

THE EFFECT OF TRAINING, MOTIVATION AND REWARDS ON CAREER INTEREST TO BE A PUBLIC ACCOUNTANT**Jefriyanto¹, Masril², Yansih Veronica³**

Universitas Negeri Padang

STIE Mahaputra Riau

Email: jefriinfo@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine empirically the effect of training, motivation and financial rewards on student interest on career as a public accountant. This research is a quantitative research using primary data obtained from questionnaires. The population in this study were accounting students of the STIE Mahaputra Riau in 2021, as much as 174 students. The sampling using Slovin formula and obtained a total sample of 64 students. In this study, the author uses a questionnaire data collection method in the form of a number of questions or written statements that are used to obtain information from the respondent in the sense of a report about his personality, or things he knows. The technique used to analyze the data obtained is descriptive quantitative analysis to find out how the influence of training, motivation and financial rewards on career interest in becoming a public accountant, using ordinal model data measurement techniques. The results showed that partially training and motivation had a positive and significant effect on student interest in a career as a public accountant. Financial awards have no significant effect on students' interest in a career as a public accountant. Simultaneously, Training, Motivation, and financial rewards have a significant effect on student interest in a career as a public accountant.

Keywords: Training, Motivation, Financial Award, Public Accountant

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN PENGHARGAAN FINANSIAL TERHADAP MINAT KARIR MENJADI AKUNTAN PUBLIK**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui secara empiris pengaruh pelatihan, motivasi dan penghargaan finansial terhadap minat mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan publik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa program studi akuntansi STIE Mahaputra Riau pada tahun 2021 yang berjumlah 174 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 64 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data angket berupa sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Teknik yang digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh adalah analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi dan penghargaan finansial terhadap minat karir menjadi akuntan publik, dengan menggunakan teknik pengukuran data model ordinal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan publik. Penghargaan finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan publik. Secara simultan, Pelatihan, Motivasi, dan penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa dalam berkarir sebagai akuntan publik.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Penghargaan finansial, Akuntan Publik

PENDAHULUAN

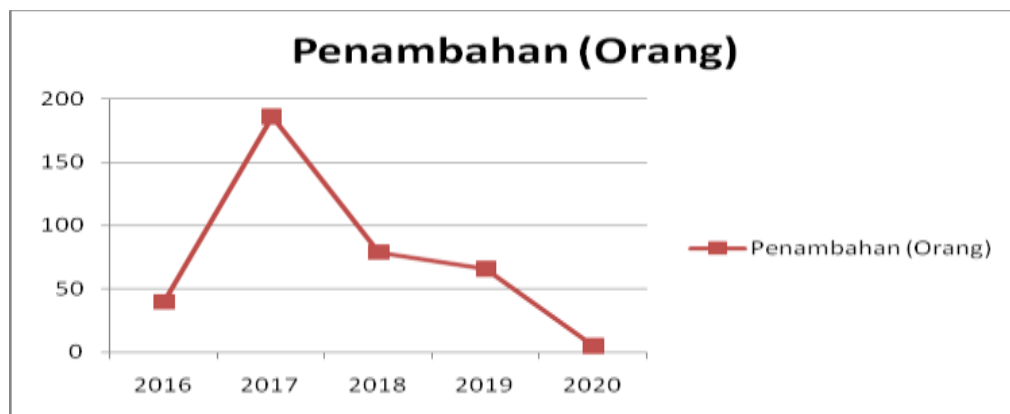
Pada umumnya setiap mahasiswa memilih jurusan dalam berkuliah tentunya ingin memiliki jenjang karir yang sesuai dengan jurusan dan dunia kerja. Pemahaman tentang bagaimana menggunakan gelar yang mereka miliki sehingga mereka mampu bersaing dan membangun karir di luar, butuh pemahaman yang sangat mendalam. (Masril dkk, 2021) Banyak hal yang mereka harus tau sebelum langkah awal itu mereka laksanakan. Karir merupakan salah satu tujuan dari individu untuk mencapai jenjang yang lebih tinggi. Beberapa studi mengklaim bahwa mahasiswa setelah lulus biasanya menghadapi dilema dalam membuat keputusan karir (Muhamad, Salleh, & Nordin, 2016). Penelitian Rahayu dan Putra (2019) Dunia kerja untuk jurusan akuntansi ada beberapa pilihan karir yaitu sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan pendidik, dan akuntan manajemen. Departemen Keuangan Pusat Akuntansi dan Penilaian Layanan (PPAJP) merilis data bahwa Indonesia ternyata masih kekurangan tenaga akuntan publik. Pada tahun 2015, Indonesia sebenarnya masih membutuhkan tenaga Akuntan publik jika dibandingkan dengan total penduduk pada saat itu yang mencapai 258.400.000. Survei tersebut dilakukan mengingat bahwa kuantitas akuntan publik di Indonesia masih tertinggal dibandingkan anggota ASEAN. Indonesia hanya memiliki 52.000 akuntan pada saat itu, ini menunjukkan bahwa kuantitas akuntan publik di Indonesia masih tertinggal dengan negara-negara ASEAN. Jika hal itu terus terjadi maka profesi akuntan publik di Indonesia akan diisi oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) yang akan berbanding lurus dengan mundurnya kuantitas dan kualitas tenaga akuntan publik di Indonesia. (AkuntanPublik.com).

Tabel 1. Sebaran Akuntan Publik Indonesia periode 2016 – 2020.

Tahun	Penambahan (Orang)
2016	40
2017	186
2018	79
2019	66
2020	5

Sumber : Institut Akuntan Publik Indonesia, 2021

Pada tabel 1.1 dan gambar grafik 1.2 dapat dilihat penambahan jumlah akuntan publik dari tahun 2016 – 2020 mengalami fluktuatif. Pada tahun 2016 jumlah penambahan akuntan publik 40 orang. Namun pada tahun 2017 jumlah penamabahan akuntan publik meningkat hingga 186 orang setahun, setelah tahun 2017 jumlah penambahan konsisten menurun. Tahun 2020 menjadi tahun yang memiliki jumlah penambahan akuntan publik paling sedikit dalam periode 2016 – 2020 yaitu hanya 5 orang, sedangkan tahun sebelumnya memiliki penambahan lebih 50 orang. Artinya Indonesia mengalami krisis Akuntan publik. Tarko dalam CNN Indonesia mengungkapkan seharusnya perusahaan yang memiliki kekayaan (aktiva) atau omzet di atas 50 miliar rupiah wajib menyampaikan laporan keuangan kepada Kementerian Perdagangan. Hal itu mengingat payung hukum sudah tertuang dalam PP No. 24 tahun 1998 junto PP No. 64 tahun 1999 tentang Informasi Keuangan Tahunan Perusahaan. (Sumber : CNN Indonesia, 2019).



Gambar 1. Grafik Sebaran Akuntan Publik Indonesia Tahun 2016 – 2020

Sumber : Institut Akuntan Publik Indonesia, 2021

Minat Karir merupakan suatu proses pengembangan jenjang kerja yang mencakup memilih, melakukan pekerjaan, mendapatkan gaji, dan pensiun dengan kata lain, pengembangan jenjang kerja juga disebut sebagai pengembangan karir. Karir juga merupakan segala tingkah laku dan relasi yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan kualitas dalam kinerja seseorang di tempat kerja. Pemilihan karir sebagai akuntan publik memiliki keterkaitan erat dengan penghargaan finansial. (Ari, Wahyuni, Sulindawati, 2017). Penghargaan finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan finansial. Profesi akuntan publik merupakan salah satu profesi yang tergolong sebagai profesi termahal karena sumber pendapatan terbesar dari akuntan publik telah bergeser dari jasa audit ke jasa konsultasi manajemen.

Pelatihan profesional juga memiliki pengaruh erat terhadap pemilihan karir akuntan publik karena pelatihan profesional merupakan pelatihan yang diberikan guna untuk peningkatan kemampuan dan keahlian suatu profesi tidak hanya itu pelatihan profesional juga merupakan suatu persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai sebuah karir. Fenomena yang sering ditemukan pada lulusan Akuntansi yakni kurangnya minat mahasiswa untuk menjadi Akuntan publik, berdasarkan survei kecil yang dilakukan kepada mahasiswa program studi Akuntansi STIE Mahaputra strata satu, minat sebagai akuntan publik bahkan hampir tidak ada pada mahasiswa akuntansi. Untuk biaya pelatihan sebagai akuntan publik berkisar 15 juta rupiah hingga 30 puluh juta rupiah, berdasarkan observasi terhadap beberapa alumni Akuntansi pada salah satu perguruan tinggi di kota Pekanbaru, minat sebagai akuntan publik rendah dikarenakan faktor biaya dan motivasi yang kurang, sementara menjadi akuntan publik perlu melakukan tes seleksi sebanyak dua kali dan menggunakan biaya yang harus diselesaikan sebelum mengikuti tes seleksi.

Rahayu dan Putra (2019) dengan hasil penelitian pelatihan profesional berpengaruh positif pada pemilihan karir sebagai akuntan publik. Hal ini meyakinkan bahwa pelatihan profesional memberikan pembekalan dan peningkatan keahlian yang diberikan oleh suatu organisasi bagi calon karyawan nantinya. Motivasi karir berpengaruh positif pada pemilihan karir sebagai akuntan publik, Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi ekonomi dapat menimbulkan dorongan dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadi demi mencapai penghargaan finansial/gaji yang diinginkan. Sedangkan dalam penelitian Tina Arifambayun, (2019) menyebutkan bahwa variabel, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, personalitas, pelatihan profesional dan penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Richa Senjari, (2016) menyebut bahwa hasil penelitian terhadap motivasi pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan memegang peranan penting dalam memajukan suatu perusahaan, sehingga salah satu pakar Sumber Daya Manusia yang berasal dari universitas Cornell's School of industrial and labour relations yakni George Milkovich menjelaskan bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah penting dengan investasi peralatan maupun modal. Berikut pendapat beberapa para ahli mengenai pelatihan: Menurut Zainal, (2014:164) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Sedangkan Rivai (2012:226) menguraikan, bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Keterampilan dimaksud meliputi pengertian physical skill, intelektual skill, social skill, managerial skill dan lain-lain. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Menurut Robert dalam Sinambela (2016:170) Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Motivasi

Motivasi ekonomi adalah dorongan untuk melakukan suatu tindakan yang didasari oleh adanya faktor atau alasan ekonomi seperti gaji/pendapatan. Penghargaan finansial/pendapatan (ekonomi) merupakan salah satu bentuk sistem pengendalian manajemen dalam memastikan bahwa semua karyawan dapat mengarahkan tindakannya untuk mencapai tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau reward dalam berbagai bentuk. Justicia dalam Alwi

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Karir Menjadi Akuntan Publik
(Jefriyanto^{1*}, Masril², Yansih Veronica)

<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/BILANCIA/index>

(2014:11) menemukan bahwa Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow meletakkan kebutuhan fisiologis di urutan pertama tingkat kebutuhan yang dibutuhkan oleh seseorang dan mengasumsikan bahwa orang akan berusaha memenuhi kebutuhan secara fisiologis terlebih dahulu. Pemenuhan kebutuhan bersifat fisik ini sangat berkaitan erat dengan pemberian penghargaan Finansial yang sesuai dan wajar kepada pekerja untuk dapat memenuhi kesejahteraan hidup. Menurut Sunyoto (2012:191) motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Handoko (2011:252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2013:141), bahwa motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu: (1) Kebutuhan fisik, (2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan akan penghargaan, (5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik

Penghargaan Finansial

Penghargaan Finansial adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Penghargaan Finansial bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi /perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan dalam memberikan penghargaan Finansial kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Menurut Mangkuprawira dalam Sunyoto (2015:155) penghargaan Finansial merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Werther dan Davis dalam Priansa (2014:319) menyatakan bahwa penghargaan Finansial merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Menurut Wukir (2013:84) penghargaan Finansial adalah balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Perusahaan atau organisasi menggunakan sistem penghargaan Finansial sebagai salah satu cara untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, penulis menyimpulkan pengertian penghargaan Finansial adalah bentuk imbalan atas balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan baik secara finansial maupun nonfinansial.

Tujuan penghargaan finansial dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan penghargaan finansial menurut Priansa (2014:325) antara lain : (2) Ikatan kerja sama, (2) Kepuasan kerja, (3) Pengadaan pegawai, (4) Motivasi, (5) Menjamin keadilan

Pengaruh pelatihan terhadap minat karir mahasiswa program studi akuntansi Menjadi akuntan publik

Robbins (2011) menyatakan bahwa salah satu dari komponen pembentukan sikap seseorang yaitu Cognitive Component yang merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan dijalani. Pelatihan diidentifikasi menjadi empat tahapan, yaitu pelatihan sebelum bekerja, pelatihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesional, pelatihan reguler di institusi, dan mendapatkan berbagai pengalaman kerja. Pelatihan sebelum bekerja dilakukan untuk meningkatkan keterampilan seorang calon akuntan publik sebelum terjun ke dunia kerja yang sebenarnya. Pelatihan ini dianggap paling penting karena menjadi titik tolak memulai profesi akuntan publik. Pelatihan di luar lembaga menjadi pelatihan yang penting untuk dilakukan karena terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan akuntansi yang tidak ditemukan di pelatihan sehingga dibutuhkan peningkatan kemampuan dari luar pelatihan. Pelatihan reguler di institusi dibutuhkan untuk mendapatkan pengetahuan dasar dari lembaga yang terpercaya.

Pengaruh motivasi terhadap minat karir mahasiswa program studi akuntansi Menjadi akuntan publik

Definisi motivasi pasar kerja adalah dorongan atau keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh kesempatan yang diberikan oleh pasar kerja berupa lapangan kerja bagi pekerjaan yang diinginkan. Pertimbangan motivasi pasar kerja dalam profesi ini yaitu meliputi luasnya lapangan kerja, keamanan kerja lebih terjamin, mudahnya mengakses lowongan kerja, mudahnya memperoleh pekerjaan, pasar tenaga kerja sangat menjanjikan di era globalisasi terutama di sektor publik, dan memiliki prospek dunia kerja yang bagus. Seperti teori motivasi yang diungkapkan oleh Robbins (2011) terdapat tiga hubungan yang memotivasi individu dan salah satunya yaitu hubungan imbalan-sasaran pribadi, hubungan ini menjelaskan sampai sejauh mana imbalan dalam suatu organisasi memenuhi sasaran atau

kebutuhan pribadi individu, serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut. Lara Absara Aprilyan (2011) menjelaskan bahwa pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mahasiswa untuk memilih berprofesi sebagai akuntan publik.

Pengaruh penghargaan finansial terhadap minat karir mahasiswa program studi Akuntansi menjadi akuntan publik

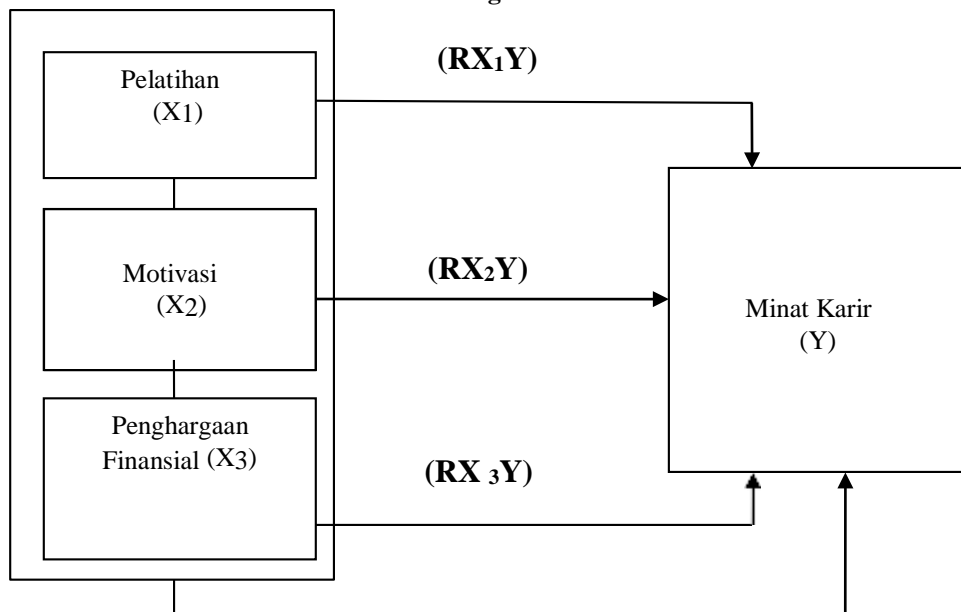
Pemilihan karir sebagai akuntan publik memiliki keterkaitan erat dengan penghargaan finansial. Penghargaan finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghargaan finansial. Menurut Benny dan Yuskar (2006), profesi akuntan publik merupakan salah satu profesi yang tergolong sebagai profesi termahal karena sumber pendapatan terbesar dari akuntan publik telah bergeser dari jasa audit ke jasa konsultasi manajemen.

Pengaruh pelatihan, motivasi dan penghargaan finansial terhadap Minat karir mahasiswa program studi akuntansi menjadi akuntan publik.

Karir sebagai akuntan dianggap lebih memerlukan pelatihan kerja profesional guna meningkatkan kemampuan profesional dan mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi (Rahayu, 2003). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmat & Zulaikha, 2013) yang menggunakan variabel bebas pelatihan profesional mendapatkan kesimpulan bahwa motivasi karir berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik. Merdekawati (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh persepsi mengenai pengakuan profesional dalam suatu bidang karir, selain itu, pertimbangan pasar kerja juga memiliki pengaruh terhadap karir karena salah satu pertimbangan kerja adalah keamanan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2. Kerangka Pemikiran



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di STIE Mahaputra Riau yang berlokasi di Jalan Paus, Tangkerang Barat, Marpoyan Damai kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa program studi akuntansi di STIE Mahaputra Riau pada tahun 2021 yang berjumlah 174 orang. Menurut Sugiyono (2010:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dari peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, Penelitian ini menggunakan teknik sampling yang populer di kalangan mahasiswa, karena praktis, familiar, dan mudah digunakan adalah teknik sampel,

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Karir Menjadi Akuntan Publik (Jefriyanto^{1*}, Masril², Yansih Veronica)

<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/BILANCIA/index>

menggunakan rumus slovin dengan error level 10% Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 64 mahasiswa Program Studi akuntansi STIE Mahaputra Riau tahun 2021.

Jenis, sumber dan teknik pengumpulan data

Data primer, data yang diperoleh peneliti langsung dari sumbernya yang berupa kata-kata atau tindakan yang diperoleh dari observasi langsung dengan Sampel dan menyebarkan angket pada objek penelitian. Data sekunder, data ini diperoleh dari dokumentasi organisasi yang digunakan untuk mendukung data riset lapangan dan juga buku-buku (literature) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data angket berupa sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh adalah analisis deskriptif kuantitatif. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan penghargaan finansial terhadap minat karir menjadi akuntan publik, dengan menggunakan teknik pengukuran data model ordinal untuk keperluan analisis kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

Tabel 2. Data responden berdasarkan hasil rekap kuisioner

Keterangan	Rata-rata
Jenis Kelamin	Perempuan
Usia	20 – 29 Tahun
Tingkat Semester	6
Kegiatan	Mahasiswa

Sumber : Data olahan, 2021

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel berdasarkan hasil rekap kuisioner

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis			
										Statistic	Statistic	Statistic
X1	64	10	20	1696	26.50	.329	2.631	6.921	-.243	.299	-.997	.590
X2	64	13	17	1669	26.08	.375	2.999	8.994	-.726	.299	.469	.590
X3	64	12	18	1726	26.97	.344	2.749	7.555	-.743	.299	.228	.590
Y	64	18	17	1884	29.44	.529	4.235	17.933	-.608	.299	.315	.590
Valid N (listwise)	64											

Sumber Data : Data Olahan, 2021

Uji Normalitas

NPar Tests

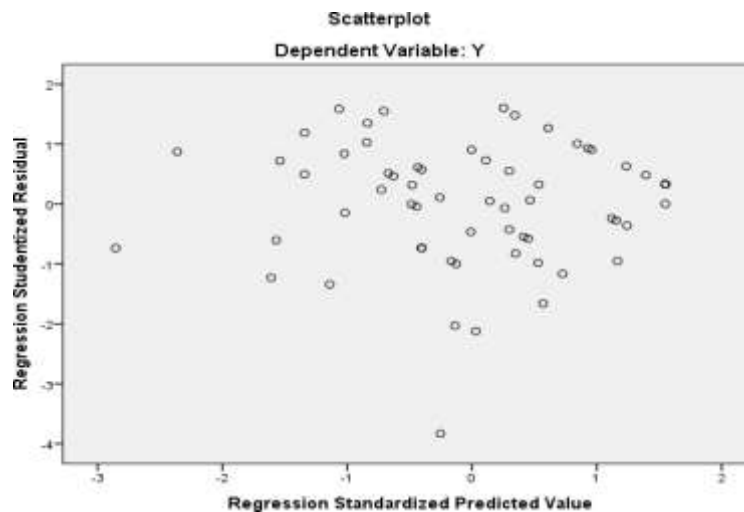
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		64
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04536981
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.057
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.878
Asymp. Sig. (2-tailed)		.424

a. Test distribution is Normal

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Scatterplot



Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	-3.844	4.719			-.815	.418		
X1	.460	.168	.286		2.732	.008	.788	1.269
X2	.579	.179	.410		3.235	.002	.536	1.865
X3	.222	.192	.144		1.156	.252	.554	1.805

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.844	4.719		-.815	.418
	X1	.460	.168	.286	2.732	.008
	X2	.579	.179	.410	3.235	.002
	X3	.222	.192	.144	1.156	.252

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.844	4.719		-.815	.418
	X1	.460	.168	.286	2.732	.008
	X2	.579	.179	.410	3.235	.002
	X3	.222	.192	.144	1.156	.252

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	545.471	3	181.824	18.672	.000 ^b
1	Residual	584.279	60	9.738		
	Total	1129.750	63			

Sumber: Data Olahan SPSS,2021

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483		.457

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Minat Karir menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan dari pelatihan terhadap minat karir pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi di STIE Mahaputra Riau. Hal ini dilihat dari perolehan nilai uji t dengan $t \text{ hitung} = 2.732 > t \text{ tabel } 2,00030$, dengan $\text{Sig. } 0,008 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh dan signifikan antara pelatihan terhadap minat karir. Pelatihan menjadi salah satu menarik minat mahasiswa menjadi akuntan publik, dari pelatihan mahasiswa akan mendapatkan gambaran bagaimana menjadi seorang akuntan publik yang profesional. Ketika seseorang mulai memahami etika dan cara kerja maka orang tersebut akan tertarik untuk mendalami profesi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu oleh Putu Nanda Rahayu¹, Nyoman Wijana Asmara Putra², (2019) yang menyebutkan bahwa pelatihan profesional berpengaruh signifikan pada pemilihan karir sebagai akuntan publik namun tidak sejalan dengan hasil signifikansinya. Sedangkan hasil ini bertolak belakang dengan penelitian oleh Tina Arifambayun (2019) yang menyebutkan bahwa pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Pengaruh Motivasi terhadap Minat karir menjadi Akuntan Publik

Hasil hipotesis menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan dari motivasi terhadap minat karir pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi di STIE Mahaputra Riau. Hal ini dilihat perolehan nilai uji t dengan $t \text{ hitung} = 3.235 > t \text{ tabel } 2,00030$, dengan $\text{Sig. } 0,002 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi terhadap minat karir. Motivasi yang diberikan dalam bekerja akan menjadi alasan untuk memiliki minat untuk menjadi terbaik dalam profesi tersebut, motivasi sebagai akuntan publik perlu ditanamkan kepada setiap mahasiswa agar masing-masing mahasiswa memiliki wawasan dan pilihan karir terbaik dimasa yang akan datang. Semakin banyak motivasi yang diberikan maka semakin banyak mahasiswa yang sadar betapa pentingnya menjadi akuntan profesional bagi negara dan karir masa depan. Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu oleh Putu Nanda Rahayu¹, Nyoman Wijana Asmara Putra²,(2019) yang menyebutkan bahwa motivasi ekonomi berpengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, dan bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya oleh Tina Arifambayun (2019) yang menyebutkan bahwa motivasi pasar kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap minat dalam memilih karir sebagai akuntan publik.

Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat karir menjadi Akuntan Publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan tidak ada pengaruh dan tidak signifikan dari penghargaan finansial terhadap minat karir pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi di STIE Mahaputra Riau. Hal ini dilihat perolehan nilai uji t dengan $t \text{ hitung} = 1.156 < t \text{ tabel } 2,00030$, dengan $\text{Sig. } 0,252 > 0,05$ Artinya tidak ada pengaruh dan tidak signifikan antara penghargaan finansial terhadap minat karir. Penghargaan finansial menjadi pertimbangan setiap para mahasiswa dalam memilih karir di dunia kerja, namun tidak selalu penghargaan finansial saja yang menjadi bahan pertimbangan dalam memilih karir. Tentu saja kenyamanan dan dukungan keluarga, pendidikan dan sejarah perusahaan juga dapat menentukan keputusan setiap orang dalam memilih karir, sehingga penghargaan finansial belum tepat untuk dijadikan alat ukur dalam memilih karir. Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu oleh Tina Arifambayun (2019) yang menyebutkan bahwa penghargaan finansial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik, dan bertolak belakang dengan penelitian oleh Putu Nanda Rahayu¹, Nyoman Wijana Asmara Putra², (2019) yang menyebutkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh positif pada pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Penghargaan Finansial terhadap Minat karir menjadi Akuntan Publik

Hasil penelitian ini mendapatkan nilai dari uji F adalah $F_{\text{hitung}}=18,672$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,177411. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($18,672 > 2,177411$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap minat karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Putu Nanda Rahayu, Nyoman Wijana Asmara Putra, (2019), yang menyatakan bahwa secara simultan variabel pelatihan, motivasi dan penghargaan finansial berpengaruh terhadap minat karir. Apabila pelatihan diberikan, motivasi yang cukup dan penghargaan finansial sesuai dengan kebutuhan calon akuntan publik, maka mahasiswa akan memiliki keinginan lebih kuat untuk memilih karir sebagai akuntan publik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan didalam bab V yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan penghargaan finansial terhadap minat karir menjadi akuntan publik (Studi Empiris pada mahasiswa program studi akuntansi di STIE Mahaputra Riau tahun 2021), maka kesimpulan yang dapat diambil

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Karir Menjadi Akuntan Publik
(Jefriyanto^{1*}, Masril², Yansih Veronica)

<http://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/BILANCIA/index>

dari penelitian ini adalah, (1) Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap minat karir menjadi akuntan publik (Studi Empiris pada mahasiswa program studi akuntansi di STIE Mahaputra Riau tahun 2021). Hal ini dilihat dari hasil uji t bahwa dengan $t \text{ hitung} = 2.732 > t \text{ tabel } 2,00030$ dengan $\text{Sig. } 0,008 < 0,05$. (2) Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap minat karir menjadi akuntan publik (Studi Empiris pada mahasiswa program studi akuntansi di STIE Mahaputra Riau tahun 2021). Hal ini dilihat dari hasil uji t bahwa $t \text{ hitung} = 3.235 > t \text{ tabel } 2,00030$ dengan $\text{Sig. } 0,002 < 0,05$. (3) Penghargaan Finansial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap minat karir menjadi akuntan publik (Studi Empiris pada mahasiswa program studi akuntansi di STIE Mahaputra Riau tahun 2021). Hal ini dilihat dari hasil uji t bahwa uji t dengan $t \text{ hitung} = 1.156 < t \text{ tabel } 2,00030$, dengan $\text{Sig. } 0,252 > 0,05$. (4) Hasil uji F menunjukkan pengaruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap minat karir. Hal ini dilihat dari uji F bahwa, $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (18,672 > 2,177411)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, bahwa pengaruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap minat karir.

DAFTAR RUJUKAN

- Ari, Wahyuni., Sulindawati., 2017., Pengaruh Faktor Gender, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja, Penghargaan Finansial Dan Pelatihan Profesional Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Berkarir Sebagai Akuntan Publik (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha)., *e-journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha.*, Vol: 8 No: 2.
- Edi, Tri, Wibowo., 2020., Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja dan Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik., *Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa-Vol 5 No. 2*.
- Harianti, S. S. 2017., Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri dan Swasta Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 5(1)
- Ikbal, Muhamad., 2011., Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Ppak (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang). *Skripsi Universitas Diponegoro.*, Semarang.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. <https://iapi.or.id/> (Di akses 07 Maret 2021) Kaswan. M.M., 2011., *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM.*, CV Alfabeta., Bandung.
- Kementerian Pendidikan. <https://pddikti.kemdikbud.go.id/> (Di akses 05 Februari 2021)
- Lasmana, E. Kustiana., 2020., Pengaruh Penghargaan Finansial, Nilai-Nilai Sosial Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik., *Jurnal Akunida ISSN 2442-3033*.
- Masril, dkk. 2021. "Jurnal Abdidas." *Jurnal Abdidas* 2(5):1092–98. doi: <https://doi.org/10.31004/abdidas.v2i5.431>.
- Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Pada Karir Akuntan Publik., *E-Jurnal Akuntansi Vol.28.2. ISSN: 2302-8556*.
- Richa, Senjari., 2016., Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Nilai Sosial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik., *JOM FEKON VOL. 3 No. 1*.
- Riska, Efrilla, Herawati., Resti, Yulistia, Muslim., Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Pengakuan Profesional Dan Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan.
- Rivai, Veithzal., 2011., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti., 2011., *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*, Mandar Maju., Bandung.
- Silaen, Sofar dan Widiono., 2013., *Metodelogi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis.*, In Media.
- Sondang Siagian., 2011., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Bumi Aksara., Bandung.
- Sri Wahyuni., Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)., Jurusan Akuntansi Universitas Riau.
- Sugiyono., 2012., *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.*, CAPS (Center for Academic Publishing Service)., Jakarta.
- Sugiyono., 2014., *Metode Penelitian Manajemen.*, Alfabeta., Bandung.
- Sunyoto, Danang., 2015., *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.*, CAPS (Center for Academic Publishing Service)., Jakarta.
- Sutrisno, Edy., 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Edisi Pertama., Cetakan Kelima., Kencana., Jakarta.
- Sutrisno, Edy., 2015., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Kencana Prenadamedia Group., Jakarta.
- Suwatno dan Priansa., Donni Juni., 2014., *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.*, Alfabeta., Bandung.
- Ulfatin, Nurul dan Triwiyanto., Teguh., 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.*, Raja Grafindo Persada., Jakarta.
- Widyastuti, Suryaningsum dan Juliana., 2004., *Pengaruh Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi.*, Simposium Nasional Akuntansi VII.,

Yuliandani dan Fetty., 2015., *Pengaruh Pelatihan Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung.*, e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 Agustus 2015., ISSN : 2355-9357., Universitas Telkom.