

ABSTRACT

Career as a public accountant is deemed challenging, financially rewarded, and has a prestigious position. This profession is also promising a bright prospect. In addition, providing intellectual challenge, a learning experience, and opportunities to develop skills. Nowadays, public accounting services are needed. Because this profession is a link between owners of capital and management. In addition, suggestions from the public accountants is required by the company. But on the other hand, public accounting firm have serious problems, the high rate of turnover intentions. The desire to move is detrimental to public accounting firms, because they cost more to recruit new people.

The purpose of this study was to determine whether salaries and self-actualization factors have an influence on the working interest at the public accounting firms. If there is an influence, how the influence of these factors. This research was conducted by distributing questionnaires to 30 auditors working in 8 public accountants in Bandung.

*Results of the study entitled “**THE IMPACT OF SALARIES AND SELF-ACTUALIZATION FACTORS TO WORKING INTERESTS AT THE PUBLIC ACCOUNTING FIRMS (IN BANDUNG)**”, conclude that both factors had a weak effect on the working interest. Salaries and self-actualization factor are less significant influence the working interest.*

Key Words : Salaries, Self-Actualization, Working Interest in Public Accounting Firms

ABSTRAK

Karir sebagai seorang akuntan publik dipandang menantang, dihargai secara finansial, dan mempunyai kedudukan yang bergengsi. Profesi ini juga menjanjikan prospek yang cerah. Selain itu, memberikan tantangan intelektual, pengalaman belajar, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Sekarang ini, jasa akuntan publik banyak dibutuhkan. Karena profesi ini yang menjembatani antara pemilik modal dan manajemen. Selain itu, saran dari akuntan publik diperlukan oleh perusahaan. Tetapi di pihak lain, Kantor Akuntan Publik mengalami masalah yang cukup serius, yaitu tingginya tingkat *turnover* atau keinginan berpindah. Keinginan berpindah ini merugikan KAP, karena mereka memerlukan biaya lagi untuk merekrut orang baru.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor gaji dan aktualisasi diri mempunyai pengaruh terhadap minat kerja di Kantor Akuntan Publik. Jika ada pengaruh, bagaimana pengaruh faktor tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan 30 kuesioner kepada auditor junior yang bekerja di 8 Kantor Akuntan Publik di Bandung.

Hasil dari penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAJI DAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP MINAT KERJA DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK (DI BANDUNG)”** menyimpulkan bahwa kedua faktor itu memiliki pengaruh yang lemah terhadap minat kerja. Faktor gaji dan aktualisasi diri itu kurang berpengaruh secara signifikan terhadap minat kerja di Kantor Akuntan Publik.

Kata- kata kunci : Gaji, Aktualisasi Diri, Minat kerja di Kantor Akuntan Publik

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GRAFIK.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Peneliitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	8
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Pengertian Auditing.....	8

2.1.2 Profesi Akuntan Publik.....	12
2.1.2.1 Pengertian Akuntan.....	12
2.1.2.2 Akuntan Publik.....	13
2.1.2.3 Kantor Akuntan Publik.....	21
2.1.2.4 Karir di Kantor Akuntan Publik.....	22
2.1.2.5 Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Profesi Akuntan Publik.....	23
2.1.3 Gaji.....	25
2.1.4 Aktualisasi Diri.....	27
2.1.5 Teori Motivasi.....	30
2.1.5.1 Teori Motivasi Maslow.....	30
2.1.5.2 Teori Pengharapan.....	33
2.2 Kerangka Pemikiran.....	35
2.3 Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Metode Penelitian.....	38
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	39
3.2.1 Identifikasi Variabel Bebas dan Terikat.....	39
3.2.2 Pengukuran Variabel.....	40
3.3 Populasi dan Penelitian Sampel.....	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5 Teknik Analisis.....	42
3.5.1 Statistik Deskriptif.....	42

3.5.2 Uji Kualitas Data.....	42
3.5.3 Uji Hipotesis.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.2 Uji Validitas Data.....	51
4.3 Uji Reliabilitas Data.....	54
4.4 Uji Hipotesis.....	55
4.4.1 Uji Multikolinieritas.....	56
4.4.2 Uji Normalitas.....	57
4.4.3 Regresi Berganda.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1 Simpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>).....	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I	Populasi.....46
Tabel II	Sampel.....48
Tabel III	Responden.....49
Tabel IV	Hasil Uji Validitas Gaji.....51
Tabel V	Hasil Uji Validitas Aktualisasi Diri.....52
Tabel VI	Hasil Uji Validitas Minat Kerja.....53
Tabel VII	Hasil Uji Reliabilitas Gaji.....55
Tabel VIII	Hasil Uji Reliabilitas Aktualisasi Diri.....55
Tabel IX	Hasil Uji Reliabilitas Minat Kerja.....55
Tabel X	Hasil Uji Multikolinieritas.....57
Tabel XI	Hasil Pengujian Regresi.....60
Tabel XII	Hasil Analisis Regresi.....61

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik I Hasil Uji Normalitas.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner.....	67