PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI MENGENAI LINGKUNGAN KERJA
AUDITOR DAN FEE AUDITOR TERHADAP PILIHAN KARIR SEBAGAI AUDITOR
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Syahril

Politeknik LP3I Medan
e-mail : syahril.ss@gmail.com

Nikita Handra Munthe

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Abstrak

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja auditor berpengaruh terhadap pilihan karirnya sebagai auditor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Hasil penelitian dapat dilihat lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa fakultas ekonomi jurusan akuntansi UMSU. Fee audit berpengaruh terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa fakultas ekonomi jurusan akuntansi UMSU. Lingkungan kerja, fee audit berpengaruh terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa fakultas ekonomi jurusan akuntansi UMSU.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Fee Audit, Pilihan Karir.

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of accounting students' perceptions of the auditor's work environment on their career choices as auditors at Muhammadiyah University of North Sumatra. The analysis technique of this study dealt in quantitative data analysis. As the result, then it could be concluded that the working environment affected the career interest as a public accountant and Audit fees had an effect on career interest in becoming public accountants for the Faculty of Economic's students, especially majoring in accounting at UMSU. Working environment, audit fees affected the career interest as a public accountant for the Faculty of Economic's students especially majoring in accounting at UMSU.

Keywords : Working Environment, Audit Fees, Career Options.

1. PENDAHULUAN

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di KAP akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada KAP. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh kliennya. Jika seseorang memasuki karir sebagai akuntan publik, ia harus terlebih dahulu mencari pengalaman profesi di bawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Di samping itu pelatihan teknis yang mempunyai cukup arti pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi di dunia usaha dan profesinya. Berdasarkan data yang didapat dari Biro Data dan Informasi (BDI) UMSU, jumlah mahasiswa yang mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan menurun di tahun ajaran 2018-2019 hal ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya minat mahasiswa untuk berkarir di Akuntan Publik.

Tabel 1.1 Jumlah Mahasiswa Jurusan Akuntansi

Tahun	Jumlah Mhs Akt	Akuntansi Sektor Publik	Akuntansi Manajemen	Akuntansi Pajak	Akuntansi Pemeriksaan
2014-2015	597	263	167	132	25
2015-2016	628	260	120	185	20
2016-2017	743	291	179	218	55
2017-2018	786	295	159	271	61
2018-2019	811	311	185	259	52

Sumber :Data diolah BDI UMSU (2019)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa mahasiswa yang mengambil konsentrasi akuntansi pemeriksaan cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan konsentrasi akuntansi sektor publik, akuntansi manajemen dan akuntansi perpajakan. Hal tersebut terjadi karena kurangnya lingkungan kerja antar sesama mahasiswa yang diberikan kepada mahasiswa untuk berkarir menjadi akuntan publik, sementara menurut (Rachmawati. I. K., 2008) lingkungan kerja sangat penting dimiliki setiap individu dalam dirinya karena lingkungan kerja menyebabkan individu mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Hamali. A. Y., 2018) suatu stimulasi untuk membuat mahasiswa mulai memikirkan secara serius tentang karir yang diinginkannya sejak masih dibangku kuliah agar mahasiswa dapat memanfaatkan waktu dan fasilitas kampus secara optimal. Berdasarkan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja auditor dan *fee* auditor terhadap pilihan karir sebagai auditor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. TINJAUAN LITERATUR

Pilihan Karir

Dalam masa tentatif pun pilihan karir orang mengalami perkembangan. Mula-mula pertimbangan karir itu hanya berdasarkan kesenangan, ketertarikan atau minat, sedangkan faktor-faktor lain tidak dipertimbangkan. Menurut (Basu Swastha & Handoko, 2012) Karir adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja. Menurut (Edy Sutrisno, 2009), karir merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work-related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam *objective events*.

Menurut (Rivai, 2015), karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Menurut (Widjajanto. N, 2015), pilihan karir menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba dan minat menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk dilakukan. Minat merupakan sumber lingkungan kerja yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih. Dari pendapat tersebut maka dapat disimpulkan pilihan karir adalah cara, usaha seseorang atau mengambil satu diantara banyak jabatan atau pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju dan sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut (Syadama. G., 2007) indikator pilihan karir adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan intelegensi, Secara luas diakui adanya suatu perbedaan kecepatan dan kesempurnaan individu dalam memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapinya, sehingga hal itu memeperkuat asumsi bahwa kemampuan intelegensi itu memang ada dan berbeda-beda pada setiap orang, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi lebih cepat untuk memecahkan masalah yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah.
2. Bakat, Bakat ialah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu itu untuk berkembang pada masa mendatang. Untuk itulah kiranya perlu sedini mungkin bakat-bakat yang dimiliki seseorang atau anak-anak di sekolah diketahui dalam rangka memberikan bimbingan belajar yang paling sesuai dengan bakat-bakatnya dan lebih lanjut dalam rangka memprediksi bidang kerja, jabatan dan karir pada murid setelah menamatkan studinya.
3. Sikap, Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak, secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Dalam pengertian lain sikap adalah suatu kecenderungan yang relatif stabil yang dimiliki individu dalam mereaksi terhadap dirinya sendiri, orang lain, atau reaksi tertentu.
4. Kepribadian. Kepribadian dapat diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis di dalam individu dari sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian-penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya. Setiap individu mempunyai kepribadiannya masing-masing yang berbeda dengan orang lain, bahkan tidak ada seorangpun di dunia ini yang identik, sekalipun lahir kembar dari satu telur.

Persepsi Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara. A.A.P., 2017) mengemukakan bahwa persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan. Ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata. Menurut (Munandar, 2011) mengungkapkan bahwa persepsi lingkungan kerja merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Sutrisno. E., 2009) menyatakan persepsi adalah pengamatan tentang lingkungan kerja atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. (Arifin, 2017) persepsi merupakan suatu proses menginterpretasikan atau menafsir informasi yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan.

Menurut (Fahmi. I., 2016) indikator dari perspesi lingkungan kerja adalah :

1. Tugas dan Tanggungjawab Kerja, Semua kegiatan audit internal harus direncanakan dari awal dan diinformasikan kepada seluruh auditee. Karena, tujuan audit internal bukan untuk mencari-cari kesalahan, akan tetapi untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan.

2. Promosi, Pelatihan dan Supervisi, pengendali teknis mampu melakukan supervisi mulai dari tahap persiapan audit, pelaksanaan audit sampai dengan tahap penyelesaian audit.
3. Kepentingan Pribadi, wujud sifat yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi atau keluarga dibandingkan dengan kepentingan publik yang lebih luas.

Persepsi Fee Audit

(Yusuf, 2001) menyatakan bahwa investigasi yang lebih saat mangaudit akan membuat biaya audit menjadi lebih tinggi dan independensi ekonomis menjadi enggan untuk meminta keterangan ketika audit berlangsung karena takut kehilangan klien. Menurut (Yanuar, 2008) persepsi fee auditor adalah pengamatan tentang besarnya komisi tergantung antara lain resiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tinggi keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, struktur biaya KAP yang bersangkutan dan pertimbangan profesional lainnya. Menurut (Locbecker, 2005) menjelaskan bahwa persepsi fee audit adalah pengamatan tentang besaran komisi anggota dapat bervariasi tergantung antara lain: resiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tingkat keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, struktur biaya KAP yang bersangkutan dan pertimbangan profesional lainnya. (Boynton, 2002) Fee audit artinya auditor harus mempunyai kemampuan, ahli dan berpengalaman dalam memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambil.

Menurut (Yusuf, 2001) persepsi fee audit adalah keseluruhan pengetahuan, kemampuan atau keterampilan dan sikap kerja ditambah atribut kepribadian yang dimiliki seseorang. Fee audit harus dievaluasi melalui proses yang mempertimbangkan perilaku pribadi dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan, pengalaman pelatihan auditor dan pengalaman audit. Untuk mengukur fee audit auditor diperlukan indikator, dari indikator tersebut maka dapat dilihat tingkat fee audit yang dimiliki oleh seseorang auditor. (Boynton, 2002) terdapat lima dimensi fee audit, yaitu

1. Risiko audit. Besar kecilnya fee audit yang diterima oleh auditor dipengaruhi oleh risiko audit dari kliennya.
2. Kompleksitas jasa yang diberikan, Fee audit yang akan diterima auditor, disesuaikan dengan tinggi rendahnya kompleksitas tugas yang akan dikerjakannya. Semakin tinggi tingkat kmpleksitasnya maka akan semakin tinggi fee audit yang akan diterima oleh auditor.
3. Tingkat keahlian auditor. Auditor yang memiliki tingkat keahlian yang semakin tinggi akan lebih mudah untuk mendeteksi kecurangan-kecurangan pada laporan keuangan kliennya.
4. Struktur biaya KAP. Auditor mendapatkan fee-nya disesuaikan dengan struktur biaya pada masing-masing KAP. Hal ini dikarenakan untuk menjaga auditor agar tidak terjadi perang tarif.

Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Lingkungan Kerja terhadap Pilihan Karir

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif, dan sering lembur), tingkat persaingan antar mahasiswa dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari sifat pekerjaan, tingkat persaingan, dan banyaknya tekanan. Setiap orang mendambakan mendapat lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sesuai dengan pribadinya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Orang tidak akan mau bekerja dengan banyak tekanan yang dapat mengakibatkan produktivitas akan dirinya tidak maksimal. Bagi sebagian orang, kantor tempat ia bekerja merupakan rumah kedua baginya.

Dalam pemilihan karir harus didasari oleh minat dan rencana karir yang jelas. Minat dan rencana karir yang jelas akan sangat berguna bagi mahasiswa dan pihak perguruan tinggi dalam

penyusunan kurikulum agar materi kuliah dapat tersampaikan secara efektif sesuai dengan profesi pilihan mahasiswa kedepannya.

(Moorhead, 2013) menyatakan persepsi adalah pengamatan tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi terkait tentang lingkungan kerja, jadi semakin baik persepsi mengenai lingkungan kerja maka semakin besar pilihan karir mahasiswa untuk menjadi auditor. Hasil penelitian (Hastuti, 2010) Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja akuntan publik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pilihan karirnya sebagai akuntan publik.

Berbagai informasi yang diperoleh mahasiswa akuntansi mengenai profesi auditor merupakan hal yang penting dalam proses pengambilan keputusan karirnya sebagai auditor. Adanya informasi negatif mengenai lingkungan kerja auditor mungkin dapat mengurangi minat mereka untuk memilih karir sebagai auditor dan mengalihkan pilihan karir ke profesi akuntansi yang lain.

Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Fee Audit terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor

Fee merupakan imbalan berupa uang yang diterima oleh akuntan publik setelah melaksanakan jasa auditnya, besarnya tergantung dari resiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tingkat keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, Kompleksitas jasa yang dimaksud adalah kompleksitas perusahaan menyangkut banyaknya anak perusahaan dan jumlah. Fee audit adalah fee yang dibayar oleh klien itu kepada akuntan publik untuk mengganti kerugian atas jasa auditnya. Semakin besar fee audit yang diterima oleh seorang auditor maka dapat meningkatkan kinerja auditor untuk menggunakan jasa auditnya.

3. METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif, (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif. Tempat penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang beralamat di Jalan Kapten Muchtar Basri. Dimana sampel Penelitian berdasarkan hasil penghitungan yang telah dilakukan sesuai rumus Slovin maka ditetapkan jumlah responden sebanyak 100 mahasiswa UMSU Fakultas Ekonomi & Bisnis Jurusan Akuntansi.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pilihan Karir (Y)	Pilihan karir merupakan suatu proses ketika remaja mengarahkan diri kepada suatu tahap baru dalam kehidupannya, melihat posisi mereka dalam kehidupan pembuatan keputusan karir mereka	- Kemampuan - Wawasan - Profesional - Jabatan - Kepuasan - Keamanan - Kebanggaan	Interval

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Tabel Penelitian - *Lanjutan*

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Persepsi Mahasiswa Mengenai Lingkungan Kerja (X1)	Persepsi mengenai lingkungan kerja merupakan suatu proses menginterpretasikan atau menafsir informasi yang diperoleh melalui pengamatan terhadap lingkungan kerja	- Tugas dan tanggungjawab kerja - Promosi, pelatihan dan supervise - Kepentingan pribadi	Interval
Persepsi Mahasiswa Mengenai Fee Audit (X2)	Persepsi fee audit merupakan pandangan seseorang tentang komisi yang diterima oleh akuntan publik setelah melaksanakan jasa auditnya	- Risiko audit - Kompleksitas jasa - Tingkat keahlian auditor - Struktur biaya KAP	Interval

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu persepsi mahasiswa mengenai lingkungan kerja dan persepsi mahasiswa mengenai fee audit, serta satu variabel dependen yaitu pilihan karir sebagai auditor. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana, Y : Pilihan Karir sebagai auditor, a : Konstanta, b_1 dan b_2 : besaran koefisien regresi dari masing-masing variable, X_1 : persepsi mahasiswa mengenai lingkungan kerja, X_2 : persepsi mahasiswa mengenai fee audit, e : *error of term*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Tabel 4.1 Pengujian Statistik t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.937	2.843		8.419	.000
	X1	-.117	.100	-.123	-1.175	.243
	X2	.474	.142	.351	3.350	.001

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.243 (Sig 0.243 > α 0.05). dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap minat berkarir.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi fee audit berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.001 (Sig 0.001 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1

diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan fee audit terhadap minat berkarir.

Tabel 4.1 Pengujian Statistik F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	91.224	2	45.612	5.625	.005 ^b
Residual	786.536	97	8.109		
Total	877.760	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.005 (Sig. 0.005 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, fee audit terhadap minat berkarir.

Pembahasan

Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Lingkungan Kerja terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.243 (Sig 0.243 > α 0.05). dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak kesimpulannya : tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap minat berkarir.

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang lingkungan kerja yang memiliki enam pernyataan maka responden yang paling banyak menjawab pada pernyataan 3 dengan jumlah responden yang menjawab sebanyak 71 orang, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju atas pernyataan mengenai bahwa kalau bekerja di KAP atau menjadi akuntan publik memberikan kesempatan untuk lebih berkembang. Dan responden yang paling sedikit menjawab adalah sangat tidak setuju karena hampir semua pernyataan tentang lingkungan kerja responden tidak memilih jawab sangat tidak setuju

Lingkungan kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi seseorang, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, dengan pemberian lingkungan kerja yang baik mengenai karir untuk bekerja menjadi akuntan publik maka akan meningkatkan minat berkarir mahasiswa untuk menjadi akuntan publik.

Menurut (Umam, 2018), lingkungan kerja sangat penting dimiliki setiap individu dalam dirinya karena lingkungan kerja menyebabkan individu mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi minat seseorang. Mahasiswa akuntansi tidak akan berminat menjadi seorang akuntan publik jika tidak memiliki dorongan lingkungan kerja yang kuat. Dalam hal ini lingkungan kerja bisa datang darimana saja. misalnya pengaruh orang tua yang ingin agar anaknya menjadi seorang akuntan publik. Semakin besar dorongan lingkungan kerja tersebut maka akan semakin kuat minat untuk berkarir sebagai akuntan publik.

Hasil penelitian (Saraswathi, 2017) menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara menjadi akuntan publik.

Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Fee Audit terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi fee audit berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.001 (Sig 0.001 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan fee audit terhadap minat berkarir.

Dari hasil jawaban responden mengenai fee audit yang terdiri dari 6 pernyataan maka item kuesioner yang paling banyak dijawab oleh responden adalah pada item pernyataan nomor 4 dengan pernyataan Mendapatkan uang lembur responden menjawab sebanyak 82 orang, hal ini membuktikan bahwa seorang mahasiswa akan memilih karir menjadi akuntan publik apabila pekerjaan tersebut mendapatkan upah lembur.

Imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan lingkungan kerja tinggi dan berprestasi dalam mencaapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian fee audit dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan empertahankan mahasiswa yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan Penghasilan atau fee audit finansial yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah dilakukan diyakini sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik untuk memuaskan mahasiswanya dan mengungkapkan bahwa fee audit finansial atau gaji merupakan faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi (Yusuf, 2001). Menurut (Astuty. W, 2016) secara simultan Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja, Kebanggaan serta Personalitas berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Batam Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik

Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Fee Audit terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.005 (Sig. 0.005 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, fee audit terhadap minat berkarir.

Mahasiswa akuntansi menghadapi berbagai pertimbangan dalam memilih jenis karir yang akan dijalannya. Pada umumnya, keinginan mereka adalah menjadi seorang profesional di bidang akuntansi. Untuk karir sebagai akuntan, terdapat empat bidang pekerjaan yang dapat digeluti oleh lulusan akuntansi yaitu menjadi akuntan publik (auditor), akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, atau akuntan pendidik. Beragamnya pilihan dalam karir tersebut membuat mahasiswa sulit mengambil keputusan dalam memilih. Hal ini akan menimbulkan pertanyaan mengenai pertimbangan apa yang mendasari pemilihan karir tersebut serta hal-hal apa yang diharapkan oleh mahasiswa akuntansi terhadap pilihannya itu. Menurut (Ifada dan M. Ja'far, 2005) Bila dipenuhi kriteria penilaian kewajaran dalam pemeriksaan berarti sistem pengelolaan keuangan berpeluang akan baik, namun faktanya bahwa banyak daerah berusaha memperoleh opini WTP sehingga berita yang berkembang di berbagai media, masyarakat bertanya-tanya terhadap hasil audit WTP atau WDP BPK pada beberapa pemerintah daerah, keyakinan terhadap hasil audit diragukan karena tidak sedikit pemerintah daerah yang telah memperoleh opini WTP atau WDP LKPDnya, dijumpai kasus-kasus korupsi pada daerahnya.

Dalam pemilihan karir harus didasari oleh minat dan rencana karir yang jelas. Minat dan rencana karir yang jelas akan sangat berguna bagi mahasiswa dan pihak perguruan tinggi dalam penyusunan kurikulum agar materi kuliah dapat tersampaikan secara efektif sesuai dengan profesi pilihan mahasiswa kedepannya.

Berbagai informasi yang diperoleh mahasiswa akuntansi mengenai profesi auditor merupakan hal yang penting dalam proses pengambilan keputusan karirnya sebagai auditor. Adanya informasi negatif mengenai lingkungan kerja auditor mungkin dapat mengurangi minat mereka untuk memilih karir sebagai auditor dan mengalihkan pilihan karirnya ke

profesi akuntansi yang lain. Dengan demikian, profesi auditor dapat kehilangan calon-calon auditor yang berkualitas.

Menurut (Alpi, M. F, dan Ramadhan, 2018) dalam memilih karir mahasiswa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, fee audit finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, nilai-nilai sosial, dan pengakuan profesional. Sedangkan Ada empat jenis profesi akuntan yaitu: Akuntan Perusahaan (Intern), Akuntan Publik, Akuntan Pemerintah, dan Akuntan Pendidik. Menurut (Astuty. W, 2016) secara simultan Nilai Intrinsik Pekerjaan, Penghasilan, Pertimbangan Pasar Kerja, Kebanggaan serta Personalitas berpengaruh terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Universitas Batam Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa fakultas ekonomi jurusan akuntansi UMSU, hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa dalam memilih karir sebagai auditor tidak melihat dari segi lingkungan kerja auditor karena masih ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi pilihan karir mahasiswa sebagai auditor.
2. Fee audit berpengaruh terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa fakultas ekonomi jurusan akuntansi UMSU., hal ini menunjukkan bahwa fee audit atau insentif auditor yang diterima merupakan menjadi salah satu daya tarik mahasiswa UMSU untuk melakukan pemilihan karirnya sebagai auditor.
3. Lingkungan kerja, fee audit berpengaruh terhadap minat berkarir untuk menjadi akuntan publik pada mahasiswa fakultas ekonomi jurusan akuntansi UMSU, hal ini menunjukkan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja dan fee yang diterima auditor menjadi acuan mahasiswa untuk memilih karirnya sebagai auditor.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan adalah :

1. Seharusnya univeristas meningkatkan lingkungan kerja kepada mahawasiswa agar meningkatkan minat berkarir untuk menjadi akuntan publik.
2. Sebaiknya universtias memfatilisasi antara mahasiswa yang berkonstentrasi akuntansi pemeriksaan dengan beberapa jumlah auditor senior yang ada di kota Medan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sektor sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpi, M. F, dan Ramadhan, P. R. (2018). Pengaruh karakteristik pemerintah daerah dan temuan audit Badan Pemeriksa Keuangan terhadap kinerja keuangan kabupaten/kota. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3).
- Arifin, R. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Astuty. W. (2016). Peran Auditor Internal dan Pengendalian Internal Dalam Pelaksanaan Tata Kelola Pemerintah Yang Baik. *Proseiding*, 1(8).
- Baridwan. Z. (2003). *Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode*. Yogyakarta: BPFE.
- Basu Swastha & Handoko. (2012). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Boynnton, J. K. (2002). *Modern Auditing* (7th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Fahmi. I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali. A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hastuti. (2010). Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Kompetensi Auditor terhadap Tingkat Materialitas dalam Pemeriksaan Laporan Keuangan (Studi Kasus pada Auditor BPK Yogyakarta). *Akuntansi*, 2(1).
- Ifada dan M. Ja'far. (2005). Pengaruh Sikap Profesionalisme Internal Auditor terhadap Peranan Internal Auditor dalam Pengungkapan Temuan Audit. *Manajemen Dan Ekonomi*, 7(3).
- Locbeckee, A. and. (2005). *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- Rachmawati. I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, A. dan P. D. (2015). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Saraswathi. (2017). Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. *Psyche*, 1(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (8th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Syadama. G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organiosasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Widjajanto. N. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: kencana.
- Yanuar. (2008). *Auditing Suatu Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Yusuf, H. (2001). *Auditing (Pengauditan)*. Yogyakarta: STIE Yogyakarta.