

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PILIHAN STUDI LANJUT PPAK ATAU S-2 PADA STAFF BAGIAN ACCOUNTING DAN FINANCE

Ruth Angeline Parisha¹⁰

Abstrak

Di era modernisasi saat ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting. Pendidikan merupakan suatu langkah untuk menuju suatu kesuksesan, meningkatkan taraf hidup, penambahan wawasan. Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) ini, harus dijalani selama 2 semester atau 12 bulan, sementara Pendidikan Strata dua (S-2) bidang akuntansi, dapat dijalani selama 16 sampai dengan 20 bulan saja. Hal ini menjadi salah satu pertimbangan bagi calon mahasiswa PPAk, apakah akan melanjutkan pendidikan ke PPAk atau ke S-2. Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan studi lanjut PPAk atau S-2 pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*, di antaranya adalah motivasi karir, motivasi kualitas, motivasi ekonomi, lingkungan keluarga, dan lingkungan masyarakat.

Pada penelitian ini menggunakan sampel para *staff accounting* dan *finance* yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Semarang. Hasil pengujian dalam penelitian ini menggunakan pengujian regresi logistik untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y, dimana Y adalah variabel *dummy*. Regresi logistik ini dilakukan karena menggunakan variabel independen parametrik dan variabel dependen non parametrik. Hasilnya ditemukan bahwa Motivasi karir berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut S-2 pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan manufaktur menyediakan peluang karir yang baik sehingga *staff* memiliki motivasi karir yang tinggi dan akan melanjutkan studi lanjut S-2.

Kata Kunci : pendidikan, faktor-faktor, pilihan studi lanjut, *staff accounting* dan *finance*

1. PENDAHULUAN

Akuntansi merupakan salah satu program studi di Fakultas Ekonomi yang banyak diminati mahasiswa saat ini. Mahasiswa lulusan akuntansi, setelah lulus tentunya ada yang ingin langsung terjun bekerja di masyarakat, tetapi tidak sedikit pula mereka yang setelah lulus berminat untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, seperti S-2. Jenjang S-2 tentunya lebih tinggi dan lebih bergengsi daripada S-1. Tetapi ada pula yang berminat untuk melanjutkan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) karena mereka ingin mendapatkan lebih banyak praktek dan penjurusan lebih praktis di bidang akuntansi, serta masa pendidikan atau masa studi yang relatif lebih pendek.

Motivasi sangat penting bagi setiap orang karena mengacu pada dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dengan motivasi yang tinggi maka seseorang akan mencapai tujuannya dengan maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2006) menyatakan bahwa motivasi sangat mempengaruhi

¹⁰ Alumni Prodi Akuntansi, FEB Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

keinginan mahasiswa untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu menurut Ngatimin dan Yuniar (2007) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi seseorang untuk melanjutkan studinya ke perguruan tinggi.

Penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini antara lain penelitian oleh Widyastuti, dkk, (2004), Ellya Benny dan Yuskar (2005), Tengker dan Morasa (2007). Widyastuti, dkk, (2004) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi (motivasi kualitas, motivasi karir, dan motivasi ekonomi) terhadap minat mahasiswa Yogyakarta untuk mengikuti PPAk di enam Universitas di Yogyakarta. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa motivasi karier merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk.

Ellya Benny dan Yuskar (2006) meneliti pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti pendidikan profesi akuntansi, di kota Padang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kualitas dan motivasi karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk. Sedangkan motivasi ekonomi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa untuk mengikuti PPAk.

Tengker dan Morasa (2007) meneliti pengaruh motivasi karier terhadap minat mahasiswa mengikuti PPAk. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel motivasi karier berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti PPAk.

Penelitian yang dilakukan oleh Ngatimin dan Yuniar (2007) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi mahasiswa melanjutkan studi adalah motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Selain itu, faktor lingkungan juga mempengaruhi mahasiswa dalam memilih perguruan tinggi seperti lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat.

Mahasiswa lulusan S-1 tentunya akan memiliki kemungkinan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi yaitu PPAk atau S-2. Maka pada penelitian ini akan difokuskan pada sampel *staff accounting* dan *finance* sebagai sampel, berbeda dengan penelitian terdahulu. Selain itu juga akan menambahkan variabel lingkungan keluarga dan masyarakat sebagai faktor lain yang mempengaruhi melanjutkan jenjang pendidikan lebih tinggi. Alasan memilih responden *staff* bagian *accounting* dan *finance* karena staff atau karyawan bisa saja melanjutkan studi S-2 jurusan lain tetapi bagian *accounting* dan *finance* sebagai lulusan S-1 merupakan responden yang berpotensi melanjutkan studi S-2 akuntansi atau PPAk.

Unika Soegijapranata merupakan salah satu universitas swasta di Semarang yang memiliki akreditasi A untuk jurusan Ekonominya, saat ini belum memiliki program studi S-2 untuk akuntansi. Lulusan mahasiswa Unika selama ini jika ingin melanjutkan jenjang pendidikannya ke yang lebih tinggi untuk akuntansi harus kuliah di kampus lain, maka penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan studi lanjut sehingga dapat berguna bagi pihak Unika Soegijapranata dalam membuka program studi S-2 di masa mendatang.

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1998 adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang, sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi adalah usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Susilo, 1987 (Simarmata, 2002) mengatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Selanjutnya Widyastuti, dkk, (2004) menyatakan bahwa motivasi seringkali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi merupakan suatu tenaga yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya yang mempunyai tujuan tertentu.

Siagian (2002:255), menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi. Menurut Heidjachman dan Husnan (2003:197), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja ada dua hal yang harus dilakukan: pertama, carilah pembayaran pekerjaan individual seseorang; dan kedua, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai.

Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang denean sengaja mengikatkan diri menjadi bagian dari organisasi mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, salah satunya adalah agar mereka dapat berinteraksi dengan manusia lainnya dan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi.

Menurut Agus Hardjana (1995) dalam bukunya yang berjudul *Kiat Sukses Studi Di Perguruan Tinggi* mengungkapkan bahwa motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan orang lain atau sesuai dengan keinginan individu yang bersangkutan. Sedangkan pengertian belajar menurut Riberu dalam bukunya yang berjudul *Tingkatkanlah Mutu Belajar Dan Mengajar Anda!!!* adalah proses manusia berkenalan dengan satu pola laku, atau proses manusia memperbaiki satu pola laku, yang sudah dikuasai. Jadi motivasi belajar merupakan proses yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu pola laku yang sudah dikuasai. Untuk meningkatkan semangat motivasi belajar bukanlah hal yang mudah, karena harus dilihat dari pengaruh yang ditimbulkan dimasa yang akan datang atau jangka panjang. Misalnya, jika motivasi belajar itu berasal dari dalam diri mahasiswa yang bersangkutan maka akan memberikan hasil positif yang lebih besar. Tetapi jika motivasi belajar itu bukan berasal dari dalam diri mahasiswa yang bersangkutan melainkan melalui paksaan dari luar, maka mahasiswa itu mau melakukan tetapi dengan hati yang terpaksa yang nantinya akan berakibat pada pencapain hasil yang tidak maksimal.

Menurut Hall (1986) dalam Samiaji (2004) karir dapat diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan perjalanan kerja seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Motivasi Karir yaitu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai karir yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Ariani (2004), karir merupakan suatu keahlian atau profesional seseorang di bidang ilmunya yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja yang akan memberikan kontribusi kepada organisasi. Gittman dan McDaniel (1995) dalam Latief (2001) yang diadaptasi oleh Samiaji (2004) mengemukakan bahwa keefektifan suatu karir tidak hanya ditentukan oleh individu saja tetapi juga oleh organisasi itu sendiri yang terlihat dalam empat tahapan karir yaitu:

- a. *Entry* merupakan tahap awal pada saat seseorang memasuki suatu lapangan pekerjaan atau organisasi.
- b. Tahap pengembangan keahlian dan teknis.

- c. *Midcareer years* yaitu suatu tahap dimana seseorang mengalami kesuksesan dan peningkatan kinerja.
- d. *Late career* merupakan suatu tahap dimana kinerja seseorang sudah stabil.

Profesi akuntan publik merupakan salah satu pilihan karir yang banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi. Ini dibuktikan oleh penelitian Wijayanti, 2000 (dalam Ariani, 2004) yang menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik mengharapkan akan memiliki karir yang lebih cerah di masa depan dengan profesi ini.

Motivasi karir yaitu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai karir yang lebih baik dari sebelumnya. Karier, kadangkala juga dieja karir adalah sebuah kata dari bahasa Perancis; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karir merupakan suatu keahlian atau professional seseorang di bidang ilmunya yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja yang akan memberikan kontribusi kepada organisasi (Ariani, 2004). Pilihan karir merupakan ungkapan diri seseorang karena pilihan menunjukkan motivasi seseorang, ilmu, kepribadian, dan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Motivasi kualitas merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk memiliki dan meningkatkan kualitas atau kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.

Motivasi ekonomi merupakan suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka untuk mencapai penghargaan finansial yang diinginkan. Secara umum penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan penghargaan tidak langsung. Penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk sistem pengendalian manajemen. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau *reward* dalam berbagai bentuk, termasuk di dalamnya *financial reward* atau penghargaan finansial dalam Samiaji (2004).

Profesi Akuntansi (PPAk)

Profesi Akuntansi (PPAk) merupakan pendidikan yang diselenggarakan setelah menempuh pendidikan strata satu ekonomi jurusan akuntansi dengan tujuan untuk mendapatkan gelar Akuntan (Akt). Hal ini sesuai dengan isi SK Mendiknas No. 179/U/2001, perihal pemberian gelar Akuntan (Akt), yaitu sejak tanggal 31 Agustus 2004 seluruh lulusan S1.

Jurusan akuntansi tidak lagi bergelar Akuntan (Akt). Dasar hukum dari pelaksanaan PPAk adalah sebagai berikut:

- a. Naskah Kerjasama Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan Dirjen Pendidikan Tinggi (DIKTI).
- b. SK Mendiknas 179/U/2001 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Profesi Akuntansi.

PPAk adalah suatu usaha yang bertujuan untuk menghasilkan akuntan profesional dengan standarisasi kualitas akuntan di Indonesia. Kurikulum dan silabus PPAk sudah didesain untuk memenuhi persyaratan untuk menjadi akuntan profesional yang ditentukan oleh *International Financial Accounting Committee (IFAC)*.

Adanya PPAk diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan khususnya akuntansi. Pendidikan akuntansi selanjutnya diarahkan untuk memberi pemahaman

konseptual yang didasarkan pada penalaran sehingga ketika akhirnya masuk ke dalam dunia praktik dapat beradaptasi dengan keadaan sebenarnya dan memiliki *resistance to change* yang rendah terhadap gagasan perubahan atau pembaruan yang menyangkut profesinya tersebut (Suwardjono, 1992:167 dalam Bawono, Novelsyah dan Lutfia, 2006).

Profesi akuntan biasanya dianggap sebagai salah satu bidang profesi seperti organisasi lainnya, misalnya Ikatan Dokter Indonesia (IDI). Supaya dikatakan profesi maka akuntan harus memiliki beberapa syarat sehingga masyarakat sebagai objek dan sebagai pihak yang memerlukan profesi, mempercayai hasil kerjanya. Adapun ciri profesi menurut Harahap (2004) adalah sebagai berikut :

1. Memiliki bidang ilmu yang ditekuninya, yaitu merupakan pedomandalam melaksanakan keprofesiannya.
2. Memiliki kode etik sebagai pedoman yang mengatur tingkah laku anggotanya dalam profesi itu.
3. Berhimpun dalam suatu organisasi resmi yang diakui oleh masyarakat/pemerintah.
4. Keahliannya dibutuhkan oleh masyarakat.
5. Bekerja bukan dengan motif komersil tetapi didasarkan kepada fungsinya sebagai kepercayaan masyarakat.

Profesi Akuntansi adalah suatu profesi yang dapat disamakan dengan ahli hukum atau insinyur. Kemajuan yang cepat dalam teori-teori dan teknik-teknik akuntansi selama abad terakhir ini telah diikuti dengan makin banyaknya akuntan-akuntan profesional yang terlatih. Faktor-faktor yang menunjang pertumbuhan ini adalah makin bertambahnya jumlah, ukuran dan kompleksnya perusahaan, timbulnya sistem perpajakan baru yang lebih kompleks dan ketentuan-ketentuan lain yang dibebankan terhadap kegiatan perusahaan oleh Pemerintah (Soemarso S.R, 1982).

Akuntan mempunyai kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis tertinggi mereka kepada organisasi dimana mereka bernaung. Akuntan mempunyai tanggung jawab menjadi kompeten dan untuk menjaga integritas dan obyektifitas mereka. Analisis terhadap sikap etis dalam profesi akuntan menunjukkan bahwa akuntan mempunyai kesempatan untuk melakukan tindakan tidak etis dalam profesi mereka (Husein, 2004). Kesadaran etika dan sikap profesional memegang peran penting bagi seorang akuntan. Dalam menjalankan profesinya seorang akuntan secara terus menerus berhadapan dengan dilema etik yang melibatkan pilihan diantara nilai-nilai yang bertentangan. Profesi akuntan di Indonesia terbagi menjadi :

1. Akuntan publik
2. Akuntan manajemen
3. Akuntan pendidik
4. Akuntan pemerintah

Profesi akuntan publik di Indonesia akan dipengaruhi perkembangan perusahaan multinasional. Audit laporan keuangan perusahaan multinasional akan dikuasai Kantor Akuntan Publik yang berada di negara induk perusahaan dan yang mempunyai jaringan internasional.

Jenjang S-2

Program pendidikan strata 2 (S2) adalah program lanjutan bagi para lulusan S1 yang ingin meningkatkan ilmu pengetahuannya di bidang disiplin ilmunya masing-masing. Tentunya untuk jenjang pendidikan S-2 bagi mahasiswa lulusan ekonomi Akuntansi, berminat melanjutkan jenjang yang lebih tinggi yaitu pada jenjang pendidikan S-2 untuk Ilmu Ekonomi dan Akuntansi. Jenjang pendidikan ini dapat dilanjutkan oleh mahasiswa akuntansi yang telah lulus untuk jenjang pendidikan S-1 terlebih dahulu.

Lingkungan yang mempengaruhi dalam pemilihan perguruan tinggi

Menurut Ngalim Purwanto (2002: 123) ada tiga lingkungan yang mempengaruhi mahasiswa dalam memilih lembaga pendidikan, yaitu:

1. Lingkungan keluarga (keturunan, status ekonomi, hubungan kekeluargaan).

Lingkungan keluarga merupakan lingkungan yang paling besar pengaruhnya dalam pertumbuhan dan perkembangan tingkah laku seseorang. Pendidikan keluarga adalah fundamen atau dasar pendidikan anak selanjutnya. Hasil pendidikan yang diperoleh anak dalam keluarga menentukan pendidikan anak itu selanjutnya, baik di sekolah maupun di masyarakat.

 - a. Keturunan, adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada seorang anak yang diwariskan atau diturunkan melalui sel-sel kelamin dari generasi yang lain. Pembawaan keturunan sebagian besar menampakkan diri dalam sifat jasmaniah (fisik) dan sebagian lagi dalam pembawaan rohaniah (psikis). Pembawaan keturunan ini, dalam pertumbuhannya akan dipengaruhi oleh lingkungan yang nantinya akan menghasilkan pola pikir dan persepsi yang berbeda-beda dari tiap individu.
 - b. Status ekonomi, merupakan perbedaan kekuatan ekonomi dalam suatu masyarakat dan ini dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan tiap anak.
 - c. Hubungan kekeluargaan, tiap keluarga memiliki peraturan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh anggota keluarganya, sehingga hubungan kekeluargaan dapat terjalin dengan baik. Selain itu peran orang tua dalam mendidik anak akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan hubungan keluarga.
2. Lingkungan sekolah (kompetensi guru, kebijakan administrasi, sarana dan prasarana, informasi dan komunikasi).

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang didirikan oleh Negara atau masyarakat untuk memberikan bekal pendidikan dan pengajaran bagi anak agar kelak mampu hidup di masyarakat dengan baik.
3. Lingkungan masyarakat (keadaan sosial dan budaya).
 - a. Keadaan sosial
Perubahan fenomena sosial dalam suatu komunitas menyebabkan berubahnya sistem dan pola pikir di dalam komunitas tersebut. Keadaan sosial tersebut mendorong individu untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikannya dengan cara belajar di lingkungan belajar yang efektif sehingga dapat menjadi anak yang lebih dapat memerankan fungsinya sebagai manusia pembangunan yang tangguh dan mampu mewujudkan kesejahteraan lahir batin yang lebih selaras, adil, dan merata.
 - b. Keadaan budaya
Keadaan budaya setiap masyarakat berbeda-beda. Kebudayaan merupakan suatu gejala sosial yang merupakan identitas masyarakat yang tercermin melalui pola perilaku seperti etika, norma dan adat istiadat. Keadaan lingkungan

masyarakat dimana individu berada merupakan kondisi yang menentukan proses dan pola penyesuaian diri yang akan berpengaruh terhadap persepsi seseorang terhadap dunia pendidikan.

Pengembangan Hipotesis

Pengembangan Hipotesis (H1)

Teori dua faktor Herzberg mengasumsikan bahwa hanya beberapa ciri pekerjaan dan karakteristik dapat menghasilkan motivasi. Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene. Faktor Intrinsik meliputi : (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator. Faktor intrinsik ini mengarah kepada karir seseorang karena dengan adanya pencapaian prestasi yang baik, maka kemajuan dalam jenjang karir dan kemungkinan berkembang di masa mendatang akan semakin luas.

Menurut Hall (1986) dalam Samiaji (2004) karir dapat diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan perjalanan kerja seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Motivasi Karir yaitu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai karir yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Ariani (2004), karir merupakan suatu keahlian atau profesional seseorang di bidang ilmunya yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja yang akan memberikan kontribusi kepada organisasi. Gittman dan McDaniel (1995) dalam Latief (2001) yang diadaptasi oleh Samiaji (2004) mengemukakan bahwa keefektifan suatu karir tidak hanya ditentukan oleh individu saja tetapi juga oleh organisasi itu sendiri yang terlihat dalam empat tahapan karir yaitu:

- a. *Entry* merupakan tahap awal pada saat seseorang memasuki suatu lapangan pekerjaan atau organisasi.
- b. Tahap pengembangan keahlian dan teknis.
- c. *Midcareer years* yaitu suatu tahap dimana seseorang mengalami kesuksesan dan peningkatan kinerja.
- d. *Late career* merupakan suatu tahap dimanakerja seseorang sudah stabil.

Profesi akuntan publik merupakan salah satu pilihan karir yang banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi. Ini dibuktikan oleh penelitian Wijayanti, 2000 (dalam Ariani, 2004) yang menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik mengharapkan akan memiliki karir yang lebih cerah di masa depan dengan profesi ini.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi karir berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut pada staff bagian *accounting* dan *finance*.

Pengembangan Hipotesis (H2)

Motivasi kualitas merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk memiliki dan meningkatkan kualitas atau kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) merupakan teori motivasi yang tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa yang lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam proses pembelajaran. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu, maka akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui kualitas lulusan jurusan akuntansi. Salah satunya adalah Yusuf dalam Effendi (2000) yang diadaptasi oleh Samiaji (2004) yang menyatakan bahwa mutu lulusan dari penerapan kurikulum program S1 jurusan akuntansi yang berlaku selama ini sering dipertanyakan, lebih-lebih jika bekerja atau membuka kantor akuntan publik. Kemampuan lulusan pada umumnya dipandang kurang memadai. Dalam penelitiannya, Effendi (2000) dalam Samiaji (2004) mencoba untuk mengetahui persepsi mahasiswa, akuntan, dan pemakai jasa akuntansi terhadap program PPAk yang meliputi kualitas lulusan S1 akuntansi, materi, dan manfaat pendidikan. Ketiga responden mempunyai persepsi bahwa kualitas lulusan S-1 akuntansi sudah berkualitas, dalam hal ini pemakai jasa akuntansi mempunyai persepsi yang paling baik tentang kualitas lulusan akuntansi. Elemen kualitas atau kompetensi merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam profesi akuntansi, khususnya profesi akuntan publik.

Munawir (1999) dalam Samiaji (2004) menyatakan bahwa kompetensi auditor oleh tiga faktor berikut: (1) pendidikan formal tingkat universitas, (2) pelatihan teknis dan pengalaman dalam bidang auditing, dan (3) pendidikan profesional yang berkelanjutan (*continuing professional education*) selama menjalani karir sebagai auditor. Seorang auditor juga harus menguasai ilmu pengetahuan yang lain seperti ekonomi perusahaan, hokum dagang, ekonomi moneter, manajemen perusahaan, hukum dagang, hukum pajak, akuntansi biaya, statistik, pembelanjaan dan analisis keuangan, bahasa inggris, pengendalian, dan sebagainya. Maka dengan adanya pendidikan formal dan pelatihan yang sesuai akan mendorong untuk semakin tingginya motivasi kualitas terhadap kemungkinan untuk melanjutkan studi baik pada PPAk maupun jenjang S-2.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

H2: Motivasi kualitas berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut pada staff bagian *accounting* dan *finance*.

Pengembangan Hipotesis (H3)

Motivasi ekonomi merupakan suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka untuk mencapai penghargaan finansial yang diinginkan. Secara umum penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan penghargaan tidak langsung. Penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk sistem pengendalian manajemen. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka

manajemen memberikan balas jasa atau *reward* dalam berbagai bentuk, termasuk di dalamnya penghargaan finansial dalam Samiaji (2004).

Teori dua faktor Herzberg mengasumsikan bahwa hanya beberapa ciri pekerjaan dan karakteristik dapat menghasilkan motivasi. Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. Salah satu komponen dalam faktor ekstrinsik adalah upah dimana hal ini mengarah kepada gaji yang akan diterima dan menjadi motivasi ekonomi seseorang dalam bekerja.

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

Menurut Simamora (2001), gaji adalah suatu pembayaran tetap, sementara bonus didasarkan pada pencapaian tujuan-tujuan kinerja untuk suatu periode. Gaji, bonus, tunjangan, atau tambahan penghasilan mencakup tunjangan-tunjangan khusus bagi karyawan, seperti berpergian, tiket untuk hiburan, dan bayaran-bayaran tambahan lainnya oleh perusahaan. Dengan adanya gaji atau balas jasa yang semakin tinggi diterima, akan meningkatkan minat staff bagian accounting dan finance untuk melanjutkan studinya pada PPAk atau S-2.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

H3: Motivasi ekonomi berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut pada staff bagian *accounting* dan *finance*.

Pengembangan Hipotesis (H4)

Lingkungan keluarga meliputi keturunan, status ekonomi dan hubungan kekeluargaan adalah hal yang akan mempengaruhi seseorang untuk melanjutkan studi yang lebih lanjut. Hal ini disebabkan karena jika anggota keluarganya mendukung untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, juga adanya keinginan seseorang untuk meningkatkan status ekonominya, maka akan semakin mendorong seseorang untuk melanjutkan studi lebih lanjut.

Penelitian yang dilakukan oleh Ngatimin dan Yuniar (2007) menyatakan bahwa lingkungan keluarga berpengaruh terhadap kemungkinan mahasiswa melanjutkan studi di perguruan tinggi.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

H4: Lingkungan keluarga berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut pada staff bagian *accounting* dan *finance*.

Pengembangan Hipotesis (H5)

Lingkungan masyarakat merupakan fenomena yang tidak terlepas dari berubahnya kondisi masyarakat di sekitarnya. Apabila keadaan sosial dan budaya semakin mendukung untuk semakin maju dari waktu ke waktu tentunya akan mendorong seseorang untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ngatimin dan Yuniar (2007) menyatakan bahwa lingkungan masyarakat berpengaruh terhadap kemungkinan mahasiswa melanjutkan studi di perguruan tinggi.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

H5: Lingkungan masyarakat berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah para *staff accounting* dan *finance* yang bekerja pada perusahaan manufaktur skala menengah besar di Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan berdasarkan pada *judgement sampling*, dengan pemilihan sampel harus mempunyai karakteristik yang dimiliki oleh populasinya. Karakteristik-karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut Para *staff accounting* dan *finance* yang bekerja pada perusahaan manufaktur skala menengah besar di Semarang, lulusan S1, jurusan akuntansi, dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner. Berdasarkan teknik *purposive sampling* tersebut diperoleh sampel akhir sebanyak 11 perusahaan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Independen

Motivasi Karir

Definisi operasional dari motivasi karir adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai kedudukan, jabatan atau karir yang lebih baik dari sebelumnya.

Indikator – indikator tersebut diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin yang menunjukkan jawaban Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju(4), Sangat Setuju (5). Semakin tinggi skor menunjukkan bahwa motivasi karir semakin mempengaruhi mempengaruhi pilihan studi lanjut pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*.

Motivasi Kualitas

Definisi operasional dari motivasi kualitas adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk memiliki dan meningkatkan kualitas diri dan kemampuannya dalam bidang yang ditekuninya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

Indikator – indikator tersebut diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin yang menunjukkan jawaban Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju(4), Sangat Setuju (5). Semakin tinggi skor menunjukkan bahwa motivasi kualitas

semakin mempengaruhi mempengaruhi pilihan studi lanjut pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*.

Motivasi Ekonomi

Definisi operasional dari motivasi ekonomi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka untuk mencapai penghargaan finansial yang diinginkan.

Indikator – indikator tersebut diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin yang menunjukkan jawaban Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju(4), Sangat Setuju (5). Semakin tinggi skor menunjukkan bahwa motivasi ekonomi semakin mempengaruhi mempengaruhi pilihan studi lanjut pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*.

Lingkungan Keluarga

Definisi operasional dari lingkungan keluarga adalah pengaruh lingkungan terhadap seseorang untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih lanjut atau tinggi, yang ditinjau dari keturunan, status ekonomi, hubungan kekeluargaan.

Indikator – indikator tersebut diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin yang menunjukkan jawaban Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju(4), Sangat Setuju (5). Semakin tinggi skor menunjukkan lingkungan keluarga semakin mempengaruhi pilihan studi lanjut pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*.

Lingkungan Masyarakat

Definisi operasional dari lingkungan masyarakat adalah pengaruh masyarakat sekitar untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih lanjut/ tinggi, yang ditinjau dari keadaan sosial dan budaya.

Indikator – indikator tersebut diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin yang menunjukkan jawaban Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju(4), Sangat Setuju (5). Semakin tinggi skor menunjukkan lingkungan masyarakat semakin mempengaruhi mempengaruhi pilihan studi lanjut pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*.

Variabel Dependen

Pilihan Studi Lanjut

Definisi operasional dari pilihan studi lanjut adalah pilihan yang dipilih oleh responden untuk memilih melanjutkan PPAk atau S-2 setelah lulus kuliah. Pada penelitian ini diukur dengan variabel *dummy* yaitu nilai nol (0) untuk mereka yang memilih PPAk dan nilai satu (1) untuk mereka yang memilih jenjang S-2.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Logistik untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y, dimana Y adalah variabel *dummy*. Regresi logistik ini digunakan untuk melihat rasio yang berkaitan dengan perataan laba. Model ini dianggap tepat karena variabel dependen penelitian ini merupakan variabel *dummy* yang berskala nominal, sementara variabel independennya berskala rasio, serta tidak terlalu mempertimbangkan asumsi klasik. Model logit dalam penelitian ini:

$$\text{Ln } Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \beta_4.X_4 + \beta_5.X_5 + e$$

Dimana:

- Ln Y = minat mahasiswa, dengan variabel *dummy* (0 = PPAk, dan 1 = S-2)
- α = konstanta (*intercept*)
- β_n = *slope* atau kemiringan atau koefisien dari variabel bebas
- X₁ = Motivasi Karir
- X₂ = Motivasi Kualitas
- X₃ = Motivasi Ekonomi
- X₄ = Lingkungan Keluarga
- X₅ = Lingkungan Masyarakat
- e = *error*

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.1. meliputi usia, jenis kelamin, dan masa kerja:

Tabel 4.1.
Gambaran Umum Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin:		
- Laki-laki	34 orang	70,83%
- Perempuan	14 orang	29,17%
Usia:		
- ≤ 35 tahun	24 orang	50%
- 36 – 49 tahun	17 orang	35,42%
- ≥ 50 tahun	7 orang	14,58%
Lama bekerja :		
- ≤ 1 tahun	18 orang	37,5%
- 1 - 3 tahun	21 orang	43,75%
- > 3 tahun	9 orang	18,75%
Total:	48 orang	100%

Sumber: Lampiran 2

Pada Tabel 4.1. dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden terdiri dari laki-laki sebanyak 34 orang dengan nilai prosentase 70,83% dan perempuan sebanyak 14 orang dengan nilai prosentase 29,17%. Rata-rata responden berusia kurang dari 35 tahun (50%), serta telah bekerja antara 1-3 tahun (43,75%). Hal ini menunjukkan bahwa *staff accounting* dan *finance* sebagian besar adalah laki-laki dengan umur atau usia yang relatif masih muda yaitu kurang dari 35 tahun karena merupakan usia produktif, kemudian bekerja cukup lama di bidangnya yaitu antara 1-3 tahun.

Tabel 4.2. Pilihan Karir

		Pilihan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	,PPAk	18	37,5	37,5	37,5
	S2	30	62,5	62,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 2

Dilihat dari Tabel 4.2. dapat diketahui bahwa yang memilih jalur PPAk ada 18 orang (37,5%) dan sebagian besar sisanya memilih S-2 yaitu ada 30 orang atau 62,5%.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai jawaban responden terhadap indikator-indikator dalam variabel penelitian. Untuk mengetahui statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Penelitian

Keterangan	Kisaran teoritis	Kisaran aktual	Mean	Rentang skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Motivasi karir	10-50	23-50	39,6458	10-23,33	23,34-36,66	36,67-50	Tinggi
Motivasi kualitas	10-50	15-50	37,5833	10-23,33	23,34-36,66	36,67-50	Tinggi
Motivasi ekonomi	9-45	22-43	33,5417	9-21	21,01-33	33,01-45	Tinggi
Lingkungan keluarga	3-15	6-15	11,0833	3-7	7,01-11	11,01-15	Tinggi
Lingkungan masyarakat	3-15	9-15	11,1250	3-7	7,01-11	11,01-15	Tinggi

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa untuk variabel motivasi karir, motivasi kualitas, motivasi ekonomi, lingkungan keluarga, dan lingkungan masyarakat memiliki rata-rata empiris yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya responden pada penelitian ini memiliki motivasi karir yang bagus, begitu pula untuk kualitas dan ekonominya, lingkungan keluarga dan masyarakat juga mendukung untuk pilihan karir mereka.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment*. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas penelitian ini:

Tabel 4.4. Hasil Pengujian Validitas Motivasi Karir

No. Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,676	0,284	Valid
2	0,576	0,284	Valid
3	0,436	0,284	Valid
4	0,611	0,284	Valid
5	0,611	0,284	Valid
6	0,712	0,284	Valid
7	0,748	0,284	Valid
8	0,610	0,284	Valid
9	0,609	0,284	Valid
10	0,506	0,284	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada Tabel 4.4. diketahui bahwa ternyata hasil pengujian validitas memiliki nilai r hitung > r tabel maka dikatakan valid.

Tabel 4.5. Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kualitas

No. Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,699	0,284	Valid
2	0,625	0,284	Valid
3	0,763	0,284	Valid
4	0,809	0,284	Valid
5	0,792	0,284	Valid
6	0,691	0,284	Valid
7	0,713	0,284	Valid
8	0,878	0,284	Valid
9	0,728	0,284	Valid
10	0,707	0,284	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada Tabel 4.5. diketahui bahwa ternyata hasil pengujian validitas memiliki nilai r hitung > r tabel maka dikatakan valid.

Tabel 4.6. Hasil Pengujian Validitas Motivasi Ekonomi

No. Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,554	0,284	Valid
2	0,663	0,284	Valid
3	0,348	0,284	Valid
4	0,531	0,284	Valid
5	0,631	0,284	Valid
6	0,565	0,284	Valid
7	0,662	0,284	Valid
8	0,559	0,284	Valid
9	0,402	0,284	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada Tabel 4.6. diketahui bahwa ternyata hasil pengujian validitas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid.

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Keluarga

No. Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,547	0,284	Valid
2	0,529	0,284	Valid
3	0,313	0,284	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada Tabel 4.7. diketahui bahwa ternyata hasil pengujian validitas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid.

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Masyarakat

No. Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,644	0,284	Valid
2	0,604	0,284	Valid
3	0,640	0,284	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada Tabel 4.8. diketahui bahwa ternyata hasil pengujian validitas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid.

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi karir	0,879	Reliabel
Motivasi kualitas	0,935	Reliabel
Motivasi ekonomi	0,833	Reliabel
Lingkungan keluarga	0,673	Reliabel
Lingkungan masyarakat	0,788	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Hasil penelitian menunjukkan reliabel jika koefisien alphanya sebesar lebih besar dari 0,6 artinya kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*), dengan menggunakan alat analisis regresi logistik. Hasil pengujian regresi logistik tersebut dapat terlihat sebagai berikut :

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Hipotesis**Variables in the Equation**

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	Mot_Karir	,033	,087	,147	1	,019	1,034
	Mot_Kualitas	,051	,066	,605	1	,037	1,053
	Mot_Eko	,090	,087	1,070	1	,009	,914
	Lingk_Kel	,145	,197	,538	1	,046	1,155
	Lingk_Masy	,292	,205	2,020	1	,016	,747
	Constant	1,980	2,923	,459	1	,498	7,243

a. Variable(s) entered on step 1: Mot_Karir, Mot_Kualitas, Mot_Eko, Lingk_Kel, Lingk_Masy.

Sumber : Lampiran 4

Pada tabel 4.10. dapat diketahui bahwa sig (0,019) < 0,05, menunjukkan signifikan. Sedangkan jika dilihat dari koefisien beta pengaruh motivasi karir terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut sebesar + 0,033 menunjukkan pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi motivasi karir maka akan semakin mempengaruhi melanjutkan pilihan studi lanjut pada *staff accounting* dan *finance*. Nilai eksponen motivasi karir sebesar 1,034 menunjukkan bahwa peluang pengaruh motivasi karir terhadap kemungkinan melanjutkan studi lanjut S-2 sebesar 1,034 kali dibandingkan dengan melanjutkan studi lanjut PPAk. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, Motivasi karir berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut S-2 pada *staff* bagian *Accounting* dan *Finance*.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan signifikan motivasi karir berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut pada *staff* bagian *Accounting* dan *Finance*, dimana responden lebih memilih S-2 dibandingkan PPAk. Hal ini sesuai dengan teori dua faktor Herzberg mengasumsikan bahwa hanya beberapa ciri pekerjaan dan karakteristik dapat menghasilkan motivasi. Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. S-2 merupakan salah satu pilihan jenjang pendidikan karir yang banyak diminati oleh *staff accounting* dan *finance*. *Staff accounting* dan *finance* yang memilih jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau S-2 mengharapkan akan memiliki karir yang lebih cerah di masa depan melalui promosi jabatan dalam perusahaan.

Pada tabel 4.10. dapat diketahui bahwa sig (0,037) < 0,05, menunjukkan signifikan. Sedangkan jika dilihat dari koefisien beta pengaruh motivasi kualitas terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut sebesar + 0,051 menunjukkan pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi motivasi kualitas maka akan semakin mempengaruhi melanjutkan pilihan studi lanjut pada *staff accounting* dan *finance*. Nilai eksponen motivasi kualitas sebesar 1,053 menunjukkan bahwa peluang pengaruh motivasi kualitas terhadap kemungkinan melanjutkan studi lanjut S-2 sebesar 1,053 kali dibandingkan dengan melanjutkan studi lanjut PPAk. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, Motivasi kualitas berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut S-2 pada *staff* bagian *Accounting* dan *Finance*.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan signifikan motivasi kualitas berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut pada *staff* bagian *Accounting* dan *Finance*, dimana responden lebih memilih S-2 dibandingkan PPAk. Motivasi kualitas merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk memiliki dan meningkatkan kualitas atau kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik

dan benar. Hal ini sesuai dengan Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) merupakan teori motivasi yang tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Samiaji (2004).

Pada tabel 4.10. dapat diketahui bahwa $\text{sig} (0,009) < 0,05$, menunjukkan signifikan. Sedangkan jika dilihat dari koefisien beta pengaruh motivasi ekonomi terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut sebesar $+ 0,090$ menunjukkan pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi motivasi ekonomi maka akan semakin mempengaruhi melanjutkan pilihan studi lanjut pada *staff accounting* dan *finance*. Nilai eksponen motivasi ekonomi sebesar $0,914$ menunjukkan bahwa peluang pengaruh motivasi ekonomi terhadap kemungkinan melanjutkan studi lanjut S-2 sebesar $0,914$ kali dibandingkan dengan melanjutkan studi lanjut PPAk. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, Motivasi ekonomi berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut S-2 pada *staff* bagian *Accounting* dan *Finance*.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan signifikan motivasi ekonomi berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut pada *staff* bagian *Accounting* dan *Finance*, dimana responden lebih memilih S-2 dibandingkan PPAk. Motivasi ekonomi merupakan suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka untuk mencapai penghargaan finansial yang diinginkan. Secara umum penghargaan finansial terdiri atas penghargaan langsung dan penghargaan tidak langsung. Penghargaan finansial merupakan salah satu bentuk sistem pengendalian manajemen. Untuk memastikan bahwa segenap elemen karyawan dapat mengarahkan tindakannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen memberikan balas jasa atau *reward* dalam berbagai bentuk, termasuk di dalamnya penghargaan finansial dalam Samiaji (2004). Hal ini sesuai dengan Teori dua faktor Herzberg mengasumsikan bahwa hanya beberapa ciri pekerjaan dan karakteristik dapat menghasilkan motivasi, salah satunya adalah gaji. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Samiaji (2004).

Pada tabel 4.10. dapat diketahui bahwa $\text{sig} (0,046) < 0,05$, menunjukkan signifikan. Sedangkan jika dilihat dari koefisien beta pengaruh lingkungan keluarga terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut sebesar $+ 0,145$ menunjukkan pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi lingkungan keluarga maka akan semakin mempengaruhi melanjutkan pilihan studi lanjut pada *staff accounting* dan *finance*. Nilai eksponen lingkungan keluarga sebesar $1,155$ menunjukkan bahwa peluang pengaruh lingkungan keluarga terhadap kemungkinan melanjutkan studi lanjut S-2 sebesar $1,155$ kali dibandingkan dengan melanjutkan studi lanjut PPAk. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima, Lingkungan keluarga berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut S-2 pada *staff* bagian *Accounting* dan *Finance*.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan signifikan lingkungan keluarga berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut pada *staff* bagian *Accounting* dan *Finance*, dimana responden lebih memilih S-2 dibandingkan PPAk. Lingkungan keluarga meliputi keturunan, status ekonomi dan hubungan kekeluargaan adalah hal yang akan mempengaruhi seseorang untuk melanjutkan studi yang lebih lanjut. Hal ini disebabkan karena jika anggota keluarganya mendukung untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, juga adanya keinginan seseorang untuk meningkatkan status ekonominya, maka akan semakin mendorong seseorang untuk melanjutkan studi lebih lanjut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ngatimin dan Yuniar (2007).

Pada tabel 4.10. dapat diketahui bahwa $\text{sig} (0,016) < 0,05$, menunjukkan signifikan. Sedangkan jika dilihat dari koefisien beta pengaruh lingkungan masyarakat terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut sebesar $+ 0,292$ menunjukkan pengaruh yang positif,

artinya semakin tinggi lingkungan masyarakat maka akan semakin mempengaruhi melanjutkan pilihan studi lanjut pada *staff accounting* dan *finance*. Nilai eksponen lingkungan masyarakat sebesar 0,747 menunjukkan bahwa peluang pengaruh lingkungan masyarakat terhadap kemungkinan melanjutkan studi lanjut S-2 sebesar 0,747 kali dibandingkan dengan melanjutkan studi lanjut PPAk. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima, Lingkungan masyarakat berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut S-2 pada *staff* bagian *Accounting* dan *Finance*.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan signifikan lingkungan masyarakat berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut pada *staff* bagian *Accounting* dan *Finance*, dimana responden lebih memilih S-2 dibandingkan PPAk. Lingkungan masyarakat merupakan fenomena yang tidak terlepas dari berubahnya kondisi masyarakat di sekitarnya. Apabila keadaan sosial dan budaya semakin mendukung untuk semakin maju dari waktu ke waktu tentunya akan mendorong seseorang untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ngatimin dan Yuniar (2007).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan studi lanjut yang terdiri dari motivasi karir, motivasi kualitas, motivasi ekonomi, lingkungan keluarga, dan lingkungan masyarakat terdapat hubungan yang secara signifikan terhadap melanjutkan studi lanjut S-2 pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*. Dari hasil analisis, ada beberapa hal yang dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut dari hasil pengujian hipotesis pertama disimpulkan bahwa motivasi karir cenderung berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut S-2 dibandingkan studi lanjut PPAk pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*. Dari hasil pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa motivasi kualitas cenderung berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut S-2 dibandingkan studi lanjut PPAk pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga disimpulkan bahwa motivasi ekonomi cenderung berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut S-2 dibandingkan studi lanjut PPAk pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*. Dari hasil pengujian hipotesis keempat disimpulkan bahwa lingkungan keluarga cenderung berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut S-2 dibandingkan studi lanjut PPAk pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*. Dari hasil pengujian hipotesis kelima disimpulkan bahwa lingkungan masyarakat cenderung berpengaruh terhadap melanjutkan pilihan studi lanjut S-2 dibandingkan studi lanjut PPAk pada *staff* bagian *accounting* dan *finance*.

Saran

Dari hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang akan membuka program studi S-2 agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi melanjutkan studi lanjut S-2 dan pentingnya untuk mengetahui calon mahasiswa yang berkeinginan melanjutkan studi lanjut S-2 pada penelitian ini karena dapat mengetahui dan dapat menuju ke sasaran yang tepat. Saran-saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut harus mencari perusahaan manufaktur antara lain PT. Erimplex, PT. Erel, PT. Surya Jaya Indah Plasindo, PT. Indofood yang menyediakan peluang karir yang baik karena dengan perusahaan menyediakan peluang karir yang baik maka karyawan akan memiliki motivasi

karir yang tinggi, sehingga akan mendorong karyawan untuk melanjutkan studi lanjut S-2.

DAFTAR PUSTAKA

- Anzwar, S. 1997. *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Benny, Ellya dan Yuskar. 2006. *Pengaruh Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk)*. Simposium Nasional Akuntansi IX.
- Djamarah, Bahri dan Aswan Zain. 2002. *Strategi Belajar - Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djarwanto, S. 1993. *Statistik Sosial Ekonomi*. Edisi ke-2 BPFE, Yogyakarta.
- Ghozali, Prof. Dr. H. Imam. 2004. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, dan Konopaske. 2003. *Organizations*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Hartono, Jogyanto. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan pengalaman-pengalaman*. Jogjakarta: BPFE.
- Heidjdrachman & Hasan, Suad. 2003. *Manajemen Personalialia*, Edisi empat. Yogyakarta :BPFE.
- Kunartinah, 2003, Perilaku Mahasiswa Akuntansi di STIE Stikubank Semarang dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, hal. 182-197
- Ngatimin dan Yuniar. 2007. *Studi Tentang Faktor-Faktor Yang Mengaruhi Mahasiswa Melanjutkan Studi Di Universitas Kuningan*. Equilibrium, Vol 3, No.6, Juli-Desember 2007 : 62-82.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian, P.Sondang. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Soemarso S.R. 1982. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta : Falkutas Ekonomi UI.
- Suprihanto. 1988. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tengker dan Morasa. 2007. *Pengaruh Motivasi Karir Terhadap Minat Mahasiswa Mengikuti PPAk*. Simposium Nasional Akuntansi VI.

Umar, Husain, 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka. Cetakan Ketujuh.

Widyastuti, Suryaningsum dan Juliana. 2004. "Pengaruh Motivasi terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi". Simposium Nasional Akuntansi VII.