secara umum penghargaan dalam bentuk uang terdiri atas penghargaan langsung dan tidak langsung. Penghargaan langsung dapat berupa pembayaran dari upah dasar atau gaji pokok, overtime atau gaji dari lembur, pembayaran untuk hari libur, pembagian dari laba (profit sharing), opsi saham, dan berbagai bentuk bonus berdasarkan kinerja lainnya. Sedangkan penghargaan tidak langsung meliputi asuransi, pembayaran liburan, tunjangan biaya sakit, program pensiun, dan berbagai manfaat lainnya (Siegel dan Marconi, 1989) dalam Samiaji (2004). Carpenter dan Strawser (1970) dalam Samiaji (2004) melakukan penelitian untuk mengetahui kriteria mahasiswa jurusan

akuntansi pada tingkat akhir di Pennsylvania State University dalam memilih karir. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sifat pekerjaan, kesempatan promosi, dan gaji awal merupakan tiga karakter terpenting dalam pemilihan karir diantara 11 faktor pekerjaan. Sedangkan Albecht dan Sack (2000) dalam Samiaji (2004), menyatakan bahwa salah satu penyebab menurunnya jumlah mahasiswa akuntansi selama kurun waktu 1995 hingga 1999 yang mencapai 23% adalah akibat lebih rendahnya gaji awal pada profesi jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Dari penjelasan di atas, motivasi ekonomi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka untuk mencapai penghargaan financial yang diinginkan. Secara umum penghargaan financial terdiri atas penghargaan langsung dan penghargaan tidak langsung. Berdasarkan uraian di atas mengenai penghargaan financial dari pekerjaan maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H7 : Ada pengaruh positif dari motivasi ekonomi terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk Bekerja di ruang lingkup akuntansi.

8. Pengaruh Motivasi Prestasi Terhadap Minat Bekerja di Ruang

Lingkup Akuntansi

Teori motivasi berprestasi mengemukakan bahwa, manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Teori ini memiliki sebuah pandangan (asumsi) bahwa

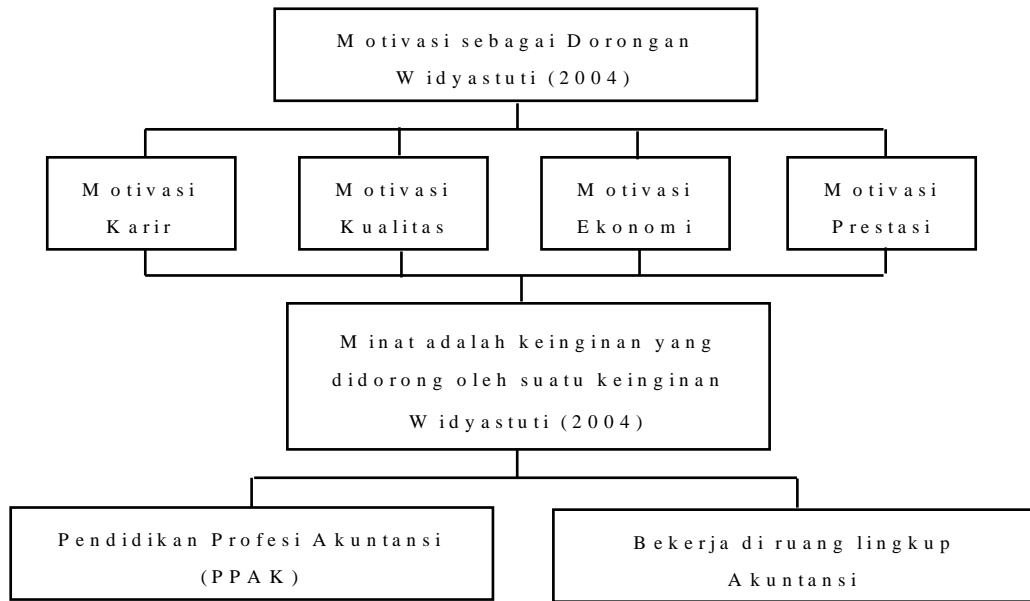
kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan yang lainnya.

Teori kebutuhan McClelland dalam Robbins (2008) menyatakan bahwa adanya kebutuhan prestasi yaitu dorongan untuk mengguguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar dan berjuang untuk sukses.

Untuk mencapai suatu prestasi membutuhkan kerja keras dan usaha bila ingin mendapatkan prestasi. Usaha yang dilakukan untuk mendapatkan prestasi dalam jenjang karir sebagai seorang bekerja di ruang lingkup akuntansi adalah pengalaman dan pemahaman materi selama pembelajaran. Seseorang yang hanya lulusan SMK Akuntansi saja, jika dia memiliki pengalaman yang baik. Dia bisa bekerja di ruang lingkup akuntansi. Sedangkan untuk lulusan S1 Akuntansi juga bisa lebih mudah bekerja di ruang lingkup akuntansi karena sudah memiliki pengalaman pendidikan yang jauh lebih tinggi. Prestasi seseorang hanya bisa diukur melalui pengalamannya saat masa pendidikan dan masa bekerjanya, karena pengalaman seseorang dapat membentuk kualitas diri yang lebih baik dan dapat meningkatkan karir yang lebih lagi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diajukan hipotesis yaitu:

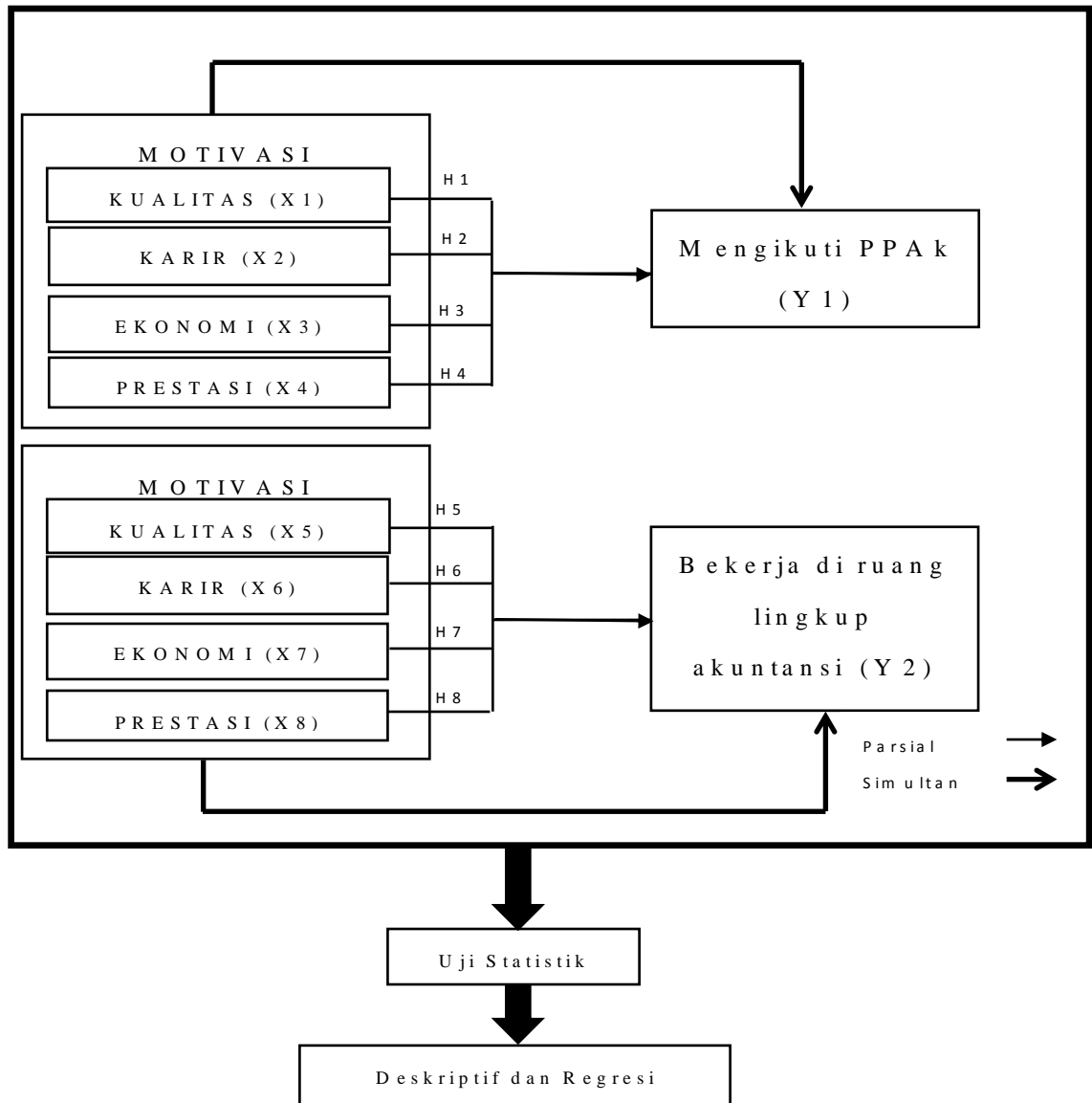
H8 : Ada pengaruh positif dari motivasi prestasi terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk Bekerja di ruang lingkup akuntansi.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Model Analisis

Berdasarkan uraian yang ada di atas maka disusun skema dari kerangka konseptual menjadi model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.2
Model Analisis

