

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI MENJADI AUDITOR DI KAP

(Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang)

Disusun Oleh:

Farahdina Fairuz Iftinan

Dosen Pembimbing:

Nurul Fachriyah, Msa., Ak.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan memprediksi faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori kuantitatif dan mengumpulkan data primer dengan metode survei yaitu menggunakan kuesioner. Pengukuran variabel-variabel penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu khususnya penelitian Suyono (2014) dan teori motivasi, yaitu teori hierarki kebutuhan serta teori ekspektansi. Sampel penelitian ini adalah mahasiswa S1 akuntansi di kota Malang, yang berasal dari Universitas Brawijaya, Universitas Gajayana, Universitas Malang, Universitas Merdeka, dan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, yang berjumlah 125 orang. Penelitian ini dianalisis menggunakan model persamaan struktural (SEM) berdasarkan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional memiliki pengaruh positif terhadap minat mahasiswa pada pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Penelitian ini memberikan pedoman pada Kantor Akuntan Publik untuk dapat meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa menjadi auditor di KAP sehingga menyebabkan peningkatan jumlah Kantor Akuntan Publik di Indonesia.

Kata Kunci : Analisis Partial Least Square (PLS), Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Pengakuan Profesional, Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era modern ini, tidak jarang masyarakat berkompetitif dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada hidupnya. Adapun pada saat mengenyam berbagai pendidikan sejak dini, mereka

memiliki arah dan tujuan karirnya masing-masing. Pada sekelompok orang karir dapat melambangkan suatu kesuksesan, harga diri, serta keberhasilan yang dicapai oleh seseorang. Pemilihan sebuah karir bagi mahasiswa akuntansi S1 adalah tahap pertama dari pembentukan karir tersebut (Suyono, 2014). Beragam pilihan karir membuat mahasiswa memutuskan ada yang

untuk berkarir menjadi akuntan atau auditor internal di suatu Instansi Swasta, Instansi Pemerintahan, auditor eksternal di Kantor Akuntan Publik, Wirausaha atau membuka lapangan pekerjaan, dan tidak terkecuali yang tidak berkarir. Semua pilihan itu dilandasi dengan persepsi dan minat masing-masing mahasiswa Akuntansi dengan bagaimana mereka ingin menjalani kehidupan kedepannya, khususnya mahasiswa Akuntansi di Kota Malang.

Tingginya minat pada studi S1 Akuntansi di seluruh kota di Indonesia, khususnya kota Malang, menyebabkan meningkatnya jumlah serta jiwa kompetitif pada lulusan mahasiswa S1 Akuntansi. Adapun pada program S1 jurusan Akuntansi universitas Brawijaya sendiri, pada tahun 2013 menerima sejumlah 332 mahasiswa, tahun 2014 sejumlah 283 mahasiswa, tahun 2015 sejumlah 273 mahasiswa, tahun 2016 sejumlah 303 mahasiswa, dan pada tahun 2017 sejumlah 286 mahasiswa. Dengan konstannya mahasiswa yang masuk setiap tahunnya, kelulusan per tahunnya tidak sama dengan jumlah masuk mahasiswa yang baru. Maka mahasiswa lama ditekankan untuk lulus cepat agar menekan jumlah mahasiswa yang masih belum lulus pada universitas tersebut. Sehingga jumlah kelulusan per tahunnya meningkat disebabkan adanya kelulusan mahasiswa yang tepat waktu dan mahasiswa angkatan atas yang tidak tepat waktu.

Peningkatan lulusan mahasiswa S1 Akuntansi bertolakbelakang dengan peningkatan jumlah KAP. Secara praktik, semakin tingginya tingkat pendidikan pada pelaku perekonomian di Indonesia, meningkatkan tingkat kesadaran pentingnya jasa audit pada laporan keuangan masing-masing. Pada tahun 2018 ini menurut situs resmi Kementerian Keuangan keseluruhan Kantor Akuntan Publik di Indonesia berjumlah 443 KAP. Menurut situs resmi

Otoritas Jasa Keuangan, Kantor Akuntan Publik yang terdaftar dalam mengaudit Bank, tahun 2015 berjumlah 203 KAP, tahun 2016 berjumlah 201 KAP, dan tahun 2017 berjumlah 192 KAP, yang mana mengalami penurunan setiap tahunnya.

Peningkatan pendidikan tersebut membuat perusahaan, instansi pemerintah, khususnya Kantor Akuntan Publik memberikan tuntutan persyaratan lebih kepada para calon pekerjanya untuk mendapatkan kualitas calon karyawan yang terbaik. Sehingga, perkembangan dalam dunia bisnis harus selalu direspon oleh peningkatan sistem pendidikan akuntansi agar dapat menghasilkan sarjana akuntansi yang berkualitas dan siap pakai di dunia kerja. Banyaknya kualifikasi persyaratan, dan tingkat kompetitif antar lulusan Mahasiswa S1 Akuntansi yang tinggi, membuat mereka mempertimbangkan apakah minat mereka sesungguhnya dan berfokus untuk memenuhi persyaratan tersebut, tidak terkecuali menjadi auditor pada Kantor Akuntan Publik, yang menjadi fokus penelitian ini. Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa S1 Akuntansi menjadi auditor di KAP. Dengan mengetahui penyebab minat mahasiswa S1 akuntansi menjadi auditor di KAP, kantor akuntan publik dapat meningkatkan faktor tersebut untuk menarik minat mahasiswa serta lembaga pendidikan dapat menyesuaikan desain pendidikan akuntansi agar relevan dengan dunia kerja di kantor akuntan publik.

Penelitian ini direplikasi dari penelitian yang di lakukan oleh Suyono (2014). Dalam penelitian sebelumnya, membahas terdapat 7 variabel yaitu penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas, sedangkan objek yang diteliti merupakan dari satu perguruan tinggi, sehingga hasil yang didapatkan dari

penelitian dimungkinkan kurang relevan akibat objek yang diteliti menempuh sistem pendidikan yang sama dan tidak beragam. Sehingga penelitian ini akan mengambil 5 variabel yaitu penghargaan finansial, pelatihan professional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan professional, serta objek penelitian ini merupakan dari seluruh perguruan tinggi yang berada di kota Malang yang mempunyai program pendidikan S1 Akuntansi, yang mana mempunyai berbagai perguruan tinggi dengan sistem pendidikan yang lebih beragam.

Oleh karena itu, dengan adanya permasalahan ini, peneliti menulis penelitian berjudul "**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT MAHASISWA AKUNTANSI MENJADI AUDITOR DI KAP (Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi Kota Malang)**". Dengan harapan, bahwa setelah mengetahui faktor yang ada, dapat berkembangnya sistem pendidikan S1 Akuntansi di Kota Malang, dan para pendidik dapat memberikan pengendalian dan sistem yang lebih efektif dan efisien pada minat, tujuan serta arah karirnya masing-masing.

Rumusan Masalah & Tujuan Penelitian

Rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah faktor penghargaan finansial, pelatihan professional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional berpengaruh terhadap minat mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang menjadi auditor di KAP? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah Untuk membuktikan bahwa faktor penghargaan finansial, pelatihan professional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional mempengaruhi minat mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang.

Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan pengetahuan, dan memberikan tambahan pendukung serta referensi untuk penelitian selanjutnya di masa mendatang. serta pengetahuan untuk KAP dalam meningkatkan kualitas faktor yang memengaruhi minat mahasiswa S1 Akuntansi sehingga jumlah profesi auditor di Indonesia meningkat.

TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Stephen P. Robbins (2016). Maslow membuat hipotesis bahwa di dalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan, yaitu :

1. Fisiologis. Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman. Meliputi keamanan, dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial. Meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. Penghargaan. Meliputi faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri. Merupakan dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa.

Meskipun tidak ada kebutuhan yang terpuaskan sepenuhnya, kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi tidak lagi memotivasi. Setiap kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dengan demikian, apabila ingin memotivasi seseorang menurut Maslow, perlu memahami

pada level hierarki mana seseorang tersebut berada, dan pusatkan perhatian pada pemenuhan kebutuhan di level tersebut maupun atasnya. Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan yang lebih tinggi dan yang lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman, merupakan kebutuhan paling awal, adalah kebutuhan yang lebih rendah (*lower-order-need*). Sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri adalah kebutuhan yang lebih tinggi (*higher-order-need*). Urutan kebutuhan yang lebih tinggi dipenuhi secara internal, sedangkan kebutuhan urutan kebutuhan yang lebih rendah sebagian besar akan dipuaskan secara eksternal.

2.1.2 Teori Ekspektansi

Salah satu penjelasan motivasi yang paling banyak diterima secara luas adalah teori ekspektansi yang dicetuskan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Teori ekspektansi menyatakan bahwa kekuatan kecenderungan kita untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan ekspektansi kita mengenai hasil yang diberikan dan ketertarikannya. Dalam hal yang lebih praktis, mengarahkan pada penilaian kinerja yang baik, yang mana akan mengarahkan pada imbalan organisasi, dan bahwa imbalan akan memuaskan tujuan pribadi. Teori ini memusatkan perhatian pada 3 hubungan :

1. Hubungan upaya-kinerja :
Probabilitas dirasakan oleh individu yang mengerahkan sejumlah upaya yang diberikan akan mengarahkan pada kinerja.
2. Hubungan kinerja-imbalan : keadaan yang mana individu meyakini untuk melaksanakan pada suatu tingkat tertentu akan mengarahkan pada pencapaian hasil yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan-tujuan pribadi : keadaan yang mana imbalan organisasional akan memuaskan tujuan pribadi individu atau

kebutuhan dan ketertarikan atas imbalan yang potensial tersebut bagi individu.

Inti dari teori ekspektansi adalah sesuatu yang ada dalam diri individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan. Teori ekspektansi merupakan salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karena dengan adanya usaha yang keras tersebut, maka hasil yang didapat akan sesuai dengan tujuan. Demikian pula dengan pemilihan karir pada mahasiswa S1 Akuntansi, didasarkan pada minat yang kuat ditinjau dari faktor-faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pengakuan profesional, merupakan motivasi yang besar untuk pemilihan karir tersebut.

Definisi Minat & Motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Menurut Shaleh (2004: 262), definisi minat adalah suatu kecenderungan untuk memberikan perhatian dan bertindak terhadap orang, aktivitas atau situasi yang menjadi objek dari minat tersebut dengan disertai perasaan senang atau gembira. Rast, Harmin dan Simon dalam Mulyati (2004: 46) menyatakan bahwa dalam minat itu terdapat hal-hal pokok, yaitu:

1. Adanya perasaan senang dalam diri yang memberikan perhatian pada objek tertentu;
2. Adanya ketertarikan terhadap objek tertentu;
3. Adanya aktivitas atas objek tertentu;
4. Adanya kecenderungan berusaha lebih aktif;
5. Objek atau aktivitas tersebut dipandang fungsional dalam kehidupan; dan

6. Kecenderungan bersifat mengarahkan dan mempengaruhi tingkah laku individu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, disertai dengan perasaan senang atau gembira, dan menyebabkan kecenderungan mengarahkan dan mempengaruhi tingkah laku individu atau seseorang. Sedangkan motivasi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau kekuatan yang ada pada diri seseorang yang mempengaruhi perilaku seseorang tersebut. Dari definisi dan pengertian minat serta motivasi, tersirat bahwa hubungan antara minat dan motivasi adalah minat merupakan penyebab timbulnya motivasi seseorang. Seseorang semakin termotivasi dalam melakukan sesuatu yang diminati dan membuat apa yang dilakukannya berkerja secara maksimal.

Jenis-Jenis Auditor

Menurut William F. Meisser, Jr (2003: 8) audit adalah proses yang sistematis dengan tujuan mengevaluasi bukti mengenai tindakan dan kejadian ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara penugasan dan kriteria yang telah ditetapkan, hasil dari penugasan tersebut dikomunikasikan kepada pihak pengguna yang berkepentingan. Sedangkan, auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Arens (2014: 15-17), ada

beberapa jenis auditor yang dewasa ini berpraktik. Jenis yang paling umum adalah kantor akuntan publik, auditor badan akuntabilitas pemerintah (auditor pemerintah), agen-agen penerimaan negara (*internal revenue*) atau auditor pajak, dan auditor internal.

Profesi Akuntan Publik

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik menyatakan bahwa Akuntan Publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Sedangkan Kantor Akuntan Publik, yang selanjutnya disingkat KAP, adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang ini. Akuntan Publik memberikan jasa asurans, yang meliputi: a. jasa audit atas informasi keuangan historis; b. jasa review atas informasi keuangan historis; dan c. jasa asurans lainnya. Karir auditor di KAP memberikan banyak pengetahuan dan pengalaman yang berharga. Menjadi auditor di KAP mempunyai keuntungan untuk mempelajari banyak sistem berbagai perusahaan yang tidak bias didapatkan jika bekerja di satu perusahaan biasa. Berikut ini adalah gambaran umum jenjang karir auditor di KAP dalam Mulyadi (2002: 33-34) :

1. Auditor junior melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
2. Auditor senior melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior.

3. Manajer merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit, mereview kertas kerja, laporan audit dan management letter.
4. Partner bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing.

Faktor-Faktor yang Menjadi Pertimbangan Minat Mahasiswa Akuntansi Menjadi Auditor di KAP

1. Penghargaan Finansial.

Veithzal (2011: 762) mendefinisikan penghargaan finansial sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan karena kedudukannya di perusahaan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hariandja dalam Kadarisman (2012: 317) mengemukakan Penghargaan Finansial adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya yang memberikan sumbangsih di sebuah organisasi. Menurut Vina Mariana (2017) penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

2. Pelatihan Profesional

Vina Mariana (2017) mengungkapkan pelatihan professional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian seseorang yang dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial. Sedangkan menurut Andi (2012), pelatihan profesional ini meliputi, pelatihan sebelum mulai bekerja, mengikuti pelatihan diluar lembaga, mengikuti pelatihan rutin di lembaga, dan variasi pengalaman kerja.

3. Lingkungan Kerja.

Stolle (1976) dalam Suyono (2014) mengungkapkan bahwa profesi akuntan perusahaan menurut persepsi mahasiswa akuntansi lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan merupakan faktor lingkungan pekerjaan dan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa.

4. Nilai-Nilai Sosial.

Menurut Suyono (2014), nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya atau dengan kata lain, nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. William (2012) mengungkapkan nilai-nilai sosial mendorong pekerjaan akuntan lebih dihargai dan mendapat tempat distrata sosial masyarakat. Kepedulian dan perhatian pada sekitar oleh seorang akuntan akan meningkatkan nilai instrinsik dan nilai jual akuntan.

5. Pengakuan Profesional.

Pengakuan profesional berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Dengan diakuinya sebuah prestasi kerja, maka dapat meningkatkan kualitas dari pekerjaan dan juga bisa memotivasi seseorang untuk meningkatkan karirnya (Wudjud, 2010). Menurut Stolle (1976) dalam Suyono (2014) Pengakuan profesional ini dapat juga dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial dan pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini berarti bahwa memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghasilan finansial,

tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri.

Perumusan Hipotesis

Pengaruh antara Penghargaan Finansial dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP

Penghargaan finansial dapat berupa gaji, tunjangan, serta kompensasi lainnya. Andersen (2012) mengungkapkan bahwa gaji merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk memilih pekerjaan sebagai akuntan. Pertimbangan dengan menyesuaikan pada pengeluaran dan pendapatan yang diperoleh, mendorong para sarjana muda lebih selektif dan mencocokkan dengan kemampuan yang dimiliki. Penghargaan finansial dari suatu karir biasanya dikaitkan dengan kesejahteraan karyawan. Secara teori, kebutuhan merupakan motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu. Kebutuhan yang harus terpenuhi merupakan salah satu penyebab bahwa pendapatan seseorang merupakan kesejahteraan mereka. Terlihat bahwa berkarir di Kantor Akuntan Publik khususnya auditor, dapat memberikan penghargaan finansial yang tinggi. Yang disebabkan oleh peningkatan pendidikan dan kesadaran perusahaan atau klien untuk mengaudit laporan keuangannya sehingga tergerak dalam menggunakan jasa auditor di KAP. Oleh karena itu, variabel penghargaan finansial yang merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan pada kesejahteraan seseorang, juga berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi di auditor di KAP. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Penghargaan finansial (X1) berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP (Y).

Pengaruh antara Pelatihan Profesional dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP

Pelatihan profesional dapat didefinisikan sebagai bentuk pendidikan yang diberikan terhadap karyawan untuk pengembangan keahlian yang dimiliki, yang mana berfungsi untuk meningkatkan kinerja dan keefektifan tercapainya tujuan. Vina Mariana (2017) mengungkapkan bahwa pelatihan profesional adalah hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian tertentu dan disiapkan untuk melakukan yang terbaik dari setiap pekerjaan yang dilakukan, serta mempertahankan kualitas profesionalitas dari gangguan emosional. Secara teori, upaya meningkatkan kinerja dapat menyebabkan harapan timbal balik peningkatan imbalan serta tujuan pribadi.

Dari hasil penelitian oleh Andi Setiawan (2012) dan Suyono (2014), variabel pelatihan profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi. Menurut William Andersen (2012), mahasiswa yang telah lulus tidak bisa terjun langsung dalam dunia kerja, mahasiswa tersebut membutuhkan banyak informasi baik formal maupun non formal. Stolle (1976) dalam Suyono (2014) juga mengungkapkan bahwa mahasiswa akuntansi tingkat akhir memerlukan pelatihan kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan berkarir di perusahaan, yang disebabkan lingkungan kerja berkarir sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) lebih bervariasi dibandingkan dengan perusahaan.

Dari penjelasan oleh beberapa peneliti terdahulu, terlihat bahwa faktor pelatihan profesional merupakan salah satu faktor penting bagi mahasiswa. Yang mana untuk menjadi auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang memiliki kinerja baik, mahasiswa tidak cukup dengan dibekali oleh

pendidikan formal saja, namun juga dengan pelatihan profesional sehingga memiliki pengalaman yang praktek di lapangan dengan jam kerja yang memadai. Oleh karena itu, variabel pelatihan profesional yang dibutuhkan khususnya dalam lingkungan bervariasi pada dunia kerja auditor di KAP, memiliki pengaruh positif terhadap mahasiswa akuntansi untuk memilih karir tersebut. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Pelatihan profesional (X2) berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP (Y).

Pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP

Lingkungan kerja merupakan lingkungan pada karyawan yang melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan Kerja menurut Andi Setiawan (2012) merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Sedangkan menurut Reni (2007), Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat meningkatkan prestasi akuntan. Lingkungan kerja berkaitan dengan tipe pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja. Vina Mariana (2017) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, seperti lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Terlihat berkarir di Kantor Akuntan Publik (KAP) khususnya auditor, memiliki lingkungan kerja yang menarik, kompetitif, dan menyenangkan. Lingkungan kerja tersebut juga mempunyai tingkat persaingan yang tinggi, yang menyebabkan para auditor termotivasi untuk

memberikan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja yang menarik, dapat memicu untuk perkembangan diri dalam memberikan kinerja yang optimal, yang sehingga memberikan pengaruh positif kepada pemilihan karir menjadi auditor di KAP oleh mahasiswa akuntansi. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP (Y).

Pengaruh antara Nilai-Nilai Sosial dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP

Nilai-nilai sosial dapat didefinisikan sebagai nilai yang terlihat oleh masyarakat. Nilai sosial pada suatu masyarakat dapat berbeda dengan yang lainnya, yang disebabkan oleh adanya faktor kebudayaan. Suyono (2014) berpendapat, bahwa nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya atau dengan kata lain, nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Menurut Vina Mariana (2017) yang termasuk dalam nilai-nilai sosial adalah pekerjaan yang prestisius atau bermartabat. Terlihat bahwa nilai-nilai sosial merupakan nilai yang penting untuk kebutuhan perkembangan sosial bagi diri seseorang. Berkarir menjadi auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain yang dapat meningkatkan nilai-nilai sosial. Oleh karena itu, tingkat nilai-nilai sosial yang tinggi di Kantor Akuntan Publik, berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

H4 : Nilai-nilai sosial (X4) berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP (Y).

Pengaruh antara Pengakuan Profesional dengan Pemilihan Karir Menjadi Auditor di KAP

Pengakuan Profesional menurut Rahayu dkk (2003) dan Vina Mariana (2017) meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional biasanya dikategorikan sebagai penghargaan non finansial. William (2012) mengungkapkan pengakuan profesional mencakup sesuatu yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi dan keberhasilan dari suatu pekerjaan. Dengan diakuinya prestasi kerja akan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan dapat meningkatkan motivasi dalam pencapaian karir yang lebih baik. Terlihat bahwa pengakuan profesional yang meliputi pengakuan terhadap prestasi dapat membantu seseorang untuk mengembang diri. Oleh karena itu, variabel pengakuan profesional merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

H5 : Pengakuan Profesional (X5) berpengaruh positif terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi menjadi auditor di KAP (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini merupakan studi empiris pada mahasiswa S1 jurusan Akuntansi di perguruan tinggi di kota Malang. Menurut Sugiyono (2015: 135) populasi merupakan wilayah generalisasi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, yakni dalam penelitian ini merupakan Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi di perguruan tinggi Kota Malang. Sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive non random sampling* dengan kriteria mahasiswa S1 jurusan Akuntansi di perguruan tinggi Kota Malang yang berada pada semester akhir (semester 5 ke atas) yakni angkatan 2013, 2014 dan 2015.

Data Penelitian dan Sumbernya

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah hasil olahan data yang diperoleh dan dijabarkan berupa angka atau kuantitas yang menunjukkan jawaban dari responden terhadap pembahasan penelitian. Adapun sumber data penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Metode pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Metode Analisis Data

1. Penghargaan Finansial (X1)

Penghasilan atau penghargaan finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah dilakukan diyakini sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik untuk memuaskannya (Wijayanti, 2001 dalam Widyasari 2005 dalam Andi 2012). Variabel penghargaan finansial diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian Rahayu dkk (2003) dalam Ardiani (2013) dan penelitian Lily

(2015). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Gaji awal yang tinggi, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
2. Potensi kenaikan gaji yang cepat, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
3. Tersedianya dana pensiun, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
4. Mendapatkan uang lembur, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
5. Mendapatkan bonus akhir tahun, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.

2. Pelatihan Profesional (X2)

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian (Rahayu: 2003). Variabel pelatihan profesional diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian Rahayu dkk (2003) dalam Ardiani (2013). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja sebelum mulai berkerja, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
2. Pelatihan diluar lembaga untuk meningkatkan profesional, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
3. Pelatihan rutin di dalam lembaga, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
4. Pengalaman kerja yang bervariasi, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Andi (2012) lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan

tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Variabel lingkungan kerja diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian Rahayu dkk (2003) dalam Ardiani (2013) dan penelitian Lily (2015). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang lebih atraktif atau tantangan, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
2. Lingkungan pekerjaan rutin, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
3. Pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
4. Lingkungan kerja yang menyenangkan, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
5. Sering lembur, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
6. Tingkat kompetisi antar karyawan yang tinggi, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
7. Adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.

3.4.4 Nilai-Nilai Sosial (X4)

William (2012) mengungkapkan pekerjaan akuntan membutuhkan lingkungan dan situasi sekitar yang baik. Nilai-nilai sosial mendorong pekerjaan akuntan lebih dihargai dan mendapat tempat di strata sosial masyarakat. Kepedulian dan perhatian pada sekitar oleh seorang akuntan akan meningkatkan nilai intrinsik dan nilai jual akuntan. Variabel nilai-nilai sosial diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian Rahayu dkk (2003) dalam Ardiani (2013). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, indikator ini

didukung oleh teori hierarki kebutuhan.

2. Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
3. Memberikan kepuasan pribadi, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
4. Memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
5. Pekerjaan yang bergengsi dibanding profesi yang lain, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
6. Memperhatikan perilaku individu, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
7. Adanya kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.

3.4.5 Pengakuan Profesional (X5)

Pengakuan profesional meliputi hal yang berhubungan dengan dengan pengakuan terhadap prestasi (Andi, 2012). Variabel pengakuan profesional diukur dengan indikator yang mengacu pada instrumen penelitian Rahayu dkk (2003) dalam Ardiani (2013). Indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Adanya kesempatan untuk berkembang, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
2. Adanya pengakuan apabila berprestasi, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
3. Diperlukan banyak cara untuk naik pangkat, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
4. Diperlukan keahlian khusus untuk mencapai sukses, indikator ini

didukung oleh teori hierarki kebutuhan.

3.4.6 Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y)

Variabel dependen yaitu pemilihan karir menjadi auditor di KAP yaitu seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu untuk memberikan jasa audit pada kantor akuntan publik (KAP). Andesta (2015) dalam Mentari (2016) mengungkapkan pilihan karir yang utama dari mahasiswa jurusan akuntansi yaitu menjadi seorang auditor. Tetapi masih banyak mahasiswa yang lulusan akuntansi tidak memilih menjadi seorang auditor karena persyaratan menjadi seorang auditor dinilai sangat lama dan membosankan. Untuk menjadi seorang auditor harus mendapat gelar sarjana ekonomi yang ditempuh selama kurang lebih empat tahun, kemudian melanjutkan mengambil Pendidikan Profesi Akuntansi selama dua tahun apabila ingin mendirikan kantor akuntan publik (KAP) sendiri. Setelah itu harus memiliki pengalaman dalam bekerja sebagai auditor, lalu mengajukan permohonan kepada Menteri Keuangan untuk mendapat izin menjadi seorang auditor. Pemilihan karir menjadi auditor di KAP diukur dengan indikator dari penelitian Lara (2011) dan Lily (2015) dengan beberapa penyesuaian. Indikatornya yaitu:

1. Dapat menjadi konsultan bisnis yang terpercaya, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
2. Dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
3. Dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.

4. Mudah mendapatkan promosi jabatan, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
5. Imbalan yang diperoleh sesuai dengan upaya yang diberikan, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
6. Kepuasan pribadi dapat dicapai atas tahapan karir, indikator ini didukung oleh teori ekspektansi.
7. Keamanan kerja lebih terjamin, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.
8. Meningkatkan rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap profesi akuntansi, indikator ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan.

3.5 Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan program software *Partial Least Square (PLS)*. Menurut Hartono (2011:57-58), PLS merupakan analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural.

Evaluasi Model

Menurut Hartono (2011: 69) evaluasi model PLS dapat dilakukan dengan mengevaluasi outer model dan inner model. Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antarvariabel laten. Penelitian ini menggunakan pengujian model pengukuran pada konstruk unidimensional reflektif. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga

digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Uji validitas terdiri atas validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal terdiri dari dua macam, salah satunya adalah validitas konstruk. Validitas konstruk terdiri dari dua macam yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen dari outer model dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antar skor item atau skor komponen dengan skor konstruk yang dihitung dari PLS.

Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Jika skor loading antara 0,5 – 0,7, sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki skor loading tersebut sepanjang skor AVE dan communality indikator tersebut $> 0,5$ (Abdillah dan Hartono, 2015 : 206). Validitas diskriminan dari outer model dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) metode lain untuk menilai validitas diskriminan adalah membandingkan nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik. Uji Reliabilitas dalam PLS dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode yakni *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk dan *Composite Reliability* mengukur nilai sebenarnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumbs* dari nilai alpha maupun *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

Inner model dalam PLS dievaluasi menggunakan R2 untuk konstruk dependen,

nilai koefisien *path* atau *t-value tap patch* untuk uji signifikan antar konstruk dalam *inner model*. Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat menggambarkan seberapa besar variabel dependen dapat dipengaruhi oleh variabel independen. Semakin tinggi nilai R maka dapat diartikan bahwa semakin baik model perkiraan dari model penelitian yang telah diajukan. Nilai dari koefisien *path* atau *t-value* setiap *path* digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan hipotesis *one tailed*. Nilai koefisien *path* yang ditunjukkan oleh nilai *t*-statistik harus di atas 1,64 untuk hipotesis *one tailed* untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 5% dan power 80%.

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data

Responden penelitian ini adalah mahasiswa S1 Akuntansi di Kota Malang. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan prosedur penyebaran kuesioner secara langsung (non-elektronik). Jangka waktu penyebaran dimulai dari tanggal 12 Juli 2018 dan batas akhir diterimanya kuesioner tanggal 24 Juli 2018 (12 hari). Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden terkumpul 129 kuesioner. Namun, sebanyak 4 kuesioner dikeluarkan karena dianggap tidak memenuhi kualifikasi. Kuesioner yang dianggap tidak memenuhi kualifikasi adalah responden yang tidak memenuhi syarat sampel responden yaitu mahasiswa dibawah semester 5.

Dalam penelitian ini komposisi sampel responden dapat diketahui dari data demografi yang dilampirkan dalam kuesioner yang diisi oleh responden. Data demografi ini meliputi jenis kelamin, umur, dan asal Universitas responden. Komposisi responden

berdasarkan jenis kelamin adalah jenis laki-laki berjumlah 43 orang dengan presentase 34%, sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 82 orang dengan presentase 66%. Komposisi berdasarkan umur adalah mahasiswa dengan umur 20 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 7%, mahasiswa dengan umur 21 tahun berjumlah 32 orang dengan presentase 26%, mahasiswa dengan umur 22 tahun berjumlah 61 orang dengan presentase 49%, sedangkan mahasiswa dengan umur 23 tahun berjumlah 22 orang dengan presentase 18%. Komposisi 125 responden tersebut adalah mahasiswa asal Universitas Brawijaya berjumlah 38 orang dengan presentase 30%, mahasiswa asal Universitas Gajayana berjumlah 19 orang dengan presentase 15%, mahasiswa asal Universitas Malang berjumlah 22 orang dengan presentase 18%, mahasiswa asal Universitas Merdeka berjumlah 21 orang dengan presentase 17%, sedangkan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim berjumlah 25 orang dengan presentase 20%.

Analisis Statistik Deskriptif

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS). *Software* PLS pada penelitian ini menggunakan *software* yang dikembangkan di *University of Hamburg* Jerman yang diberi nama *SMARTPLS*. Dalam PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan

korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Chin: 1998 dalam Ghozali: 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70.

Tabel 4.14
Outer Loadings

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1 .1	0.83 75					
X1 .2	0.80 47					
X1 .3	0.83 22					
X1 .4	0.85 71					
X1 .5	0.81 25					
X2 .1		0.90 78				
X2 .2		0.90 7				
X2 .3		0.93 21				
X2 .4		0.95 52				
X3 .1			0.94 31			

X3 .2			0.94 05			
X3 .3			0.93 15			
X3 .4			0.92 3			
X3 .5			0.93 8			
X3 .6			0.89 38			
X3 .7			0.73 97			
X4 .1				0.70 06		
X4 .2				0.71 88		
X4 .3				0.85 86		
X4 .4				0.86 39		
X4 .5				0.90 08		
X4 .6				0.80 6		
X4 .7				0.73 58		
X5 .1					0.87 76	
X5 .2					0.91 57	
X5 .3					0.75 18	
X5 .4					0.84 4	
Y1						0.72 06

Y2						0.75 43
Y3						0.72 68
Y4						0.80 27
Y5						0.79 77
Y6						0.85 48
Y7						0.81 28
Y8						0.84 5

Sumber:
Pengolahan data
dengan PLS, 2018

Tabel pada output tersebut menggambarkan nilai faktor loading (*convergent validity*) dari setiap indikator. Nilai faktor loading >0,7 dapat dikatakan valid, akan tetapi *rule of thumbs* intepretasi nilai faktor loading > 0,5 dapat dikatakan valid. Dari tabel ini, diketahui bahwa semua nilai faktor loading dari indikator Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja, Nilai - nilai sosial, dan Pengakuan Profesional terhadap variabel terikat yaitu Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y) lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator – indikator tersebut valid.

Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap indikatornya) lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik

daripada konstruk lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15

Nilai Discriminant Validity (*Cross Loading*)

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1 .1	0.83 75	0.31 03	0.25 04	0.30 69	0.17 83	0.39 28
X1 .2	0.80 47	0.27 58	0.25 78	0.21 64	0.19 46	0.33 81
X1 .3	0.83 22	0.33 59	0.38 85	0.35 4	0.20 16	0.36 68
X1 .4	0.85 71	0.49 11	0.40 82	0.39 28	0.24 1	0.47 69
X1 .5	0.81 25	0.45 96	0.53 94	0.49 2	0.31 7	0.54 42
X2 .1	0.50 8	0.90 78	0.40 76	0.59 55	0.40 92	0.61 81
X2 .2	0.38 19	0.90 7	0.41 82	0.61 48	0.36 78	0.57 42
X2 .3	0.35 96	0.93 21	0.35 61	0.51 34	0.28 86	0.46 06
X2 .4	0.46 18	0.95 52	0.40 02	0.59 76	0.37 77	0.59 1
X3 .1	0.42 79	0.40 56	0.94 31	0.68 33	0.45 13	0.65 27
X3 .2	0.42 76	0.36 25	0.94 05	0.63 21	0.43 43	0.61 59
X3 .3	0.41 37	0.40 29	0.93 15	0.64 15	0.39 41	0.57 66

X3 .4	0.46 29	0.36 09	0.92 3	0.64 55	0.36 66	0.52 74
X3 .5	0.44 55	0.44 54	0.93 8	0.64 74	0.41 74	0.59 63
X3 .6	0.35 92	0.44 11	0.89 38	0.67 13	0.44 66	0.68 42
X3 .7	0.42 48	0.27 4	0.73 97	0.63 77	0.26 43	0.46 43
X4 .1	0.34 02	0.28 99	0.63 85	0.70 06	0.39 21	0.41 84
X4 .2	0.39 94	0.33 6	0.60 41	0.71 88	0.44 6	0.44 18
X4 .3	0.32 51	0.54 6	0.53 26	0.85 86	0.50 37	0.59 58
X4 .4	0.31 2	0.59 1	0.57 46	0.86 39	0.52 67	0.63 03
X4 .5	0.40 11	0.69 87	0.59 32	0.90 08	0.55 93	0.77 53
X4 .6	0.37 53	0.47 71	0.60 26	0.80 6	0.33 52	0.59 02
X4 .7	0.35 7	0.46 99	0.55 77	0.73 58	0.35 9	0.55 94
X5 .1	0.22 32	0.44 25	0.39 44	0.56 21	0.87 76	0.59 98
X5 .2	0.28 76	0.46 64	0.43 32	0.56 86	0.91 57	0.60 91
X5 .3	0.16 67	0.05 59	0.25 04	0.24 87	0.75 18	0.35 16
X5 .4	0.26 82	0.25 72	0.39 85	0.44 4	0.84 4	0.47 54
Y1	0.37 15	0.56 64	0.56 49	0.73 79	0.49 49	0.72 06
Y2	0.39 85	0.52 59	0.48 25	0.66 23	0.41 13	0.75 43
Y3	0.46 89	0.41 39	0.29 65	0.37 8	0.42 78	0.72 68

Y4	0.48 23	0.47 17	0.36 66	0.45 24	0.52 13	0.80 27
Y5	0.45 64	0.55 28	0.38 83	0.49 09	0.53 2	0.79 77
Y6	0.41 1	0.51 78	0.56 09	0.62 75	0.51 22	0.85 48
Y7	0.35 2	0.40 66	0.70 94	0.58 79	0.49 77	0.81 28
Y8	0.42 21	0.40 94	0.70 03	0.62 31	0.49 8	0.84 5

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Berdasarkan nilai *cross loading*, dapat diketahui bahwa semua indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini (nilai yang dicetak tebal) telah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai *outer loading* terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

Mengevaluasi Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE) dan Cronbach Alpha

Evaluasi model pengukuran dengan *square root of average variance extracted* adalah membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Selain itu, nilai AVE lebih besar dari 0,5 sangat direkomendasikan

Tabel 4.16

Goodness of Fit

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Communality
--	-----	-----------------------	-----------------	-------------

X ₁	0.6873	0.9165	0.8879	0.6873
X ₂	0.857	0.96	0.9445	0.857
X ₃	0.8171	0.9688	0.9617	0.8171
X ₄	0.6419	0.9256	0.9064	0.6419
X ₅	0.7216	0.9116	0.8733	0.7216
Y	0.6253	0.9301	0.914	0.6253

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Nilai AVE untuk keempat konstruk tersebut lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki diskriminan validity yang baik. Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan uji criteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk yang dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur

struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan *uji goodness-fit model*.

Tabel 4.17

Nilai R-Square

Variabel	R Square
Y	0.6808

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 1 variabel yang mempengaruhi variabel endogen yaitu variabel Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja, Nilai - nilai sosial, dan Pengakuan Profesional. Tabel 4.6 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Y diperoleh sebesar 0,6808. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 68,08% Variabel Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Penghargaan Finansial, Pelatihan Profesional, Lingkungan Kerja, Nilai - nilai sosial, dan Pengakuan Profesional. Sedangkan sisanya 31,92% di pengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah Koefisien Path. Koefisien path menunjukkan tingkat signifikansi dalam

pengujian hipotesis. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis one-tailed. Oleh karena itu, hipotesis diterima apabila memiliki nilai T-statistic lebih dari 1.64. Dibawah ini disajikan hasil nilai *path coefficient* pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18

Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	p-value	Keterangan
X1 -> Y	0.1579	0.071	2.2256	0.028	Signifikan
X2 -> Y	0.1908	0.0791	2.4128	0.017	Signifikan
X3 -> Y	0.2089	0.1019	2.0492	0.043	Signifikan
X4 -> Y	0.2415	0.1088	2.2201	0.028	Signifikan
X5 -> Y	0.269	0.0858	3.1358	0.002	Signifikan

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.18 di dapatkan hasil sebagai berikut :

Persamaan struktural yang didapat adalah

$$Y = 0,1579 X1 + 0.1908 X2 + 0,2089 X3 + 0,2415 X4 + 0,2690 X5$$

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pembahasan Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP

Hipotesis H1 menyatakan bahwa variabel penghargaan finansial berpengaruh positif terhadap preferensi pemilihan karir menjadi auditor di KAP oleh mahasiswa. Hipotesis H1 diuji dengan pengujian hipotesis one-tailed. Berdasarkan hasil pengujian didapati bahwa nilai t-statistic adalah 2.2256 yang memiliki nilai (value) lebih besar dibandingkan dengan nilai t-table 1.64. Melalui bukti tersebut, dapat dinyatakan bahwa Hipotesis H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya penghargaan finansial, maka minat mahasiswa dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Anita (2016), dan Suyono (2014), bahwa variabel penghargaan finansial merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif. Menurut hasil penelitian Sari (2013), secara simultan penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi auditor di KAP. Yanti (2014) juga mengungkapkan, bahwa penghargaan finansial merupakan variabel yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Asmoro (2016).

Dalam lingkup riil pekerjaan, dapat dipahami bahwa tingkat penghargaan finansial sendiri memang merupakan salah satu faktor penting penilaian dan pertimbangan karir, yang dapat juga menjadi salah satu indikator ataupun ukuran kesuksesan suatu orang. Saat ini, tidak sedikit mahasiswa S1 Akuntansi yang memilih berkarir menjadi auditor di KAP karena mengharapkan adanya gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji yang cepat, diperolehnya uang lembur dalam jumlah tinggi, serta adanya peluang untuk memperoleh bonus dalam jumlah besar.

Dalam praktiknya saat ini, KAP memberikan gaji awal yang cukup tinggi. Tidak hanya gaji awal yang tinggi, para auditor di KAP juga dimungkinkan untuk mendapatkan uang lembur yang tinggi apabila melakukan pekerjaan dengan jam operasi yang lebih banyak. Meningkatnya kebutuhan jasa audit pada perusahaan menyebabkan tingginya tingkat pekerjaan yang harus dilakukan sehingga mengharuskan auditor untuk bekerja secara overtime.

2. Pembahasan Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP

Hipotesis H2 menyatakan bahwa variabel pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Hipotesis H2 diuji dengan pengujian hipotesis one-tailed. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-statistic adalah 2.4128 (lebih besar daripada nilai t-table 1.64), sehingga Hipotesis H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan professional, maka akan semakin tinggi minat mahasiswa dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Setiawan (2012), Asmoro (2016) dan Suyono (2014) bahwa variabel penghargaan finansial merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif terhadap pemilihan karir auditor di KAP oleh mahasiswa akuntansi. Chan (2012) juga mengungkapkan bahwa variabel pelatihan professional merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa menjadi auditor di KAP. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Mentari (2016).

Dengan berkarir menjadi auditor di KAP, mahasiswa nantinya akan mendapatkan fasilitas pelatihan profesional yang dimulai dari tahap awal pelatihan saat masuk kerja hingga pelatihan rutin oleh KAP ataupun

pihak lainnya yang bekerjasama. Pelatihan-pelatihan tersebut membantu para auditor dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat menghasilkan output pekerjaan yang berkualitas serta dapat mencapai tujuan operasinya. Dalam praktiknya, selain penyelenggaraan pelatihan-pelatihan oleh KAP terhadap para auditornya, bentuk-bentuk pengembangan dan apresiasi juga diberikan kepada auditor apabila terdapat suatu pencapaian seperti diperolehnya sertifikasi CPA (Certified Public Accountant) dimana auditor yang telah menyelesaikan dan lulus ujian sertifikasi terkait akan memperoleh bonus berupa uang. Tindakan ini sebagai bentuk apresiasi atas upaya pengembangan kompetensi dan keahlian yang dilakukan oleh auditor terkait. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan diri.

3. Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP

Hipotesis H3 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Hipotesis H3 diuji dengan pengujian hipotesis one-tailed. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-statistic adalah 2.0492 (lebih besar daripada nilai t-table 1.64), sehingga Hipotesis H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi minat mahasiswa dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yanti (2014), bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Menurut hasil penelitian Astuti (2014), variabel lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi auditor di KAP, dikarenakan mahasiswa akuntansi memiliki

jiwa kompetensi dan kompetitif yang tinggi, sehingga cenderung memilih lingkungan kerja yang dapat memberikan tantangan sehingga mendapatkan kepuasan tersendiri ketika dapat menyelesaikan tantangan dengan baik. Hasil penelitian ini memperkuat temuan Mentari dalam studinya pada tahun 2016 (Mentari, 2016) yang menemukan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi preferensi mahasiswa akuntansi memilih karir sebagai auditor di KAP. Namun, temuan dalam penelitian ini berbeda dengan temuan Suyono (2014) yang menyimpulkan bahwa pengakuan profesional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

Menurut Andi (2012), Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan, dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja di KAP yang memiliki tantangan berlebih, intensitas lembur tinggi, kompetisi antar karyawan tinggi, serta adanya tekanan kerja untuk hasil yang sempurna. Dalam praktiknya, hal-hal tersebut merupakan perbedaan penting yang mendorong secara positif karyawannya dibandingkan dengan karir akuntan atau auditor di luar KAP. Sebagai mahasiswa yang minim dengan pengalaman kerja, lingkungan yang menciptakan pengalaman kerja yang meningkatkan pengetahuan merupakan faktor penting. Intensitas lembur di KAP mendorong para auditor untuk lebih meningkatkan pengalaman dan pengetahuan yang ada, tanpa perlu terbebani dikarenakan uang lembur yang memadai. Adapun dengan tingkat kompetisi antar karyawan yang tinggi di KAP serta tekanan untuk para auditor dalam menghasilkan output kinerja yang sempurna, akan memberikan dampak positif terhadap auditor. Dengan selalu memberikan kinerja yang maksimal, para auditor di KAP

mempunyai kelebihan yang melekat yaitu untuk selalu menghasilkan output kinerja yang sempurna. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang menarik, dan penuh tantangan dapat memicu untuk perkembangan diri dalam selalu memberikan kinerja yang optimal.

4. Pembahasan Pengaruh Nilai-Nilai Sosial terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP

Hipotesis H4 menyatakan bahwa variabel nilai-nilai sosial berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Hipotesis H4 diuji dengan pengujian hipotesis one-tailed. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-statistic adalah 2.2256 (lebih besar daripada nilai t-table 1.64), sehingga Hipotesis H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai-nilai sosial, maka akan semakin tinggi minat mahasiswa dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Suyono (2014) yang menyimpulkan bahwa nilai-nilai sosial memiliki implikasi atau pengaruh yang positif terhadap pertimbangan ataupun preferensi mahasiswa akuntansi dalam melakukan pemilihan karir auditor di KAP. Anita (2014) mengungkapkan, variabel nilai-nilai sosial juga berpengaruh terhadap pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Mentari (2016).

Nilai-nilai sosial yang dimaksudkan dalam konteks penelitian ini memiliki relevansi artian atas pekerjaan auditor yang dinilai prestisius dan bermartabat (Mariana, 2017). Adapun Wijayanti (2001) dalam Andi (2012) mengungkapkan pemahaman lainnya dalam konteks nilai-nilai sosial yaitu adanya kesempatan untuk berinteraksi, adanya kepuasan pribadi, tersedianya kesempatan untuk menjalankan hobi dan pekerjaan yang

lebih bergengsi bila dibandingkan dengan profesi lainnya. Berkarir menjadi auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain sehingga dapat meningkatkan nilai-nilai sosial. Dengan diterima hipotesis tersebut, menunjukkan bahwa . nilai-nilai sosial merupakan nilai yang penting untuk perkembangan sosial bagi diri seseorang serta berbagai indikator tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor-faktor nilai-nilai sosial dengan minat mahasiswa akuntansi melakukan pemilihan karir sebagai auditor eksternal di KAP.

5. Pembahasan Pengaruh Pengakuan Profesional terhadap Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP

Hipotesis H5 menyatakan bahwa variabel pengakuan profesional berpengaruh positif terhadap pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Hipotesis H5 diuji dengan pengujian hipotesis one-tailed. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai T-statistic adalah 3.1358 (lebih besar daripada nilai T-table 1.64), sehingga Hipotesis H5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengakuan profesional, maka akan semakin tinggi minat mahasiswa dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mentari (2016), bahwa pengakuan profesional memiliki pengaruh yang signifikan. pengakuan profesional yang umumnya diidentikan sebagai penghargaan non-finansial memiliki korelasi erat dengan pengakuan atas prestasi. Beberapa bentuk pengakuan tersebut diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang dan memperoleh kenaikan jabatan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Asmoro (2016).

Dua indikator tersebut beserta 2 indikator lainnya yang diungkapkan oleh Rahayu dkk. (2003) dalam Ardiani (2013) dapat berimplikasi terhadap adanya kesempatan pengembangan diri yang dimiliki oleh auditor yang bekerja di KAP. Kesempatan tersebut menjadi salah satu unsur yang menjadikan pengakuan profesional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pertimbangan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi auditor di KAP. Stolle (1976) dalam Setiyani (2005), dalam Andi (2012) juga mengungkapkan bahwa pengakuan profesional merupakan salah satu variabel yang dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa dalam memilih karir tidak hanya mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk mendapatkan pengakuan berprestasi sehingga dapat mengembangkan diri.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP . Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, nilai - nilai sosial, dan pengakuan profesional sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah pemilihan karir menjadi auditor di KAP (Y). Berdasarkan pada penghitungan analisis statistik pada smartPLS, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri penghargaan finansial, pelatihan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen pemilihan karir menjadi auditor di KAP yang berarti sesuai dengan semua hipotesis. Hal ini diartikan

bahwa semua hipotesis, yaitu hipotesis 1 hingga hipotesis 5 diterima.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan. yang mana peneliti berharap adanya keterbatasan dapat diperbaiki pada penelitian di masa mendatang. Keterbatasan penelitian ini yaitu responden yang cukup sedikit dibandingkan dengan jumlah mahasiswa yang sebenarnya serta penelitian ini memakai purposive non random sampling dalam pengambilan sampel. Jumlah populasi seluruh mahasiswa S1 Akuntansi di kota Malang tidak diketahui secara pasti dikarenakan tidak setiap universitas di kota Malang mempublikasi jumlah mahasiswa yang terdaftar. Sehingga, dengan jumlah populasi yang tidak diketahui serta pengambilan sampel secara non random, peneliti tidak dapat menentukan jumlah sampel secara akurat dan responden sampel yang didapat tidak menggeneralisasi secara luas dikarenakan semua mahasiswa tidak memiliki probabilitas atau kesempatan yang sama.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian di masa mendatang, KAP maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pengambilan sampel pada penelitian di masa mendatang memakai metode purposive random sampling, sehingga penelitian tersebut dapat menggeneralisasi secara luas dikarenakan setiap mahasiswa akan mendapatkan probabilitas atau kesempatan mengisi kuesioner yang sama.
2. Diharapkan KAP dapat memberikan pengakuan apabila auditor

berprestasi, kesempatan berkembang untuk para auditornya, serta kesuksesan untuk para auditor yang telah memiliki keahlian-keahlian khusus, dikarenakan variabel Pengakuan Profesional mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Pemilihan Karir menjadi Auditor di KAP.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W ., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modelin (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Asmoro T, Anita W, Suhendro. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik*. Jurnal Akuntansi Manajerial. Vol 1, No 1: 1-11.
- Anita A. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karir sebagai Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*. Universitas Kristen Satya Wacana: Skripsi Akuntansi.
- Ardiani, Nina Ernawati, dan Netty Sylviana. (2013). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir*. Jurnal Dinamika Akuntansi. Vol 5, No 2: pp 86-89.
- Arens, Arvin A, Randal J. Elder dan Mark S. Beasley. (2014). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi, Jilid 1: Edisi Kelimabelas*. Jakarta: Erlangga.
- Aprilyan, Lara Absara. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada*

- Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan Mahasiswa Akuntansi Unika*). Universitas Diponegoro: Skripsi Akuntansi.
- Azni S, Tengku R, Suhaili. (2016). *Perception of Undergraduate Accounting Students towards Professional Accounting Career*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance, and Management Sciences. Vol 6, No 3: pp 78-88.
- Bungin, Burhan. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Prenada Media.
- Chan, Andi Setiawan. (2012). *Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Jurusan Akuntansi*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi. Vol 1, No 1.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis. (2018). Jumlah Mahasiswa per Tahun. <http://feb.ub.ac.id/id/akademik/jumlah-mahasiswa-pertahun>. (diakses pada tanggal 13 Mei 2018).
- Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modelin Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badang Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Herawati, Lily. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negeri di Medan). Universitas Sumatera Utara: Skripsi.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2018). Minat. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/minat>. (diakses pada tanggal 05 Mei 2018).
- Kamus Besar Baha Indonesia. (2018). Motivasi. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/motivasi>. (diakses pada tanggal 05 Mei 2018).
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2018). Daftar Kantor Akuntan Publik (KAP) yang Telah Memperoleh Izin dari Menteri Keuangan Per 3 Juli 2018. <http://pppk.kemenkeu.go.id/Publikasi/Details/29>. (diakses pada tanggal 13 Mei 2018).
- Mariana, Vina (2017). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Membedakan Pemilihan Karir*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Vol 6, No 11.
- Mentari, Cherrya D Wenny, Raisa P. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di Kota Palembang)*. Jurnal STIE MDP.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*, Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyati. (1998). *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2018). Daftar Kantor Akuntan Publik/Akuntan Publik yang Terdaftar sebagai Auditor di Bank di Otoritas Jasa Keuangan Posisi 08 Februari 2017. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/Documents/Pages/Data-KAP-Atau-AP-Sebagai-Auditor->

- [Bank/TAYANG Maret 2017 Posisi %201%20Maret%202017_Fix2.pdf](#). (diakses pada tanggal 05 Mei 2018).
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahayu, Eko Arief, Doddy Setiawan. (2003). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir*. Simposium Nasional Akuntansi VI. 53-70.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Prenhallindo.
- Sari, Maya. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. Vol 13, No 2.
- Shaleh, Abdul Rahman & Wahab, Muhib Abdul. (2004). *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana.
- seka. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA.
- Suyono, Nanang Agus. (2014). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNSIQ)*. Jurnal PPKM II. 69-83.
- Vinzi, Esposito V. Chin, W. W. Henseler, J., Wang, H. (2010). *Partial Least Squares*. Berlin: Springer.
- Wijayanti. 2001. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta". Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol.3: 13-26.
- William Andersen, dan Anis Chairi. (2012). *Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Profesi sebagai Akuntan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP, UNIKA, UNNES, UNISSULA, UDINUS, UNISBANK, STIE TOTAL Win dan Mahasiswa PPA UNDIP)*. Diponegoro Journal of Accounting. Vol 1, No 1: 1-14.
- William F. Messier, dan Margareth Boh. (2003). *Auditing and Assurance: A Systematic Approach*, Edisi Ketiga. USA: McGraw-Hill.
- Wudjud, Wie Shi. (2010). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemilihan Karir menjadi Akuntan oleh Mahasiswa Pendidikan Profesi Akuntan (PPAk)*. Tesis Program Magister Sains. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Yanti, Novri. (2014). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Pekanbaru)*. Jom VEKON. Vol 1, No 2.
- Yendrawati, Reni. (2007). *Persepsi Mahasiswa dan Mahasiswi Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan*. Fenomena. Vol 5, No 2: 176-192.