

LAPORAN AKHIR PENELITIAN
PROGRAM PENELITIAN INTERNAL

“ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA MENJADI AKUNTAN”



Oleh:

Adrie Putra SE, M.M	0308117501
Dr. MF Arrozi A, SE, M. Si, Akt, CA	0303097004
Nadira Reskika	20180102006
Wulan Dwi Utami	20180102311
Katarina Rika Aprilia	20180102022

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi
Universitas Esa Unggul
Tahun 2020

Halaman Pengesahan
Program Penelitian
Universitas Esa Unggul

1. Judul Kegiatan Penelitian : Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Menjadi Akuntan
2. Nama mitra sasaran : Kantor Akuntan Publik (KAP) Jakarta
3. Ketua Tim :
 - a. Nama : Adrie Putra
 - b. NIDN : 0308117501
 - c. Jabatan Fungsional : Lektor / IIIC
 - d. Fakultas / prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Program Studi Akuntansi
 - e. Bidang Keahlian : Akuntansi Manajemen, Keuangan
 - f. Telpon : 0878-8555-68883
 - g. Email : adrie.putra@esaunggul.ac.id
4. Jumlah Anggota Dosen : 1 Orang
5. Jumlah Anggota Mahasiswa : 4 orang
6. Lokasi Kegiatan mitra :
Alamat :
Kabupaten/Kota :
Propinsi :
7. Periode/waktu kegiatan : Maret 2020 – Oktober 2020
8. Luaran yang dihasilkan :
9. Usulan / Relaisasi Anggaran :
 1. Dana Internal UEU :
 - Sumber dana lain (1) :
 - Sumber dana lain (2) :

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Tantri Yanuar Rahmat Syah, SE, MSM)
NIDN 0310018004

Jakarta, 11 Maret 2020
Pengusul

Ketua Tim Pelaksa

(Adrie Putra SE, M.M)
NIDN 0308117501

Mengetahui,
Ka.LPPM



Dr. Erry Yudha Mulyani, S.Gz., M.Sc
NIK. 209100388

Daftar tim Pelaksana Penelitian

Universitas Esa Unggul

1. Ketua Pelaksana :
Nama : Adrie Putra, SE, M.M
NIDN : 0308117501
Jabatan Fungsional : Lektor / IIIC
Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi
Tugas : 1. Analisis
2. Olah data

2. Nama : Dr. MF Arrozi A, SE, M.Si, Akt, CA
NIDN : 0303097004
Jabatan Fungsional : Lektor / IIIC
Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi
Tugas : 1. Analisis
2. Olah data

3. Mahasiswa 1 :
Nama : Nadira Reskika
NIM : 20180102006
Fakultas / Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi
Tugas : Penarikan data

4. Mahasiswa 2 :
Nama : Katarina Rika Aprilia
NIM : 20180102022
Fakultas / Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi
Tugas : Penarikan data

5. Mahasiswa 3 :
Nama : Wulan Dwi Utami
NIM : 20180102311
Fakultas / Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi
Tugas : Penarikan data
Tugas : Penarikan data

**Surat Pernyataan Ketua Pelaksana
Program Penelitian**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Adrie Putra

NIDN/NIK : 03081175

Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi

Jabatan Fungsional : Lektor, IIIC

Dengan ini saya menyatakan bahwa proposal program penelitian yang diajukan dengan judul “**Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Menjadi Akuntan**” yang saya usulkan dalam skema internal Universitas Esa Unggul Tahun 2020/2021 bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.

Bilamana diketahui dikemudian hari adanya indikasi ketidak jujuran/itikad kurang baik sebagaimana dimaksud diatas, maka nkegiatann ini dibatalkan dan saya bersedia mengembalikan dana yang telah diterima oleh pihak Universitas Esa Unggul melalui LPPM.

Demikain pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 11 Maret 2020

Yang menyatakan,



Adrie Putra
NIDN 0308117501

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pemilihan sebuah karir bagi mahasiswa akuntansi adalah tahap awal dari pembentuk karir tersebut. Setelah berhasil menyelesaikan kuliahnya, pilihan karir bagi lulusan akuntansi tidak tertutup pada profesi akuntansi saja, banyak pilihan profesi yang dapat dijalani oleh mereka tergantung faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Banyak realitas yang terjadi di dunia kerja yang mengharuskan lulusan akuntansi dalam mempertimbangkannya (Oktavia, 2005). Pemilihan karir bagi mahasiswa merupakan profesi yang dapat dipilih oleh sarjana akuntansi, Terdapat empat jenis karir bagi calon mahasiswa akuntansi, yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah.

Persaingan didunia kerja di era Globalisasi semakin berkembang dan dunia bisnis semakin pesat didukung sekarang adanya Masyarakat Ekonomi Asean Salah satu yang tergolong dalam angkatan kerja adalah sarjana ekonomi khususnya dari jurusan akuntansi, dituntut harus mampu meningkatkan kemampuan supaya bisa bersaing di pasar kerja agar tujuan tersebut dapat terwujud maka dibutuhkan mutu pendidikan yang baik supaya para sarjana tersebut berkualitas dan siap pakai didunia kerja.

Perkembangan dalam dunia usaha harus direspon oleh sistem pendidikan akuntansi pada khususnya agar dapat menghasilkan sarjana akuntansi yang berkualitas dan sudah siap pakai dalam dunia kerja (Wijayanti, 2001 dalam Setiyani, 2005). Keinginan setiap lulusan akuntansi pada umumnya adalah untuk menjadi seseorang yang profesional dalam bidang akuntansi terutama menghadapi MEA.

Masyarakat Ekonomi Asean tidak hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa, tetapi juga pasar tenaga kerja profesional, seperti dokter, pengacara, akuntan, dan lainnya. selain itu membuka peluang tenaga kerja asing untuk mengisi berbagai jabatan serta profesi di

Indonesia yang tertutup atau minim tenaga asingnya. Namun, sejumlah pimpinan asosiasi profesi mengaku cukup optimistis, bahwa tenaga kerja ahli di Indonesia cukup mampu bersaing. Di sektor bidang profesi akuntansi, menunjukkan kekhawatiran karena banyak pekerja muda yang belum menyadari adanya kompetisi yang semakin ketat. Selain kemampuan Bahasa Inggris yang kurang, kesiapan mereka juga sangat tergantung pada mental dan kompetensi yang harus mereka siapkan untuk bersaing dengan akuntan luar negeri.

Masyarakat Ekonomi Asean berarti terjadi perpindahan untuk memberi tantangan besar yang akan dihadapi oleh mahasiswa akuntansi dan menjadi kesempatan emas bagi tenaga kerja yang memiliki kompeten dan kemampuan untuk berkompetisi dengan tenaga kerja dari Negara lain sehingga akan memperlebar kompetisi ruang kerja profesi Akuntan.

Masyarakat Ekonomi Asean memberi peluang dan tantangan bagi karir profesi akuntan karena menjadi salah satu profesi yang dianggap mampu bersaing dan berkompetisi. Keuntungannya adalah peluang bagi para akuntan untuk lebih banyak berkisah, tidak hanya di tingkat nasional tapi juga internasional sehingga itu akan memperluas ruang kerja akuntan. Sedangkan tantangannya juga banyak, salah satunya akuntan harus berkualitas dan kompeten.

Sari (2013) menjelaskan bahwa perencanaan pemilihan karir merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam berkarir. Perencanaan tersebut meliputi pertimbangan terhadap beberapa faktor yang dominan dalam pemilihan karir. Minat dan rencana karir mahasiswa akan berguna dalam penyusunan program agar penyampaian materi kuliah dapat tepat sasaran, oleh karena itu peran tingkat pendidikan di perguruan tinggi untuk mahasiswa akuntansi menghadapi tantangan yang besar karena seperti persaingan kerja antar Negara karena adanya kebebasan warga Asing untuk berkerja di Indonesia Membuat lulusan Akuntansi harus

mampu bersaing dalam hal kemampuan dan keterampilan yang lebih dari apa yang didapat mahasiswa ketika di bangku kuliah.

Menurut Widyastuti dkk. (2004) pendidikan akuntansi harus menghasilkan akuntan yang profesional sejalan dengan perkembangan kebutuhan akan jasa akuntansi pada abad mendatang. Pendidikan tinggi akuntansi yang tidak menghasilkan seorang akuntan profesional tidak akan laku di pasaran tenaga kerja. Ditemukan ketidaksesuaian ekspektasi mahasiswa akuntansi terhadap tanggung jawab dan pekerjaan akuntan publik (Carl and Jhon, 1996) jadi dapat dilihat bahwa mahasiswa akuntansi kurang mengerti tentang dunia kerja nyata dan mengetahui sebatas dari teori yang didapat dari perkuliahan.

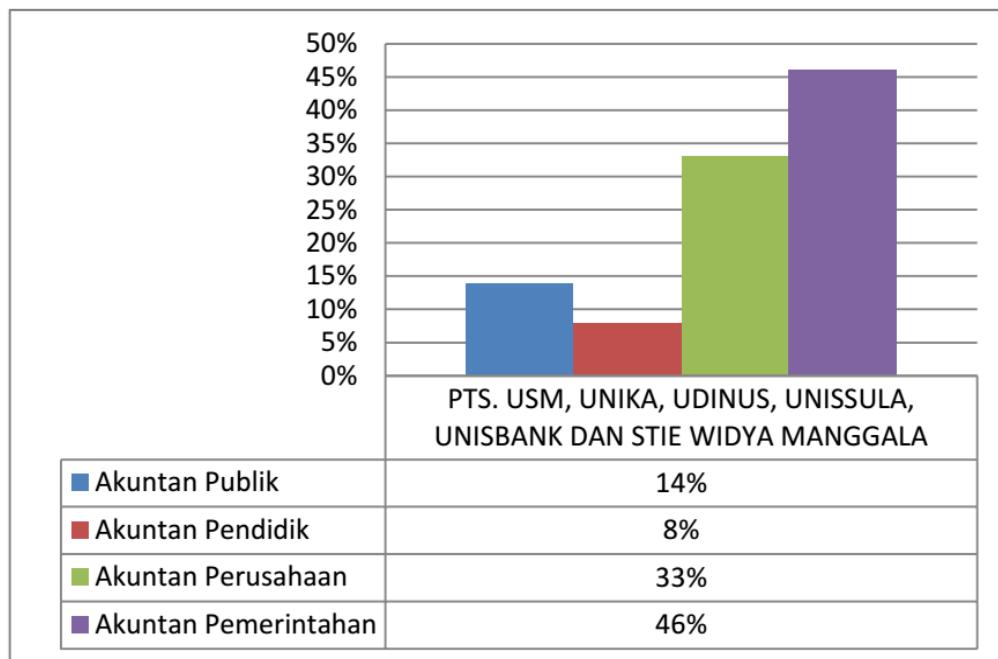
Khadafi, 2003 (dikutip oleh Oktavia, 2006) menyatakan bahwa kecocokan (*conformance*) lulusan dapat dilihat dari gaji awal (*starting salary*), lamanya lulusan memperoleh pekerjaan (*length of waiting jobs*) posisi ditempatkan bekerja (*position*), kesempatan untuk memperoleh pekerjaan (*opportunity*), relevansi antara latar belakang pendidikannya dengan pekerjaan yang dijalankan (*relevansi of Jobs*). Dari sisi kinerja (*performance*) kualitas lulusan dapat dilihat dari indeks prestasi, kemampuan bahasa asing, lamanya studi dan penghargaan yang diperoleh selama studi.

Sarjana akuntansi memiliki paling tidak tiga alternatif langkah yang dapat ditempuh setelah menyelesaikan studinya. Pertama, setelah menyelesaikan pendidikan ekonomi jurusan akuntansi, seorang sarjana akuntansi dapat langsung bekerja. Kedua, melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Ketiga melanjutkan pendidikan profesi untuk menjadi akuntan, dengan kata lain setelah menyelesaikan pendidikan dalam program sarjana akuntansi, sarjana akuntansi dapat memilih profesi sebagai akuntan (Astami, 2001 dalam Widyasari, 2010).

Terdapat beberapa jenis karir yang dapat dijalankan oleh mahasiswa akuntansi yang telah menjadi sarjana, yaitu sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah. Berdasarkan dari berbagai jenis karir yang dapat dijalankan oleh sarjana akuntansi tersebut menunjukkan bahwa setiap sarjana akuntansi bebas untuk memilih karir apa yang akan dijalannya.

Gambar 1.1.

Pilihan karir akuntan oleh mahasiswa Perguruan tinggi di Semarang



Sumber data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh hasil bahwa responden dalam penelitian ini yakni mahasiswa akuntansi S1 regular program studi akuntansi pada Perguruan Tinggi Swasta di Semarang (USM, UNIKA, UDINUS, UNISSULA, UNISBANK, STIE WIDYA MANGGALA), sebagian besar menginginkan jenis profesi sebagai akuntan pemerintah sebanyak (46%), di susul akuntan perusahaan yaitu sebanyak (33%), kemudian akuntan publik yaitu sebanyak (10%) dan yang menduduki pemilihan karir terendah adalah akuntan pendidik yaitu sebanyak (8%).

Menurut majalah Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) edisi April-Mei 2014, seiring diberlakukannya Asean Economic Community (AEC) mulai tahun 2015, Asean akan menjadi kawasan ekonomi yang sangat kompetitif dan terintegrasi ke dalam ekonomi global, sekaligus tumbuh sebagai pasar bebas dan basis produksi yang terintegrasi. Hal ini menyebabkan terjadinya persaingan ketat di berbagai sektor, termasuk jasa Akuntansi.

di sektor publik, Akuntan dapat mendorong pengelolaan keuangan negara agar berjalan semakin tertib, jelas, transparan, dan semakin akuntabel. Di sektor swasta, Akuntan menyiapkan laporan keuangan yang terpercaya dan dapat diandalkan. Keberadaan para akuntan merupakan ruang besar bagi profesi ini untuk memberi warna bagi kehidupan berbangsa dan bernegara dalam menjaga kepentingan publik. Pemerintah pusat dan daerah, kementerian lembaga, perseroan terbatas, BUMN, BUMD, UKM dan koperasi, yayasan, ormas, serta partai politik, membutuhkan jasa akuntan dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban sumber daya mereka.

Profesi akuntan publik memiliki peraturan sendiri yang bersifat formal yang diatur dalam Undang-Undang No. 5/2011 tentang “Akuntan Publik” yang mulai berlaku 3 Mei 2011. Untuk bidang jasa yang di berikan oleh akuntan publik telah diatur dalam Pasal 3 yang menyebutkan bahwa, akuntan publik memberikan jasa asuransi yang meliputi jasa audit atas informasi keuangan historis, jasa review atas informasi keuangan historis dan jasa asuransi lainnya.

Selain pemilihan karir sebagai akuntan publik, Akuntan perusahaan (intern) adalah akuntan yang bekerja di suatu perusahaan dan bertanggung jawab terhadap masalah akuntansi di perusahaan tersebut. Ruang lingkup tugas dari akuntan perusahaan adalah menyusun sistem akuntansi yang diperlukan perusahaan, menyusun laporan keuangan bagi pihak intern dan ekstern, anggaran perusahaan, melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan sistem akuntansi dan anggaran dan menyelesaikan masalah-masalah perpajakan, seperti penghitungan pajak. Akuntan

perusahaan atau auditor intern adalah akuntan yang bekerja dalam suatu entitas atau perusahaan yang tugas pokoknya 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 (Trirorania, 2004).

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada lembaga-lembaga pemerintah dan bertugas mengendalikan, dan memeriksa penggunaan keuangan atau kekayaan negara dan membuat laporan hasil pemeriksaan. Akuntan pemerintah umumnya bekerja di Departemen Keuangan (Direktorat Jenderal Pengawasan Keuangan Negara), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

Akuntan pendidik adalah akuntan yang menjadi tenaga pengajar diperguruan tinggi dan bertugas mengembangkan pendidikan akuntansi. Mereka umumnya tidak semata-mata mengajar, tetapi merangkap dengan pekerjaan lain, misalnya dengan membuka praktik untuk melayani kebutuhan masyarakat atau pihak-pihak yang membutuhkan keahliannya.

Dalam memilih karir yang akan dijalannya, mahasiswa akuntansi memiliki berbagai pertimbangan untuk memilih karir apa yang akan dijalannya. Faktor-faktor yang mempengaruhinya terdiri dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Dengan mengetahui persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dalam memilih karir, baik secara keseluruhan maupun berdasarkan *gender*-nya maka setiap mahasiswa akuntansi yang akan terjun ke dalam dunia bisnis dapat dengan tepat memilih karir yang akan dijalankannya dan pendidikan akuntansi juga dapat merencanakan kurikulum yang sesuai dan relevan dengan tuntutan dunia kerja, sehingga mahasiswa akuntansi yang sudah lulus

dan siap terjun dalam dunia kerja lebih mudah menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan dalam pekerjaan, apalagi profesi akuntan pada masa yang akan datang menghadapi tantangan yang semakin berat, maka kesiapan yang menyangkut profesionalisme profesi mutlak diperlukan.

Ada beberapa faktor yang melatarbelakangi setiap individu dalam pemilihan karir. Oktavia (2006) menyatakan bahwa pemilihan karir dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu nilai intristik, pengetahuan mengenai keuntungan profesi, fleksibilitas profesi, peluang pasar kerja, dan pengorbanan suatu profesi. Rahayu, dkk (2003) menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir yang terdiri dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pasar kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Sedangkan karir menurut (Greenberg dan Baron 2000 dalam Yuanita) merupakan urutan pengalaman pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, pemberi kerja memberikan fasilitas dan berbagai bentuk kompensasi sesuai dengan kebijakan manajemen. Sedangkan sarjana akuntansi pencari kerja, memiliki kriteria-kriteria serta pertimbangan tertentu untuk menerima tawaran pekerjaan. Dalam perencanaan karirnya, mahasiswa banyak merencanakan berdasarkan apa yang mereka harapkan atau inginkan dalam profesi yang ingin mereka tekuni, seperti halnya mahasiswa akuntansi dalam memilih karirnya sebagai akuntan publik. Sebelum mereka memilih karir tersebut mereka telah memperkirakan dan memandang seperti apakah pekerjaan dan tanggung jawab yang akan mereka hadapi saat mereka menekuni profesi tersebut. Namun Carl and John (1996) dalam penelitiannya menyatakan banyak ditemukan ketidaksesuaian ekspektasi mahasiswa akuntansi terhadap tanggung jawab dan pekerjaan sebagai akuntan publik. Hal tersebut menandakan bahwa

mahasiswa belum memahami secara mendalam mengenai dunia kerja yang akan mereka jumpai nantinya jika mereka menekuni suatu profesi dalam hal ini yaitu profesi akuntan.

Teori harapan yang dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 merupakan salah satu teori yang menjelaskan mengenai motivasi. Teori harapan adalah kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Berdasarkan teori ini dapat dijelaskan bahwa para pekerja akan mendapatkan dorongan/motivasi untuk memberikan usaha yang maksimal ketika yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian baik atas kinerja mereka, yang mana pada akhirnya mereka akan memperoleh penghargaan-penghargaan atas kinerja baiknya tersebut. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2001), menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi akan memilih satu diantara empat karir, yaitu sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik atau akuntan pemerintah. Dalam memilih karir tersebut, mahasiswa akuntansi mempertimbangkan faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan nilai-nilai sosial. Faktor pengakuan profesional, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan akses lowongan kerja tidak dipertimbangkan.

Hasil penelitian Abasara (2011) menunjukkan bahwa secara stimulan variabel nilai intrinsik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik oleh mahasiswa akuntansi, sedangkan secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan

publik. Berbeda dengan penelitian Jumamik (2007), hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

Penelitian yang dilakukan Rahayu (2003), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan mengenai penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional dan pertimbangan pasar kerja dan menunjukkan tidak terdapat perbedaan pandangan yang ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial dan personalitas.

Motivasi penelitian adalah pertama, penelitian terdahulu terdapat banyak perbedaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir bagi mahasiswa Akuntansi dalam profesi Akuntan. Perbedaan tersebut mungkin terjadi karena perbedaan sampel yang diambil dan juga perkembangan zaman dan perubahan peraturan-peraturan yang ada mengenai profesi akuntan selain itu, terdapat hasil yang tidak konsisten. Kedua, pemilihan karir bagi mahasiswa akuntansi sangat penting karena menyangkut bidang profesi apa yang akan mereka jalani, ketiga untuk mengkajii mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir sebagai akuntan publik dengan akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik. Faktor-faktornya disini yang pertama adalah gaji atau hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan, pelatihan profesional atau hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian, pengakuan professional yang meliputi hal-hal yang berhubungan dengan prestasi, nilai sosial yang menunjukkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, lingkungan kerja yang merupakan suasana kerja, pertimbangan pasar kerja yang meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja, dan yang terakhir personalitas artinya karakteristik psikologi dari dalam individu seseorang.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka perlu untuk meneliti kembali penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu yaitu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan profesi akuntan dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Menjadi Akuntan”**

Landasan Teoritis

2.1. Teori Motivasi

Konsep dari pemilihan profesi ini berhubungan dengan teori motivasi yakni teori pengharapan (*expectancy theory*). Motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu (Gibson *et al*, 1997 dalam Setiyani 2005). Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang.

Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki dua arti, yaitu:

1. Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.
2. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Sedangkan menurut Robbins (2006) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Teori pengharapan merupakan salah satu dari teori motivasi, definisi dari teori pengharapan adalah kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* tersebut bagi individu itu (Robbins, 2006).

Pada umumnya mahasiswa biasanya dalam proses pengambilan keputusan terhadap jenis karir yang akan dijalani dipengaruhi faktor kepribadian, lingkungan, pengalaman belajar, bakat dan minat terhadap profesi tertentu yang akan ia pilih. Contoh seorang mahasiswa memilih pekerjaan berdasarkan kemampuan secara personal terhadap pekerjaan akuntan yang sesuai dengan bakat ia miliki sehingga pekerjaan tersebut menjadi daya tarik profesi akuntan yang minati. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Robbins (2011) yang berpendapat bahwa salah satu bagian dari pembentukan sikap dalam diri seseorang yaitu *Cognitive Component* yang merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang terhadap profesi yang akan dijalani.

penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan dari Victor Vroom, dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi. Dan imbalan tersebut akan memenuhi sasaran pribadi karyawan tersebut. Oleh karena itu, teori tersebut berfokus pada tiga hubungan (Robbins, 2006 dalam Aprilyan, 2011):

1. Hubungan upaya-kinerja.

Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.

2. Hubungan kinerja-imbalan.

Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan.

3. Hubungan imbalan-sasaran pribadi.

Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka. Misalnya apakah karir tersebut dapat memberikan imbalan organisasi yang layak seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi. Dengan kata lain mahasiswa mempunyai pengharapan terhadap karir yang dipilihnya ini dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau dari faktor-faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial/gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas (Widyasari, 2010).

2.2. Teori Hierarki Maslow

Teori hierarki kebutuhan Maslow adalah teori yang diungkapkan oleh Abraham Maslow yang beranggapan bahwa kebutuhan-kebutuhan di tingkat rendah harus terpenuhi atau paling tidak cukup terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan-kebutuhan di tingkat lebih tinggi menjadi hal yang memotivasi.

Hirarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa di dalam setiap individu ada suatu jenjang untuk 5 (lima) kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis

Ini adalah kebutuhan biologis. Mereka terdiri dari kebutuhan oksigen, makanan, air, dan suhu tubuh relatif konstan. Mereka adalah kebutuhan kuat karena jika seseorang tidak diberi semua kebutuhan, fisiologis yang akan datang pertama dalam pencarian seseorang untuk kepuasan.

2. Kebutuhan Keamanan

Ketika semua kebutuhan fisiologis puas dan tidak mengendalikan pikiran lagi dan perilaku, kebutuhan keamanan dapat menjadi aktif. Orang dewasa memiliki sedikit kesadaran keamanan mereka kecuali pada saat darurat atau periode disorganisasi dalam struktur sosial (seperti kerusuhan luas). Anak-anak sering menampilkan tanda-tanda rasa tidak aman dan perlu aman.

3. Kebutuhan Cinta, sayang dan kepemilikan

Ketika kebutuhan untuk keselamatan dan kesejahteraan fisiologis puas, kelas berikutnya kebutuhan untuk cinta, sayang dan kepemilikan dapat muncul. Maslow menyatakan bahwa orang mencari untuk mengatasi perasaan kesepian dan keterasingan. Ini melibatkan kedua dan menerima cinta, kasih sayang dan memberikan rasa memiliki.

4. Kebutuhan Esteem

Ketika tiga kelas pertama kebutuhan dipenuhi, kebutuhan untuk harga bisa menjadi dominan. Ini melibatkan kebutuhan baik harga diri dan untuk seseorang mendapat penghargaan dari orang lain. Manusia memiliki kebutuhan untuk tegas, berdasarkan, tingkat tinggi stabil diri, dan rasa hormat dari orang lain. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, orang merasa percaya diri dan berharga sebagai orang di dunia. Ketika kebutuhan frustrasi, orang merasa rendah, lemah, tak berdaya dan tidak berharga.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Ketika semua kebutuhan di atas terpenuhi, maka dan hanya maka adalah kebutuhan untuk aktualisasi diri diaktifkan. Maslow menggambarkan aktualisasi diri sebagai orang perlu untuk menjadi dan melakukan apa yang orang itu “lahir untuk dilakukan.” “Seorang musisi harus bermusik, seniman harus melukis, dan penyair harus menulis.” Kebutuhan ini membuat diri mereka merasa dalam tanda-tanda kegelisahan. Orang itu merasa di tepi, tegang, kurang sesuatu, singkatnya, gelisah. Jika seseorang lapar, tidak aman, tidak dicintai atau diterima, atau kurang harga diri, sangat mudah untuk mengetahui apa orang itu gelisah tentang. Hal ini tidak selalu jelas apa yang seseorang ingin ketika ada kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Teori kebutuhan Maslow secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan kebutuhan yang berkaitan dengan pertumbuhan dan pengembangan individu. Maslow memisahkan lima kebutuhan tersebut ke dalam urutan. Kebutuhan pertama (fisiologis) dan kedua (kesejahteraan dan keamanan) digolongkan sebagai kebutuhan primer atau kebutuhan tingkat bawah sedangkan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri digolongkan sebagai kebutuhan sekunder atau kebutuhan tingkat atas. Menurut Oktavia (2006) untuk memenuhi fisiologis, manusia harus bekerja atau berkarir sehingga mendapat gaji atau kompensasi lainnya yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Selain itu juga membutuhkan rasa aman, penghargaan dan aktualisasi diri saat dia bekerja.

2.3. Pendidikan Akuntansi

pendidikan akuntansi dilakukan dalam berbagai tingkat pendidikan formal maupun non formal. Salah satu jenjang pendidikan akuntansi yang paling terkait dengan profesi akuntan

publik adalah pendidikan jenjang S1 yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan tinggi. Secara historis, pendidikan akuntansi dalam program S1 dimaksudkan untuk menghasilkan akuntan, yang selama ini dipandang cukup untuk bekal memasuki profesi akuntan publik. Pertumbuhan ekonomi, perkembangan pasar modal dan teknologi informasi, serta berbagai perubahan lain mengakibatkan perubahan peran dan tanggung jawab akuntan, sehingga timbul pertanyaan tentang program pendidikan S1 yang menjadi dasar untuk menghasilkan akuntan.

Sarjana dari jurusan Akuntansi memiliki kekhususan tersendiri dibandingkan sarjana dari jurusan lain, karena lulusan sarjana Akuntansi dapat lebih leluasa berkiprah kemudian dijadikan sebagai profesi. Hal inilah yang menjadi alasan mengapa profesi akuntan banyak diminati oleh para lulusan sekolah menengah, sehingga jurusan Akuntansi menjadi pilihan favorit bagi mereka untuk meneruskan ke jenjang perguruan tinggi. Dilain hal sebagian besar mahasiswa yang sudah mengikuti perkuliaan dalam proses yang cukup panjang mulai memahami dan mengetahui persoalan yang nyata ada pada dunia profesi akuntan dari berbagai aspek diantaranya: serapan tenaga kerja, besar penghasilan, pendidikan profesi akuntansi, pembagian profesi (Akuntansi Publik, Akuntansi Pemerintah, Akuntansi perusahaan dan Akuntansi pendidik), dll, aktivitas lainnya.

2.4. Jenis Profesi Akuntan Di Indonesia

2.4.1. Profesi Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Ketentuan mengenai akuntan publik di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK. 01/2008 tentang Jasa Akuntan

Publik. Kantor akuntan publik adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Bidang jasa kantor akuntan publik adalah jasa attestasi dan non attestasi, yang termasuk kedalam jasa attestasi adalah akuntan publik yang bertugas mengaudit umum atas laporan keuangan, pemeriksaan atas laporan keuangan prospektif dan informasi performa keuangan juga mereview atas laporan keuangannya. Dan jasa non attestasi adalah akuntan publik yang bertugas penghitungan keuangan, manajemen, konsultasi, kompilasi dan perpajakan. Dilihat dari fungsi umumnya pada akuntan publik adalah akuntan publik dapat memberikan informasi bagi para pengambil keputusan tentang peristiwa ekonomi yang penting dan mendasar, selain itu juga menyediakan informasi tentang bagaimana caranya untuk mengalokasikan sumber-sumber yang terbatas, contohnya tenaga kerja, modal, dan bahan baku untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemerintah.

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 (Mulyadi, 2002).

Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: No. 43/KMK.017/1997 tanggal 27 Januari 1997, izin menjalankan praktik sebagai akuntan publik diberikan oleh Menteri Keuangan jika seseorang memenuhi persyaratan sebagai berikut (Mulyadi, 2002):

1. Berdomisili di wilayah Indonesia.

2. Lulus ujian sertifikasi akuntan publik yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).
3. Menjadi anggota IAI.
4. Telah memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit.

Berikut ini adalah gambaran jenjang karir akuntan publik (Mulyadi, 2002):

1. *Auditor junior*, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
2. *Auditor senior*, bertugas untuk melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior.
3. *Manajer*, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit : mereview kertas kerja, laporan audit dan management letter.
4. *Partner*, bertanggung jawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing.

2.4.2. Profesi Akuntan Pemerintahan

Akuntan pemerintah adalah akuntan profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi dalam pemerintah atau pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi dalam pemerintah atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan

kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak akuntan yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja di Badan Pengawas Keuangan dan Pembagian (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BAPEKA), dan instansi pajak.

2.4.3. Profesi Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. akuntan perusahaan atau auditor internal adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan dapat di perusahaan negara maupun perusahaan swasta yang tugas pokoknya 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 Trironia (dalam Merdekawati dan Sulistyawati, 2010).

Keunggulan akuntan perusahaan dibanding posisi lain di perusahaan adalah peningkatan karir yang cepat dan susah untuk diberhentikan dari perusahaan. Tetapi untuk mendapatkan posisi ini harus melalui serangkaian tes terlebih dahulu. Kekurangannya adalah akuntan perusahaan cenderung cepat jenuh bekerja karena tantangan pekerjaan yang stabil, *indoor* dan perkembangan dunia akunting yang tidak begitu cepat (Sumarna, 2002 dalam Widyasari 2010).

Ruang lingkup tugas dari akuntan perusahaan adalah:

- a) menyusun sistem akuntansi yang diperlukan perusahaan
- b) menyusun laporan keuangan bagi pihak intern dan ekstern

- c) menyusun anggaran perusahaan
- d) melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan sistem akuntansi dan anggaran
- e) menyelesaikan masalah-masalah perpajakan, seperti penghitungan pajak.

2.4.4. Profesi Akuntan Pendidik

Profesi Akuntan pendidik adalah bidang profesi akuntansi yang memberikan jasa pelayanan pendidikan akuntansi kepada masyarakat lewat lembaga-lembaga pendidikan yang ada untuk menciptakan akuntan-akuntan yang terampil serta profesional. Profesi akuntan pendidik benar benar dibutuhkan untuk kemajuan profesi akuntansi karena untuk mewujudkan dan mencetak calon-calon akuntan yang handal ada ditangan mereka.

tugas akuntan pendidik:

- a) Menyusun kurikulum pendidikan akuntansi.
- b) Mengajar akuntansi di berbagai lembaga pendidikan.
- c) Melakukan penelitian untuk pengembangan ilmu akuntansi.

2.5. Tinjauan Karir Mahasiswa Akuntansi

2.5.1. Pengertian Karir

Karir berasal dari bahasa belanda, *carriere* yang artinya adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Bisa juga berarti jenjang yang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karir adalah perkembangan dan kemajuan baik

pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang.

Menurut Simamora (2001) karir merupakan urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Sedangkan menurut Gibson dkk (1995), karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rantang waktu hidup seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

Pada penelitian Stole (1976) dalam Mudassir (2011) mahasiswa beranggapan bahwa bekerja sebagai akuntan lebih profesional dan lebih memberi kepuasan pribadi, karena profesi akuntan berhadapan dengan berbagai jenis perusahaan sehingga akuntan lebih sering berinteraksi dengan ahli-ahli yang lain.

2.5.2. Konsep Karir

Hampir semua orang bertanya tentang siklus hidup pekerjaan seseorang, dan ternyata jawabannya tidak membantu mengidentifikasi berbagai tindakan yang dibutuhkan untuk pengembangan karir orang tersebut. Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya.

Menurut Rivai (2006), konsep-konsep dasar perencanaan karir, yakni :

- a) Karir

Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.

b) Jenjang Karir

Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.

c) Tujuan Karir

Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian karirnya. Tujuan-tujuan ini berperan sebagai *benchmark* sepanjang karir seseorang.

d) Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan merupakan proses dimana seseorang menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut.

e) Pengembangan Karir

Pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.

Dengan demikian karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan), dan aktivitas selama masa kerja individu. Pengertian ini menekankan bahwa karir tidak berhubungan dengan kesuksesan atau kegagalan, namun lebih kepada sikap dan tingkah laku, dan kontinuitas individu dalam aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Tujuan karir adalah posisi di masa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. Jadi, keberhasilan karir tidak lagi diartikan sebagai penghargaan institusional dengan meningkatnya kedudukan dalam suatu hierarki formal. Apalagi pada saat ini karir telah mengalami pergeseran menuju karir tanpa batas

(*the boundaryless career*). Kunci keberhasilan karir pada masa datang lebih dicerminkan dari pengalaman hidup seseorang daripada posisi yang dimiliki.

2.5.3. Tahapan-Tahapan Karir

Bernardin dan Russell (1993) dalam Eny (2008) menyimpulkan bahwa tahapan-tahapan karir (*career stage*) seseorang terdiri dari tahap pre-career, tahap early career, tahap middle career, dan tahap late career. Tahap *pre-career* terjadi saat seseorang berusia 15-22 tahun atau pada masa remaja. Pada tahap ini disebut tahap penjelajahan, karena pada usia tersebut seseorang berusaha memperoleh pendidikan, mengembangkan identitas diri, menemukan kebutuhan, minat dan bakatnya sendiri. Hingga orang tersebut menemukan karir yang dianggap sesuai dengan bakat dan minatnya.

Tahap karir yang kedua yaitu early career, terjadi pada usia 22-38 tahun. Tahap ini terbagi menjadi dua fase, yaitu fase percobaan (*trial*) pada usia 22-30 tahun, pada bagian ini, seseorang baru mulai memasuki dunia kerja sebagai karyawan baru. Pada saat itu terjadi pengembangan kepercayaan diri latihan berinteraksi dan bekerja sama pada lingkungan kerja tersebut. Fase berikutnya yaitu fase penentuan (*establishment*) pada usia 30-38 tahun. Fase penentuan ini seseorang mulai memutuskan bidang yang kompeten bagi dirinya untuk menduduki level jabatan yang lebih tinggi, dengan kata lain untuk dapat menjadi profesional. Pada tahap inilah seseorang memahami betapa besar pengaruh *career paths* (jenjang karir) terhadap pencapaian tujuan karirnya.

Tahap ketiga adalah *middle career*, yang disebut juga sebagai pertengahan jalan karir. Pada tahap ini seseorang dihadapkan pada tugas untuk menilai kembali keputusan karir awal dan

membuat perubahan pada cita-cita mereka, namun harus tetap produktif dalam bekerja. Individu dituntut untuk menilai seberapa jauh ambisinya telah tercapai. Sama halnya dengan tahap *early career*, *middle career* juga dibagi menjadi dua fase yaitu fase transisi (*transition*) terjadi pada usia 38-45 tahun dan fase pertumbuhan (*growth*) pada usia 45-55 tahun. Di masa transisi terjadi penilaian kembali karir dan pencapaian ambisi, serta persiapan untuk menjadi mentor (penasihat). Sedangkan pada fase pertumbuhan, individu telah menjadi penasihat bagi rekan-rekan kerja yang lebih junior. Tahapan karir yang terakhir yaitu *late career* yang terjadi pada usia 55-70 tahun. Individu pada tahap ini bersiap untuk menjadi senior di tempat kerjanya. Secara umum, individu tetap harus produktif di tahap ini agar tidak tergeser oleh juniornya dan bersiap memasuki masa pensiun. *Late career* memiliki 2 fase, yaitu fase *maintenance* pada usia 55-62 tahun, seseorang membuat keputusan-keputusan yang strategis bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Fase berikutnya yaitu fase *withdrawal* yang terjadi pada usia 62-70 tahun. Seseorang mulai melakukan regenerasi kepemimpinan kepada junior-juniornya. Tugas utama pada tahap ini yaitu mempersiapkan diri memasuki jenjang kepemimpinan senior di tempat kerjanya dan bersiap memasuki masa pensiun.

2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir

2.6.1. Gaji/Penghasilan Finansial

Penghasilan finansial atau gaji merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Pada faktor gaji, biasanya mahasiswa akan memperhitungkan gaji yang diperoleh pada waktu mulai bekerja, mulai jaminan masa depan yang

menjamin yaitu adanya dana pensiun, selain itu persepsi mahasiswa juga memperhitungkan kapan kenaikan gaji akan diperoleh (Yendrawati, 2007:179). Gaji atau penghargaan finansial dapat diukur dengan indikator dari (Rahayu, 2003):

1. Gaji awal yang tinggi.
2. Dana pensiun.
3. Kenaikan gaji lebih cepat.

2.6.2. pelatihan profesional

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian terhadap prestasi. Pelatihan dan pengakuan profesional dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berwujud finansial. Dalam memilih profesi akuntan tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Pada faktor ini biasanya persepsi mahasiswa akan melihat apakah sebelum mereka bekerja diberikan pelatihan sebagai bekal mereka bekerja atau yang diselenggarakan oleh pihak luar lembaga tempat mereka bekerja. Selain itu persepsi mahasiswa juga menginginkan pengalaman kerja yang bervariasi, supaya tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja (Yendrawati, 2007:179). Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional dapat diukur dengan indikator dari (Rahayu, 2003):

1. Pelatihan sebelum mulai bekerja.
2. Pelatihan profesional.
3. Pelatihan kerja rutin.
4. Pengalaman kerja.

2.6.3. Pengakuan Profesional

Menurut Stolle (1976) dalam Setiyani (2005:25) pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan profesional dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pengakuan profesi, meliputi: kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, kesempatan untuk naik pangkat, menghargai keahlian tertentu. Pengakuan profesional dapat diukur dengan indikator dari (Rahayu, 2003):

1. Lebih banyak memberikan kesempatan berkembang.
2. Ada pengakuan apabila berprestasi.
3. Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat.
4. Memerlukan keahlian untuk mencapai sukses.

2.6.4. Nilai-Nilai Sosial

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang lain di lingkungannya (Wahyu, 2006:179). Nilai-nilai sosial dapat diuji dengan indikator dari (Rahayu, 2003):

1. Kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial
2. Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain

3. Kesempatan menjalankan hobi
4. Memperhatikan perilaku individual
5. Karir lebih bergengsi di banding yang lain
6. Kesempatan bekerja dengan bidang ahli yang lain

2.6.5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap kegiatan operasional perusahaan. Menurut Nitisemito dalam Azlina (2008:1938) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan.

Lingkungan kerja diukur dengan sifat pekerjaan indikator dari (Rahayu, 2003) :

1. Pekerjaan rutin.
2. Pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan.
3. Pekerjaannya lebih menantang.
4. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
5. Sering lembur.
6. Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi.
7. Ada tekanan untuk mendapatkan hasil yang sempurna.

2.6.6. Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Wheeler (1983) dalam Setiyani (2005:30), pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi:

- a) Tersedianya Lapangan Pekerjaan Wheeler (1983) menyatakan mahasiswa jurusan bisnis, psikologi dan pendidikan bahwa faktor jangka pendek seperti suplai kerja bidang akuntansi lebih baik dibanding dengan bisnis lain.
- b) Keamanan kerja merupakan faktor dimana profesi yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Profesi yang dipilih diharapkan bukan merupakan pilihan profesi sementara, tetapi dapat terus berlanjut sampai tiba waktu pensiun.
- c) Dengan adanya pilihan karir yang lebih fleksibel akan membantu karyawan untuk tidak berada pada situasi yang stagnasi. Karir yang fleksibel membutuhkan pengetahuan dan pelatihan yang terus menerus diperbaharui.
- d) Promosi merupakan proses pemindahan jenjang karir secara vertikal ke arah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggung jawab dan imbalan. Seorang pekerja tentu mengharapkan peningkatan promosi sesuai dengan prestasinya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja.

Pertimbangan pasar kerja diuji dengan dua pertanyaan mengenai keamanan kerja dan kemudahan mengakses. Pertimbangan pasar dapat diukur dengan indikator dari (Rahayu, 2003)

1. Keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah PHK).
2. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui.

2.6.7. Personalitas

Erick Wicaksono (2011) mengatakan bahwa, personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang

dalam bekerja. Djuwita dalam Mazli dkk (2006), mengatakan bahwa faktor penyebab seseorang kehilangan pekerjaan antara lain karena ketidaksesuaian kepribadian mereka dengan pekerjaan. Personalitas diukur dengan kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki seseorang dengan indikator (Rahayu,2003).

1. Mencerminkan personalitas seorang yang bekerja secara professional

2.7. Penelitian Terdahulu

Rahayu (2003) melakukan penelitian tentang persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan. Variabel independen yang digunakan adalah penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Hasil penelitian menunjukkan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik.

Trironia (2004) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi akuntan oleh mahasiswa akuntansi. Variabel independen yang digunakan ialah penghargaan finansial/gaji, pengakuan profesional, pelatihan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, dan keamanan kerja. Hasil penelitian menunjukkan penghargaan finansial, pengakuan profesional, keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik atau non publik.

Merdekawati dan Sulistyawati (2011) juga melakukan penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non publik. Faktor-faktor yang di uji dalam penelitian tersebut antara lain penghargaan

finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa akuntansi semester 6 yang berasal dari 6 universitas yang terdapat di Semarang yaitu UNISULA, UNIKA, USM, UDINUS, UNISBANK, WIDYA bisnis school, dengan total sampel yang terkumpul sebanyak 125 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik.

Wicaksono (2011) meneliti mengenai persepsi faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir sebagai akuntan. Dalam penelitian ini, persepsi mahasiswa tersebut diprediksikan dipengaruhi oleh variabel gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa akuntansi Universitas Diponegoro dan Unika Soegijapranata Semarang. Hasil analisis menunjukkan ada perbedaan persepsi mahasiswa mengenai pemilihan karir ditinjau dari faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Sedangkan ditinjau dari faktor personalitas tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa.

Penelitian Andersen (2012) menguji persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan, baik sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan swasta maupun akuntan pendidik. Faktor-faktor yang digunakan sebagai variabel adalah gaji, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan kesetaraan *gender*. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan metode wawancara pada beberapa kampus di Kota Semarang (UNDIP, UNIKA, UNNES, UNISSULA, UDINUS, UNISBANK, STIE TOTALWin serta PPA UNDIP). Hasil

penelitian menunjukkan adanya perbedaan persepsi antara karir akuntan publik dan akuntan non publik dinilai dari faktor gaji/penghargaan finansial, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja. Hasil tidak ada perbedaan persepsi ditemukan pada faktor lingkungan kerja dan kesetaraan *gender*. Untuk lebih mempermudah pemahaman mengenai penelitian-penelitian terdahulu berikut akan di uraikan secara singkat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 2.1.

Ringkasan hasil-hasil penelitian terdahulu

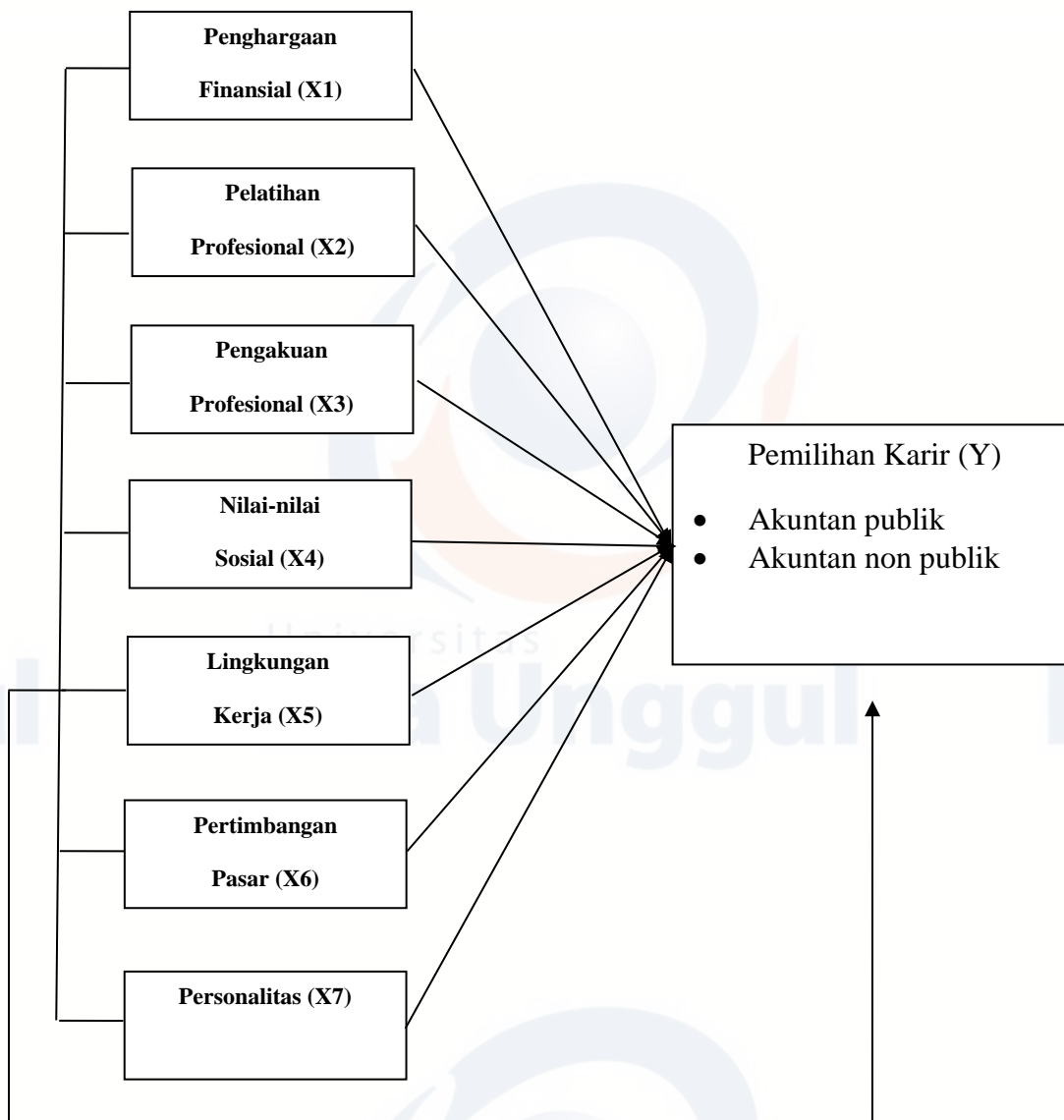
Peneliti Tahun	Judul	Variabel	Hasil
Rahayu (2003)	Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor pemilihan karir	<p>Variabel independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pelatihan Profesional 3. Pengakuan Profesional 4. Nilai-nilai sosial 5. Lingkungan Kerja. 6. Pertimbangan Pasar Kerja 7. Personalitas <p>Variabel dependen: Pemilihan karir akuntan publik dan non publik</p>	Hasil penelitian menunjukkan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik.
Trironia (2004)	Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi akuntan oleh mahasiswa akuntansi	<p>Variabel independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pengakuan profesional 3. Pelatihan Profesional 4. Nilai-nilai sosial 5. Lingkungan kerja 	Hasil penelitian menunjukkan penghargaan finansial, pengakuan profesional, keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai

		6. Keamanan Kerja Variabel dependen: Pemilihan karir akuntan	akuntan publik atau Non Publik
Merdekawati dan Sulistyawati (2011)	Faktor–faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik	Variabel independen; 1. Penghargaan finansial 2. Pelatihan professional 3. Pengakuan profesional. 4. Nilai–nilai sosial 5. Lingkungan kerja 6. Pertimbangan pasar kerja 7. Personalitas Variabel dependen: Pemilihan karir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesionalitas, pengakuan profesionalitas, nilai-nilai sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik.
Wicaksono (2011)	Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor – faktor yang membedakan pemilihan karir profesi akuntan	Variabel independen: 1. Gaji 2. Pelatihan profesional 3. Nilai– nilai sosial 4. Lingkungan kerja 5. Pertimbangan pasar kerja 6. Personalitas Variabel dependen: Pemilihan karir profesi akuntan	Terdapat perbedaan persepsi mengenai pemilihan karir ditinjau dari segi faktor gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Sedangkan ditinjau dari faktor personalitas tidak ada perbedaan persepsi
Andersen (2012)	Analisis persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan	Variabel independen: 1. Gaji 2. Pelatihan profesional 3. Pengakuan profesional 4. Nilai – nilai sosial	Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan persepsi dinilai dari faktor gaji/penghargaan finansial, pengakuan profesional, pelatihan

		<p>5. Lingkungan kerja 6. Pertimbangan pasar kerja 7. Kesetaraan gender</p> <p>Variabel dependen: Pemilihan karir</p>	<p>profesional, nilai-nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja. Hasil tidak ada perbedaan persepsi ditemukan pada faktor lingkungan kerja dan kesetaraan <i>gender</i></p>
--	--	---	---

2.8. Metode Penelitian

Hubungan antar variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai – nilai sosial lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas terhadap dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik.



Gambar 2.1. Paradigma Penelitian

2.9. Hubungan Antar Variabel

2.9.1. Pengaruh Gaji atau Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik

Penghasilan atau penghargaan finansial/gaji yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya (Aprilyan, 2010).

Pada Rahayu (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap dengan karir tersebut gaji awal mereka tinggi, dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik yang menganggap bahwa gaji awal dalam karir mereka tidak begitu tinggi. 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. Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik bahkan kurang mengharapkan dana pensiun. Gaji atau penghargaan finansial yang akan diuji dalam penelitian ini meliputi tiga pertanyaan yaitu mengenai gaji awal yang tinggi, dana pensiun, dan kenaikan gaji lebih cepat.

2.9.2. Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik dan Non akuntan Publik

Pada Rahayu (2003) menunjukkan karir sebagai akuntan publik dianggap lebih memerlukan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi, sedangkan pada akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap bahwa pelatihan kerja kurang diperlukan, sedangkan bagi akuntan pendidik mahasiswa menganggap tidak diperlukannya pelatihan kerja, sehingga pengalaman kerja yang bervariasi lebih sedikit diperoleh dibandingkan karir sebagai akuntan perusahaan dan pemerintah.

2.9.3. Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik

Widyasari (2010) menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi secara keseluruhan ditinjau dari pengakuan profesional. Pengakuan profesional dianalisis dengan empat pertanyaan yaitu lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang, ada pengakuan apabila berprestasi, memerlukan banyak cara untuk naik pangkat, memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses.

Dalam penelitian Wijayanti (2001) bahwa pengakuan profesional tidak dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi karena mahasiswa beranggapan bahwa jenis profesi yang mereka pilih pasti memberikan pengakuan atas profesi akuntan, sehingga dalam hal ini tidak ada perbedaan pandangan persepsi mengenai pengakuan profesional diantara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, maupun akuntan pemerintah. Rahayu (2003) mengungkapkan bahwa

mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan akuntan perusahaan menganggap bahwa profesi yang mereka pilih akan memberikan banyak kesempatan untuk berkembang. Sedangkan mahasiswa yang memilih profesi akuntan pendidik menganggap bahwa profesi yang mereka pilih memberikan kesempatan berkembang yang lebih rendah jika dibandingkan dengan profesi akuntan pemerintah. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan perusahaan menganggap bahwa pengakuan prestasi atas profesi mereka lebih tinggi dibanding dengan profesi yang lain.

2.9.4. Pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik

Wijayanti (2001) mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial tidak dipertimbangkan dalam pemilihan profesi adalah prestise pekerjaan dan kerjasama dengan ahli bidang lain, sedangkan yang dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi: kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhatian perilaku individu. Stolle (1976) dalam Apriliyani (2011) menunjukkan, bahwa nilai-nilai sosial yang ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain dilingkungannya. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai sosial dipertimbangkan dalam memilih profesi. Mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan publik lebih memberi kesempatan untuk menyediakan jasa sosial dan lebih prestisius dibandingkan profesi akuntan perusahaan. Hal ini bermakna bahwa keputusan seseorang dalam memilih karir dipengaruhi oleh pandangan orang lain terhadap pekerjaan tersebut.

2.9.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik

Rahayu (2003) menunjukkan bahwa karir sebagai akuntan pendidik pekerjaannya lebih rutin dibanding karir yang lain. Karir sebagai akuntan pemerintah pekerjaannya rutin yang rutinitasnya sedikit lebih tinggi dibanding akuntan perusahaan. Karir sebagai akuntan publik dianggap karir yang jenis pekerjaannya tidak rutin, lebih atraktif dan banyak tantangannya, tidak dapat dengan cepat terselesaikan. Lingkungan kerjanya hampir sama dengan lingkungan kerja akuntan pendidik.

2.9.6. pengaruh pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik

Pertimbangan pasar kerja merupakan pandangan seseorang dilihat dari berbagai aspek atas seberapa baik nilai dan peluang yang ada dari suatu pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi, tersedianya lapangan kerja, keamanan kerja, fleksibilitas karir, dan kesempatan promosi. Keamanan kerja merupakan salah satu yang menjadi pertimbangan seseorang dalam memilih karir dan karir yang dipilih nantinya dapat bertahan jangka waktu yang cukup lama. Mengingat kasus pemutusan hubungan kerja atau PHK. Karir nantinya diharapkan bukan karir sementara, melainkan harus dapat terus berlanjut sampai nantinya seseorang akan pensiun. Robbins (2011) menyatakan bahwa salah satu dari komponen pembentukan sikap seseorang yaitu *Cognitive*

Component yang merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan dijalani.

Menurut Rahayu (2003) mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik menganggap keamanan kerja dan pekerjaannya lebih aman. Keamanan kerja pada karir sebagai akuntan publik sedikit lebih aman daripada keamanan kerja sebagai akuntan perusahaan yang sangat mudah di PHK. Akses karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan perusahaan lebih mudah dibandingkan dengan karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan pemerintah menyenangkan tetapi sering lembur dan kompetisi diantara karyawannya sangat tinggi serta ada tekanan kerja untuk mencapai sukses. Pilihan karir sebagai akuntan pemerintah hampir sama dengan akuntan perusahaan yaitu pekerjaan cepat dapat diselesaikan, tidak begitu sering lembur, tekanan kerja sedikit, kompetisi diantara karyawan sedikit serta kurang banyak tantangan. Karir sebagai akuntan pendidik pekerjaannya dapat lebih cepat diselesaikan dan banyak tantangan karena sering bertemu dengan banyak orang

2.9.7. Pengaruh personalitas terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik

Pada Widyasari (2010) tidak ada perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir ditinjau dari personalitas. Hasil uji beda pada indikator mencerminkan personalitas seorang yang bekerja secara profesional menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi. Dalam pemilihan karir sebagai akuntan hasil penelitian Jumamik (2007) menyatakan bahwa variabel personalitas berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriliyan (2011).

Robbins (2008) menjelaskan kepribadian (*personality*) merupakan keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Menurut McShane dan Glinow (2008) personalitas menunjukkan pola perilaku yang relatif stabil dan keadaan internal yang konsisten ini menjelaskan kecenderungan perilaku seseorang.

Pada Rahayu (2003) mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik menganggap karir yang dipilihnya tidak mencerminkan kepribadian yang dimilikinya.

2.10. Hipotesis

Berdasarkan hal tersebut diatas maka untuk hipotesis sebagai berikut :

H1 : Gaji/penghasilan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar dan personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir Akuntansi.

H2 : Gaji atau penghasilan berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa Akuntansi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

H3 : Pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa Akuntansi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

H4 : Pengakuan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa Akuntansi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

H5 : Nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap dalam pemilihan karir mahasiswa

Akuntansi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

H6 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa

Akuntansi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

H7 : Pertimbangan pasar berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa

Akuntansi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

H8 : Personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa Akuntansi

sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Metodologi Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey dengan pendekatan kausalitas karena mengumpulkan informasi dari responden menggunakan kuesioner/angket. Penelitian tersebut dimaksudkan untuk mengumpulkan pendapat atau informasi mengenai status gejala pada waktu penelitian dilakukan. Penelitian survey adalah penelitian yang secara langsung dilakukan kepada suatu populasi yang dipilih sebagai objek penelitian dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan alat uji statistik dengan menggunakan uji Analisis Regresi Logistik.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif karena langsung meneliti pada objek penelitian. Data yang diperlukan untuk menganalisis penelitian ini dapat diperoleh dari data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek peneliti. data primer ini diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden.

3.3. Populasi, Jumlah Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau dua beberapa ciri atau karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah semua mahasiswa jurusan akuntansi dari angkatan 2012 - 2014 yang tercatat masih aktif sebagai mahasiswa Universitas Esa Unggul. Mereka sengaja dipilih karena mereka pada umumnya telah memiliki bekal pengetahuan

yang cukup sebab mereka sudah mendapat berbagai macam ilmu yang berkaitan dengan akuntansi sehingga diharapkan dapat menentukan jenis karir yang akan mereka jalani.

Sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Dalam penelitian ini, penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Error atau kesalahan yang ditetapkan, namun masih dapat ditolerir. Tingkat kesalahan yang ditetapkan 10 %.

Oleh karena itu sampel yang digunakan jika diformulasikan dalam rumus menjadi sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{276}{1+276 (0,1)^2}$$

$$= 99,76$$

$$= 100$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang. Maka kuesioner disebarakan kepada 100 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *Stratified Random Sampling* merupakan membagi populasi didalam beberapa strata lalu mengambil sampel dari setiap kelompok sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Dalam penelitian ini populasi dibagi menjadi dua strata 2012 dan 2013 dengan perhitungan sebagai berikut:

$$2012 = \frac{142}{276} \times 100$$

$$= 51,44$$

$$= 51$$

$$2013 = \frac{134}{276} \times 100$$

$$= 48,55$$

$$= 49$$

Sedangkan alasan dipilihannya populasi mahasiswa 2012 - 2013 karena telah mengikuti mata kuliah pemeriksaan akuntansi adalah:

1. Pengetahuan tentang audit ini menjadikan orang kompeten untuk menilai kewajaran pertanggungjawaban keuangan. setelah menempuh mata kuliah ini, memungkinkan mahasiswa tersebut tertarik lebih jauh untuk memilih profesi akuntansi.
2. Mereka telah memiliki rencana atau pemikiran mengenai pemilihan karir yang mereka jalani dan tekuni setelah lulus dari universitas Esa Unggul.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Responden, yaitu mahasiswa akuntansi di Esa Unggul. Kuesioner terbagi menjadi tiga bagian, bagian pertama yaitu data demografi responden, yaitu asal universitas, nama responden, jenis kelamin, semester dan angkatan. Tujuannya adalah untuk mengetahui identitas responden serta menilai kesesuaian sampel yang dituju terhadap tujuan penelitian. Bagian kedua yaitu berisi karir yang diminati oleh responden, yaitu akuntan publik dan non akuntan publik (akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintahan). Tujuannya untuk mengetahui jenis karir yang diminati oleh responden sehingga memudahkan penelitian dalam menilai kesesuaian jawaban pada bagian ketiga. Bagian ketiga berisi faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi pilihan karir pada responden. Terdiri dari tujuh kelompok. Pertama mengenai gaji atau penghargaan finansial, kedua mengenai pelatihan profesional, ketiga mengenai pengakuan profesioanal, keempat mengenai nilai-nilai sosial, kelima mengenai lingkungan kerja, keenam mengenai pertimbangan pasar kerja dan ketujuh mengenai personalitas. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada bagian ketiga berdasarkan skala Likert, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju dan sangat setuju sekali.

3.5. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Di dalam penelitian ini yang disebut variabel dependen yaitu pilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Cara pemberian kode dummy pada umumnya menggunakan kategori yang dinyatakan dengan angka 1 atau 0. Kelompok yang diberi nilai dummy 0 (nol) disebut *excluded group*, sedangkan kelompok yang diberi nilai dummy 1 (satu) disebut *included group* Mirer (dalam Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini pemilihan karir akan dikelompokkan sebagai berikut :

1. Nilai 0 (nol) = untuk pemilihan sebagai akuntan Publik.

Akuntan publik yaitu akuntan yang telah mendapatkan izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Untuk menjadi seorang akuntan publik, harus melalui Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP) terlebih dahulu.

2. Nilai 1 (satu) = untuk pemilihan sebagai akuntan non publik

- Akuntan perusahaan yaitu profesi akuntan yang bekerja pada suatu unit organisasi atau perusahaan.
- Akuntan pendidik yaitu akuntan yang memberikan jasa berupa pelayanan pendidikan akuntansi kepada masyarakat melalui berbagai lembaga pendidik yang ada untuk menghasilkan sumber daya yang berkarir pada tiga bidang akuntan lainnya.
- Akuntan pemerintah yaitu bidang akuntansi yang berkaitan dengan lembaga pemerintahan, termasuk didalamnya akuntansi untuk lembaga-lembaga yang tidak bertujuan mencari laba (Baswir, 1998).

3.5.2. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen (X) yaitu variabel yang menjadi penyebab berubahnya variabel bebas atau dependen (Y). Variabel independen dalam penelitian ini, meliputi:

a) Gaji atau Penghargaan Finansial

Gaji atau Penghargaan Finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Gaji atau penghargaan finansial dapat diukur dengan indikator dari (Rahayu, 2003) yaitu:

1. Gaji awal yang tinggi.
2. Dana pensiun.
3. Kenaikan gaji lebih cepat.

Skala pengukuran dapat diukur dengan menggunakan skala interval atau dengan *skala Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1. Pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju.
2. Pilihan 2 = Tidak Setuju.
3. Pilihan 3 = Setuju.
4. Pilihan 4 = Sangat Setuju.
5. Pilihan 5 = Sangat Setuju Sekali.

b) Pelatihan profesional

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional dapat diukur dengan indikator dari (Rahayu,2003) yaitu:

1. Pelatihan sebelum mulai bekerja.
2. Pelatihan profesional.
3. Pelatihan kerja rutin.

4. Pengalaman kerja.

Skala pengukuran dapat diukur dengan menggunakan skala interval atau dengan *skala Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1. Pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju.
2. Pilihan 2 = Tidak Setuju.
3. Pilihan 3 = Setuju.
4. Pilihan 4 = Sangat Setuju.
5. Pilihan 5 = Sangat Setuju Sekali.

c) Pengakuan Profesionalitas

Pengakuan profesionalitas meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi. Pengakuan profesionalitas dapat diukur dengan indikator dari (Rahayu, 2003) yaitu:

1. Lebih banyak memberikan kesempatan berkembang.
2. Ada pengakuan apabila berprestasi.
3. Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat.
4. Memerlukan keahlian untuk mencapai sukses.

Skala pengukuran dapat diukur dengan menggunakan skala interval atau dengan *skala Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut

1. Pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju.
2. Pilihan 2 = Tidak Setuju.
3. Pilihan 3 = Setuju.

4. Pilihan 4 = Sangat Setuju.
5. Pilihan 5 = Sangat Setuju Sekali.

d) Nilai-Nilai Sosial

Nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya.

Nilai-nilai sosial dapat diuji dengan indikator dari (Rahayu, 2003) yaitu:

7. Kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial
8. Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain
9. Kesempatan menjalankan hobi
10. Memperhatikan perilaku individual
11. Karir lebih bergengsi di banding yang lain
12. Kesempatan bekerja dengan bidang ahli yang lain

Skala pengukuran dapat diukur dengan menggunakan skala interval atau dengan skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1. Pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju.
2. Pilihan 2 = Tidak Setuju.
3. Pilihan 3 = Setuju.
4. Pilihan 4 = Sangat Setuju.
5. Pilihan 5 = Sangat Setuju Sekali.

e) Lingkungan Kerja

Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja diukur dengan sifat pekerjaan dengan indikator dari (Rahayu, 2003) yaitu:

8. Pekerjaan rutin.
9. Pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan.
10. Pekerjaannya lebih menantang.
11. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
12. Sering lembur.
13. Tingkat kompetisi antar karyawan tinggi.
14. Ada tekanan untuk mendapatkan hasil yang sempurna.

Skala pengukuran dapat diukur dengan menggunakan skala interval atau dengan skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1. Pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju.
2. Pilihan 2 = Tidak Setuju.
3. Pilihan 3 = Setuju.
4. Pilihan 4 = Sangat Setuju.
5. Pilihan 5 = Sangat Setuju Sekali.

f) Pertimbangan Pasar

Kerja Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor dimana karir yang dipilih dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama. Pertimbangan pasar kerja diuji dengan dua pertanyaan mengenai keamanan kerja dan kemudahan mengakses diukur dengan indikator dari (Rahayu, 2003) yaitu:

1. Keamanan kerjanya lebih terjamin (tidak mudah PHK).
2. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui.

Skala pengukuran dapat diukur dengan menggunakan skala interval atau dengan skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1. Pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju.
2. Pilihan 2 = Tidak Setuju.
3. Pilihan 3 = Setuju.
4. Pilihan 4 = Sangat Setuju.
5. Pilihan 5 = Sangat Setuju Sekali.

g) Personalitas

Personalitas merupakan salah satu dari determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan kondisi atau situasi tertentu. Personalitas diukur dengan kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki seseorang dengan indikator dari (Rahayu, 2003) yaitu:

1. Mencerminkan personalitas seorang yang bekerja secara profesional

Skala pengukuran dapat diukur dengan menggunakan skala interval atau dengan *skala Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1. Pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju.
2. Pilihan 2 = Tidak Setuju.
3. Pilihan 3 = Setuju.
4. Pilihan 4 = Sangat Setuju.
5. Pilihan 5 = Sangat Setuju Sekali.

3.6. Teknik Pengambilan Data

3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan gambaran tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varians, dan lain-lain. Pada penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik dari variabel-variabel gaji atau penghasilan, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, penghargaan profesional, lingkungan kerja dan personalitas dengan melihat tabel statistik deskriptif tersebut.

3.6.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk mengetahui dan menguji apakah instrumen kuesioner memiliki tingkat validitas dan reliabilitas. Untuk itu, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen kuesioner tersebut.

3.6.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Jika r hitung $>$ r table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya bila r hitung $<$ r table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini: (Ghozali, 2005).

- a. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”.
- b. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “tidak reliabel”.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1. Analisis Regresi Logistik

Dalam pengujian hipotesis untuk mengetahui adanya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik secara multivariat yaitu dengan menggunakan analisis regresi logistik. Fungsi analisis regresi logistik ini yaitu karena variabel dependen (pilihan karir) adalah data yang berbentuk dummy, dimana variabel ini dinyatakan dalam nilai 1 untuk menunjukkan pilihan karir sebagai akuntan publik dan nilai 0 menunjukkan pilihan karir sebagai non akuntan publik (akuntan perusahaan, pendidik dan pemerintah). Keuntungan dari analisis regresi logistik yaitu tidak membutuhkan pengujian terhadap normalitas data serta sedikitnya asumsi yang dibutuhkan untuk menjustifikasi hasil penelitian. Regresi logistik pada umumnya sama dengan analisis diskriminan yaitu apabila kita menguji apakah probabilitas terjadinya variabel terikat dapat diprediksi dengan variabel bebasnya (Ghozali, 2011).

Dalam uji logistik, variabel yang digunakan adalah variabel respon atau terikat berbentuk dummy. Model uji logistik digunakan untuk melihat apakah variabel tak bebas yang berskala

dikotomi (Y=0 dan Y=1) dipengaruhi oleh variabel bebas baik yang kategorik maupun numerik. logistik akan membentuk variabel prediktor ($\log(p/(1-p))$) yang merupakan kombinasi linier dari variabel independen. Kemudian nilai prediktor ditransformasikan menjadi probabilitas dengan fungsi logit. Ada beberapa asumsi dalam regresi logistik yaitu:

1. Tidak mengasumsikan hubungan linier antar variable dependen dan independen
2. Variabel dependen harus bersifat dikotomi (2 variabel).
3. Variabel independen tidak harus mempunyai keragaman yang sama dengan kelompok variabel.
4. Kategori dalam variabel independent harus terpisah satu sama lain.
5. model yang digunakan pada regresi logistik yaitu :

$$\frac{P}{P-1} = \alpha + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + \beta_3 X4 + \beta_3 X5 + \beta_3 X5 + \beta_3 X5 + \beta_3 X5 e$$

Keterangan:

$\frac{P}{P-1}$: Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Akuntan Publik
	Non Publik
α	: Konstanta
X1	: Penghargaan Finansial
X2	: Pelatihan Profesional
X3	: Pengakuan Profesional
X4	: Nilai – Nilai Sosial
X5	: Lingkungan Kerja
X6	: Pertimbangan Pasar
X7	: Personalitas
E	: Error

3.7.2. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji *Hosmer and Lmeshow's Goodness of Fit* digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit). Jika nilai *Hosmer and Lmeshow's Goodness of Fit Test* sama

dengan atau kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak yang berarti ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasi sehingga *Goodness of Fit Test* model tidak baik karena model tidak dapat memprediksi nilai observasinya. Sebaliknya jika nilai *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test* lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol tidak dapat ditolak dan berarti tidak ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasi sehingga *Goodness of Fit* model baik karena model dapat memprediksi nilai observasinya.

3.7.3. Koefisien Determinasi

Pada pengujian analisis logistik, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh serentak variabel. variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu digunakan angka-angka pada tabel model *summary*. Koefisien Determinasi dapat diketahui melalui cara melihat kolom *Nagelkerke R Square*, hasil dari analisa data SPSS. Persamaan untuk Koefisien Determinasi dinyatakan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

3.7.4. Uji Omnibus Tests of Model Coefficients (Uji Simultan)

Uji *Omnibus Tests of Model Coefficients* ini untuk menguji apakah dengan memasukkan variabel independen ke dalam model akan menambah kemampuan prediksi model regresi logistik. Jadi, uji *Omnibus Test of Model Coefficients* ini untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap satu variabel dependen secara bersama-sama. Hasil *Omnibus Test of Model Coefficients* (pengujian simultan) ditunjukkan tabel berikut.

Hipotesis:

Ho: Variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Ha: Variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika $\text{Sig} > \alpha$ (5%), maka H_a ditolak.
2. Jika $\text{Sig} \leq \alpha$ (5%), maka H_a diterima.

3.7.5. Uji Wald (Uji Parsial)

Uji ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji *Wald* dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing koefisien regresi logistik signifikan. Uji *Wald* sama dengan kuadrat dari rasio koefisien regresi logistik B dan standar *error* $S.E.$ Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel *variables in the equation*.

Hipotesis:

Ho: Variabel independen tidak berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen.

Ha: Variabel independen berpengaruh secara individu terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika $\text{Sig} > \alpha$ (5%), maka H_a ditolak.
2. Jika $\text{Sig} \leq \alpha$ (5%), maka H_a diterima.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan maksud sebagai cara untuk mengetahui nilai-nilai variabel dalam penelitian yang telah dilakukan. Dibawah ini dicantumkan tabel statistik deskriptif yang menjelaskan nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi variabel penelitian.

Tabel 4.11.
Statistik deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penghargaan Finansial	100	1,00	5,00	3,2700	1,10878
Pelathan Profesional	100	2,00	5,00	3,4400	,85658
Pengakuan Profesional	100	1,00	5,00	3,5200	,89307
Nilai – Nilai Sosial	100	2,00	5,00	3,5000	,90453
Lingkungan Kerja	100	1,00	5,00	3,4500	,90314
Pertimbangan Pasar	100	1,00	5,00	3,5900	,94383
Personalitas	100	1,00	5,00	3,3500	1,12254
Valid N (listwise)	100				

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2016

Tabel diatas menggambarkan deskripsi variabel-variabel dalam penelitian ini secara statistik. Minimum yaitu nilai terkecil dalam variabel, maximum yaitu nilai tertinggi dalam variabel, *mean* (rata-rata) yaitu total penjumlahan nilai seluruh data dibagi dengan banyaknya data, yang terakhir standar deviasi yaitu akar dari jumlah kuadrat dari selisih nilai data dengan rata-rata dibagi dengan banyaknya data.

Data diatas menunjukkan bahwa:

1. penghargaan finansial menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 3.2700 hal ini berarti setuju yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik, serta standar deviasi sebesar 1.10878.
2. pelatihan profesional menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 3.4400 hal ini berarti setuju dengan mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non publik, serta standar deviasi sebesar 0.85658.
3. pengakuan profesional menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 3.5200, hal ini berarti setuju yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik, serta standar deviasi 0.89307.
4. nilai-nilai sosial menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 3.5000, hal ini berarti setuju yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik, serta standar deviasi sebesar 0.9045.
5. Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 3.4500, hal ini berarti setuju yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik, serta standar deviasi sebesar 0.90314.

6. Pertimbangan pasar menunjukkan bahwa 3.5900, hal ini berarti setuju yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik, standar deviasi sebesar 0.94383.
7. personalitas menunjukkan bahwa rata-rata 3.3500, hal ini berarti setuju yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik, standar deviasi sebesar 1.12254.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi sebagai alat untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur sehingga dapat mengungkapkan konsep kejadian yang telah diukur. Pengujian validitas dilakukan melalui metode rumus korelasi. Dibawah ini terdapat tabel hasil pengujian validitas yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.12.
Hasil Pengujian Validitas

No.	Korelasi	R tabel	Keterangan
Gaji/penghargaan Finansial			
1	0.895	0.1654	Valid
2	0.898	0.1654	Valid
3	0.890	0.1654	Valid
Pelatihan profesional			
1	0.708	0.1654	Valid
2	0.737	0.1654	Valid
3	0.741	0.1654	Valid
4	0.709	0.1654	Valid
Pengakuan Profesional			
1	0.835	0.1654	Valid
2	0.866	0.1654	Valid
3	0.883	0.1654	Valid
4	0.781	0.1654	Valid
Nilai-Nilai Sosial			
1	0.663	0.1654	Valid
2	0.592	0.1654	Valid
3	0.642	0.1654	Valid
4	0.826	0.1654	Valid
5	0.846	0.1654	Valid
6	0.961	0.1654	Valid
Lingkungan Kerja			
1	0.832	0.1654	Valid
2	0.911	0.1654	Valid
3	0.878	0.1654	Valid
4	0.801	0.1654	Valid
5	0.770	0.1654	Valid

6	0.822	0.1654	Valid
7	0.915	0.1654	Valid
Pertimbangan Pasar			
1	0.933	0.1654	Valid
2	0.924	0.1654	Valid
Personalitas			
1	1.000	0.1654	Valid

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2016

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ maka indikator atau pertanyaan tersebut dikatakan valid, sedangkan apabila $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ maka indikator atau pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Dilihat dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa tidak ada satupun indikator-indikator yang dinilai gugur dalam menerangkan suatu variabel.

Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi yang lebih besar dari $r \text{ tabel}$ pada taraf signifikansi 5% atau 0,05, yakni $df=N-2=100-2=98$ atau dapat diketahui pada nilai $r \text{ tabel}$ 0.1654. Jadi indikator-indikator pilihan karir mahasiswa akuntansi yang ada pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpul data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi sebagai alat untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur agar dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama serta hasil pengukurannya relatif sama, sehingga dapat diketahui bahwa alat ukur tersebut adalah reliabel. responden.

Tabel 4.13.
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha
Gaji/Penghargaan finansial	0.871
Pelatihan Profesional	0.697
Pengakuan profesional	0.862
Nilai – Nilai Sosial	0.839
Lingkungan Kerja	0.930
Pertimbangan Pasar	0.840
Personalitas	1.000

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2016

Dapat diketahui hasil dari tabel diatas menunjukkan jika keseluruhan variabel memiliki koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel. Oleh karena itu item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Logistik

Dalam pengujian hipotesis untuk mengetahui adanya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik secara multivariat yaitu dengan menggunakan analisis regresi logistik. Regresi logistik pada umumnya sama dengan analisis diskriminan yaitu apabila kita menguji apakah probabilitas terjadinya variabel terikat dapat diprediksi dengan variabel bebasnya (Ghozali, 2011). Dalam uji logistik, variabel yang digunakan adalah variabel respon atau terikat berbentuk dummy. Model uji logistik digunakan untuk melihat apakah variabel tak bebas yang berskala dikotomi ($Y=0$ dan $Y=1$) dipengaruhi oleh variabel bebas baik yang kategorik maupun numerik. Bentuk umum model peluang regresi logistik dengan k variabel diformulasikan sebagai berikut:

$$\pi(x) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k)}$$

Dimana $\pi(x)$ adalah peluang sukses probabilitas suatu peristiwa atau kasus yang ditentukan oleh $y = 1$. β_1 adalah nilai parameter.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Fungsi uji kelayakan model yaitu berguna untuk memastikan adanya kesamaan model hasil prediksi dengan data hasil estimasi. Suatu model regresi logistik dikatakan baik yaitu ketika tidak terdapat perbedaan antara data hasil pengamatan dengan data yang diperoleh dari hasil prediksi.

Tabel 4.14.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	Df	Sig.
1	10,566	8	,228

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2016

Dari tabel di atas hasil pengujian *Hosmer and Lemeshow Test* diperoleh nilai *chi square* 10.556 dengan signifikansi 0.228 ($>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi logistik biner yang digunakan mampu memprediksi nilai observasinya dan hipotesis nol tidak dapat ditolak atau model dikatakan *fit*.

Koefisien Determinasi

Pada pengujian analisis logistik, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu digunakan angka-angka pada tabel model *summary*.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Tabel 4.15.
Koefisien Regresi

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	77,869 ^a	,450	,602

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2016

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan mendapatkan hasil Nagelkerke R Square adalah 0,602, Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ke tujuh variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar dan personalitas mempengaruhi perubahan variabel pemilihan karir 60.2 (0.602x100%) . Yang artinya semua variabel mempengaruhi perubahan sebesar 60.2 dan yang lainnya (100-60.2). sebesar 39.80% perubahan dari pemilihan karir dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji Omnibus Tests of Model Coefficients (Uji Simultan)

Uji *Omnibus Tests of Model Coefficients* ini untuk menguji apakah dengan memasukkan variabel independen ke dalam model akan menambah kemampuan prediksi model regresi logistik. Jadi, uji *Omnibus Test of Model Coefficients* ini untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap satu variabel dependen secara bersama-sama.

Tabel 4.16.

Omnibus Test of Model Coefficient

		Chi-square	Df	Sig.
Step 1	Step	59,759	7	,000
	Block	59,759	7	,000
	Model	59,759	7	,000

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2016

Berdasarkan tabel *Omnibus Test of Model Coefficient* menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,00 dan hasil tersebut kurang dari (0,00<0,005) sehingga dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar dan personalitas, maka H1 diterima.

Uji Wald (Uji Parsial)

Uji *wald* adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji *Wald* dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing koefisien regresi logistik signifikan. Uji Wald sama dengan kuadrat dari rasio koefisien regresi logistik B dan standar error S.E. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel *variables in the equation*.

Tabel 4.17.
Uji wald

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
							Lower	Upper
Penghargaan Finansial	-0,975	0,374	6,793	1	0,009	0,377	0,181	0,785
Pelatihan Profesional	-1,624	0,5	10,534	1	0,001	0,197	0,074	0,526
Pengakuan Profesional	0,949	0,343	7,639	1	0,006	2,583	1,318	5,063
Step 1 ^a Nilai - Nilai Sosial	0,858	0,356	5,818	1	0,016	2,358	1,174	4,734
Lingkungan Kerja	0,993	0,366	7,35	1	0,007	2,698	1,317	5,53
Pertimbangan Pasar	-0,888	0,373	5,663	1	0,017	0,411	0,198	0,855
Personalitas	0,887	0,33	7,206	1	0,007	2,427	1,27	4,638
Constant	-0,275	2,254	0,015	1	0,903	0,76		

Sumber : data primer yang diolah, tahun 2016

Hasil uji logistik sesuai dengan tabel di atas, maka dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh secara parsial. Untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel dapat diketahui dari nilai uji Wald (identik dengan uji chi square). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif terhadap pemilihan karir.

1. Pengaruh penghargaan finansial terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai β sebesar -0.975 dengan signifikansi sebesar 0.009 tetapi arah beta negatif yang artinya H_0 diterima dan H_{a2} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan finansial mempunyai pengaruh negatif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.
2. Pengaruh pelatihan profesional terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai β sebesar -1.624 dengan signifikansi sebesar 0.001 tetapi arah beta negatif yang artinya H_0 diterima dan H_{a3} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan profesional mempunyai pengaruh negatif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.
3. Pengaruh pengakuan profesional terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai β sebesar 0.949 dengan signifikansi sebesar 0.006 yang artinya H_0 ditolak dan H_{a4} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengakuan profesional mempunyai pengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.
4. Pengaruh Nilai-nilai Sosial terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai β sebesar 0.858 dengan signifikansi sebesar 0.016 yang artinya H_0 ditolak dan H_{a5} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengakuan nilai-nilai sosia mempunyai pengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai β sebesar 0.993 dengan signifikansi sebesar 0.007 yang artinya H_0 ditolak dan H_{a6} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

6. Pengaruh Pertimbangan Pasar terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai β sebesar -0.888 dengan signifikansi sebesar 0.017 tetapi arah beta negatif yang artinya H_0 diterima dan H_{a7} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertimbangan pasar mempunyai pengaruh negatif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.
7. Pengaruh personalitas terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non akuntan publik memperoleh nilai β sebesar 0.887 dengan signifikansi sebesar 0.009 yang artinya H_0 ditolak dan H_{a8} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengakuan profesional mempunyai pengaruh positif terhadap pemilihan karir sebagai akuntan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian Analisis Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi Universitas Esa Unggul yang dibagi dalam pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik, diketahui bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif atas Penghargaan finansial/gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Hasil uji hipotesis H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari semua variabel karena semua variabel tersebut berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non publik.
2. Terdapat pengaruh negatif atas penghargaan finansial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. H_0 diterima dan H_{a2} ditolak, hal ini berarti semakin rendah bentuk pendapatan finansial maka akan mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik.
3. Terdapat pengaruh negatif atas pelatihan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Hal ini H_0 diterima dan H_{a3} ditolak, hal ini berarti semakin rendah pelatihan profesional dalam bekerja untuk meningkatkan profesional maka akan mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik.
4. Terdapat pengaruh positif atas pengakuan profesional terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. H_0 ditolak dan H_{a4} diterima, hal ini berarti semakin besar pengakuan profesional dalam pekerjaan maka akan mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik.
5. Terdapat pengaruh positif atas nilai-nilai sosial terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. H_0 ditolak dan H_{a4} diterima, hal ini berarti semakin besar nilai-nilai sosial yang ditunjukkan seseorang dari sudut pandang orang lain dilingkungan sekitar maka akan mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik.
6. Terdapat pengaruh positif atas lingkungan kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. H_0 ditolak dan H_{a4} , hal ini berarti semakin besar tingkat persaingan dilingkungan kerja maka akan mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik.
7. Terdapat pengaruh negatif atas pertimbangan pasar kerja terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. H_0 diterima dan H_{a2} ditolak, semakin rendah lapangan pekerjaan maka akan mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik.

8. Terdapat pengaruh positif atas personalitas terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Ho ditolak dan Ha4, hal ini berarti semakin besar sesuai dengan pekerjaan secara personalitas maka akan mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik.

Temuan Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas pelatihan profesional menjadi faktor yang dominan dalam pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik dilihat dari tabel wald 10.534, semakin rendah pelatihan profesional dalam bekerja untuk meningkatkan profesional maka akan mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non publik, dilihat dari indikator pelatihan profesional yang dominan yaitu pelatihan kerja sebelum bekerja tidak terlalu dipertimbangkan dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non publik karena mereka sudah mendapatkan bekal di waktu kuliah.

Saran

Adapun saran yang diberikan untuk penelitian yang akan datang ada sebagai berikut:

1. Bagi penelitian mendatang hendaknya responden lebih diperluas lagi, yaitu tidak terbatas pada satu universitas saja namun diperluas untuk seluruh cakupan daerah yang lebih luas dan terdiri dari mahasiswa dari berbagai universitas, sehingga tingkat generalisasinya lebih baik.
2. Bagi penelitian mendatang hendaknya menambah variabel independen lainnya yang kemungkinan memberikan pengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Carl R. Philips and John L. Crain. (1996). "Job Duties and Responsibilities in Public Accounting: Are Student Expectations Unrealistic ?." *Journal of Education*, Vol 38 Number 9, pp 21-26, MCB University Press ISSN 0040-0912 Available at (www.google.com)
- Eny, Kusriyati. 2008. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karir di Bidang Akuntansi". Skripsi UGM. Fang Yen Ong. 2009. "Analisis Persepsi Mahasiswa terhadap Pendidik
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, et.al, 1996, *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Jumamik, 2007, " Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan", Skripsi, USM, Semarang.
- Lara Absara Aprilyan. 2011. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik". *Skripsi* diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Manado dalam Pemilihan Karir". *Pacific Journal* Vol 3 (6) : 1251 – 1256
- Menurut majalah Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) edisi April-Mei 2014
- Mudassir. 2011. "Pertimbangan Mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam STAIN
- Mulyadi. 2022. *Auditing*. Edisi Ke-6. Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalialia*. Adisi Indonesia.
- Oktavia, Melani. 2005, "Analisis Faktor-Faktor Yang Memotivasi Pemilihan Karir Bagi Mahasiswa Akuntansi. (Studi Survey Pada Universitas Widyatama Bandung)". *Skripsi*. Universitas Widyatama Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Reni Yendrawati. 2007. "Prinsip Mahasiswa dan Mahasiswi Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir sebagai Akuntan". *Jurnal*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Robbins, Stephen P.,1996. Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Prehallindo. Jakarta.
- Sari Maya. 2013. " Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan". *Jurnal riset akuntansi dan bisnis*. Vol.13 No.2.
- Setiyani, Rediana. 2005. "Faktor-Faktor Yang Membedakan Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik. (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Perguruan Tinggi Negeri di Pulau Jawa)". Tesis Program Studi Magister Sains UNDIP.

Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan *Teori ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wicaksono, E., 2011, *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor Yang Membedakan Pemilihan Karir Profesi Akuntan*. Skripsi, Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Widyastuti, dkk. 2004. Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk). SNA. 2-3 Desember. Hal 320-339.

Wijayanti. (2001). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.3, No.2

Yuanita Widyasari. 2010. "Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-Faktor yang Membedakan Pemilihan Karir". *Skripsi* diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Yulia Trirorania, 2004, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Profesi Akuntan oleh Mahasiswa Akuntansi", *Skripsi*, UPN, Yogyakarta.