

# **PENGARUH PENGHARGAAN FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP MINAT MAHASISWA AKUNTANSI UNTUK BERKARIER MENJADI AKUNTAN PUBLIK**

## ***THE EFFECT OF FINANCIAL REWARD, JOB ENVIRONMENT, AND PERSONALITY TYPE TOWARDS INTENTION TO BE A PUBLIC ACCOUNTANT***

Oleh : **Yoga Wicaksono**

Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

yogawcksno@gmail.com

**Mimin Nur Aisyah, S.E., M.Sc., Ak.**

Staf Pengajar Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Penghargaan Finansial terhadap Minat menjadi Akuntan Publik, (2) Lingkungan Kerja terhadap Minat menjadi Akuntan Publik, (3) Tipe Kepribadian terhadap Minat menjadi Akuntan Publik, dan (4) Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap Minat menjadi Akuntan Publik. Sampel penelitian ini sebanyak 112 Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, uji prasyarat analisis, analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Penghargaan Finansial terhadap minat menjadi akuntan publik ditunjukkan dengan sig 0,000, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap minat menjadi akuntan publik ditunjukkan dengan sig 0,036, (3) Tidak terdapat pengaruh Tipe Kepribadian terhadap minat menjadi akuntan publik ditunjukkan dengan sig 0,135, dan (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama terhadap minat menjadi akuntan publik ditunjukkan dengan sig 0,000.

Kata kunci: Minat menjadi Akuntan Publik, Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, Tipe Kepribadian.

### **Abstrack**

*This study aimed to determine the effect of: (1) Financial Reward towards the Interest to be a Public Accountant, (2) Job Environment towards the Intention to be a Public Accountant, (3) Personality Type towards the Intention to be a Public Accountant, and (4) Financial Reward, Job Environment, and Personality Type towards the Intention to be a Public Accountant. The sample of this study were 112 Accounting students of Yogyakarta State University. Data analysis techniques used were descriptive statistical analysis, test requirements analysis, simpel linear regression analysis, and double linear regression analysis. The results showed that: (1) There are positive and significant effects in Financial Reward towards the Intention to be a Public Accountant soon by sig 0,000, (2) There are positive and significant effects in Job Environment towards the Intention to be a Public Accountant soon by sig 0,036, (3) There is a no effect of Personality Type towards the Intention to be an Public Accountant soon by sig 0,135, and (4) There are positive and significant effects in Financial Reward, Job Environment, and Personality Type towards the Intention to be a Public Accountant soon by sig 0,000.*

Keywords: *Intention to be a Public Accountant, Financial Reward, Job Environment, Personality Type.*

## PENDAHULUAN

Secara umum, mahasiswa akuntansi yang telah menyelesaikan jenjang S1-nya dapat memilih pilihan alternatif pada kariernya. Pertama, mereka (lulusan sarjana S1) dapat langsung bekerja sebagai pegawai di sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintah. Kedua, mereka dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang selanjutnya yaitu S2 atau pilihan alternatif ketiga yaitu menjadi seorang akuntan publik. Bagi mereka yang memilih menjadi seorang akuntan publik, harus terlebih dahulu melanjutkan ke Pendidikan Profesi Akuntan dan meraih gelar akuntan, selanjutnya mereka dapat memilih karier sebagai akuntan, baik sebagai akuntan publik, akuntan manajemen, Akuntan Pemerintah maupun akuntan pendidik. Berdasarkan dari jenis karier yang dipilih oleh sarjana akuntansi menunjukkan semua sarjana akuntansi bebas memilih jenis karier yang diinginkan dan yang akan dijalannya.

Dalam memilih karier yang akan dijalannya, mahasiswa akuntansi memiliki berbagai macam pertimbangan untuk memilih karier apa yang akan dijalannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi terdiri dari Penghargaan Finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial,

lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas (Rahayu dkk,2003). Dalam pemilihan karier dan di dalam dunia kerja terdapat beberapa profesi yang dipilih oleh sarjana akuntansi misalnya profesi akuntan publik atau profesi non akuntan publik. Profesi akuntan publik merupakan pihak yang menjembatani hubungan antara pihak manajemen dan pemilik atau pihak manajemen yang mengelola suatu unit usaha. Kegiatan utama dari profesi akuntan publik terutama pada kegiatan audit yang bertujuan untuk memberikan pendapat kewajaran terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh pihak manajemen (Baridwan, 2002). Pendapat akuntan publik ini berguna bagi pihak-pihak yang terkait dengan laporan keuangan, yaitu pihak perusahaan (manajemen) maupun pihak luar perusahaan (investor, kreditur, pemerintah, dan masyarakat) dalam pengambilan keputusan.

Lulusan dari jurusan akuntansi dapat memilih berbagai bidang sesuai dengan keahlian atau cabang ilmu akuntansi yang mereka ambil. Beberapa bidang karier yang dapat dicapai oleh lulusan akuntansi, yaitu: akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan Akuntan Publik. Akuntan merupakan gelar yang

diberikan kepada seorang sarjana yang telah menempuh pendidikan di fakultas ekonomi jurusan akuntansi pada universitas dan telah lulus pendidikan profesi akuntansi (PPAk) ketentuan mengenai praktik akuntan di Indonesia diatur dengan Undang-undang Nomor 34 Tahun 1954 tentang Pemakaian Gelar Akuntan yang mengisyaratkan bahwa gelar akuntan hanya dapat dipakai mereka yang telah menyelesaikan pendidikannya dari perguruan tinggi.

Profesi akuntan publik merupakan profesi yang dipandang menjanjikan, prospek yang cerah karena profesi ini memberikan tantangan intelektual dan pengalaman belajar yang tidak ternilai. Profesi ini juga memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan bervariasi karena dapat ditugaskan di berbagai tempat dan berbagai perusahaan yang memiliki ciri dan kondisi yang berbeda. Profesi akuntan publik termasuk dalam profesi-profesi termahal. Menurut Bachtiar (2002), profesi akuntan publik bisa termasuk profesi termahal karena sumber Penghargaan Finansial terbesar dari akuntan publik telah bergeser dari jasa audit ke jasa konsultasi manajemen. Profesi akuntan publik juga termasuk profesi prestisius di

Indonesia. Selain harus mempunyai gelar sarjana akuntansi, calon akuntan diharuskan mengikuti ujian yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan terdaftar di Departemen Keuangan untuk bisa berpraktik sebagai akuntan (Dilmy,2002).

Minat merupakan ketertarikan individu terhadap sesuatu hal sehingga ia akan cenderung memberikan perhatian yang lebih terhadap sesuatu tersebut. Minat seseorang atau individu tersebut juga dapat berkembang sesuai dengan pengaruh dari lingkungan, faktor fisik, dan psikis. Faktor lingkungan yang dimaksud dalam hal ini, adalah lingkungan keluarga, teman dan bisa juga dari lingkungan belajar. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor fisik yakni, aktivitas yang dilakukan oleh individu yang bersangkutan. Motif, perhatian, dan perasaan menjadi faktor psikis dalam menentukan berkembangnya sebuah minat.

Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariir menjadi Akuntan publik tergolong masih rendah. Proses yang harus dilalui untuk menjadi akuntan publik tidaklah mudah, bahkan membutuhkan waktu yang cukup lama dan juga biaya yang tidak sedikit merupakan Alasan mengapa profesi ini

masih kurang diminati di Indonesia yang terbukti dengan masih sedikitnya jumlah akuntan publik. Agar dapat menjadi akuntan publik, seseorang harus terlebih dahulu mengikuti Ujian Sertifikasi Akuntan Publik untuk mendapatkan izin berpraktik sebagai Akuntan Publik. Meskipun sudah menjadi Akuntan Publik yang bersertifikasi, banyak dari mereka yang memutuskan untuk tidak menjadi Akuntan Publik. Menurut data tahun 2016 yang dilansir dari situs IAPI menunjukkan saat ini terdapat 454 kantor akuntan publik yang

beroperasi di Indonesia dan jumlah akuntan yang sudah lulus ujian sertifikasi dan terdaftar sebagai anggota IAPI berjumlah 1067 orang jika dibandingkan dengan jumlah penduduk Indonesia yang 257 juta maka perbandingannya adalah 1:250.000. Perbandingan di Malaysia dan Singapura masing-masing adalah 1:23.000 dan 1:5.000 (Akubank, 2016). Hal ini menunjukkan minimnya jumlah akuntan publik yang ada di Indonesia.

Menurut Alhadar (2013) Penghargaan Finansial adalah sebuah penghargaan yang berwujud finansial. Penghargaan Finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh

Penghargaan Finansial. Penghargaan Finansial yang dapat berupa gaji, upah, maupun insentif merupakan hal yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih pekerjaan, khususnya dalam profesi akuntan publik. Kantor akuntan publik memiliki perbedaan dalam memberikan gaji kepada auditornya. Perbedaan penggajian ini berdasarkan banyaknya proyek klien yang ditangani oleh kantor akuntan publik. Bila beruntung, akuntan publik bisa mendapatkan gaji yang besar. Namun, banyak juga yang bergaji lebih kecil sehingga lulusan baru jurusan akuntansi lebih memilih bekerja di bidang lain untuk karier ke depannya.

Lingkungan Kerja juga mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Menurut Andersen (2012) Lingkungan Kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan sering lembur), tingkat persaingan antar pegawai dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Karakter yang keras dan komitmen dibutuhkan oleh seorang akuntan publik dalam menghadapi lingkungan pekerjaan.

*Deadline* waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mendorong akuntan publik untuk dapat menguasai lingkungannya agar

nyaman dan tenang dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dalam Widyasari (2010) mengungkapkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan akuntan perusahaan menganggap bahwa profesi yang mereka pilih akan memberikan banyak kesempatan untuk berkembang. Karier sebagai Akuntan Pemerintah memiliki pekerjaan dengan rutinitas sedikit lebih tinggi dibanding akuntan perusahaan. Karier sebagai akuntan publik dianggap karier yang jenis pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif, banyak tantangan dan tidak dapat dengan cepat terselesaikan. Dengan Lingkungan Kerja yang pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif, banyak tantangan dan tidak dapat dengan cepat terselesaikan maka menurunkan minat mahasiswa untuk berkarier menjadi akuntan publik.

Miller dalam Kristianti (2012) menjelaskan faktor-faktor yang akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan adalah: jenis kelamin, peranan pengambilan keputusan, dan keterbatasan kemampuan. Dalam peranan pengambilan suatu keputusan individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu nilai individu, kepribadian, dan kecenderungan dalam pengambilan risiko.

Turban et al., (2005) menyebutkan bahwa tipe kepribadian, gender dan kondisi manusia mempengaruhi pengambilan keputusan seseorang. Tipe Kepribadian mempengaruhi orientasi umum ke arah pencapaian tujuan, pemilihan alternatif, tindakan terhadap risiko, dan reaksi dibawah tekanan. Tipe Kepribadian mempengaruhi kemampuan para pengambil keputusan untuk memproses sejumlah besar informasi, tekanan waktu, dan ketahanan diri. Ia juga mempengaruhi aturan dan pola komunikasi dari seorang pengambilan keputusan.

Menurut Friedlman dan Rosenman (1974) Tipe Kepribadian ada dua jenis, yaitu Tipe Kepribadian A dan Tipe Kepribadian B. Mereka menyimpulkan bahwa orang yang mempunyai Tipe Kepribadian A sangat kompetitif dan berorientasi pada pencapaian, merasa waktu selalu mendesak, sulit untuk bersantai dan menjadi tidak sabar dan marah jika berhadapan dengan keterlambatan atau dengan orang yang dipandang tidak kompeten. Sedangkan Tipe Kepribadian B lebih mampu bersantai daripada merasa bersalah dan bekerja tanpa melihat nafsu, tidak harus tergesa-gesa yang menyebabkan ketidaksabaran dan tidak mudah marah.

Friendman juga menyatakan tipe A lebih agresif dibanding dengan tipe B. Seorang akuntan publik diharapkan adalah orang yang dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mampu bekerja dengan tekanan waktu, sikap tersebut dimiliki oleh tipe kepribadian A. Sedangkan Tipe Kepribadian B kurang bertanggung jawab dan kurang bisa bekerja dengan tekanan waktu. Berdasarkan Penjelasan di atas dapat diketahui bahwa Tipe Kepribadian B kurang sesuai untuk menjadi seorang akuntan publik.

Untuk bisa mengetahui Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik dengan mempertimbangkan aspek Penghargaan Finansial, lingkungan kerja, dan Tipe Kepribadian dilihat dari persepsi mahasiswa maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik”**.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif sebab menggunakan data berupa angka-angka dan analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik. Berdasarkan karakteristiknya, penelitian

ini tergolong sebagai penelitian kausal komparatif. Artinya, penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, peneliti mengidentifikasi faktor sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel yang mempengaruhi (variabel independen) (Indrianto dan Supomo 2002: 27). Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yaitu Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian, sedangkan variabel dependen berupa Minat Mahasiswa untuk berkarier menjadi Akuntan Publik

### **Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik**

Minat diartikan sebagai suatu ketertarikan individu akan sesuatu hal, dimana akan membuat individu atau seseorang tersebut menaruh perhatian yang lebih pada sesuatu hal yang ia minat (Ikhwan Zaid, 2015). Sedangkan minat mahasiswa, berarti ialah ketertarikan mahasiswa akan suatu aktivitas/pekerjaan yang ia ingin geluti setelah lulus perkuliahan nanti. Dalam penelitian ini, minat mahasiswa tersebut dikaitkan dengan minat mereka untuk menjadi Akuntan Publik saat lulus nanti.

Mahasiswa akuntansi diwajibkan untuk menempuh mata kuliah pengauditan yang merupakan syarat untuk lulus. Oleh sebab itu mahasiswa diharapkan mengetahui gambaran profesi akuntan publik terkait dengan Penghargaan Finansial yang akan diperoleh, Lingkungan Kerja akuntan publik dan jenjang pendidikan yang harus ditempuh. Setelah menempuh mata kuliah pengauditan, akan muncul berbagai pertimbangan yang akan menumbuhkan atau menciutkan minat yang akan atau telah tumbuh dalam diri mahasiswa untuk menjadi seorang akuntan publik.

Sejak diberlakukan undang-undang tentang akuntan publik pada tanggal 3 Mei 2011, sarjana akuntansi diperkenankan mengikuti ujian *Certified Publik Accountant* (CPA) setelah lulus tanpa harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang ada sebelum diberlakukan undang-undang tersebut (Andersen, 2012). Persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi sebelum undang-undang tersebut diberlakukan adalah lulusan S1 atau D4 harus mengikuti program Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk), memperoleh register negara akuntan, dan menjalankan praktik profesi akuntan. Dengan adanya penyederhanaan alur untuk dalam mendapatkan *Certified Publik Accountant* (CPA), Instansi Akuntan Publik Indonesia (IAPI) berupaya dalam meningkatkan

Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

### **Penghargaan Finansial**

Menurut Alhadar (2013) Penghargaan Finansial adalah sebuah penghargaan yang berwujud finansial. Penghargaan Finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh Penghargaan Finansial. Menurut Kadarisman (2012: 329) Penghargaan Finansial merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri.

Penghargaan Finansial dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan pegawai sebagai imbalan yang telah diperolehnya. Menurut penelitian Wudjud (2010) yang termasuk dalam Penghargaan Finansial adalah gaji awal yang tinggi, dana pensiun, kenaikan gaji lebih cepat, memperoleh uang lembur, dan mendapat bonus akhir tahun.

Jadi dapat disimpulkan Penghargaan Finansial adalah sebuah penghargaan yang berwujud finansial. Penghargaan Finansial tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang

bekerja adalah memperoleh Penghargaan Finansial. Penghargaan Finansial yang diperoleh sebagai imbal balik dari pekerjaan telah diyakini bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada pegawainya.

Komponen-komponen Penghargaan Finansial Menurut Veithzal Rivai (2012) adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima seorang pegawai yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya dalam mencapai tujuan perusahaan atau merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada kontribusi yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada pegawai karena kinerjanya mampu melebihi target yang telah ditentukan, biasanya menimbulkan penghematan biaya dan peningkatan produktivitas. Insentif biasa disebut

sebagai kompensasi berdasarkan kinerja.

4. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi Tidak Langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contoh dari Kompensasi Tidak Langsung adalah seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Alex Sumaji Nitisemito (2000: 183), Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Menurut Sedarmayati (2001: 1), Lingkungan Kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Kartini Kartono (1995: 160), Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan atau tempat orang itu dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di

sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) secara garis besar, jenis Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 yakni:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 22), Lingkungan Kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 31) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja non fisik adalah semua

keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan Kerja non fisik ini merupakan Lingkungan Kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex S Nitisemito (2000: 171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

#### **Tipe Kepribadian**

Kepribadian mempunyai banyak pengertian yang disebabkan dalam penyusunan teori, penelitian, dan pengukuran dari beberapa ahli. Menurut Kartini Kartono (1985: 8) kata *personality* berasal dari bahasa latin *persona* yang artinya kedok atau topeng. Topeng ini biasanya digunakan oleh pemain teater Yunani untuk memerankan satu bentuk tingkah laku dan karakter tertentu. *Personality* juga berasal dari *personare* yang artinya menembus, maksudnya dengan menggunakan topeng dapat menembus keluar untuk mengekspresikan satu bentuk tingkah laku tertentu. *Pesona*

merupakan gambaran salah satu bentuk atau tipe individu tertentu.

Jung dalam Kartini Kartono (1985) menyatakan persona itu merupakan topeng bagi individu sepanjang hidupnya yang berfungsi sebagai benteng pelindung untuk menutupi dan melindungi diri sendiri agar mempunyai penampilan yang menyenangkan dan lebih baik. Menurut Allport dalam Suryabrata, (1990) kepribadian adalah organisasi dinamis dan system psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas.

Kepribadian juga merupakan sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arahan pada tingkah laku individu. Attkinson dkk (1987: 258) mendefinisikan kepribadian sebagai pola pikiran, emosi dan perilaku yang berbeda dan karakteristik yang menentukan gaya personal individu dan mempengaruhi interaksinya dengan lingkungan.

Sullivan dalam Suryabrata, (1990) menyatakan kepribadian merupakan pola yang relatif dari situasi hubungan antara pesan yang ditandai kehidupan manusia, kepribadian ini tidak dapat dipisahkan dari situasi hubungan individu dengan orang lain. Menurutnya tingkah laku yang bersifat sosial juga dapat dianggap sebagai kepribadian.

Dari beberapa pengertian kepribadian dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan suatu pola yang mengatur tingkah laku individu yang bersifat cenderung menetap dalam kurun waktu yang relatif lama, bersifat unik, individual dan kompleks.

Tipe Kepribadian A dan B pertama kali diperkenalkan oleh Fieldman dan Ray Rosenman pada tahun 1992 (Dedi Pernando, 2010). Mereka menyimpulkan bahwa orang yang mempunyai Tipe Kepribadian A mempunyai ciri agresif, ingin melawan orang lain dalam rangka mendapatkan apa yang diinginkan, ambisius dan memiliki tuntutan tinggi terhadap dirinya sendiri. Sebaliknya Tipe Kepribadian B kurang begitu mendapat desakan, ia mengambil langkah yang lebih teratur daripada bekerja berpacu dengan waktu dan ia mungkin membiarkan segala sesuatu berjalan sendiri daripada aktif menghadapi permasalahan.

Friedman dan Roseman mengklasifikasi karakteristik orang dengan *Type A Behaviour Pattern* (TABP) (Rice,1992) sebagai berikut:

1. Senang bekerja keras, terus menerus berusaha keras dalam berfikir ataupun menyelesaikan tugas sebanyak mungkin dalam waktu sesingkat mungkin, tidak suka menganggur, cenderung tidak merasa tenang atau bersalah jika santai serta tidak senang

dengan tugas atau sesuatu yang relatif mengulang-ulang.

2. Agresif, berambisi, memiliki daya saing yang kuat, akan tetapi ambisi mereka seringkali disertai dengan rasa permusuhan, kurang memiliki tujuan yang jelas sehingga sering menolak aspek kehidupan yang lain seperti keluarga, rekreasi atau kegiatan sosial.
3. Berbicara secara eksplosif, suka menyuruh orang lain untuk cepat menyelesaikan apa yang dikatakannya.
4. Tidak sabar menghadapi orang lain atau situasi yang dianggap menghambat dirinya.
5. Selalu berorientasi pada tugas atau kegiatannya selalu menetapkan target serta batasan waktunya sehingga terus menerus merasa dikejar oleh waktu. Fungsi mental dan fisik berkerja dengan cepat sehingga dalam melakukan apapun cenderung tergesa-gesa.
6. Selalu berusaha keras untuk melawan orang, barang atau kejadian yang menghambatnya atau menentangnya.
7. Memiliki acuan keberhasilan tinggi dan akan berusaha mendapat penghargaan.
8. Seringkali tidak menyangka bahwa perasaan tertekan atau stress yang mereka alami merupakan akibat dari perilaku mereka dan bukan akibat dari lingkungan.

Tipe Kepribadian B bertolak belakang dengan tipe A. Tipe Kepribadian B ditandai dengan sifat yang santai, sabar, tenang tanpa adanya perasaan bersalah atau khawatir jika tidak melakukan sesuatu dan tidak merasakan tertekan oleh batasan waktu. Tipe B tidak terburu-buru oleh waktu, kurang kompetitif dan tidak mudah marah seperti tipe A. Individu yang bertipe B mudah dalam bersosialisasi dengan orang lain, jarang bersikap tidak sabar dan jarang mempunyai perasaan curiga ke orang lain (Rice, 1992).

Individu yang memiliki Tipe Kepribadian B cenderung memiliki sifat plegmatis. Plegmatis adalah orang yang cenderung tenang dan dari luar cenderung tidak beremosi. Dia tidak menampakkan emosi, misalnya, sedih atau senang. Jadi naik turun emosinya tidak tampak dengan jelas. Orang ini cenderung bisa menguasai dirinya dengan cukup baik dan introspektif sekali, memikirkan ke dalam, bisa melihat, menatap, dan memikirkan masalah-masalah yang terjadi di sekitarnya. Jadi dia adalah seorang pengamat yang kuat, penonton yang tajam dan juga seorang pengkritik yang berbobot. Kelemahannya adalah cenderung mau ambil mudahnya, tidak mau susah. Kelemahannya ini membuat dia jadi orang yang kurang mau berkorban bagi yang lain. Secara umum Tipe Kepribadian B adalah kebalikan dari ciri maupun kekhasan Tipe Kepribadian A.

Tipe Kepribadian A terdiri dari tiga faktor yang merupakan karakteristik dari TAPB Zyanski dan Jenkins dalam Rice (1992) yakni:

1. Faktor S, cepat dan tidak sabar (*speed and impatience*)

Waktu merupakan sesuatu yang penting sehingga mereka selalu melakukan segala sesuatu dengan cepat dan mereka memiliki sifat tidak sabar. Mereka menuntut ketepatan waktu, memberi batas waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan atau tugas karena mereka berorientasi pada waktu. Mereka tidak sabar ketika melihat orang lain bekerja dengan lamban. Mereka juga tidak sabar dan gelisah jika terjadi keterlambatan.

2. Faktor J, keterlibatan dengan tugas (*job involvement*)

Mereka sangat terlibat dengan apa yang mereka kerjakan, sangat bertanggung jawab atas tugas mereka sehingga seringkali aspek kehidupan lainnya cenderung terabaikan. Individu yang bertipe A adalah ambisius, perfeksionis, dan selalu sadar akan waktu.

3. Faktor H, kompetitif, mudah marah, dan pekerja keras (*competitive, hostile, and hard driving*)

Mereka memiliki orientasi yang kuat, serta mudah marah. Mereka juga memiliki sikap menganggap diri sebagai orang yang kompetitif, teliti, dan berusaha mengerjakan sesuatu melebihi

apa yang akan dikerjakan oleh orang lain.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Statistik Deskriptif**

#### **Statistik Deskriptif Minat Mahasiswa Untuk Menjadi Akuntan Publik**

Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik memiliki skor tertinggi sebesar 28 dan skor terendah sebesar 11. Hal tersebut menunjukkan bahwa besar Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik yang menjadi sampel penelitian ini berkisar antara 11 sampai 28 dengan nilai tengah 19,842 pada standar deviasi 3,160.

#### **Statistik Deskriptif Penghargaan Finansial**

Penghargaan Finansial memiliki skor tertinggi sebesar 20 dan skor terendah sebesar 11. Hal tersebut menunjukkan bahwa besar Penghargaan Finansial yang menjadi sampel penelitian ini berkisar antara 11 sampai 20 dengan nilai tengah 14,602 pada standar deviasi 1,752.

#### **Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja memiliki skor tertinggi sebesar 20 dan skor terendah sebesar 13. Hal tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang menjadi

sampel penelitian ini berkisar antara 13 sampai 20 dengan nilai tengah 15,818 pada standar deviasi 4,558

### **Statistik Deskriptif Tipe Kepribadian**

Tipe Kepribadian memiliki skor tertinggi sebesar 23 dan skor terendah sebesar 3. Hal tersebut menunjukkan bahwa besar Tipe Kepribadian yang menjadi sampel penelitian ini berkisar antara 23 sampai 3 dengan nilai tengah 14,587 pada standar deviasi 4,558.

### **Hasil Pengujian Prasyarat Analisis**

#### **Uji Normalitas**

Hasil uji Normalitas diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov 0,080 dan Asym. Sig 0,072. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

#### **Uji Linearitas**

Hasil uji Linearitas menggunakan *Test for Linearity* diperoleh hasil untuk Penghargaan Finansial dengan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,445, Lingkungan Kerja dengan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,970 dan Tipe Kepribadian dengan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,090. Nilai tersebut berada di atas tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data linier.

### **Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen atau model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dan model regresi layak digunakan.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser menunjukkan masing-masing variabel independen memperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

### **Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**

#### **Uji Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linier sederhana variabel independen yang terdiri dari Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian secara individu (parsial) terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier

menjadi Akuntan Publik adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel Dependenn	Variabel Independenn	T	Sig.
Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier Menjadi Akuntan Publik	Penghargaan Finansial	6,946	0,000
	Lingkungan Kerja	2,126	0,036
	Tipe Kepribadian	1,505	0,135

#### **Pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik**

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t) variabel Penghargaan Finansial diperoleh nilai t hitung sebesar 6,946 lebih besar dari t tabel sebesar 1,659. Sementara nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Penghargaan Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik.

Artinya semakin tinggi Penghargaan Finansial maka Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik juga semakin tinggi.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik**

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t) variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,126 lebih besar dari t tabel sebesar 1,659. Sementara nilai signifikansi 0,036 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka Minat Mahasiswa untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik juga semakin tinggi.

#### **Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik**

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t) variabel Tipe Kepribadian diperoleh nilai t hitung sebesar 1,505 lebih kecil dari t tabel

sebesar 1,659. Sementara nilai signifikansi 0,135 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Tipe Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

### Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel rangkuman hasil pengujian hipotesis keempat, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,027 + 1,000X_1 + 0,110X_2 - 0,036X_3$$

Persamaan tersebut memiliki arti bahwa nilai koefisien Penghargaan Finansial dan Lingkungan Kerja mempunyai nilai positif, yang memiliki interpretasi bahwa semakin tinggi Penghargaan Finansial dan semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik. Namun nilai koefisien Tipe Kepribadian memiliki nilai negatif, yang memiliki interpretasi bahwa Tipe Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Minat

Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik.

Berdasarkan rangkuman hasil nilai F hitung sebesar 16,167 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik

Keterangan	Koefisien Regresi
Konstanta	4,027
X <sub>1</sub>	1,000
X <sub>2</sub>	0,110
X <sub>3</sub>	-0,036
R Square	= 0,557
F Hitung	= 16,167
Sig F	= 0,000

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Penghargaan Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkarier menjadi Akuntan Publik yang ditunjukkan dengan nilai

signifikansi kurang dari level of significant yaitu 0,050 atau (0,000 < 0,050) dan nilai t hitung sebesar 6,946 lebih besar dari t tabel sebesar 1,659. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Penghargaan Finansial terhadap Minat Mahasiswa untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik bersifat positif dan signifikan, dengan demikian semakin tinggi Penghargaan Finansial maka akan semakin tinggi pula Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi kurang dari level of significant yaitu 0,050 atau (0,000 < 0,036) dan nilai t hitung sebesar 2,126 lebih besar dari t tabel sebesar 1,659. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik bersifat positif dan signifikan, dengan demikian semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin tinggi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik.

3. Tipe Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih dari level of significant yaitu 0,05 atau (0,135 < 0,050) dan nilai t hitung sebesar 1,505 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,659.
4. Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Mahasiswa untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik. yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi kurang dari level of significant yaitu 0,050 atau (0,000 < 0,000) dan nilai f hitung sebesar 16,167 lebih besar dari t tabel sebesar 2,69.

### **Saran**

1. Bagi Dosen Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta Untuk dapat bisa meningkatkan motivasi mahasiswa untuk berkariier menjadi akuntan publik para dosen dapat memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai profesi akuntan publik
  - a. Aspek seorang akuntan publik tidak mendapatkan dana

pensiun membuat mahasiswa ragu-ragu untuk berkarier menjadi akuntan publik maka dosen bisa memberikan penjelasan terkait dana pensiun ini bisa disiasati dengan cara mempersiapkan secara mandiri, ini tidak hanya terjadi untuk profesi akuntan publik saja akan tetapi di profesi lain yang bekerja di sektor swasta.

- b. Aspek seorang akuntan publik harus dapat menjaga hubungan baik dengan klien namun tetap independen membuat mahasiswa ragu-ragu untuk berkarier menjadi akuntan publik maka dosen bisa melatih mahasiswa untuk bisa bersikap tegas melalui tugas-tugas berupa studi kasus yang diberikan ke mahasiswa, sehingga mahasiswa bisa terlatih menghadapi kasus-kasus yang akan terjadi.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam tidak terbatas pada variabel pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja, dan Tipe Kepribadian dalam kaitannya dengan Minat untuk Berkarier menjadi Akuntan

Publik, melainkan perlu adanya penambahan variabel lainnya serta diharapkan dapat menggunakan cakupan obyek penelitian yang lebih luas. Selain itu dalam penelitian lanjutan diharapkan dapat dikembangkan model analisis yang ada untuk mendapat hasil yang lebih mendalam.

- b. Penelitian ini hanya menggunakan satu perguruan tinggi yaitu Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi pada perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta lainnya.
- c. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, sehingga data yang dihasilkan memiliki kesempatan terjadinya bias. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan wawancara dalam pengumpulan data, karena dengan menggunakan wawancara dalam pengumpulan data dapat menurunkan kesempatan terjadinya bias dibanding

dengan menggunakan kuesioner.

Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik". Skripsi. Bengkulu: Universitas Bengkulu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adi Surono Putro. (2012). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik". Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alex Sumaji Nitisemito. (2000). Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dedi Pernando. (2010). "Perbedaan Aspek yang Mempengaruhi Minat Berorganisasi antara Kepribadian Tipe A dengan Tipe B Anggota Komunitas". Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarifudin Hidayatullah Jakarta
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kartini Kartono. (1985). Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri. Jakarta : CV. Rajawali.
- Lilis Kurnia Sari. (2016). "Pengaruh Nilai Intrinsik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Pertimbangan Pasar terhadap Motivasi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Meli Sartika. (2014). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik". Skripsi. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Mochammad Audi Aldahar. (2013). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Sebagai Akuntan Publik". Skripsi. Makassar: Universitas Hasanudin.
- Muhammad Ikhwan Zaid. (2015). "Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Berkariier menjadi Akuntan Publik". Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahayu, Sri, dkk. 2003. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karier. SNA VI. Halaman 821-837
- Rice, P.L. (1992). Stress and Health (edisi kedua). Pasific Groove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Sari, Maya. 2013. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karier Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Umsu Medan. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis, Vol.13 , No. 2/ September 2013
- Sugiyono.(2011). Metode Penelitian Kombinasi Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono.(2012). Statistik untuk Penelitian Bandung: CV.Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Suryabrata. (1990). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Rajawali Pers

Sutrisno Hadi. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi.

Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widyasari, Y., 2010, *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karier*, skripsi, Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Widyastuti, dkk. 2004. *Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi*. Simposium Nasional Akuntansi VII.

Wijayanti. (2001). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pilihan Karier Mahasiswa Akuntansi*. Tesis. Universitas Gadjah Mada.