

**PENGARUH KINERJA AUDITOR, LINGKUNGAN KERJA AUDITOR,
DAN *FEE* AUDITOR TERHADAP PERSEPSI MAHASISWA
AKUNTANSI MENGENAI PILIHAN KARIR SEBAGAI AUDITOR**

SKRIPSI



Oleh :

AULIYAH WIDIANI

1812311071/AK

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2023

**PENGARUH KINERJA AUDITOR, LINGKUNGAN KERJA AUDITOR,
DAN *FEE* AUDITOR TERHADAP PERSEPSI MAHASISWA
AKUNTANSI MENGENAI PILIHAN KARIR SEBAGAI AUDITOR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi**



Oleh :

AULIYAH WIDIANI

1812311071/AK

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH KINERJA AUDITOR, LINGKUNGAN KERJA AUDITOR,
DAN *FEE* AUDITOR TERHADAP PERSEPSI MAHASISWA
AKUNTANSI MENGENAI PILIHAN KARIR SEBAGAI AUDITOR**

Disusun oleh :

**AULIYAH WIDIANI
1812321071/FEB/AK**

Telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh tim penguji skripsi
Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal 21 Juli 2023

Pembimbing
Pembimbing Utama



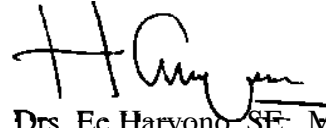
Dra. Kusni Hidayati, M.Si, Ak., CA
NIDN.0711115801

Pembimbing Pendamping



Arief Rahman, SE., M.Si
NIDN. 0722107604

Tim Penguji
Ketua



Dr. Drs. Ec Haryono, SE., M.Si
NIDN. 0015055902

Sekretaris



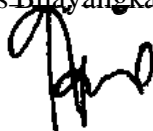
R.M. Brahmastyo Kusumo Negoro, SH., SE., MM., M.Kn
NIDN. 0724027702

Anggota



Dra. Kusni Hidayati, M.Si, Ak., CA
NIDN.0711115801

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah Dra.Ec., MM
NIDN. 0703106403

SKRIPSI

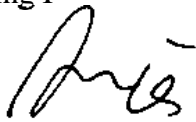
**PENGARUH KINERJA AUDITOR TERHADAP PERSPEKTIF
MAHASISWA AKUNTANSI**

Yang diajukan

**AULIYAH WIDIANI
1812321071/FEB/AK**

Telah Disetujui Untuk Ujian Skripsi Oleh :

Pembimbing I



Dra. Kusni Hidayati, M.Si, Ak., CA
NIDN.0711115801

Tanggal : 13 Juli 2023

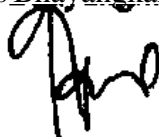
Pembimbing II



Arief Rahman, SE., M.Si
NIDN. 0722107604

Tanggal : 13 Juli 2023

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. HJ. Siti Rosyafah Dra.Ec., MM
NIDN. 0703106403

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum. Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat, karunia dan hidayahnya. Atas kekuasaan, kebesaran dan izinnya maka tugas akhir penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kinerja Auditor, Lingkungan Kerja Auditor, dan *Fee* Auditor Terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor” dapat terselesaikan dengan baik. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari banyak pihak. Maka penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Ibu Dr. Siti Rosyafah Dra. Ec.,MM selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah menyediakan semua fasilitas guna memperlancar dan mempermudah penulis dalam menyusun skripsi.
2. Ibu Dra. Kusni Hidayati,M.Si,Ak.,CA selaku dosen pembimbing pertama yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini. Semoga sehat selalu untuk ibu dan tetap menjadi dosen yang sabar dan murah senyum.
3. Pak Arief Rahman, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam

penyusunan skripsi ini. Semoga sehat selalu untuk bapak dan tetap menjadi dosen yang keren dan sabar.

4. Kepada keluarga tercinta Mama, Ayah dan Adik saya terima kasih karena selalu mendukung baik moral maupun moril serta semangat dan doa tulus yang telah diberi dalam setiap langkah penulis.
5. Kepada semua dosen yang telah membimbing dan memberi ilmu selama penulis berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
6. Untuk teman seperjuangan, Fita Shellinda, Mellynia Febrianti, Thooyibatul Isnaini, Natasya terimakasih atas dukungan, waktu, momen dan doanya. Sukses dan lancar selalu buat kita semua ke masa yang akan datang.
7. Kepada saudara-saudara penulis yang selalu memberi bantuan, doa dan semangat yang selalu diberikan saat penulis mengerjakan skripsi ini.
8. Kepada teman, sekaligus keluarga besar Akuntansi B dan Akuntansi E 2018 kalian luar biasa dan mengesankan. Terima kasih untuk waktu dan suka duka yang sudah dilewati semoga menjadi kenangan berharga yang selalu diingat. Jangan jadikan jarak menjadi penghalang silaturahmi kita. Semoga kita semua menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Sukses dan lancar selalu untuk kita semua, kawan.
9. Untuk kekasih saya terimakasih atas semua dukungan, bantuan dan doa tulusnya serta semangat yang selalu diberikan saat penulis mengerjakan skripsi ini.

10. Terakhir Kepada diri penulis sendiri, Auliyah Widiani. Terimakasih sudah bertahan dan berjuang hingga sampai di titik ini. Cukup hebat bisa sampai di tahap ini tetap semangat dan berdiri walaupun jalannya tidak mudah. Tetap kuat, sabar dan selalu semangat untuk diriku. Masih banyak perjalanan yang perlu dilalui kedepannya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan serta kemampuan peneliti. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk memperbaiki penyusunan laporan selanjutnya. Besar harapan penulis semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan dapat memberikan inspirasi bagi penyelesaian skripsi selanjutnya.

Wassalammualaikum Wr. Wb

Surabaya, 15 juli 2023

Penulis



Auliyah Widiani

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Auliyah Widiani

NIM : 1812311071

Fakultas : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :
**PENGARUH KINERJA AUDITOR, LINGKUNGAN KERJA AUDITOR, DAN
FEE AUDITOR TERHADAP PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI
MENGENAI PILIHAN KARIR SEBAGAI AUDITOR**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas akhir orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 15 Juli 2023
Yang membuat
pernyataan,



Auliyah Widiani
NIM 1812311071

**PENGARUH KINERJA AUDITOR, LINGKUNGAN KERJA AUDITOR,
DAN *FEE* AUDITOR TERHADAP PERSEPSI MAHASISWA
AKUNTANSI MENGENAI PILIHAN KARIR SEBAGAI AUDITOR**

Oleh :

Auliyah Widiani

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja auditor, lingkungan kerja auditor, dan *fee* auditor terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karir sebagai auditor. Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi di kota Surabaya dan berada dikampus Universitas Bhayangkara Surabaya. Sampel penelitian sebanyak 68 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu data statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji koefisien determinasi, uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kinerja auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor. Variabel lingkungan kerja auditor tidak berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor. Variabel *fee* auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor.

Kata kunci: Kinerja Auditor, Lingkungan Kerja Auditor, Fee Auditor, Pilihan Karir Sebagai Auditor

**AUDITOR PERFORMANCE INFLUENCE, AUDITOR WORK
ENVIRONMENT, AND AUDITOR FEE ON ACCOUNTING STUDENTS
ABOUT CAREER OPTIONS AS AUDITORS**

**By :
Auliyah Widiani**

ABSTRACT

This research aims to find out the effect of the auditor's performance, the auditor's work environment, and the auditor's fee on the accounting student's perception of career choice as an auditor. This research is a quantitative type of research. The population in this study was accounting students in the city of Surabaya and is the campus of the University of Bhayangkara Surabaya. A study sample of 68 respondents with sampling techniques using the slovin formula.

Data analysis techniques used are descriptive statistical data, validity and reliability tests, classic assumption tests (normality test, multicollinearity, autocorrelation, heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, hypothesis test (determination coefficient test, t test.

The results showed that the auditor's performance variable affected the accounting student's perception of his career choice as an auditor. The auditor's work environment variable has no effect on the accounting student's perception of his career choice as an auditor. The auditor fee variable affects the accounting student's perception of his career choice as an auditor.

Keywords: Auditor Performance, Auditor Work Environment, Fee Auditor, Career Options as an Auditor

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
SURAT PERNYATAAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	15
2.2 Landasan Teori.....	19
2.2.1 Kinerja Auditor.....	20
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Auditor	20
2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.2.1.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja.....	23
2.2.1.4 Indikator- Indikator Kinerja	24
2.2.1.5 Persepsi Kinerja Auditor	25
2.2.2 <i>Theory of Performance and Development</i>	25
2.2.3 <i>Performance Dimension Theory</i>	26
2.2.4 <i>Theory of Planned Behavior</i>	26
2.2.5 Persepsi Lingkungan Kerja.....	26
2.2.5.1 Pengertian Persepsi Lingkungan Kerja	28
2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Lingkungan Kerja.....	29
2.2.5.3 Indikator Persepsi Lingkungan Kerja.....	31
2.2.6 Persepsi Fee Audit	32
2.2.6.1 Pengertian Persepsi <i>Fee</i> Audit	32
2.2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Fee</i> Auditor	33
2.2.6.3 Indikator <i>Fee</i> Audit	35
2.2.7 Pilihan Karir	36
2.2.7.1 Pengertian Pilihan Karir	36

2.2.7.2 Jenis-Jenis Karir Akuntan	37
2.2.7.3 Karir Akuntan Publik	38
2.2.7.4 Indikator Pilihan Karir	40
2.2.7.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir.....	41
2.2.8 Persepsi Mahasiswa	42
2.2.8.1 Pengertian Persepsi Mahasiswa	42
2.2.8.2 Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Mahasiswa	43
2.2.8.3 Hubungan Kinerja Auditor terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor	43
2.2.8.4 Hubungan Lingkungan Kerja Auditor terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor.....	45
2.2.8.5 Hubungan <i>Fee</i> Auditor terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor	46
2.3 Kerangka Konseptual.....	47
2.4 Landasan Teori.....	49

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir	50
3.2 Devinisi Operasional, Skala Pengukuran, dan Variabel	52
3.2.1 Definisi Operasional	52
3.2.2 Variabel	52
3.3 Teknik Penentuan Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	55
3.3.1 Populasi	55
3.3.2 Sampel	55
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian	56
3.4.1 Lokasi Penelitian	56
3.4.2 Waktu Penelitian.....	57
3.5 Prosedur Pengambilan/ Pengumpulan Data.....	57
3.5.1 Jenis Data.....	57
3.5.2 Sumber Data	58
3.5.3 Pengumpulan Data.....	58
3.6 Pengujian Data	59
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	59
3.7.1 Teknik Analisis Data	59
3.7.2 Analisis Deskriptif Statistik.....	59
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	59
3.7.3.1 Uji Normalitas Data	60
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas	60
3.7.3.3 Uji Autokorelasi	61
3.7.3.4 Uji Heteroskedastisitas	62
3.7.4 Analisis Regresi Berganda.....	63
3.7.5 Uji Hipotesis	64
3.7.5.1 Koefisien Determinasi.....	64
3.7.5.2 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	66
4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Bhayangkara Surabaya.....	66
4.1.2 Visi Universitas Bhayangkara Surabaya	68
4.1.3 Misi Universitas Bhayangkara Surabaya.....	68
4.1.4 Tujuan Universitas Bhayangkara Surabaya.....	68
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	69
4.2.1 Karakteristik Responden.....	70
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel	72
4.2.2.1 Variabel Kinerja Auditor (X1)	73
4.2.2.2 Variabel Lingkungan Kerja Auditor (X2).....	74
4.2.2.3 Variabel <i>Fee</i> Audit (X3).....	75
4.2.2.4 Variabel Pilihan Karir Sebagai Auditor (Y).....	77
4.2.3 Uji Statistik Deskriptif.....	78
4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis	80
4.3.1 Uji Validitas.....	80
4.3.2 Uji Reliabilitas	81
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	82
4.3.3.1 Uji Normalitas	82
4.3.3.2 Uji Multikolinieritas	83
4.3.3.3 Uji Autokorelasi	83
4.3.3.4 Uji Heterokedastisitas	84
4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda	85
4.3.5 Hasil Uji Hipotesis.....	88
4.3.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	88
4.3.5.2 Uji t.....	89
4.4 Pembahasan.....	90
4.4.1 Kinerja Auditor Berpengaruh Terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor ...	90
4.4.2 Lingkungan Kerja Auditor Berpengaruh Terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor.....	92
4.4.3 <i>Fee</i> Auditor Berpengaruh Terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	18
Tabel 3.1. Kriteria Penelitian	56
Tabel 3.2. Skala Likert	57
Tabel 3.3. Kriteria Autokorelasi.....	62
Tabel 4.1. Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2. Tingkat Usia	71
Tabel 4.3. Status Responden	72
Tabel 4.4. Kriteria Interpretasi Skor	72
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Auditor	73
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Auditor.....	74
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Fee</i> Audit	75
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel Pilihan Karir Sebagai Auditor.....	77
Tabel 4.9. Hasil Descriptive Statistics.....	78
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas	80
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.14. Hasil Uji Autokorelasi	84
Tabel 4.15. Hasil Uji Heterokedastisitas	85
Tabel 4.16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	86
Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	88
Tabel 4.18. Hasil Uji t.....	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	48
Gambar 3.1. Kerangka Proses Berpikir.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	100
Lampiran 2. Tabulasi	104
Lampiran 3. Output Data SPSS	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan kemajuan pesat dunia teknologi dan informasi, ilmu akuntansi berkembang dengan sangat baik, peranan laporan keuangan sangat penting dalam bisnis sekarang ini. Ada berbagai macam pilihan profesi dalam bidang akuntansi, salah satunya adalah auditor yang merupakan profesi akuntansi yang paling diminati oleh para mahasiswa akuntansi. Sebagai seorang yang berprofesi sebagai auditor, tugas auditor adalah melaksanakan audit dan memberikan opininya atas suatu laporan keuangan perusahaan didasarkan pendidikan, pengalaman, dan pelatihan yang dimiliki, serta dengan sikap yang kompeten, objektif, dan tidak memihak.

Jasa audit, merupakan jasa yang ditawarkan oleh KAP. Walaupun beresiko tinggi tetapi memiliki prospek ekonomi yang menjanjikan bagi KAP. Dari beberapa kondisi, tampak bahwa auditor dituntut untuk mau dan mampu bersikap independen. Auditor mempunyai posisi sentral dalam menjembatani hubungan antara pihak manajemen selaku penyusun dan penyaji laporan keuangan dengan pihak di luar manajemen selaku pengguna laporan keuangan untuk berbagai kepentingan. Posisi ini mewajibkan auditor untuk bersikap independen dalam sikap maupun mental (*in aperiens and in fact*). Namun, apakah posisi ideal seperti yang diharapkan itu dapat diwujudkan oleh auditor secara benar atau tidak.

Banyak permasalahan yang muncul, bukan saja bersumber dari auditor, tetapi pihak lain seperti lembaga induk auditor, lingkungan tempat kerja auditor, serta pengguna laporan keuangan juga berpeluang untuk menjadi sumber penghalang terwujudnya sikap independensi auditor. Diungkapkan dalam standar umum audit pertama disebutkan “Audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor”. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya, yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Untuk memenuhi persyaratan profesional, auditor harus memperoleh pelatihan yang cukup (SPAP, 2002:03). Standar pertama umumnya diinterpretasikan bahwa auditor harus menjalani pendidikan formal di bidang akuntansi dan auditing, pengalaman praktis yang cukup banyak dalam bidang kerja yang dilakukannya, serta pendidikan profesi yang berkelanjutan. Kasus pengadilan yang terjadi secara jelas menunjukkan bahwa para auditor harus memiliki kualifikasi teknis serta berpengalaman dalam industri ataupun perusahaan yang mereka audit.

Mayangsari (2003:20) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa auditor ahli dan nonahli memang mempunyai perbedaan dalam memberikan suatu pendapat jika mereka tidak mendapat tekanan sosial maupun ekonomis dalam proses pemberian pendapat. Namun, jika auditor ahli dan non ahli tersebut mendapatkan tekanan-tekanan sosial ataupun ekonomis dalam proses pemberian pendapat, perbedaannya menjadi tidak signifikan.

Salah satu contoh kasus yaitu BPK menilai kinerja auditor disektor perikanan. Menurut kompas.com. BPK menambahkan audit kinerja sektor perikanan saat ini

baru dalam tahap audit. “Penerimaannya minus sekali, sektor perikanan tidak memiliki kontribusi signifikan sebagai sumber penerimaan kas negara karena tidak dikelola dengan baik, itu karena regulasi dengan pengawasannya”. Kata anggota Badan Pemeriksa Keuangan. “Audit keuangan itu tidak semata-mata pada realisasi penyerapan belanja APBN, tetapi juga menyangkut bagaimana mengelola keuangan yang berdimensi keuangan. Bagaimana mengelola keuangan yang bisa melahirkan penerimaan negara. Tujuan audit kinerja adalah bagaimana pengelolaan menjadi semakin efektif dan ekonomis”. Kata Ali. Dikutip dari : Kompas.com (4 September 2021).

Auditor merupakan suatu pekerjaan yang dilandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu (Wisesa, 2012). Auditor adalah suatu media untuk menjamin bahwa informasi yang disiapkan oleh sebuah organisasi dapat diandalkan dalam bentuk opini atas kebenaran dan kewajaran laporan keuangan (Gray & Manson, 2015). Jasa auditor juga diperlukan bagi pihak eksternal seperti investor dan kreditor untuk memastikan bahwa laporan keuangan perusahaan dapat dipercaya.

(Kasmir, 2018) 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.

(Halim & Supomo, 2014) 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.

Menurut (Wibowo, 2007) menjelaskan bahwa fee audit adalah besaran komisi auditor dapat bervariasi tergantung antara lain: risiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tingkat keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, struktur biaya KAP yang bersangkutan dan pertimbangan profesional lainnya. Fee audit adalah besarnya komisi yang diberikan tergantung antara lain resiko penugasan, kompleksitas jasa yang diberikan, tinggi keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan jasa tersebut, struktur biaya KAP yang bersangkutan dan pertimbangan professional lainnya.

Indonesia memiliki jumlah penduduk mencapai 268 juta orang, tetapi Indonesia hanya memiliki 760 auditor yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (Otoritas Jasa Keuangan, 2019). Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menyatakan bahwa jumlah akuntan yang terdaftar pada awal 2015 adalah sekitar 25 ribu orang, dengan jumlah auditor tidak lebih dari 1.000 orang (Ikatan Akuntan Indonesia, 2016). Meskipun Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) telah memiliki anggota sebanyak 4.000 orang, hanya 1.369 saja dari anggota tersebut yang memiliki praktik izin Akuntan Publik per 2019 (Institut Akuntan Publik Indonesia, 2019). Dan dari sisi lain, adapun terjadi peningkatan secara signifikan terkait jumlah mahasiswa jurusan akuntansi dalam 20 tahun terakhir. Indonesia bahkan memiliki lebih dari 265 ribu mahasiswa akuntansi aktif dari 589 perguruan tinggi di seluruh Indonesia (Ikatan Akuntan Indonesia, 2016). Tingkat kelulusan juga relatif tinggi dengan jumlah lulusan mencapai 35 ribu sarjana akuntansi setiap tahun. Namun, rendahnya

jumlah auditor menunjukkan adanya ketimpangan antara jumlah lulusan akuntansi dengan jumlah auditor di Indonesia. Hal ini mengindikasikan minimnya sarjana akuntansi yang mengambil profesi sebagai auditor, yang bisa dikarenakan oleh rendahnya minat mahasiswa akuntansi untuk menjadikan profesi auditor sebagai pekerjaan tetap.

Rendahnya jumlah auditor di Indonesia dibandingkan dengan tingginya jumlah lulusan akuntansi telah menjadi fokus utama oleh pemerintah, akademisi, maupun organisasi profesi (Sulistiani, 2012). Kebutuhan auditor yang terus bertambah mengikuti peningkatan jumlah perusahaan yang perlu diaudit tidak sebanding dengan keberadaan auditor di Indonesia yang masih sedikit (*Kompas*, 2019). Akibat kekurangan ini, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) juga kesulitan memenuhi audit keuangan lembaga dan daerah. Pemerintah dan akademisi juga berusaha keras untuk meningkatkan minat mahasiswa akuntansi dalam menempatkan profesi auditor sebagai pilihan karier utama. Kerjasama antara IAPI dengan Pusat Pembinaan Profesi Keuangan Kementerian Keuangan Republik Indonesia (PPPK Kemenkeu RI) dan Universitas Indonesia dalam pagelaran CPA Days merupakan salah satu contoh bentuk upaya pemerintah dan akademisi dalam memfasilitasi kesiapan mahasiswa akuntansi untuk berkarier di bidang akuntansi dan audit (Institut Akuntan Publik Indonesia, 2018).

Berbagai upaya bisa dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat dengan profesi auditor untuk meningkatkan minat mahasiswa akuntansi berprofesi sebagai auditor antara lain mendukung dan membantu mahasiswa yang telah memiliki niat untuk berkarier sebagai auditor, mendorong mahasiswa untuk tidak mengubah pilihan

tersebut, hingga menginspirasi dan memotivasi mahasiswa akuntansi yang belum tertarik menjadi auditor (Sugahara & Boland, 2006). Namun, semua hal tersebut tidak bisa dilakukan jika belum diketahui bagaimana pandangan mahasiswa terhadap profesi auditor. Pandangan ini diduga menjadi faktor penting dalam pemilihan karier setelah memperoleh gelar sarjana akuntansi.

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.

Mahasiswa akuntansi bisa memilih berprofesi sebagai auditor, tetapi tidak semua mahasiswa memilih untuk bekerja dalam bidang tersebut (Andersen & Chariri, 2012). Pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai auditor dimulai dengan mencari informasi dan mempertimbangkan sebagai karir alternatif yang ada pada saat mereka kuliah. Perkuliahan dapat membantu mahasiswa untuk mengenali sifat karir akuntansi dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk sukses profesi akuntansi. Hal ini akan membantu mereka membuat pilihan profesi dengan latar belakang informasi yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Ayumediaz (2005) mengenai persepsi mahasiswa akuntansi tentang lingkungan

kerja auditor menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi memiliki persepsi positif tentang lingkungan kerja auditor cenderung memilih auditor sebagai pilihan karirnya yaitu sebanyak 62% dari total responden. Sedangkan sisanya sebanyak 38% memilih karir non auditor sebagai pilihan karir.

Profesi auditor memiliki persepsi negatif yang berkaitan dengan *turnover* yang biasanya terjadi pada staf yang baru masuk. Rhode *et al* (1977) dalam penelitiannya tentang penyebab *turnover* profesi auditor menyatakan bahwa alasan yang paling banyak diberikan untuk meninggalkan profesi auditor adalah (1) Konflik antara kerja dengan kehidupan keluarga (2) Tersitanya terlalu banyak waktu (3) Ketidakmampuan individu yang bersangkutan untuk menggunakan bakat dan kemampuannya.

Carcello *et al* (1991) mengindikasikan atribut profesi auditor lah yang dapat mengurangi minat mahasiswa akuntansi untuk memilih karir sebagai auditor atau menyebabkan mereka yang sudah memilih auditor sebagai karir menjadi tidak puas. Empat karakteristik yang paling sering disebutkan adalah *overtime*, *deadline/budget* yang tidak realistis, stress/tekanan pekerjaan serta politik perusahaan. Dua dari karakteristik tersebut, yaitu *overtime* dan stress/tekanan pekerjaan, merupakan alasan yang paling banyak diberikan untuk meninggalkan profesi auditor.

Dalam penelitian Dennis *et al* (1996) tentang dampak *litigation* terhadap profesi auditor sebagai pilihan karir diindikasikan bahwa profesi auditor merupakan batu loncatan karir nonauditor. Pekerjaan sebagai auditor digunakan untuk mengasah keahlian yang akan ditransfer ke profesi nonauditor. Salah satu penyebab adalah

masalah stress dan waktu yang menjadi karakteristik profesi auditor. Hal tersebut diatas membentuk persepsi tentang profesi auditor dalam masyarakat bahwa profesi auditor adalah profesi yang membosankan, gaji tidak memadai dengan pekerjaan yang menumpuk.

Mahasiswa reguler lebih mempertimbangkan faktor persepsi mengenai karir akuntan publik menghadapi kees dan keinginan yang tidak sesuai dengan tujuan atau gaya hidup jangka panjang. Sebaliknya, mahasiswa ekstensi lebih mempertimbangan faktor persepsi mengenai karir akuntan publik memperoleh gaji kecil sebelum memperoleh pengalaman. Pada mahasiswa PTN dan PTS terdapat perbedaan perbedaan faktor dominan yang mempengaruhi pemilihan profesinya. Pada mahasiswa PTN faktor yang paling dominan adalah pekerjaan yang memberi tantangan secara intelektual, sedangkan pada mahasiswa PTS faktor yang paling dominan adalah persepsi akuntan publik memiliki keamanan kerja lebih terjamin. Namun, hasil penelitian dari Rohmayati (2004) dimana objek penelitiannya adalah mahasiswa akuntansi Universitas Widyatama menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja auditor terhadap pilihan sebagai auditor tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja auditor adalah positif tetapi mereka cenderung tidak memilih auditor sebagai pilihan pilihan karir setelah lulus sarjana.

Berbagai informasi yang diperoleh mahasiswa akuntansi mengenai profesi auditor merupakan hal yang penting dalam proses pengambilan keputusan sebagai auditor. Adanya informasi yang negatif mengenai lingkungan kerja auditor

mungkin dapat mengurangi minat mereka untuk memilih karir sebagai auditor, dan pilihan profesi pada profesi akuntansi yang lain. Dengan demikian, profesi auditor dapat kehilangan calon-calon auditor yang berkualitas.

Menurut Bashori (2013) “Persepsi suatu proses dimana seseorang mengorganisasi, menginterpretasi, mengalami, dan mengolah sesuatu yang konkret ataupun abstrak yang diterima dari lingkungan eksternal yang nantinya dapat mempengaruhi perilaku seseorang”. Kebanyakan orang bertindak atas dasar persepsi mereka dengan memperhatikan apakah persepsi itu mencerminkan hal yang sebenarnya. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja auditor atau kinerja auditor terhadap pemilihan karir sebagai auditor. Auditor merupakan individu yang bertanggung jawab terhadap pemeriksaan atas kewajaran informasi keuangan entitas. Laporan auditor bermanfaat bagi banyak pihak untuk menilai perusahaan. Auditor harus memiliki pengetahuan yang memadai tentang akuntansi dan pemeriksaan informasi keuangan. Dengan informasi yang diterima mahasiswa akuntansi mengenai profesi auditor maka akan menjadi salah satu pertimbangan memilih karir sebagai seorang auditor. Profesi sebagai seorang auditor tidak terlepas dari sisi positif dan negatif. Untuk sisi positif, profesi ini merupakan pemberian jasa dengan mendapatkan ketidakseimbangan atau kehormatan yang tinggi, sebaliknya untuk sisi negatif diantaranya rutinitas yang tinggi, tekanan dari pihak internal atau eksternal, tingkat persaingan yang tinggi, dengan adanya kedua sisi tersebut, tidak menutup kemungkinan karir sebagai seorang auditor tidak akan dipilih oleh calon lulusan S1

Akuntansi, sehingga profesi sebagai auditor akan kehilangan memilih calon auditor yang berkualitas yang nantinya lebih profesi lain sebagai karirnya.

Penelitian terdahulu mengenai persepsi dan minat mahasiswa akuntansi hanya memandang minat mahasiswa dalam memilih profesi auditor. Profesi auditor saat ini bukan menjadi tujuan akhir lulusan sarjana akuntansi. Mahasiswa akuntansi hanya berminat bekerja sebagai auditor dalam jangka pendek (Lukman & Winata, 2017). Meskipun mahasiswa tidak memiliki stereotip negatif tentang auditor (del Campo & Miñano, 2017), Mahasiswa masih enggan untuk memilih profesi auditor sebagai pilihan karier setelah lulus kuliah (Lukman & Winata, 2017). Namun, persepsi mahasiswa tentang profesi auditor bisa semakin memburuk seiring dengan bertambahnya pengetahuan mahasiswa terkait dengan pekerjaan auditor yang didapatkan di masa perkuliahan dimana pengetahuan tersebut bisa menurunkan minat menjadi auditor. Alumni akuntansi sering bekerja sebagai auditor hanya untuk sementara kemudian berpindah ke pekerjaan atau profesi lain (Lukman & Winata, 2017). Hal ini bertentangan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa adanya perbedaan persepsi mahasiswa reguler maupun non reguler jurusan akuntansi mengenai lingkungan kerja auditor di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Berdasarkan latar belakang, Penelitian ini mencoba mengetahui pandangan mahasiswa akuntansi, terutama mahasiswa S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Bhayangkara Surabaya tentang profesi auditor sebagai pilihan bagi pekerjaan tetap setelah memperoleh gelar sarjana. Penelitian ini berkontribusi ke penelitian sebelumnya dengan memberikan wawasan dan

pandangan baru berkaitan dengan kinerja auditor. Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah diatas peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Kinerja Auditor, Lingkungan Kerja Auditor, dan *Fee* Auditor Terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir sebagai Auditor”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan bahwa masalah yang ada pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kinerja auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor ?
2. Apakah lingkungan kerja auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor ?
3. Apakah *Fee* auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penulisan ini adalah :

1. Untuk menguji secara empiris bahwa kinerja auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor.
2. Untuk menguji secara empiris bahwa lingkungan kerja auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor.

3. Untuk menguji secara empiris bahwa *fee* auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk beberapa pihak yang bersangkutan, yaitu :

1. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan untuk mendapatkan pengalaman serta dapat membantu memahami lebih dalam sistem informasi akuntansi pada khususnya yang berkaitan dengan persepsi mahasiswa akuntansi mengenai kinerja auditor, lingkungan kerja auditor, dan *fee* auditor terhadap pilihan karir sebagai auditor.

2. Bagi Mahasiswa Akuntansi

Melalui penelitian ini, diharapkan bisa menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi mahasiswa akuntansi tentang makna dari kinerja auditor, lingkungan kerja, dan *fee* auditor sebagai pilihan karir untuk berprofesi sebagai seorang auditor dengan baik.

3. Bagi Universitas Bhayangkara Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu di bidang sistem informasi akuntansi dan sebagai pelengkap bahan bacaan dan bahan perbandingan bagi mahasiswa yang akan melakukan pengamatan dengan masalah yang serupa di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini berisi tentang rincian pokok yang akan dibahas pada setiap bab penelitian. Agar dapat arah dan gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis, serta agar dapat memberikan secara garis besar dari keseluruhan penulisan maka komponen penulisan dilakukan dengan cara sedemikian rupa, sehingga merupakan suatu kesatuan yang utuh dengan ini merupakan sistematika penulisan yang di sajikan oleh penulis untuk pembaca secara lengkap dengan rincian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penguraian secara garis besar mengenai isi dari proposal yang meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta dilanjutkan dengan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang kerangka proses berfikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan penguraian tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh kinerja auditor terhadap perspektif mahasiswa akuntansi.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dalam skripsi, Dalam bab ini menyajikan simpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, peneliti mengacu kepada penelitian yang telah dilakukan sebelum penelitian ini dilakukan untuk melihat perbedaan dan persamaan mengenai metode yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan peneliti sekarang, perbedaan dan persamaan penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Alfianto & Suryandari,(2015), Jurnal ilmiah (2015), Universitas Negeri Semarang, Dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit terhadap kinerja auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor akuntan publik di Kota Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience* sampling. Sampelnya adalah auditor yang berpartisipasi sejumlah 56 responden. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Struktur audit secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

2. Mindarti, (2015), Artikel Ilmiah (2015), Universitas STIKUBANK, Dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu auditor ditinjau dari *locus of control* dan komitmen organisasional terhadap kinerja auditor. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori atribusi dan teori penetapan tujuan. Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia dengan masa jabatan minimal satu tahun dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner, yang diolah dengan menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu yang merupakan *locus of control* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasilnya akan berkontribusi pada pengembangan literatur audit, terutama mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja auditor serta kinerja auditor.
3. Munthe, (2019), Jurnal ilmiah (2019), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dengan judul Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja, *Fee Auditor* Terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tujuan 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 Penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah 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.

4. Biduri (2017), Jurnal ilmiah (2017), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Dengan judul Lingkungan Kerja Auditor dan Pilihan Kerjanya Sebagai Auditor, Perspektif Mahasiswa. Tujuan penelitian ini adalah menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai Persepsi Mahasiswa reguler dan non reguler prodi akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo mengenai lingkungan kerja auditor dan pilihan sebagai auditor. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden, yaitu mahasiswa aktif semester 5 dan 7. Hasil penelitian ini adalah perbedaan persepsi mahasiswa reguler maupun reguler jurusan akuntansi mengenai lingkungan kerja auditor di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan perbedaan persepsi mengenai pilihan sebagai auditor antara mahasiswa reguler maupun reguler jurusan akuntansi di ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Sidoarjo.

Tabel 2.1
Persamaan Dan Perbedaan Penelitian

Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Objek penelitian
1. Sandy Alfianto 2. Dhini Suryandari	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor.	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis penelitian kuantitatif. • Mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. • Menggunakan Teknik Sampling: <i>Convenience Sampling</i> • Objek Penelitian 	Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang
Ceacilia Sri Mindarti	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor.	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis penelitian kuantitatif. • Mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor • Penelitian Menggunakan Kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis Pengaruh Karakteristik individu auditor ditinjau dari <i>locus of control</i> dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Auditor. • Data penelitian diolah menggunakan analisis <i>regresi</i> 	Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia.
Nikita Handra Munthe	Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Auditor, <i>Fee</i> Auditor Terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis penelitian kuantitatif. • Mempunyai pengaruh terhadap perspektif mahasiswa akuntansi • Penelitian Menggunakan Kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis pengaruh persepsi mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja auditor berpengaruh terhadap pilihan karirnya sebagai auditor. 	Mahasiswa Prodi Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.

Sarwenda Biduri,	Lingkungan Kerja Auditor dan Pilihan Kerjanya Sebagai Auditor, Perspektif Mahasiswa	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian Menggunakan Kuesioner. • Jenis penelitian kuantitatif.. • Persepsi Mahasiswa Jurusan Akuntansi. 	Persepsi Mahasiswa Reguler dan Non Reguler.	Mahasiswa Prodi Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
Peneliti	Pengaruh Kinerja Auditor, Lingkungan Kerja Auditor, dan Fee Auditor Terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian menggunakan kuesioner. • Jenis penelitian kuantitatif • Persepsi Mahasiswa Jurusan Akuntansi 		Mahasiswa Prodi Akuntansi di Universitas Bhayangkara Surabaya, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Sumber : data diolah peneliti (2023)

2.2 Landasan Teori

Landasan teori merupakan dasar-dasar teori dari variabel independen dan variabel dependen yang di pilih oleh peneliti sebagai dasar untuk melakukan penelitian. Dengan menggunakan teori yang benar dan sistematis, maka hasil penelitian akan lebih sempurna dan dapat di pertanggung jawabkan.

Penelitian mengenai masalah kinerja auditor terhadap perspektif mahasiswa akuntansi ini termasuk menguji tentang seberapa berpengaruh kinerja auditor terhadap pandangan atau perspektif mahasiswa sehingga mahasiswa nanti nya bisa memilih untuk bekerja dalam bidang tersebut.

2.2.1 Kinerja Auditor

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Auditor

Kinerja (*Performance*) Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual *performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005:15). (Gibson *et al*, 1996:95) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut (Mulyadi, 1998:11) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang

berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Kalbers dan Forgarty (1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Karakteristik yang membedakan kinerja auditor dengan kinerja manajer adalah pada output yang dihasilkan.

Larkin (1990) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, antara lain: kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat

kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

Yousef (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, di mana anggota organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja mereka menjadi tinggi. Di samping itu budaya organisasi memoderasi hubungan perilaku pimpinan dengan kepuasan kerja. Temuan Yousef mendukung hasil penelitian (Meyer *et al*, 1989) serta didukung oleh (Lok & Crawford, 2004), (Fernando *et al*, 2005). Peneliti ingin membuktikan apakah auditor yang komitmen terhadap organisasinya akan mempengaruhi kinerjanya, seperti yang dikemukakan (Mayer *et al*, 1989) dan Fernando *et al*. (2005) bahwa hubungan komitmen organisasional (*affective dan continuance*) dengan kinerja adalah positif dan kuat, atau mendukung temuan Somers dan Bimbaum (1998) bahwa komitmen organisasional (*affective dan continuance*) tidak berhubungan dengan kinerja.

2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2013:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan mempermudah dalam mencapai kinerja yang diinginkan baik kemampuan dari pendidikan maupun keahlian lain. Sehingga karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Motivasi yang tinggi diperlukan untuk menghadapi situasi kerja. Selain dari lingkungan motivasi ditumbuhkan dari diri sendiri untuk menjadi kekuatan diri.

2.2.1.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan diperlukan dan sangat berguna untuk karyawan dan juga perusahaan. Adapun tujuan dan kegunaan dari penilaian kinerja yang diungkapkan (Hasibuan, 2012:89) adalah :

1. Dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk pertimbangan pemberhentian kerja, promosi dan demo.
2. Pengukur prestasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar evaluasi kegiatan yang ada di perusahaan.
4. Dasar dalam pengevaluasian program kerja, pelatihan, struktur organisasi, dan kondisi dalam pekerjaan.
5. Sebagai indikator menentukan kebutuhan dalam program latihan
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.
7. Sebagai bahan untuk menilai kemampuan dan kebutuhan-kebutuhan karyawan.
8. Digunakan untuk mengevaluasi kelemahan dan kekurangan yang terjadi dan untuk menjadi bahan perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.
9. Menjadi kriteria dalam menyeleksi karyawan.

10. Untuk menilai kelemahan karyawan yang akan dijadikan bahan pertimbangan agar di berikan pelatihan tambahan.
11. Sebagai alat guna untuk memperbaiki dan pengembangan pencapaian karyawan.
12. Dasar dalam mengembangkan pekerjaan dan perbaikan.

2.2.1.4 Indikator- Indikator Kinerja

Mangkunegara (2016: 67) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) Kemampuan yang dimiliki karyawan dan penguasaan ilmu. Pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan informasi,dan media yang diterima.
- b. Keterampilan (*Skill*) Keahlian dalam bidang teknis operasional seperti keterampilan konseptual, teknik dan keterampilan manusia.
- c. Kemampuan (*Ability*) Merupakan kompetensi yang dimiliki seperti loyalitas, tanggung jawab, dan kerjasama.
- d. Motivasi (*Motivation*) Suatu sikap dalam menghadapi keadaan dilingkungan perusahaan, karyawan yang menghadapi suatu masalah dengan bersikap positif menunjukkan bahwa memiliki motivasi yang tinggi, dan jika karyawan bersikap negatif dalam menghadapi masalah merupakan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah.

2.2.1.5 Persepsi Kinerja Auditor

Menurut Mangkunegara(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.

Yousef (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, di mana anggota organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja mereka menjadi tinggi. Di samping itu budaya organisasi memoderasi hubungan perilaku pimpinan dengan kepuasan kerja.

2.2.2 Theory of Performance and Development

Teori ini dikembangkan oleh (Atkinson & Winston, 1974, dalam corno *et al.*, 2002) yang mengungkapkan bahwa (1) prestasi kumulatif (*comulative achievement*) seseorang di masa akan datang ditentukan oleh interaksi antara tingkat keseluruhan kinerja saat bekerja (*level performance while at work*) dan waktu yang dihabiskan pada pekerjaan (*time spent at work*); (2) tingkat keseluruhan kinerja saat bekerja dipengaruhi oleh efisiensi yang bersumber dari sifat dan tugas-tugas (*nature of the task*) sekarang serta beberapa kemampuan (*abilities*) pribadi, sedangkan waktu yang dihabiskan pada pekerjaan dipengaruhi oleh kekuatan motivasi untuk tugas dan aktivitas yang lain (*strength of motivation for the task and other activities*) yang bersumber dari pengetahuan, kepercayaan dan konsepsi pribadi serta insentif dan kesempatan melalui mediasi lingkungan yang mendorong

untuk melakukan tindakan dan (3) kemampuan, motif, pengetahuan, keyakinan, dan konsepsi pribadi seseorang dipengaruhi oleh heriditas dan lingkungan formatif (pertumbuhan dan perkembangan) pada masa lalu.

2.2.3 Performance Dimension Theory

Blumberg dan pringle (1982) dalam teori dimensi kinerjanya mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*).

2.2.4 Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) pertama kali dikemukakan oleh Ajzen (1991). Dalam Ajzen (1991) target perilaku yang diinginkan harus didefinisikan berdasarkan 4 (empat) elemen yaitu; *Target, Action, Context dan Time (TACT)*. Target perilaku yang diinginkan memiliki prinsip kesesuaian, kekhususan maupun keadaan umum seperti dijelaskan berikut ini :

- a. *Compatibility* (Kesesuaian) Walaupun keempat elemen TACT dari perilaku tersebut dapat didefinisikan, namun sangat penting untuk diteliti atau diamati tentang prinsip keserasian/kesesuaian (*principle of compatibility*) dari seluruh variabel yang membangun teori perilaku terencana ini (sikap, norma subyektif, kontrol terhadap perilaku, dan maksud / tujuan) untuk didefinisikan juga kedalam empat elemen TACT. Selain itu, juga harus dinilai atau diperkirakan maksud dan tujuan dalam menjalankan perilaku tersebut.
- b. *Specificity dan Generality* (Kekhususan dan keadaan umum) Elemen TACT merupakan contoh yang cukup spesifik, tetapi tidak tertutup kemungkinan untuk meningkatkan ke arah kondisi yang lebih umum untuk masing-masing

elemen dengan melakukan agregasi atau penyatuan. Melihat perilaku hanya dalam satu peristiwa / kesempatan biasanya terlalu terbatas untuk menjadi nilai praktis yang lebih. Dengan cara yang sama, dalam beberapa kasus, konteks yang lebih spesifik mungkin tidak menarik. Elemen konteks yang lebih umum dapat dimuat dengan merekam seberapa sering perilaku tersebut dilakukan pada semua konteks yang relevan. Argumen serupa juga dapat dilontarkan untuk elemen tindakan (*Action*).

- c. Maksud dan Tujuan (*Intention*) Harus diperhatikan bahwa penting untuk memastikan bahwa pernyataan yang digunakan dalam studi harus memiliki kualitas yang diterima secara psikologi (*acceptable psychometric qualities*). Paling tidak, sejumlah pernyataan yang akan digunakan harus memiliki tingkat korelasi yang tinggi satu sama lain.
- d. Sikap Terhadap Perilaku (*Attitude Towards the Behavior*) Untuk meyakinkan bahwa *bipolar adjective* yang dipilih sesuai (untuk perilaku tersebut dan minat populasi), harus dimulai dengan kumpulan yang relatif besar, misalnya skala 10.
- e. Kumpulan awal dapat diambil dari daftar skala adjektif yang diterbitkan, yang berlaku untuk konsep dan populasi. Skala subset kecil yang menunjukkan internal konsistensi yang tinggi dipilih untuk indikator akhir.
- f. Kontrol Perilaku yang Dapat Diterima (*Perceived Behavioral Control*) Indikator langsung dari kontrol perilaku harus menunjukkan kepercayaan diri responden bahwa mereka mampu melakukan kegiatan yang di minta oleh peneliti. Sejumlah pernyataan berbeda telah digunakan untuk kepentingan ini.

Beberapa pernyataan diajukan sebagai kesulitan dalam melakukan perilaku tersebut atau kemungkinan partisipan mampu menjalankan perilaku tersebut. Pernyataan lainnya digunakan untuk menilai kontrol perilaku yang merujuk kepada kemampuan mengendalikan (*controllability*).

2.2.5 Persepsi Lingkungan Kerja

2.2.5.1 Pengertian Persepsi Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (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 (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. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan suatu kesamaan pendapat bahwa persepsi lingkungan kerja merupakan suatu proses yang dimulai dari penglihatan hingga terbentuk tanggapan yang terjadi dalam diri individu sehingga

individu sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya.

2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perspsi Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudi (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah sebagai berikut :

- a. Perlengkapan dan fasilitas
- b. Suasana kerja (*non physical working environment*)
- c. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*).

Dalam bukunya Sondang (2015), dikemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:musik, pertukaran udara, penerangan yang cukup, kebisingan. Menurut Rachmawati (2008) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu :kondisi lingkungan fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

Dari uraian diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap lingkungan kerja adalah perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik), lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik). Penjelasan dari masing-masing faktor dapat dilihat dalam uraian berikut ini :

- a. Perlengkapan dan fasilitas Fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung.

Dari pengertian di atas yang dimaksud fasilitas adalah :

- 1) Fasilitas alat kerja yaitu semua benda yang berfungsi langsung digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - 2) Fasilitas perlengkapan yaitu merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi tidak langsung digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.
 - 3) Fasilitas sosial yaitu merupakan suatu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial, misalnya dapat berupa penyediaan mess, asrama untuk pegawai yang belum menikah.
- b. Suasana kerja (lingkungan non fisik) Terdapat ungkapan atau pernyataan bahwa organisasi adalah kumpulan orang-orang, hal ini adalah suatu ungkapan yang biasa namun meskipun demikian hal ini menitik beratkan pada pentingnya orang-orang dalam pekerjaan pengorganisasian. Hal inilah yang menimbulkan ide pokok bahwa orang-orang membentuk pusat dimana keluar konsep-konsep organisasi tentang pekerjaan yang harus dilakukan, otoritas Dengan adanya suatu lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan maka pegawai akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Suasana kerja dapat mendukung tumbuhnya semangat kerja pegawai dan sangat mempengaruhi pula bagi tercapainya tujuan organisasi. Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi, karena ini merupakan suatu alat yang memberikan pengelompokan kegiatan-kegiatan khusus dan mengelompokkan orang-orang dan menerapkan tujuan manajemen. Dengan penyusunan organisasi yang baik dan pembagian tugas yang

jelas dapat menciptakan suasana kerja yang sehat sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai.

Nawawi (2013) mengemukakan bahwa faktor non fisik dalam lingkungan kerja adalah fee audit, penghormatan, pengakuan dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas, dan tanggung jawab. Dari beberapa pokok-pokok di atas dapat dijelaskan bahwa, pegawai juga memerlukan adanya suatu fee audit yang sifatnya nonfinansial baik dari pimpinan maupun dari rekan kerja, seperti pujian, pengakuan atas prestasi yang dicapainya, hal ini akan mendorong pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu perlakuan yang wajar tanpa adanya tekanantekanan atau diskriminasi sangat dibutuhkan bagi para pegawai. Dengan demikian akan tercipta suatu suasana kerja yang menyenangkan. Struktur organisasi yang tepat, terdapat kerjasama antar pegawai tanpa adanya diskriminasi, hal ini akan mempengaruhi pegawai untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas mereka.

2.2.5.3 Indikator Persepsi Lingkungan Kerja

Menurut Fahmi (2016) indikator dari persepsi 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.

2.2.6 Persepsi *Fee* Audit

2.2.6.1 Pengertian 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. (Garsombke & Armitage, 2014) dalam Srimindarti (2016), menemukan bahwa klien mengganti auditor untuk mendapatkan *fee* yang lebih rendah.

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 Locbecke (2005) menjelaskan bahwa persepsi *fee* audit adalah pengamatan tentang besaran komisi anggota dapat bervariasi tergantung antara lain: risiko 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. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *fee* audit auditor adalah auditor yang dengan pengetahuan, pengalaman, pendidikan dan pelatihan yang memadai dan dapat melakukan audit secara objektif dan cermat.

2.2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Fee* Auditor

Astuty (2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan *fee* audit seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan Keterampilan memainkan peran di kebanyakan *fee* audit. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam *fee* audit tentang perhatian terhadap komunikasi Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan *fee* audit dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan *fee* audit individual.

3. Pengalaman Keahlian dari banyak *fee* audit memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Kinerja merupakan faktor dalam *fee* audit yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja bawahan. Apabila manajer dapat mendorong kinerja pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan

sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah *fee* audit yang mempengaruhi kinerja.

6. Isu emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan *fee* audit. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi kinerja dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7. Kemampuan intelektual *Fee* audit bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam *fee* audit.

2.2.6.3 Indikator *Fee* 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 kompleksitasnya 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.

2.2.7 Pilihan Karir

2.2.7.1 Pengertian 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 Swastha & Handoko (2012) Karir adalah sebagai suatu rangkaian 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 *obyective 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 (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 diatas 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.

2.2.7.2 Jenis-Jenis Karir Akuntan

Selain akuntan publik juga terdapat profesi akuntan non publik. Akuntan non publik merupakan akuntan yang bekerja di dalam suatu instansi baik itu milik pemerintah ataupun swasta. Fahmi (2017) Akuntan non publik meliputi akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah.

1) Akuntan Perusahaan Akuntan perusahaan atau biasa disebut dengan auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam suatu perusahaan (baik milik swasta ataupun pemerintah) yang tugasnya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi

2) Akuntan Pemerintah Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja di dalam instansi instansi pemerintahan. Antara lain unit-unit organisasi yang berada dalam instansi pemerintahan adalah Kementrian Keuangan, Badan Pengawas Keuangan (BPK), dan Badan Pengawas Keuangan Pemerintah (BPKP). Sarjana akuntansi yang berprofesi sebagai akuntan pemerintah adalah yang mempunyai status sebagai pegawai negeri.

3) Akuntan Pendidik Akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi

dan melakukan penelitian di bidang akuntansi. Dalam melakukan tugasnya akuntan pendidik berpedoman kepada Tri Dharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Jumamik (2007) menambahkan bahwa akuntan pendidik merupakan profesi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntan lainnya. Akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional, baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah.

4) Akuntan Publik profesi akuntan publik sangat diperlukan mengingat jumlah perseroan terbatas di Indonesia relatif banyak. Bahkan perusahaan terbuka hanya bisa diaudit oleh akuntan publik berdasarkan undang-undang

2.2.7.3 Karir Akuntan Publik

Timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik di suatu Negara adalah sejalan dengan berkembangnya berbagai jenis perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum di negara tersebut. Mulyadi (2002) Perusahaan membutuhkan modal/dana untuk menjalankan profesinya. Modal/dana ini dapat berasal dari pihak intern perusahaan (pemilik) dan pihak ekstern perusahaan (investor dan pinjaman dari kreditur). Oleh karena itu, laporan keuangan dibutuhkan oleh kedua pihak tersebut dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan. Hanafi (2013) Laporan keuangan yang akan dibuat manajemen merupakan penyampaian informasi mengenai pertanggung jawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak ekstern maupun intern perusahaan. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang

bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta oleh kliennya.

Baridwan (2003) 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. Setiap akuntan publik wajib menjadi anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), asosiasi profesi yang diakui oleh Pemerintah.

Kemudian menurut Mulyadi (2002) :“Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat, dari profesi inilah masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen keuangan dalam laporan perusahaan”. Dengan demikian profesi akuntan publik merupakan suatu profesi yang bertugas melakukan penilaian terhadap laporan keuangan perusahaan.

2.2.7.4 Indikator Pilihan Karir

Menurut Syadama (2007) indikator pilihan karir adalah :

a) 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.

b) 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 bakatbakatnya dan lebih lanjut dalam rangka memprediksi bidang kerja, jabatan dan karir pada murid setelah menamatkan studinya.

c) 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.

d) 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.

2.2.7.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir

Menurut Munandar (2011), dalam memilih karir ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pemilihan karir adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan kerja lingkungan kerja merupakan istilah yang lebih umum yang menunjuk pada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong,

dorongan yang timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkannya, dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan.

2) *Fee* audit Finansial. 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.

3) Lingkungan Kerja 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

4) Pertimbangan Pasar Kerja. Pertimbangan pasar kerja berhubungan erat dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pekerjaan yang memiliki pasar kerja yang lebih luas akan lebih diminati daripada pekerjaan yang pasar kerjanya kecil. Hal ini karena peluang pengembangan dari pekerjaan dan imbalan yang diperoleh akan lebih banyak. Pertimbangan pasar kerja dapat menjadi alasan atau faktor bagi seseorang dalam menentukan karirnya.

5) Nilai-Nilai Sosial nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai-nilai sosial adalah nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya.

6) Pengakuan Profesional Hal ini menunjukkan bahwa dalam memilih profesi tidak hanya mencari *fee* audit finansial, tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pengakuan

profesional tersebut antara lain kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, kesempatan untuk naik gaji, dan *fee* audit atas keahlian tertentu.

2.2.8 Persepsi Mahasiswa

2.2.8.1 Pengertian Persepsi Mahasiswa

Persepsi adalah tanggapan atau penerimaan langsung dari sesuatu atau merupakan proses seseorang untuk mengetahui beberapa hal yang dialami dan dipahami melalui panca indera. Persepsi merupakan proses penafsiran rangsangan atau stimulus yang diterima oleh seseorang berdasarkan anggapan bisa bermanfaat, tidak bermanfaat, puas, tidak puas, baik atau buruk.

Persepsi mahasiswa dihubungkan oleh tingkat kepuasan dilihat dari keberhasilan suatu program pendidikan. Kepuasan diartikan sebagai perasaan yang muncul karena terpenuhinya keinginan, maupun harapan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan dapat mewakili persepsi mahasiswa.

Dalam kepuasan terdiri atas dua unsur yaitu harapan dan terpenuhinya harapan. Harapan mahasiswa bisa terbentuk sebelum menjalani program pendidikan sehingga penting untuk mengetahui apa yang menurut mereka akan didapat saat mengikuti sebuah program pendidikan.

Menurut Sunaryo, persepsi merupakan proses akhir dari pengamatan yang diawali oleh proses pengindraan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh alat indra, kemudian individu menyadari tentang sesuatu. Persepsi dapat membuat persepsi individu mengerti tentang keadaan lingkungan yang ada disekitarnya.

2.2.8.2 Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Mahasiswa

Persepsi mahasiswa terhadap suatu kepaniteraan klinik dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi jenis kelamin, indeks prestasi kumulatif, dan usia sedangkan faktor ekstrinsik meliputi kurikulum, psikologis dan lingkungan sekitar (26–28).

2.2.8.3 Hubungan Kinerja Auditor terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor

(Kalbers & Forgarty, 1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

(Wijono, 2017) persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang terjadi dalam diri individu.

Seorang auditor tidak hanya harus memiliki keahlian, tetapi harus diimbangi dengan independensi, integritas dan objektivitas, jujur dan menjaga informasi

rahasia klien. Berdasarkan pengertian di atas, persepsi mahasiswa mengenai kinerja auditor dihubungkan oleh tingkat kepuasan yang dilihat dari prestasi kinerja auditor serta kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu seorang auditor dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan dapat mewakili persepsi mahasiswa dalam pemilihan karir harus didasari oleh minat dan rencana karir yang jelas.

Hasil penelitian Mindarti (2015), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja auditor 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.

2.2.8.4 Hubungan Lingkungan Kerja Auditor terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor

Ajzen (1991) mengatakan salah satu variabel yang membentuk perilaku seseorang dalam teori TPB adalah persepsi kontrol. TPB berasumsi bahwa biasanya manusia berperilaku sesuai dengan pertimbangan akal sehat mereka, mempertimbangkan perilakunya berdasarkan informasi yang tersedia dan secara implisit dan eksplisit juga mempertimbangkan akibat dari tindakan mereka. Salah satu pertimbangan seseorang mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai auditor internal adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi dari suatu pekerjaan yang meliputi karakteristik dan beban-beban yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut.

Kondisi atau suasana yang terdapat pada suatu pekerjaan dapat memberikan dampak dalam kinerja dari pekerja. Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan kerja.

Setiawan *et al* (2003) juga mengungkapkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik menganggap bahwa profesi yang mereka pilih akan memberikan banyak kesempatan untuk berkembang. Karir sebagai auditor dianggap karir yang jenis pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif dan banyak tantangannya, tidak dapat dengan cepat terselesaikan. Karakter yang keras dan komitmen dibutuhkan oleh seorang akuntan dalam menghadapi lingkungan pekerjaan, seorang pekerja dituntut untuk dapat beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja, agar dapat mencapai target kerja yang diwajibkan (Iswahyuni, 2018). Profesi akuntan perusahaan menurut persepsi mahasiswa akuntansi lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini juga merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa.

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.

2.2.8.5 Hubungan *Fee Auditor* terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor

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. *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. Salah satu motivasi mahasiswa dalam memilih karir sebagai auditor adalah karena *fee* yang ditawarkan.

Fee dapat diartikan sebagai bentuk imbalan timbal balik berbentuk nilai mata uang yang diberikan atas pemberian jasa, tenaga, usaha, pikiran, dan manfaat seseorang dalam suatu ikatan kerja. Persepsi mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap dengan karir tersebut *fee* awal mereka tinggi. Begitu juga dengan dana pensiun sangat diharapkan oleh mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik, sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan tidak begitu mengharapkan atas perolehan dana pensiun. Dan dengan adanya penghargaan finansial sebagai sebuah bentuk hasil yang diperoleh dari

kontraprestasi sebuah pekerjaan. Secara mendasar penghargaan finansial diyakini instansi sebagai daya tarik utama dalam memberikan kepuasan kepada karyawannya. Penghargaan finansial meliputi setidaknya gaji awal, dana pensiun, dan potensi kenaikan gaji (Mariana & Kurnia, 2017).

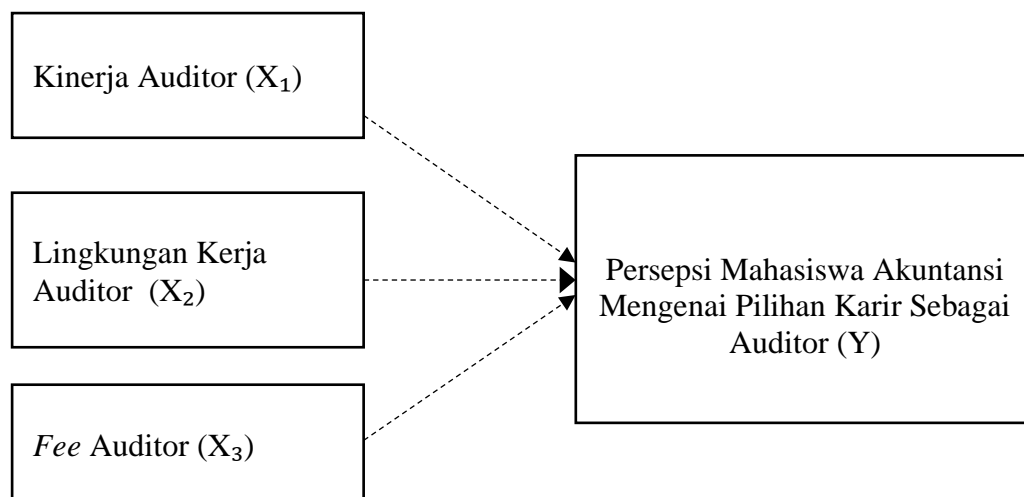
Hasil penelitian Munthe (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa akuntansi mengenai fee auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pilihan karirnya sebagai akuntan publik. Berbagai informasi yang diperoleh mahasiswa akuntansi mengenai profesi auditor merupakan hal yang penting dalam proses pengambilan keputusan karirnya sebagai auditor.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau ikatan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual digunakan untuk memberikan gambaran rancangan penelitian dengan dukungan baik teoritik maupun empirik, yang dapat memberikan gambaran untuk pemilihan dan penyusunan indikator-indikator guna menilai variabel-variabel baik bebas maupun terikat dalam penelitian.

Dasar penyusunan kerangka konseptual pada penelitian ini merupakan pengaruh antar masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kerangka konseptual ini digunakan untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan peneliti bahas. Berdasarkan penelitian tersebut maka kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

-----> : Pengaruh secara parsial

Variabel X_1 : Variabel Bebas Kinerja Auditor

Variabel X_2 : Variabel Bebas Lingkungan Kerja Auditor

Variable X_3 : Variabel Bebas *Fee* Audit

Variabel Y : Variabel Terikat Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta kerangka konseptual yang sudah diuraikan, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor.

2. Lingkungan kerja auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor.
3. *Fee* auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

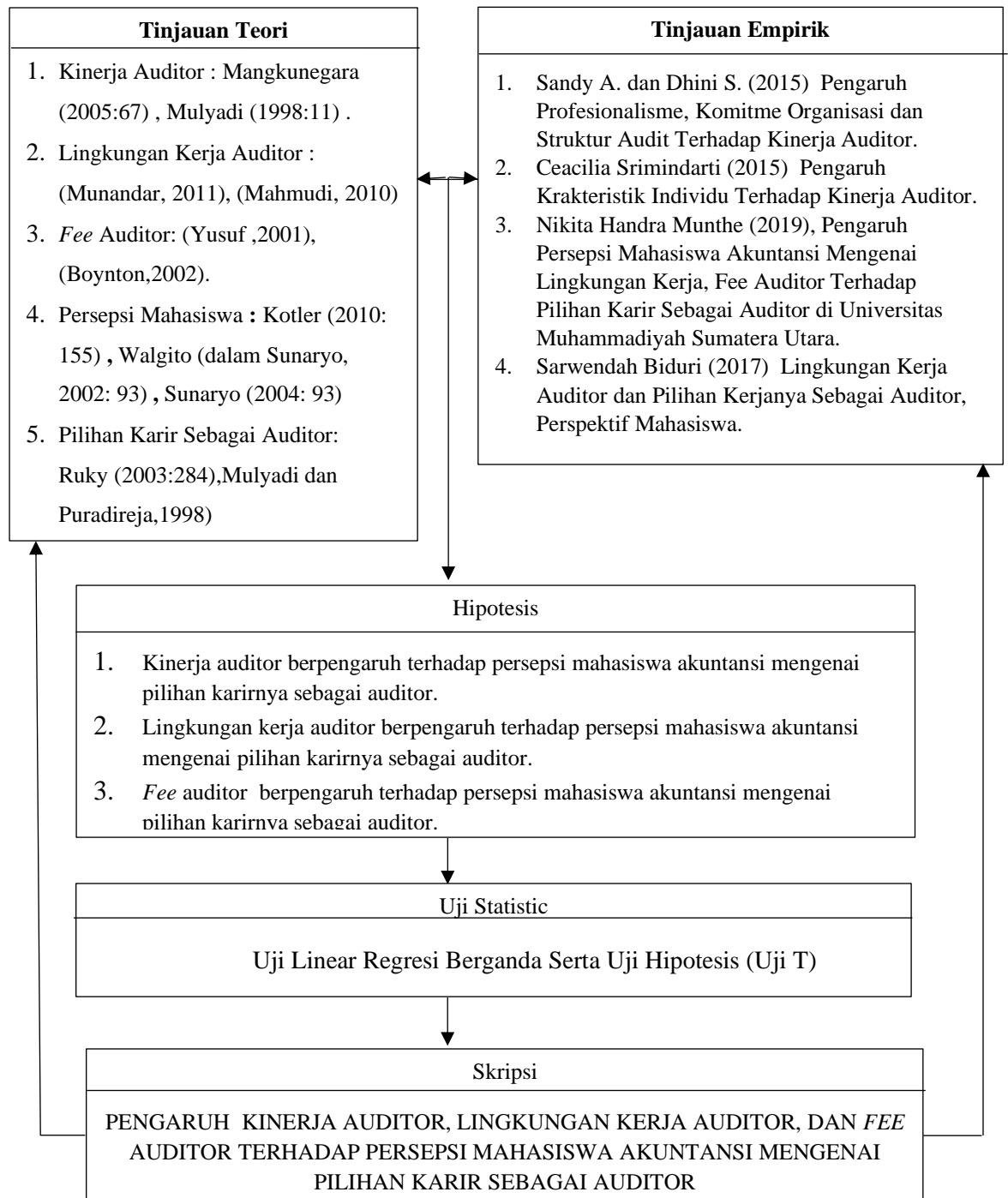
3.1 Kerangka Proses Berfikir

Metode penelitian merupakan langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta untuk investigasi pada data yang telah didapatkan.

Menurut (Sugiyono, 2019:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kerja yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam rancangan penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2019:16-17) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sebelum membuat penelitian, peneliti membuat rumusan masalah terlebih dahulu dengan populasi dan sampel yang digunakan adalah Mahasiswa dengan Prodi Akuntansi disekitar Universitas Bhayangkara Surabaya. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan cara menyebar beberapa pertanyaan melalui *googleform*, *Whatsapp*, dll. Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan rancangan penelitian yang dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Proses Berpikir



Sumber: data diolah peneliti (2023)

Keterangan :

1. Tinjauan Teori, Merupakan dasar yang digunakan untuk melakukan penelitian.
2. Tinjauan Empirik, Merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebagai gambaran dalam melakukan penelitian.
3. Hipotesis, Merupakan dugaan sementara yang didapat dari penelitian yang sedang di lakukan.
4. Uji Statistik, Merupakan uji yang digunakan dalam melakukan penelitian.
5. Skripsi, Merupakan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

3.2 Devinisi Operasional, Skala Pengukuran, dan Variabel**3.2.1 Definisi Operasional**

Menurut (Endra, 2017:123), definisi operasional merupakan pendefinisian variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati untuk mempermudah peneliti untuk melakukan observasi secara cermat terhadap suatu objek penelitian. Secara tidak langsung definisi operasional akan menunjukkan alat ukur yang tepat untuk mengambil data yang sesuai dengan variabel yang akan diukur.

3.2.2 Variabel

Penelitian ini melibatkan empat variabel yang terdiri atas dua variabel *independent* (bebas) yaitu Kinerja Auditor, Lingkungan Kerja Auditor, *Fee* Auditor dan satu variabel *dependent* (terikat) yaitu Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor.

1. Variabel *Independent* (Bebas)

a. Kinerja Auditor (X1)

Pengertian kinerja auditor menurut (Mulyadi, 1998:11) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. (Mangkunegara, 2016:67) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skill*)
3. Kemampuan (*Ability*)
4. Motivasi (*Motivation*)

b. Lingkungan Kerja Auditor (X2)

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

1. Tugas dan Tanggungjawab Kerja
2. Promosi, Pelatihan dan Supervisi
3. Kepentingan Pribadi

c. Fee Audit (X3)

Persepsi *fee* audit merupakan pandangan seseorang tentang komisi yang diterima oleh akuntan publik setelah melaksanakan jasa auditnya. Boynton (2002) terdapat lima dimensi *fee* audit, yaitu:

1. Risiko Audit
 2. Komplexitas Jasa
 3. Tingkat keahlian auditor
 4. Struktur biaya KAP
- 2. Variabel *Dependent* (Terikat)**

a. Pilihan Karir Sebagai Auditor (Y)

Pilihan karir merupakan suatu proses ketika remaja (Seorang Mahasiswa Akuntansi) mengarahkan diri kepada suatu tahap baru dalam kehidupannya, melihat posisi mereka dalam kehidupan pembuatan keputusan karir mereka. Menurut Syadama (2007) indikator pilihan karir adalah :

1. Kemampuan
2. Sikap
3. Bakat
4. Kepribadian

3.3 Teknik Penentuan Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti Sugiyono, (2015) ; Foster, (2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mahasiswa yang memilih jurusan Akuntansi yang sudah menempuh semester 5-7. Penelitian ini mengambil populasi sebesar 218 mahasiswa akuntansi di kota Surabaya dan berada dikampus Universitas Bhayangkara Surabaya.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017:81), sampel adalah sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus *Slovin* dalam Husein (Husein Umar, 2001) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Secara matematis, rumus *slovin* ditulis dengan $n = N / (1 + (N \times e^2))$.

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{218}{1 + (218 \times 0,1)^2} = 68 \end{aligned}$$

Sampel yang digunakan adalah sebagian Mahasiswa Akuntansi di Universitas Bhayangkara Surabaya yang sesuai kriteria. Besar sampel belum diketahui, karena peneliti ini menggunakan cara penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online

dengan menggunakan media *google form*, kemudian disebarakan kepada responden dengan cara membagi kuisisioner melalui *WhatsApp* atau email responden. Setelah kuisisioner diisi oleh responden, hasil tanggapan dikumpulkan dan diolah oleh peneliti. Sampel dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Kriteria Penelitian

1.	Tinggal/berdomisili di kota Surabaya
2.	Berusia 20-40 tahun pada tahun ini
3.	Mempunyai <i>smartphone</i>
4.	Seorang Mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan Sarjana
5.	Seorang Mahasiswa yang memilih jurusan Akuntansi dan telah menempuh semester 5-7

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di beberapa kampus disekitar Universitas Bhayangkara Surabaya, dengan cara mengumpulkan data dari hasil pengisian kuisisioner yang diperoleh dari responden.

3.4.2 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam proses penelitian ini yaitu terhitung sejak bulan Juli 2022 – selesai.

3.5 Prosedur Pengambilan/ Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Menurut Sugiyono (2014) ; Sari (2021) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari objek yang sedang diteliti baik dari wawancara maupun dari angket yang dirancang oleh peneliti sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Akuntansi yang sedang melakukan penilaian tentang pandangan mereka terhadap kinerja auditor mengenai pilihan karir dan *fee* sebagai seorang auditor. Kemudian, kuesioner akan dikumpulkan dan diolah oleh peneliti. Maka disusun kuesioner dengan menggunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak setuju	2
Biasa Saja	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.5.2 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan pada penelitian ini berupa kumpulan kuesioner dari beberapa mahasiswa jurusan akuntansi yang sedang melakukan penilaian mengenai pengaruh kinerja auditor, lingkungan kerja auditor,

fee auditor terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karir sebagai auditor. Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi tentang sebuah data yang dibutuhkan oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2019:194), “sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan melalui orang lain atau dokumen”.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer dan sekunder. Data primer (studi lapangan) yang dimana sumber data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder (studi kepustakaan) berupa data yang diambil dari jurnal, buku dan penelitian terdahulu.

3.5.3 Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017:194), cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), *kuesioner* (angket), *observasi* (pengamatan), dan gabungan ketiganya. penelitian ini yaitu data primer. Menurut Sugiyono (2014) ; Sari (2021). Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari objek yang sedang diteliti baik dari wawancara maupun dari angket yang dirancang oleh peneliti sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Akuntansi yang sedang melakukan penilaian tentang pandangan mereka terhadap kinerja auditor.

3.6 Pengujian Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari hasil perhitungan dan pengukuran. Data yang digunakan berupa kuesioner penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis Data

Teknik penelitian kuantitatif teknik analisis data berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2016:285). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan alat uji data program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*.

3.7.2 Analisis Deskriptif Statistik

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2016:19). Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Selain itu statistik deskriptif digunakan untuk mengembangkan profil perusahaan yang menjadi sampel.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Digunakan untuk menguji apakah model regresi benar benar dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh Kinerja Auditor, Lingkungan Kerja Auditor, dan *Fee Auditor* terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor dan benar-benar dapat dijadikan sebagai dasar penelitian. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak

mengandung multikolinearitas, autokorelasi dan heterokedastisitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

3.7.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria dalam pengujian ini:

- a. Jika signifikansi hasil perhitungan data (Sig) $>$ 5% maka data berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi hasil perhitungan data (Sig) $<$ 5% maka data tidak berdistribusi normal

Selain itu uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji *Kolmogrov-Smirnov*. Berdasarkan sampel ini akan diuji hipotesis nol bahwa sampel tersebut berasal dari populasi berdistribusi normal melawan hipotesis tandingan bahwa populasi berdistribusi tidak normal.

3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016:103), tujuan uji multikolinieritas adalah: “Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai

korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol". Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas adalah:

1. Jika antar variabel bebas pada korelasi diatas 0,90, maka hal ini merupakan adanya multikolinieritas.
2. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF, Jika $VIF < 10$ maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas, dengan rumus :

$$VIF = \frac{1}{1 - R_i^2}$$

Sumber: Husein Umar (2014:179)

3. Nilai *Eigen Value* berjumlah satu atau lebih, jika variabel bebas mendekati 0 menunjukkan adanya multikolinieritas.

3.7.3.3 Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2016:107), menyatakan bahwa uji autokolerasi adalah: "Untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya)". Untuk data cross section, akan diuji apakah terdapat hubungan yang kuat di antara data pertama dan ke dua, data ke dua dengan ke tiga dan seterusnya. Jika ya, telah terjadi autokolerasi. Hal ini akan menyebabkan informasi yang diberikan menjadi menyesatkan. Oleh karena itu, perlu tindakan agar tidak terjadi autokolerasi. Pada pengujian autokolerasi digunakan uji Durbin-Waston untuk mengetahui ada tidaknya autokolerasi pada model regresi dan berikut nilai Durbin-Waston yang diperoleh melalui hasil estimasi model regresi. Cara untuk

mendeteksi ada tidaknya autokolerasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan perhitungan nilai statistik Durbin-Waston.

Menurut (Ghozali, 2016:108) dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan secara umum adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada auto korelasi positif	Tolak	$0 < d < C_1$
Tidak ada auto korelasi positif	No Decision	$d_1 \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negative	Tolak	$4 - d_1 < d < 4$
Tidak ada korelasi negative	No Decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_1$
Tidak ada auto korelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber: Imam Ghozali (2016:108)

3.7.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas adalah: “Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas”. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji *Park Gleyser* adalah: Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka adanya indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam pengujian *Park Gleyser* menggunakan koefisien signifikansi probabilitas pada

tingkat ketelitian 5%, jika lebih besar dari sama dengan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah teknik statistik melalui koefisien parameter untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam satu persamaan linier. Pengujian hipotesis baik secara aparsial maupun bersama-sama, dilakukan setelah model regresi yang digunakan bebas dari pelanggaran asumsi klasik. Tujuannya adalah agar hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara tepat dan efisien. Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e.$$

Keterangan :

Y = Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai

Auditor

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi berganda

X_1 = Kinerja Auditor

X_2 = Lingkungan Kerja Auditor

X_3 = *Fee* Auditor

e. = Error term

$\beta = 0$ Tidak Berpengaruh

$\beta \neq 0$ Berpengaruh

3.7.5 Uji Hipotesis

Pengujian terhadap model regresi berganda Pada penelitian ini dilakukan dalam dua tahap yaitu pengujian pengujian individu atau parsial (uji T) dan uji determinasi (R^2).

3.7.5.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara nol dan satu. Menurut Imam Ghozali tujuan koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah : “Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas”

3.7.5.2 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018:99) uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual dalam menerangkan variable dependen. Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari Kinerja Auditor (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Fee* Auditor (X3) terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor (Y) Di Universitas Bhayangkara Surabaya, Pengujian hipotesis dilakukan dengan

menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$), Menurut Ghozali (2016:64) nilai t statistik dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{s \beta_1}$$

Keterangan :

t : nilai hitung

β_1 : koefisien regresi

$s \beta_1$: kesalahan koefisien regresi atau standar deviasi

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Dengan menggunakan program SPSS signifikan :
 1. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 2. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Dengan menggunakan nilai t hitung dengan tabel :
 1. Jika nilai thitung $>$ ttabel maka H_0 ditolak
 2. Jika nilai thitung $<$ ttabel maka H_0 diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Bhayangkara Surabaya

Universitas Bhayangkara Surabaya adalah perguruan tinggi swasta yang terletak di Jalan Ahmad Yani 114 (Surabaya), Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Universitas Bhayangkara Surabaya dibentuk berdasarkan prakarsa perwira-perwira Kepolisian Daerah Jawa Timur (d. h. SKOMDAK X / JAWA TIMUR), bertepatan dengan peringatan Hari Bhayangkara – Hari Kepolisian RI Ke-38, tepatnya tanggal 1 Juli 1982, Universitas Bhayangkara Surabaya didirikan dengan empat fakultas. Salah satu syarat pendirian Perguruan Tinggi Swasta adalah harus berada dibawah yayasan, oleh karena itu maka dibentuklah Yayasan Semeru sebagai Badan Lembaga Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta melalui Akte Notaris Nomor : 14 Tanggal 19 Juni 1982 diperbaharui dengan Akte Notaris Nomor : 110 tanggal 17 Januari 1994. Kemudian Muncul kebijakan Kapolri bahwa semua yayasan yang berada dibawah slagorde harus diubah menjadi Yayasan Brata Bhakti, maka Yayasan Semeru diubah menjadi Yayasan Brata Bhakti Kepolisian Daerah Jawa Timur (YBBDJ) akan tetapi sekarang dirubah lagi menjadi Yayasan Brata Bhakti Daerah Jawa Timur (YBBDJ) dengan menghilangkan unsur kata Kepolisian. Pada tahun 1985 seluruh fakultas dan jurusan atau program studi Ubhara Surabaya memperoleh status “*Terdaftar*” (dimana sebelumnya baru memiliki ijin operasional dari Kopertis Wilayah VII Jawa Timur).

Universitas Bhayangkara Surabaya memiliki 4 fakultas, yaitu Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), dan Fakultas Teknik. Pada tahun 1991 berturut-turut Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, serta Fakultas Teknik memperoleh status “Diakui” serta berlanjut pada tahun 1996 untuk Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Administrasi Negara memperoleh status “Disamakan”.

Bersamaan dengan itu semua, dalam penyediaan sarana dan prasarana sebagai infrastruktur fisik berupa bangunan, gedung kuliah dan perkantoran, telah didirikan beberapa bangunan diatas lahan yang luas dan berada pada lokasi yang strategis di jantung kota Metropolitan Surabaya, yang menjadikannya sebagai PTS yang meyakinkan bagi masyarakat luas dan tidak diragukan lagi sebagai wadah KAWAH CANDRA DIMUKA dan GERBA WIYATA LUHUR BHAYANGKARA.

Melihat keadaan yang demikian semakin disadari dan diyakini bahwa hal tersebut merupakan aset strategis POLRI untuk dapat lebih berkembang lagi seiring dengan peranan utama yang harus dilakukan yakni meningkatkan mutu pendidikan sebagai kontribusi POLRI dalam bidang Pembangunan Pendidikan Nasional.

4.1.2 Visi Universitas Bhayangkara Surabaya

“Pada tahun 2030 Menjadi Perguruan Tinggi Swasta yang unggul dan kompetitif mampu memenuhi harapan masyarakat dan Polri”.

4.1.3 Misi Universitas Bhayangkara Surabaya

Berdasarkan Pasal 4 statuta UBHARA Tahun 2014, Misi UBHARA Surabaya adalah:

1. Meningkatkan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas saran dan prasarana.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dosen, staf dan mahasiswa.
4. Mengembangkan atmosfer akademik agar proses belajar mengajar lebih baik.
5. Mengembangkan budaya masyarakat ilmiah berbasis budaya tulis.
6. Mendukung pelaksanaan tugas Kepolisian dalam mewujudkan harkamtibmas, pelindung, pelayanan, pengayom masyarakat dan penegak hukum.

4.1.4 Tujuan Universitas Bhayangkara Surabaya

Berdasarkan Pasal 5 statuta UBHARA tahun 2014 Tujuan UBHARA Surabaya adalah:

1. Mewujudkan pembangunan SDM yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah melalui penyelenggara Pendidikan Tinggi di UBHARA Surabaya.
2. Mewujudkan pemutakhiran sistem dan metode pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas guna memenuhi kebutuhan pasar kerja.

3. Mewujudkan pengembangan program studi pada jenjang pendidikan Diploma, Sarjana, Pascasarjana yang signifikan dengan kebutuhan masyarakat luas dan kurikulum berbasis kompetensi sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
4. Mewujudkan pengadaan sarana prasarana dan fasilitas Pendidikan yang memadai, sehingga memperlancar proses belajar mengajar dan mampu memberikan suasana belajar yang nyaman dan kondusif bagi dosen dan mahasiswa.
5. Mewujudkan dukungan bagi pelaksanaan tugas Polri khususnya Polda Jatim dalam bentuk kegiatan akademik, penelitian, pengembangan, teknologi, dan pengabdian kepada masyarakat yang terkait dengan tugas kepolisian serta peningkatan kualitas sumber daya manusia Polri.
6. Mewujudkan kesejahteraan karyawan dan dosen UBHARA Surabaya sesuai standar kebutuhan hidup yang wajar berdasarkan kemampuan anggaran yang dimiliki Yayasan Brata Bhakti Daerah Jawa Timur.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer yang berupa kuesioner dimana di dalamnya terdapat beberapa pertanyaan terkait kinerja auditor, lingkungan kerja auditor, *fee* auditor dan persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karir sebagai auditor. Data tersebut diperoleh dari mahasiswa pada jurusan akuntansi fakultas ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah menempuh semester 5 sampai 7 dengan jumlah responden 68.

4.2.1 Karakteristik Responden

Deskripsi mengenai identitas responden penelitian berdasarkan hasil pengolahan kuesioner menurut jenis kelamin, usia, dan status responden.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik data penelitian tentang gambaran responden menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frequency	Percent	Keterangan
Laki-Laki	28	41.2	
Perempuan	40	58.8	dominan
Total	68	100.0	

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari jumlah total responden penelitian sebanyak 68 orang yang berjenis kelamin laki-laki diketahui 28 orang atau 41,2%. Sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang atau 58,8%. Hasil ini menunjukkan sebagian besar responden penelitian adalah berjenis kelamin perempuan.

2. Berdasarkan Tingkat Usia

Karakteristik data penelitian tentang gambaran responden menurut tingkat usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tingkat Usia

Usia	Frequency	Percent	Keterangan
15-20 tahun	10	14.7	
20-25 tahun	25	36.8	
25-30 tahun	28	41.2	dominan
30-35 tahun	5	7.4	
Total	68	100.0	

Sumber: data diolah peneliti 2023

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa data responden dengan tingkat usia 15 sampai 20 tahun sebanyak 10 orang atau 14,7%. Usia 20 sampai 25 tahun ada 25 orang atau 36,8%. Usia 25 sampai 30 tahun ada 28 orang atau 41,2%. Dan usia 30 sampai 35 tahun ada 5 orang atau 7,4%. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan usia responden penelitian ini sebagian besar berada pada usia 25 sampai 30 tahun.

3. Berdasarkan Status Responden

Karakteristik data penelitian tentang gambaran responden menurut status responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Status Responden

Status	Frequency	Percent	Keterangan
Mahasiswa	68	100.0	dominan

Total	68	100.0	
-------	----	-------	--

Sumber: data diolah peneliti 2023

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden keseluruhan sebanyak 68 orang atau 100% berstatus sebagai mahasiswa Bhayangkara Surabaya.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap masing-masing variabel kinerja auditor (X1), lingkungan kerja auditor (X2), *fee* audit (X3), dan pilihan karir sebagai auditor (Y). Deskripsi terhadap masing-masing variabel disajikan dalam tabel bentuk uraian tabel (dalam bentuk frekuensi, persentase atau rata-rata) untuk masing-masing indikator dan variabel. Dasar interpretasi untuk skor jawaban responden terhadap pernyataan pada masing-masing variabel mengacu pada kriteria dari Arikunto (2019) dengan modifikasi pada kriteria nilai skor sebagai berikut:

Tabel 4.4

Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Skor	Interprestasi/ Kategori
1.	1,00 - 1,80	Sangat rendah atau sangat tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih sangat rendah atau sangat kecil
2.	1,81 - 2,60	Rendah atau tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau kecil
3.	2,61 - 3,40	Sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup
4.	3,41 - 4,20	Tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik
5.	4,21 - 5,00	Sangat tinggi atau sangat baik yang menunjukkan kondisi variabel yang sangat tinggi atau sangat baik

4.2.2.1 Variabel Kinerja Auditor (X1)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Auditor

Item	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Mean
Pertanyaan 1	3	24	33	7	1	68	3,31
Pertanyaan 2	5	36	18	8	1	68	3,53
Pertanyaan 3	7	31	22	7	1	68	3,53
Pertanyaan 4	4	40	22	1	1	68	3,66
Jumlah mean kinerja auditor							3,50

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Distribusi frekuensi jawaban responden variabel kinerja auditor sebanyak 4 item dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item pertama (pertanyaan 1) menjelaskan “Dalam menyelesaikan pekerjaan, auditor dapat menyelesaikan dengan ketelitian tinggi” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 3 orang, setuju (S) 24 orang, kurang setuju (KS) 33 orang, tidak setuju (TS) 7 orang, dan sangat tidak setuju (STS) 1 orang.

Item kedua (pertanyaan 2) menjelaskan “Berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan, auditor menggunakan segenap pengetahuan agar dapat memperoleh hasil yang optimal” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 5 orang, setuju (S) 36 orang, kurang setuju (KS) 18 orang, tidak setuju (TS) 8 orang, dan sangat tidak setuju (STS) 1 orang.

Item ketiga (pertanyaan 3) menjelaskan “Dalam bekerja auditor bisa menghasilkan kinerja yang optimal dengan disertai penghematan biaya dan waktu” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 7 orang, setuju (S) 31 orang, kurang setuju (KS) 22 orang, tidak setuju (TS) 7 orang, dan sangat tidak setuju (STS) 1 orang.

Item keempat (pertanyaan 4) menjelaskan “Pekerjaan auditor termasuk pekerjaan yang rutin” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 4 orang, setuju (S) 40 orang, kurang setuju (KS) 22 orang, tidak setuju (TS) 1 orang, dan sangat tidak setuju (STS) 1 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan variabel kinerja auditor diperoleh total hasil rata-rata sebesar 3,50 yang berada pada kategori tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik. Artinya indikator yang berhubungan dengan kinerja auditor menunjukkan kondisi yang baik.

4.2.2.2 Variabel Lingkungan Kerja Auditor (X2)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Auditor

Item	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Mean
Pertanyaan 1	19	48	1	0	0	68	3,46
Pertanyaan 2	19	48	1	0	0	68	3,37
Pertanyaan 3	12	51	5	0	0	68	3,54
Jumlah mean lingkungan kerja auditor							3,45

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Distribusi frekuensi jawaban responden variabel lingkungan kerja auditor sebanyak 3 item dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item pertama (pertanyaan 1) menjelaskan “Pekerjaan lebih atraktif atau banyak tantangan” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 19 orang, setuju (S) 48 orang, kurang setuju (KS) 1 orang, tidak ada responden yang menjawab pilihan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Item kedua (pertanyaan 2) menjelaskan “Lingkungan kerjanya menyenangkan” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 19 orang, setuju (S) 48 orang, kurang setuju (KS) 1 orang, tidak ada responden yang

menjawab pilihan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Item ketiga (pertanyaan 3) menjelaskan “Auditor sering lembur” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 12 orang, setuju (S) 51 orang, kurang setuju (KS) 5 orang, tidak ada responden yang menjawab pilihan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Berdasarkan hasil perhitungan variabel lingkungan kerja auditor diperoleh total hasil rata-rata sebesar 3,45 yang berada pada kategori tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik. Artinya indikator yang berhubungan dengan lingkungan kerja auditor menunjukkan kondisi yang baik.

4.2.2.3 Variabel *Fee Audit* (X3)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel *Fee Audit*

Item	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Mean
Pertanyaan 1	1	40	22	5	0	68	3,54
Pertanyaan 2	5	39	20	4	0	68	3,66
Pertanyaan 3	5	42	17	4	0	68	3,71
Pertanyaan 4	3	33	24	8	0	68	3,46
Jumlah mean <i>fee</i> audit							3,59

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Distribusi frekuensi jawaban responden variabel *fee* audit sebanyak 4 item dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item pertama (pertanyaan 1) menjelaskan “Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 1 orang, setuju (S) 40 orang, kurang setuju (KS) 22 orang, tidak setuju (TS) 5 orang, tidak ada responden yang menjawab pilihan sangat tidak setuju (STS).

Item kedua (pertanyaan 2) menjelaskan “Gaji awal yang tinggi” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 5 orang, setuju (S) 39 orang, kurang setuju (KS) 20 orang, tidak setuju (TS) 4 orang, tidak ada responden yang menjawab pilihan sangat tidak setuju (STS).

Item ketiga (pertanyaan 3) menjelaskan “Memperoleh dana pensiun” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 5 orang, setuju (S) 42 orang, kurang setuju (KS) 17 orang, tidak setuju (TS) 4 orang, tidak ada responden yang menjawab pilihan sangat tidak setuju (STS).

Item keempat (pertanyaan 4) menjelaskan “Mendapatkan uang lembur” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 3 orang, setuju (S) 33 orang, kurang setuju (KS) 24 orang, tidak setuju (TS) 8 orang, tidak ada responden yang menjawab pilihan sangat tidak setuju (STS).

Berdasarkan hasil perhitungan variabel *fee* audit diperoleh total hasil rata-rata sebesar 3,59 yang berada pada kategori tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik. Artinya indikator yang berhubungan dengan *fee* audit menunjukkan kondisi yang baik.

4.2.2.4 Variabel Pilihan Karir Sebagai Auditor (Y)

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Pilihan Karir Sebagai Auditor

Item	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Mean
------	----	---	----	----	-----	--------	------

Pertanyaan 1	3	33	25	7	0	68	3,47
Pertanyaan 2	5	33	23	7	0	68	3,53
Pertanyaan 3	2	28	26	12	0	68	3,29
Pertanyaan 4	4	24	34	6	0	68	3,38
Jumlah mean pilihan karir sebagai auditor							3,41

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Distribusi frekuensi jawaban responden variabel pilihan karir sebagai auditor sebanyak 4 item dapat dijelaskan sebagai berikut:

Item pertama (pertanyaan 1) menjelaskan “Pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 3 orang, setuju (S) 33 orang, kurang setuju (KS) 25 orang, tidak setuju (TS) 7 orang, tidak ada responden yang menjawab pilihan sangat tidak setuju (STS).

Item kedua (pertanyaan 2) menjelaskan “Akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 5 orang, setuju (S) 33 orang, kurang setuju (KS) 23 orang, tidak setuju (TS) 7 orang, tidak ada responden yang menjawab pilihan sangat tidak setuju (STS).

Item ketiga (pertanyaan 3) menjelaskan “Akuntan dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 2 orang, setuju (S) 28 orang, kurang setuju (KS) 26 orang, tidak setuju (TS) 12 orang, tidak ada responden yang menjawab pilihan sangat tidak setuju (STS).

Item keempat (pertanyaan 4) menjelaskan “Meningkatkan rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap profesi akuntansi” diketahui responden dengan jawaban sangat setuju (SS) 4 orang, setuju (S) 24 orang, kurang setuju (KS) 34 orang, tidak setuju (TS) 6 orang, tidak ada responden yang menjawab pilihan

sangat tidak setuju (STS).

Berdasarkan hasil perhitungan variabel pilihan karir sebagai auditor diperoleh total hasil rata-rata sebesar 3,41 yang berada pada kategori tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik. Artinya indikator yang berhubungan dengan pilihan karir sebagai auditor menunjukkan kondisi yang baik.

4.2.3 Uji Statistik Deskriptif

Pengujian statistik deskriptif merupakan suatu metode yang menggambarkan suatu data dengan pengukuran nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel dependen dan independent dalam penelitian ini. Variabel independen yang digunakan yaitu kinerja auditor (X1), lingkungan kerja auditor (X2), *fee* audit (X3), dan variabel dependen adalah pilihan karir sebagai auditor (Y). Hasil statistik deskriptif dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Auditor	68	6.00	20.00	14.0294	2.65403
Lingkungan Kerja Auditor	68	4.00	15.00	10.3676	1.76960
Fee Auditor	68	8.00	20.00	14.3676	1.96160
Pilihan Karir Sebagai Auditor	68	8.00	20.00	13.6765	2.29497
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Valid N (listwise)	68				

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel kinerja auditor (N) sebanyak 68 responden mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi memiliki nilai minimum

sebesar 6.00, nilai maximum 20.00, nilai rata-rata sebesar 14.0294, dan standar deviasi 2.65403. *Dari* variabel kinerja auditor dapat diketahui bahwa nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi yaitu $14.0294 > 2.65403$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebaran data adalah merata.

Variabel lingkungan kerja auditor (N) sebanyak 68 responden mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi memiliki nilai minimum sebesar 4.00, nilai maximum 15.00, nilai rata-rata sebesar 10.3676, dan standar deviasi 1.76960. *Dari* variabel lingkungan kerja auditor dapat diketahui bahwa nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi yaitu $10.3676 > 1.76960$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebaran data adalah merata.

Variabel fee auditor (N) sebanyak 68 responden mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi memiliki nilai minimum sebesar 8.00, nilai maximum 20.00, nilai rata-rata sebesar 14.3676, dan standar deviasi 1.96160. *Dari* variabel fee auditor dapat diketahui bahwa nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi yaitu $14.3676 > 1.96160$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebaran data adalah merata.

Variabel pilihan karir sebagai auditor (N) sebanyak 68 responden mahasiswa jurusan akuntansi fakultas ekonomi memiliki nilai minimum sebesar 8.00, nilai maximum 20.00, nilai rata-rata sebesar 14.3676, dan standar deviasi 1.96160. *Dari* variabel fee auditor dapat diketahui bahwa nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi yaitu $13.6765 > 2.29497$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebaran data adalah merata.

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah bagian dari uji untuk mengukur apakah butir kuesioner dari tiap variabel sudah valid atau belum. Butir kuesioner dinyatakan valid jika r hitung $>$ dari r tabel. Sebelumnya dalam uji validitas ini akan dimulai dengan mencari nilai r hitung, dengan cara $d(f)=n-2$ dimana $d(f)$ = degree of freedom (r tabel), n = jumlah responden. Maka $d(f)=68-2$ sehingga $d(f)$ atau nilai r tabel sebesar 0,238.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Auditor (X1)	X1.1	0,654	0,238	valid
	X1.2	0,800	0,238	valid
	X1.3	0,825	0,238	valid
	X1.4	0,490	0,238	valid
Lingkungan Kerja Auditor (X2)	X2.1	0,739	0,238	valid
	X2.2	0,718	0,238	valid
	X2.3	0,409	0,238	valid
Fee Audit (X3)	X3.1	0,294	0,238	valid
	X3.2	0,459	0,238	valid
	X3.3	0,552	0,238	valid
	X3.4	0,408	0,238	valid
Pilihan Karir Sebagai Auditor (Y)	Y.1	0,593	0,238	valid
	Y.2	0,658	0,238	valid
	Y.3	0,422	0,238	valid
	Y.4	0,489	0,238	valid

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa variabel penelitian ini yaitu kinerja auditor (X1), lingkungan kerja auditor (X2), *fee* audit (X3), dan pilihan karir sebagai auditor (Y) menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang berarti semua item yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:121). Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas Cronbach, α . Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach, $\alpha > 0,60$. Hasil reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah item	Nilai batas ketentuan	Keterangan
Kinerja Auditor (X1)	0,848	4	0,60	reliabel
Lingkungan Kerja Auditor (X2)	0,774	3	0,60	reliabel
Fee Audit (X3)	0,645	4	0,60	reliabel
Pilihan Karir Sebagai Auditor (Y)	0,744	4	0,60	reliabel

Sumber : data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa nilai *cronbach alpha* variabel kinerja auditor 0,848, variabel lingkungan kerja auditor 0,774, variabel fee audit 0,645, dan variabel pilihan karir sebagai auditor 0,744. Artinya bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Hal ini dapat disimpulkan semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas *kolmogorov smirnov*. Konsep dasar uji *kolmogorov smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan

SPSS 22 for Windows sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23666200
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.036
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas, diketahui nilai Asymp Sig (*2-tailed*) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut memiliki pola distribusi normal sehingga dapat dijadikan sebagai penelitian.

4.3.3.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian adanya multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan besarnya *tolerance value* dan besarnya VIF. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kinerja Auditor	0,461	2,171	Tidak terdapat multikolinieritas
Lingkungan Kerja Auditor	0,421	2,374	Tidak terdapat multikolinieritas
Fee Auditor	0,454	2,202	Tidak terdapat multikolinieritas

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Hasil dari tabel 4.13 menunjukkan nilai toleran variabel kinerja auditor 0,461, variabel lingkungan kerja auditor 0,421 dan variabel free auditor 0,454 hasil ini menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$. Nilai VIF kinerja auditor 2,171, variabel lingkungan kerja auditor 2,374 dan variabel free auditor 2,202 artinya nilai VIF < 10 . Berdasarkan uji multikolinieritas di atas telah memenuhi syarat nilai tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas, sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan.

4.3.3.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menunjukkan apakah terdapat korelasi error antara periode saat ini dengan periode sebelumnya dimana hal ini menjadi prasyarat yang tidak boleh terjadi sebelum melakukan pengujian model regresi linear berganda. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Durbin-Watson dimana dasar keputusan yang diambil jika $dU < DW < 4-dU$ yang berarti data tidak terdapat autokorelasi. Hasil uji autokorelasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Keterangan
1	.842 ^a	.710	.696	1.26531	1.882	Tidak terdapat autokorelasi

a. Predictors: (Constant), Fee Auditor, Kinerja Auditor, Lingkungan Kerja Auditor

b. Dependent Variable: Pilihan Karir Sebagai Auditor

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari Durbin-Watson sebesar 1,882. Berdasarkan tabel Durbin-Watson didapatkan nilai dL sebesar 1,516 dan nilai dU sebesar 1,700. Hal ini menunjukkan bahwa nilai dU sebesar 1,700 lebih kecil dari nilai DW sebesar 1,882 dan kurang dari $4 - dU$ ($4 - 1,700 = 2,300$) sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak mengandung autokorelasi.

4.3.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menunjukkan apakah model regresi bersifat homogen atau heterogen. Model regresi dikatakan baik apabila model regresi bersifat homogen yang berarti mampu meramalkan dengan akurat karena memiliki residu yang teratur. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini maka dilakukan pengujian dengan melihat grafik *scatterplot* dan uji *park gleyser*. Metode pengujian selanjutnya yang digunakan yaitu uji *park gleyser*. Uji *park gleyser* dilakukan untuk menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara statistik antara variabel independent dengan variabel dependen. Model regresi dikatakan baik apabila nilai probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5%. Hasil uji heterokedastisitas

menggunakan uji *park gleyser* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja Auditor	0,490	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan Kerja Auditor	0,165	Tidak terjadi heterokedastisitas
Fee Auditor	0,599	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan uji *park gleyser* pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai sig > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heterokedastisitas sehingga analisis regresi dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan yaitu kinerja auditor (X1), lingkungan kerja auditor (X2), *fee* audit (X3), dan variabel dependen adalah pilihan karir sebagai auditor (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,251	1,155		-0,218	0,828

Kinerja Auditor	0,231	0,086	0,267	2,690	0,009
Lingkungan Kerja Auditor	0,242	0,135	0,187	1,801	0,076
Fee Auditor	0,569	0,117	0,486	4,867	0,000

a. Dependent Variable: Pilihan Karir Sebagai Auditor

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.15 di atas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -0,251 + 0,231 X_1 + 0,242 X_2 + 0,569 X_3 + 1,155$$

Dari persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar -0,251 artinya konstanta bernilai positif pada hasil perhitungan regresi linier diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel bebas yaitu kinerja auditor (X_1), lingkungan kerja auditor (X_2), *fee* audit (X_3). Jika variabel bebas nilainya adalah 0. Maka variabel pilihan karir sebagai auditor (Y) nilainya akan mengalami kenaikan sebesar 1,448.
- b. Nilai persamaan regresi variabel kinerja auditor sebesar 0,231 artinya jika variabel lain-lainnya tetap dan variabel kinerja auditor mengalami kenaikan sebesar 0,231, maka nilai variabel pilihan karir sebagai auditor mengalami kenaikan sebesar 0,231. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kinerja auditor dengan pilihan karir sebagai auditor, semakin besar nilai pengaruh kinerja auditor maka semakin besar peningkatan persepsi mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai auditor.
- c. Nilai persamaan regresi variabel lingkungan kerja auditor sebesar 0,242 artinya jika variabel lain-lainnya tetap dan variabel lingkungan kerja auditor

mengalami kenaikan sebesar 0,242, maka nilai variabel pilihan karir sebagai auditor mengalami kenaikan sebesar 0,242. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja auditor dengan pilihan karir sebagai auditor, semakin besar nilai pengaruh lingkungan kerja auditor maka semakin besar peningkatan persepsi mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai auditor.

- d. Nilai persamaan regresi variabel *fee* auditor sebesar 0,569 artinya jika variabel lain-lainnya tetap dan variabel *fee* auditor mengalami kenaikan sebesar 0,569, maka nilai variabel pilihan karir sebagai auditor mengalami kenaikan sebesar 0,569. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *fee* auditor dengan pilihan karir sebagai auditor, semakin besar nilai pengaruh *fee* auditor maka semakin besar peningkatan persepsi mahasiswa dalam pemilihan karir sebagai auditor.
- e. Persamaan regresi dalam penelitian ini terdapat nilai error sebesar 1,155 artinya dalam penelitian ini memiliki pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti sebesar 1,155.

4.3.5 Hasil Uji Hipotesis

4.3.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk menunjukkan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam mengukur kemampuan tersebut, pengujian ini melakukan penilaian koefisien determinasi yang berkisar antara 0 - 1. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi atau

mendekati angka satu, maka menunjukkan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen semakin tinggi sehingga menunjukkan hasil yang semakin baik. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,842 ^a	0,710	0,696	1,26531

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.16 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,710 yang berarti variabel kinerja auditor (X1), lingkungan kerja auditor (X2), *fee* audit (X3) sebagai variabel independent sebesar 71,0% dimana hasil tersebut menggambarkan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 29% dijelaskan oleh variabel independent lain yang tidak termasuk dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.5.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual dalam menerangkan variable dependen. Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari kinerja auditor (X1), lingkungan kerja auditor (X2), dan *fee* auditor (X3) terhadap pilihan karir sebagai auditor (Y) Di Universitas Bhayangkara Surabaya. Kriteria penerimaan dan

penolakan hipotesis jika nilai (*sig*) > 0,05 dan *t* hitung < *t* tabel, maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai (*sig*) < 0,05 dan *t* hitung > *t* tabel, maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun nilai *t* tabel dengan *df* = *n*-*k*-1 (*n* adalah jumlah sampel dan *k* adalah jumlah variabel independen). Sehingga diperoleh *df*=(68-3-1=64) yaitu 1,997. Adapun hasil uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji *t*

Variabel	<i>t</i> hitung	<i>t</i> tabel	Sig	Keterangan
Kinerja auditor (X1)	2,690	1,997	0,009	Berpengaruh
Lingkungan kerja auditor (X2)	1,801	1,997	0,076	Tidak Berpengaruh
<i>Fee</i> auditor (X3)	4,867	1,997	0,000	Berpengaruh

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai variabel kinerja auditor terhadap pilihan karir sebagai auditor sebesar $0,009 < 0,05$. Sedangkan nilai *t* hitung > *t* tabel yaitu $2,690 > 1,997$. Maka hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor berpengaruh terhadap pilihan karir sebagai auditor.
- b. Nilai variabel lingkungan kerja auditor terhadap pilihan karir sebagai auditor sebesar $0,076 > 0,05$. Sedangkan nilai *t* hitung < *t* tabel yaitu $1,801 < 1,997$. Maka hipotesis kedua ditolak yang menyatakan bahwa lingkungan kerja auditor tidak berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai

pilihan karirnya sebagai auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja auditor tidak berpengaruh terhadap pilihan karir sebagai auditor.

- c. Nilai variabel *fee* auditor terhadap pilihan karir sebagai auditor sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan nilai t hitung > t tabel yaitu 4,867 > 1,997. Maka hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa *fee* auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *fee* auditor berpengaruh terhadap pilihan karir sebagai auditor.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Kinerja Auditor Berpengaruh Terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor

Hasil pengujian regresi linear menggunakan program statistik SPSS diperoleh hasil bahwa kinerja auditor berpengaruh terhadap pilihan karir sebagai auditor. Melalui hasil perhitungan uji t diperoleh variabel kinerja auditor terhadap pilihan karir sebagai auditor sebesar 0,009 < 0,05. Sedangkan nilai t hitung > t tabel yaitu 2,690 > 1,997. Maka hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa kinerja auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor berpengaruh terhadap pilihan karir sebagai auditor.

Hasil penelitian didukung dengan indikator yang berhubungan dengan kinerja auditor secara signifikan berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor. Faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja auditor diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi.

Menurut Mulyadi (1998:11) kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kalbers dan Forgarty (1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fitria (2018) bahwa kinerja auditor menunjukkan pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai auditor. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi.

4.4.2 Lingkungan Kerja Auditor Berpengaruh Terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor

Hasil pengujian regresi linear diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja auditor tidak berpengaruh terhadap pilihan karir sebagai auditor. Melalui hasil perhitungan uji t diperoleh variabel lingkungan kerja auditor terhadap pilihan karir sebagai auditor sebesar $0,076 > 0,05$. Sedangkan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $1,801 < 1,997$. Maka hipotesis kedua ditolak yang menyatakan bahwa lingkungan kerja auditor

tidak berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja auditor tidak berpengaruh terhadap pilihan karir sebagai auditor.

Kegiatan akuntan publik yang lebih menyita waktu, tenaga, tingkat persaingan yang ketat, dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan merupakan faktor lingkungan pekerjaan dan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa (Suyono, 2014). Lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan sering lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan (Andersen, 2012). Seorang akuntan dituntut memiliki karakter yang kuat untuk dapat menguasai lingkungan kerjanya dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Rusdiansyah (2017) dan Darmawan (2018) menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap proses pemilihan karir. Mahasiswa yang memilih karir menjadi akuntan publik menganggap segala sesuatu yang akan terjadi pada lingkungan kerja mereka nantinya merupakan sebuah pengorbanan yang harus dilalui dan mereka percaya bahwa penghargaan atau balas jasa yang mereka berikan akan lebih dari apa yang mereka korbankan. Mahasiswa cenderung tidak mempertimbangkan lingkungan kerja dalam proses pemilihan karir mereka. Mahasiswa tersebut berpandangan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang selalu melekat pada setiap pekerjaan atau karir. Bagaimana kondisi lingkungan kerja nantinya, baik itu sesuai ataupun tidak, merupakan suatu hasil atau

konsekuensi yang harus dihadapi oleh mahasiswa pada saat mereka mulai bekerja dalam profesi tersebut.

4.4.3 *Fee* Auditor Berpengaruh Terhadap Pilihan Karir Sebagai Auditor

Hasil pengujian regresi linear diperoleh hasil bahwa *fee* auditor berpengaruh terhadap pilihan karir sebagai auditor. Melalui hasil perhitungan uji t diperoleh variabel *fee* auditor terhadap pilihan karir sebagai auditor sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $4,867 > 1,997$. Maka hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa *fee* auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *fee* auditor berpengaruh terhadap pilihan karir sebagai auditor.

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 professional lainnya. 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. Salah satu motivasi mahasiswa dalam memilih karir sebagai auditor adalah karena *fee* yang ditawarkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Syahril (2020) menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan fee audit terhadap minat berkarir. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa berharap memperoleh gaji yang adil, yakni gaji yang sebanding dengan pengorbanannya dalam pekerjaan tersebut, kemudian selain

adil juga harus wajar, yakni cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sesuai dengan standar kelompok masyarakat setempat dan juga berharap bisa mendapatkan *financial reward*. Apabila penghargaan finansial semakin besar dan diberikan secara adil dan layak serta wajar, maka mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik semakin tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kinerja auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$. t hitung $>$ t tabel yaitu $2,690 > 1,997$. Maka hipotesis pertama dapat diterima.
2. Variabel lingkungan kerja auditor tidak berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai signifikan sebesar $0,076 > 0,05$. Sedangkan nilai t hitung $<$ t tabel yaitu $1,801 < 1,997$. Maka hipotesis kedua ditolak.
3. Variabel *fee* auditor berpengaruh terhadap persepsi mahasiswa akuntansi mengenai pilihan karirnya sebagai auditor. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $4,867 > 1,997$. Maka hipotesis ketiga dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dan menambah jumlah sampel dari perguruan tinggi negeri atau swasta lainnya

sehingga hasil penelitian yang diperoleh nantinya dapat digeneralisasi secara lebih luas.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah referensi yang digunakan guna meningkatkan pengetahuan terkait variabel-variabel lain yang mempengaruhi proses pemilihan karir mahasiswa sehingga dapat mengembangkan hasil penelitian sejenis dari sudut pandang yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto, S. & Suryandari, D. (2015). *Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor*. *Accounting Analysis Journal 4 Universitas Negeri Semarang*.
- Andersen, W. (2012). *Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan*. Skripsi Universitas Diponegoro.
- Arens dan Lobbecke, (1996). *“Auditing Pendekatan Terpadu”*, Salembah Empat, Jakarta
- Bashori, Akmal. (2013). *Pendekatan Hermeneutika: Sebuah Paradigma Dan Kerangka Metodologi*. Semarang. Institut Agama Islam Negeri Walisongo.
- Corawettoeng, M. (2013). *Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Auditor Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Auditor* (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Hasanuddin Dan Politeknik Negeri Ujung Pandang).
- Dewi, A Fenyta., Totok Budisantoso. (2003). *Persepsi Mahasiswa Terhadap Pengauditan Sebagai Mata Kuliah dan Profesi*. *Modus Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 15. Hal 77-87.
- Fanani, (2008). *“Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor”*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 5, Nomor 2.
- Gautama, Ibnu dan Muhammad Arfan. (2010). *“Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor”*. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*, Vol. 3, No. 2.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.

Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hery, S. M. (2017). *Kajian Riset Akuntansi*. Jakarta: PT Grasindo.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/persepsi>

Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA

Locke, E. A., dan G. P. Latham. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Luthans, F. (1998). *Organizational Behaviour: Personality and Attitude*. Eight Edition. New York: McGraw Hill.

Mangkunegara. A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mayangsari, Sekar. (2003). *Analisis Pengaruh Independensi, Kualitas Audit, Serta Mekanisme Corporate Governance Terhadap Integritas Laporan Keuangan*. Symposium Nasional Akuntansi VI. Oktober.

Mindarti, S. C. (2015). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor*. *Artikel Ilmiah Universitas STIKUBANK*.

Mulyadi dan Kanaka Puradierdja. (1998). *Auditing*, Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.

Munandar. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga.

Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Prenamedia.

Prasetyo, Priyono Puji. (2002). *Tanggung Jawab Auditor Independen Serta Dampaknya Terhadap Profesi Auditor*. STIE Widya Wiwaha Kajian Bisnis. No.26.Hal.56-67.

Sarwenda, B. (2017). *Lingkungan Kerja Auditor dan Pilihan Kerjanya Sebagai Auditor, Perspektif Mahasiswa*. *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis* (8th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Suyono, Nanang Agus. (2014). *Analisis Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik* (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNSIQ). *Jurnal PKM II* (2014) 69-83 . ISSN: 2354-869X.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Widjajanto. N. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga. Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: kencana.
- Wisesa, Ardhimas Linggar, (2012). Pengaruh Exercised Responsibility, Pengalaman, Otonomi, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor di Semarang. Undergraduate thesis, Universitas Diponegoro.
- Yanuar. (2008). *Auditing Suatu Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian "Pengaruh Kinerja Auditor, Lingkungan Auditor, dan Fee Auditor Terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor"

Dalam rangka penvelesain Skripsi. Sava, Aulivah Widiani bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan Skripsi dengan judul "Pengaruh Kinerja Auditor, Lingkungan Auditor, dan Fee Auditor Terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Pilihan Karir Sebagai Auditor". Sehubung dengan hal tersebut. Sava sangat mengharapkan atas kesediaan untuk para Mahasiswa/Mahasiswi untuk meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya, sava ucapkan terima kasih.

Email *

Alamat email valid

Formulir ini mengumpulkan alamat email. [Ubah setelah](#)

Jenis Kelamin *

- laki-laki
- Perempuan

Sistem Informasi Akuntansi



Keterangan :

- SS (Sangat Setuju) : 5
- S (Setuju) : 4
- KS (Kurang Setuju) : 3
- TS (Tidak Setuju) : 2
- STS (Sangat Tidak Setuju) : 1

1. Dalam menyelesaikan pekerjaan, auditor dapat menyelesaikan dengan ketelitian tinggi *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

2. Berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan, auditor menggunakan segenap pengetahuan agar dapat memperoleh hasil yang optimal *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

...

3. Dalam bekerja auditor bisa menghasilkan kinerja yang optimal dengan disertai penghematan biaya dan waktu *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

4. Pekerjaan auditor termasuk pekerjaan yang rutin *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

5. Pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

6. Pekerjaan lebih atraktif atau banyak tantangan *
Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

7. Lingkungan kerjanya menyenangkan *
Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

8. Auditor sering lembur *
Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

9. Ada tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna *
Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

10. Gaji awal yang tinggi *
Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

11. Memperoleh dana pensiun *
Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

12. Mendapatkan uang lembur *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

13. Akuntan publik dapat memperluas wawasan dan kemampuan akuntansi *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

14. Akuntan dapat menjanjikan lebih profesional dalam bidang akuntansi *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

15. Meningkatkan rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap profesi akuntansi *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Demikian pertanyaan dan pernyataan kami, penulis mengucapkan terimakasih pada Saudara/I atas kesediannya menjawab kuesioner ini.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

Lampiran 2. Tabulasi

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	$\Sigma X1$	X2.1	X2.2	X2.3	$\Sigma X2$	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	$\Sigma X3$	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	ΣY
1	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
2	3	3	3	4	13	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
3	5	5	5	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
4	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
6	3	4	4	4	15	3	3	3	9	4	4	4	2	14	4	3	3	4	14
7	4	4	4	4	16	3	3	4	10	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15
8	3	3	3	2	11	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
9	4	3	4	4	15	4	5	3	12	4	3	4	3	14	3	4	4	4	15
10	4	2	4	1	11	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11
11	4	4	3	3	14	4	5	4	13	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12
12	3	3	3	4	13	4	3	3	10	3	2	2	3	10	3	3	3	3	12
13	3	4	3	3	13	3	3	3	9	3	3	3	4	13	4	4	3	4	15
14	3	3	3	3	12	4	3	4	11	4	3	4	3	14	3	4	2	4	13
15	2	2	3	3	10	3	2	4	9	4	3	3	2	12	2	3	3	3	11
16	4	5	5	4	18	4	4	4	12	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16
17	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
18	3	4	4	3	14	4	3	3	10	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15
19	4	4	4	4	16	3	3	3	9	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12
20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
21	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	5	3	4	16
22	4	4	4	4	16	3	3	4	10	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15
23	3	4	4	4	15	3	3	4	10	4	3	3	4	14	4	4	4	3	15

24	4	4	4	4	16	3	3	4	10	4	3	4	4	15	3	4	4	3	14
25	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
26	3	4	3	4	14	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14
27	2	2	2	3	9	2	3	2	7	2	4	4	2	12	2	2	2	3	9
28	2	3	2	3	10	3	3	3	9	3	4	4	3	14	3	2	2	3	10
29	1	1	1	3	6	1	1	2	4	2	3	3	3	11	3	2	2	3	10
30	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	4	4	14	4	3	2	3	12
31	2	2	2	3	9	3	2	3	8	3	2	5	5	15	5	4	3	3	15
32	2	3	3	4	12	4	3	3	10	3	4	4	5	16	5	4	3	3	15
33	4	5	5	4	18	5	4	3	12	3	5	4	4	16	4	4	3	4	15
34	4	4	4	5	17	4	4	3	11	3	5	5	4	17	4	5	4	3	16
35	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	5	4	4	17
36	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
37	3	3	3	4	13	4	4	4	12	4	4	4	3	15	3	3	5	2	13
38	3	5	5	3	16	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	4	3	3	13
39	3	3	3	4	13	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14
40	3	4	4	4	15	3	3	4	10	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12
41	4	4	4	4	16	4	4	3	11	3	4	3	4	14	4	4	3	3	14
42	4	2	2	4	12	2	2	4	8	4	2	2	2	10	2	2	4	3	11
43	3	3	3	4	13	2	2	4	8	4	3	3	2	12	2	3	3	2	10
44	3	2	2	3	10	2	2	3	7	3	4	3	2	12	2	3	3	3	11
45	3	4	3	4	14	3	3	3	9	3	4	3	3	13	3	3	2	2	10
46	4	4	5	4	17	3	3	3	9	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
47	4	4	4	3	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
48	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12

49	5	4	5	5	19	4	4	4	12	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17
50	3	2	2	4	11	3	3	4	10	4	4	4	3	15	3	2	4	4	13
51	3	3	3	3	12	3	3	4	10	4	3	4	3	14	3	3	4	3	13
52	2	2	2	3	9	3	3	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
53	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
54	3	4	4	4	15	3	3	4	10	3	4	4	4	15	4	4	2	3	13
55	3	3	3	3	12	4	4	3	11	3	4	4	3	14	4	3	2	4	13
56	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	3	15	3	3	4	3	13
57	3	3	3	4	13	3	3	4	10	4	3	3	3	13	3	3	4	4	14
58	3	3	3	3	12	4	3	4	11	4	3	3	4	14	4	3	3	2	12
59	3	3	3	3	12	4	4	4	12	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12
60	3	4	3	3	13	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14
61	4	3	3	3	13	4	3	3	10	2	4	4	3	13	3	3	2	4	12
62	3	4	4	4	15	3	3	2	8	2	4	4	2	12	2	3	2	2	9
63	3	4	4	4	15	3	3	3	9	3	5	5	3	16	3	4	3	3	13
64	3	4	4	3	14	3	4	4	11	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15
65	3	4	4	4	15	3	3	4	10	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14
66	2	4	4	4	14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	2	4	14
67	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17
68	3	4	4	4	15	3	3	4	10	4	3	3	4	14	4	4	4	3	15

Lampiran 3. Output Data SPSS

Statistics

		Jenis Kelamin	Tingkat Usia	Status Responden
N	Valid	68	68	68
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	41.2	41.2	41.2
	Perempuan	40	58.8	58.8	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Tingkat Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-20 tahun	10	14.7	14.7	14.7
	20-25 tahun	25	36.8	36.8	51.5
	25-30 tahun	28	41.2	41.2	92.6
	30-35 tahun	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Status Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mahasiswa	68	100.0	100.0	100.0

Reliability Statistics X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	4

Item-Total Statistics X1

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	10.72	4.324	.654	.821
X1.2	10.50	3.687	.800	.755
X1.3	10.50	3.567	.825	.743
X1.4	10.37	5.072	.490	.880

Reliability Statistics X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	3

Item-Total Statistics X2

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	6.91	1.365	.739	.542
X2.2	7.00	1.284	.718	.564
X2.3	6.82	1.998	.409	.884

Reliability Statistics X3

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	4

Item-Total Statistics X3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	10.82	2.774	.294	.659
X3.2	10.71	2.360	.459	.553
X3.3	10.66	2.227	.552	.485
X3.4	10.91	2.320	.408	.591

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	4

Item-Total Statistics Y

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	10.21	3.151	.593	.654
Y.2	10.15	2.903	.658	.612
Y.3	10.38	3.404	.422	.751
Y.4	10.29	3.405	.489	.711

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kinerja Auditor	68	14.00	6.00	20.00	14.0294	2.65403
Lingkungan Kerja Auditor	68	11.00	4.00	15.00	10.3676	1.76960
Fee Auditor	68	12.00	8.00	20.00	14.3676	1.96160
Pilihan Karir Sebagai Auditor	68	12.00	8.00	20.00	13.6765	2.29497
Valid N (listwise)	68					

Descriptive Statistics

	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kinerja Auditor	2.65403	-.398	.291	.390	.574
Lingkungan Kerja Auditor	1.76960	-.582	.291	1.529	.574
Fee Auditor	1.96160	-.572	.291	1.361	.574
Pilihan Karir Sebagai Auditor	2.29497	-.192	.291	.082	.574
Valid N (listwise)					

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23666200
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.036
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Park Gleyser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.131	.652		3.271	.002
	Kinerja Auditor	.034	.048	.123	.694	.490
	Lingkungan Kerja Auditor	-.107	.076	-.261	-1.404	.165
	Fee Auditor	-.035	.066	-.095	-.528	.599

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.710	.696	1.26531	1.882

a. Predictors: (Constant), Fee Auditor, Kinerja Auditor, Lingkungan Kerja Auditor

b. Dependent Variable: Pilihan Karir Sebagai Auditor

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.417	3	83.472	52.137	.000 ^b
	Residual	102.465	64	1.601		
	Total	352.882	67			

a. Dependent Variable: Pilihan Karir Sebagai Auditor

b. Predictors: (Constant), Fee Auditor, Kinerja Auditor, Lingkungan Kerja Auditor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.251	1.155		-.218
	Kinerja Auditor	.231	.086	.267	2.690
	Lingkungan Kerja Auditor	.242	.135	.187	1.801
	Fee Auditor	.569	.117	.486	4.867

Coefficients^a

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.828		
	Kinerja Auditor	.009	.461	2.171
	Lingkungan Kerja Auditor	.076	.421	2.374
	Fee Auditor	.000	.454	2.202

a. Dependent Variable: Pilihan Karir Sebagai Auditor

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Auliyah Widiyani
 N.I.M : 1812311071
 Program Studi : AKUNTANSI
 Spesialisasi : SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
 Mulai Memprogram : Bulan Feb. Tahun 2022
 Judul Skripsi : Pengaruh Kinerja Auditor, Lingkungan kerja Auditor, dan Fee Auditor Terhadap Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Sertifikasi sebagai Auditor
 Pembimbing Utama : Dra. Kusni Hidayati, M.St.Ak., CA
 Pembimbing Pendamping : ARIEF RAHMAN, SE., M.Si

No.	Tanggal Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.	4-06-2022	Bab I-III Kurni		
2.		revisi & WA saya		
3.	8-06-2022	Bab I → dg @ di perbaiki		
4.		Bab II → dg @ kurni		
5.	12-06-2022	Bab II → kurni		
6.		(lnt satt)		
7.	13-6-2022	Bab 2-12 / ACC		
8.		catatan: diperbaiki		
9.		saat yang perbaikan		
10.	15-6-2022	Bab I-III ACC		
11.	9-7-2022	Bab I-III / ACC		
12.		Bab I-III / ACC		
13.	10-7-2022	Bab I-III / ACC		
14.	11-7-2022	Bab I-III / ACC		
15.	8-7-2023	Bab I-III / ACC		
16.	10-07-2023	Daftar pustaka perbaiki		
		Bab IV-V ACC		

Surabaya,
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Ketua Program Studi Akuntansi

Arief Rahman, SE., M.Si

NIDN 0722107604