

657.092
SET
R a

**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

Diajukan sebagai salah satu syarat
Memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi



Diajukan oleh:

Nama : Rediana Setiyani
NIM : C4C002363

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO
MARET 2005**

Tesis berjudul

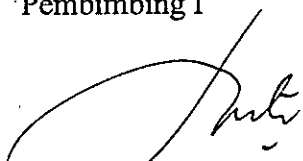
**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBEDAKAN
MAHASISWA AKUNTANSI DALAM MEMILIH PROFESI
SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK DAN NON AKUNTAN PUBLIK**
(Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi
Perguruan Tinggi Negeri di Pulau Jawa)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh
Rediana Setiyani

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 23 Maret 2005
Dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

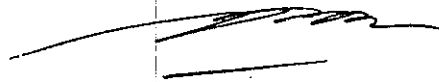
Dosen pembimbing

Pembimbing I



Drs. H. Sugeng Pamudji, M.Si, Akt
NIP. 130 808 733

Pembimbing II



Drs. Darsono, MBA, Akt
NIP. 131 875 489

Tim Penguji



Dr. M. Syafrudin, M.Si, Akt
NIP. 131 764 486

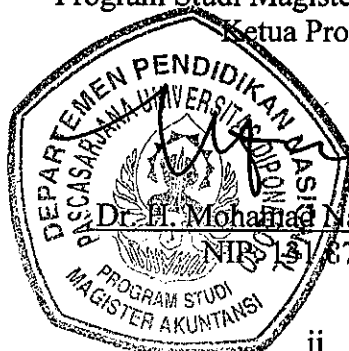


Drs. H. Rahardja, M.Si, Akt
NIP. 130 808 804



Dr. Jaka Isgiyarta, M.Si, Akt
NIP. 132 049 471

Semarang, Maret 2005
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Sains Akuntansi
Ketua Program



Dr. H. Mohamad Nasir, M.Si, Akt
NIP. 131 875 458

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rediana Setiyani

NIM : C4C002363

Menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjaan pada Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 23 Maret 2005



REDIANA SETIYANI
C4C002363

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Dan tidak seorangpun tahu dengan pasti apa yang akan dikerjakannya esok.
(Q.S. Luqman: 34)
- Musuh manusia yang paling berbahaya adalah perasaan takut dan malas berjuang. (Sigmund Freud)
- Semua kemenangan didahului dengan “memulai”, inilah bagian yang paling sulit.
(Andy Carnegie)

PERSEMBAHAN

1. Bapak dan Ibu tercinta.
2. Mas Budi dan Mbak Piping tersayang.
3. Keluarga Bapak Wadiyo yang berbahagia.
4. Mas Agus Setiawan yang selalu setia mendampingi.
5. MAKSI Angkatan VIII pagi.

ABSTRACT

This research aims to get evidences about the difference of earning factor, professional training, professional recognition, social value, work environment, job intrinsic value, job market considerations between students who chosen a public accountant profession and who chosen a non public accountant one.

The object of this research were accounting student at state university in Java Island. There were 381 students partisipating as respondent from eight state university in Java Island. From 381 students who become respondent there were 80 who chosen the public accountant profession, and 301 who Chosen the non public accountant one.

Data was be tested by using Independent T_{test} and Discriminant Analysis. The result indicate that students who chosen the public accountant profession were more considering of earnings, professional training, proffessional recognition, job environment, and job intrinsic value. As additional, students who chosen the public accountant profession and who chosen the non public accountant one did not show the existence of difference for the factor of social value and job intrinsic value.

Key word : earning, professional training, professional recognition, social value, work environment, job intrinsic value, job market consideration, public accountant profession, non public accountant profession.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti tentang perbedaan pentingnya faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, nilai intrinsik pekerjaan, dan pertimbangan pasar kerja antara mahasiswa akuntansi yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

Penelitian ini menggunakan mahasiswa akuntansi pada perguruan tinggi negeri di pulau Jawa sebagai sampel penelitian. Terdapat sebanyak 381 mahasiswa yang menjadi responden yang berasal dari delapan perguruan tinggi negeri di pulau Jawa. Dari 381 mahasiswa yang menjadi responden terdapat sebanyak 80 mahasiswa yang memilih profesi pada akuntan publik dan 301 mahasiswa yang memilih berprofesi pada non akuntan publik.

Data diuji dengan menggunakan uji t (*Independent T_{test}*) dan analisis diskriminan (*Discriminant Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih berprofesi pada akuntan publik lebih mempertimbangkan faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan nilai intrinsik pekerjaan. Sedangkan untuk faktor nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja tidak menunjukkan adanya perbedaan antara mahasiswa yang memilih untuk berprofesi pada akuntan publik dan mahasiswa yang memilih untuk berprofesi pada non akuntan publik.

Kata kunci : gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, nilai intrinsik pekerjaan, pertimbangan pasar kerja, profesi akuntan publik, profesi non akuntan publik.

KATA PENGANTAR

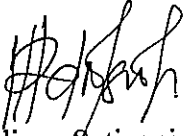
Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulisan tesis ini yang merupakan salah satu syarat guna mencapai gelar Magister Sains Akuntansi pada Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna yang disebabkan oleh adanya keterbatasan penulis, baik pengetahuan maupun pengalaman. Beberapa pihak telah memberikan dukungan kepada penulis baik berupa moril maupun materiil hingga terselesaikannya penulisan tesis ini. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Diponegoro dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. M. Nasir, Bapak Dr. Jaka Isgiyarta, Bapak Drs. Daljono, M.Si, selaku pengelola Program MAKSI UNDIP yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dan memberikan bantuan hingga tesis ini selesai.
3. Drs. Sugeng Pamudji, M.Si, Akt dan Drs. Darsono, MBA, Akt, selaku pembimbing yang telah memberikan motivasi dan pengarahan serta kontribusi pemikiran dalam menyusun dan menyelesaikan tesis ini, mulai dari proposal penelitian sampai dengan penyelesaiannya.
4. Secara khusus kepada Ayahanda Wasimin dan Ibunda Supri Hartini, keluarga Mas Budi, Mas Agus, dan Keluarga Bapak Wadiyo yang telah banyak membantu secara moral maupun pengorbanannya selama penulis kuliah S-2 hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik.
5. Teman-teman angkatan VIII: Bu Darsinah, Bu Ratna, Mami Janti, Mas Nyom2, Mbak Tiwi, Mbak Inuk, Mas Agung, Mas Unggul, Mbak Anis, Pak Jono, Pak Dar/ono, Pak Wadhan yang selalu memberikan dorongan moral kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karenanya, masukan dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk penulisan-penulisan selanjutnya.

Semarang, 23 Maret 2005



Rediana Setiyani

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Surat Pernyataan Keaslian Tesis	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
<i>Abstract</i>	v
Abstraksi	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Tabel..	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Profesi Akuntan Publik	8
2.2. Karir di Kantor Akuntan Publik	10
2.3. Teori Pengharapan	11
2.4. Profesi Akuntansi	14
2.4.1. Akuntan Publik	14
2.4.2. Akuntan Perusahaan	16
2.4.3. Akuntan Pemerintah	18
2.4.4. Akuntan Pendidik	19
2.5. Pendidikan Profesi Akuntansi di Indonesia	20
2.6. Faktor-faktor yang Membedakan Pemilihan Profesi	21
2.6.1. Gaji	21
2.6.2. Pelatihan Profesional	23
2.6.3. Pengakuan Profesional	24

	2.6.4. Nilai Sosial	26
	2.6.5. Lingkungan Kerja	27
	2.6.6. Nilai Intrinsik Pekerjaan	28
	2.6.7. Pertimbangan Pasar Kerja	30
	2.7. Penelitian Terdahulu.....	32
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1. Jenis dan Sumber Data	36
	3.2. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel	36
	3.3. Definisi Operasional Variabel	38
	3.4. Teknik Analisis	40
	3.4.1. Statistik Deskriptif	40
	3.4.2. Uji Non Response Bias	41
	3.4.3. Uji Kualitas Data	41
	3.4.4. Uji Hipotesis	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Deskripsi Data	45
	4.2. Profil Responden	45
	4.2.1. Jenis Kelamin	46
	4.2.2. Profesi Akuntansi Yang Diminati	46
	4.3. Uji Kualitas Data	47
	4.4. Uji Non Response Bias	48
	4.5. Uji Asumsi Analisis Diskriminan	49
	4.5.1. Uji Multikolinieritas	49
	4.5.2. Uji Normalitas	50
	4.6. Hasil Penelitian dan Pembahasan	51
	4.6.1. Uji Hotesis T_{test}	51
	4.6.2. Analisis Diskriminan	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1. Kesimpulan	81
	5.2. Keterbatasan dan Saran.....	84
	5.3. Implikasi	85
Daftar Pustaka		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Gambaran Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA)	21
Tabel 2.2. Ringkasan Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1. Skala Kecukupan Ukuran Sampel	37
Tabel 4.1. Daftar Kuesioner Mahasiswa Akuntansi PTN Yang Kembali dan Yang Terpakai	45
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 4.3. Profesi Yang Diinginkan	46
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Profesi Akuntan Publik	47
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Profesi Non Akuntan Publik	48
Tabel 4.6. Uji Non Response Bias	49
Tabel 4.7. Uji Mutikolinieritas	50
Tabel 4.8. Uji T_{test} Variabel Gaji	52
Tabel 4.9. Uji T_{test} Variabel Pelatihan Profesional	54
Tabel 4.10. Uji T_{test} Variabel Pengakuan Profesional	57
Tabel 4.11. Uji T_{test} Variabel Nilai Sosial	61
Tabel 4.12. Uji T_{test} Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.13. Uji T_{test} Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan	71
Tabel 4.14. Uji T_{test} Variabel Pertimbangan Pasar Kerja	74
Tabel 4.15. Group Statistics	77
Tabel 4.16. Test of Quality of Group Uji Ttest Variabels	78
Tabel 4.17. Wilks' Lambda	80

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	90
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas Profesi Akuntan Publik	93
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Profesi Non Akuntan Publik.....	107
Lampiran 4 Uji Non Response Bias	121
Lampiran 5 Uji T-Test	124
Lampiran 6 Uji Multikolinieritas dan Uji Normalitas	139
Lampiran 7 Uji Analisis Diskriminan	147

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, terdapat beberapa profesi yang dapat dipilih oleh sarjana akuntansi, misalnya profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik (akuntan pemerintah, akuntan pendidik, dan akuntan perusahaan). Profesi akuntan publik merupakan pihak yang menjembatani hubungan antara pihak manajemen dan pemilik atau pihak pemilik modal. Dalam teori agensi, akuntan publik merupakan pihak ketiga netral yang ditunjuk untuk menengahi konflik kepentingan antara prinsipal dan pihak manajemen yang mengelola suatu unit usaha (Jensen Meckling, 1976). Kegiatan utama dari profesi akuntan publik terutama pada kegiatan audit yang bertujuan untuk memberikan pendapat kewajaran terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh pihak manajemen (Baridwan, 2002). Pendapat akuntan publik ini berguna bagi pihak-pihak yang terkait dengan laporan keuangan, yaitu pihak perusahaan (manajemen) maupun pihak luar perusahaan (investor, kreditur, pemerintah, dan masyarakat) dalam pengambilan keputusan.

Profesi akuntan publik merupakan profesi yang dipandang menjanjikan prospek yang cerah karena profesi ini memberikan tantangan intelektual dan pengalaman belajar yang tidak ternilai (Wheeler, 1983). Profesi ini juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan bervariasi karena dapat ditugaskan di berbagai tempat dan berbagai perusahaan yang memiliki ciri dan kondisi yang berbeda.

Profesi akuntan publik termasuk dalam profesi-profesi termahal. Menurut Bachtiar (2002), profesi akuntan publik bisa termasuk profesi termahal karena sumber pendapatan terbesar dari akuntan publik telah bergeser dari jasa audit ke jasa konsultasi manajemen. Profesi akuntan publik juga termasuk profesi prestisius di Indonesia. Selain harus mempunyai gelar sarjana akuntansi, calon akuntan diharuskan mengikuti ujian yang diselenggarakan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan terdaftar di Departemen Keuangan untuk bisa berpraktek sebagai akuntan (Dilmy, 2002).

Sarjana Akuntansi dari Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang lulus setelah 1 September 2004 tidak lagi mendapatkan gelar akuntan (Winarto dan Harry, 2002). Hal ini berlaku sejak dikeluarkannya Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional no.180/P/2001 tentang dibukanya Pendidikan Profesi Akuntan (PPA). Sarjana akuntansi baik lulusan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang lulus setelah tanggal 1 September 2004, harus mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) untuk mendapatkan gelar akuntan dan nomor register dari Menteri Keuangan (Winarto dan Harry, 2002). Gelar akuntan dan nomor register yang diperoleh berguna sebagai syarat mengikuti Ujian Sertifikat Akuntan Publik (USAP) (Wirjobroto,2002). Para akuntan yang lulus Ujian Sertifikat Akuntan Publik (USAP) berhak mendapatkan sebutan Bersertifikat Akuntan Publik (BAP) (IAI, 2002).

Sarjana akuntansi bebas memilih profesi yang akan dijalani di dunia kerja. Perencanaan profesi mahasiswa akuntansi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai sukses (Paolillo dan Estes, 1982, dan Messmer, 1997). Oleh karena itu, mahasiswa bisa mulai memikirkan tentang profesi yang diinginkannya sejak di

bangku kuliah, agar mahasiswa dapat memanfaatkan waktu dan fasilitas kampus secara optimal. Minat dan rencana profesi yang akan dijalani mahasiswa sangat berguna dalam mendesain kurikulum dan proses belajar mengajar yang lebih efektif sesuai dengan pilihan profesi mahasiswa, sehingga setelah menyelesaikan pendidikannya mahasiswa diharapkan lebih mudah dalam menyesuaikan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan dalam pekerjaan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntansi. Carpenter dan Strawser (1970) meneliti mengenai sifat dan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi, yaitu sifat pekerjaan, kesempatan berkembang, gaji awal, kondisi pekerjaan, keamanan kerja, program pelatihan, bonus, lokasi, kesempatan melanjutkan studi, reputasi perusahaan, dan prestise perusahaan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hanya faktor sifat pekerjaan, kesempatan untuk berkembang, dan gaji awal yang merupakan faktor-faktor yang paling banyak dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih profesi akuntansi.

Stolle (1976) meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan profesi akuntan perusahaan, diantaranya adalah faktor : gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain seperti keamanan kerja dan lebih banyak menawarkan pekerjaan. Secara umum hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mahasiswa menganggap profesi akuntan publik lebih baik daripada profesi akuntan perusahaan, sehingga bagi perusahaan yang perlu tenaga kerja di bidang akuntansi harus ada usaha yang lebih baik agar dapat memperoleh tenaga kerja bidang akuntansi sesuai kebutuhan. Sedangkan hasil penelitian Wijayanti (2001)

mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi mahasiswa akuntansi menunjukkan bahwa hanya faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pekerjaan yang bersifat rutin, pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan, keamanan kerja, dan penawaran lapangan kerja yang dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi.

Mahasiswa jurusan akuntansi bebas memilih profesi yang akan dijalaninya. Mahasiswa dalam memilih profesi non akuntan publik dipengaruhi oleh faktor nilai intrinsik pekerjaan (Felton et al., 1994 dan Sijabat, 2004) Nilai intrinsik pekerjaan merupakan hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan yang diperoleh atas suatu pekerjaan yang dilakukan. Berbeda halnya dengan hasil penelitian Reckers dan Bates (1978), dan Paolillo dan Estes (1982), menunjukkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan tidak berpengaruh dalam pemilihan profesi mahasiswa.

Paolillo and Estes (1982); Zikmund et al. (1977) yang menemukan bahwa pertimbangan pasar kerja merupakan faktor yang berpengaruh dalam memilih profesi. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik mempertimbangkan pertimbangan pasar kerja (Felton et. al, 1994). Pertimbangan pasar kerja juga merupakan faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik maupun akuntan perusahaan (Rahayu et al., 2003). Berbeda dengan Sijabat (2004) yang menunjukkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi yang memilih profesi akuntan publik maupun profesi non akuntan publik.

Penelitian-penelitian di atas memberikan suatu saran bahwa cara pandang desain kurikulum universitas yang bertujuan untuk memperluas dan memperdalam pengetahuan mahasiswa harus relevan terhadap dunia bisnis dan akuntansi. Selain itu

perguruan tinggi juga harus menyadari bahwa lembaga pendidikan tidak hanya merupakan sebuah sarana belajar menambah pengetahuan dan keterampilan, tapi juga merupakan sarana mengembangkan kepribadian dan perilaku sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan. Mahasiswa juga harus memiliki sikap mental, kepribadian, dan kerangka berpikir sehingga mereka memiliki wawasan yang lebih luas dalam bersikap terhadap masalah-masalah yang ada di dalam masyarakat. Oleh karena itu, perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi di Indonesia dituntut untuk lebih peka terhadap perkembangan yang terjadi di masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang membedakan mereka dalam memilih profesi, akuntan publik dan profesi non akuntan publik. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Stolle (1976). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Stolle adalah dalam penelitian ini menambahkan variabel nilai intrinsik pekerjaan dan pertimbangan pasar kerja. Alasan penambahan variabel nilai intrinsik pekerjaan dan pertimbangan pasar kerja karena kedua variabel ini juga mempengaruhi mahasiswa dalam memilih profesi. Faktor nilai intrinsik pekerjaan dan pertimbangan pasar kerja yang ditambahkan ini mengacu pada penelitian Felton et. al. (1994) yang hasilnya bahwa faktor nilai intrinsik pekerjaan dan pertimbangan pasar kerja mempengaruhi pemilihan profesi pada akuntan publik. Penelitian tidak menggunakan variabel faktor lain dalam penelitian Stolle (1976), dengan asumsi bahwa keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja telah tercermin pada variabel pertimbangan pasar kerja yang dikemukakan oleh Felton (1994).

1.2. Rumusan Masalah

Profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik dalam penelitian ini didasarkan pada keharusan bagi Sarjana Akuntansi yang ingin berprofesi sebagai akuntan publik untuk mengikuti USAP (Syiam et. al., 1999; Rustiana dan Indri, 2002). Sedangkan bagi Sarjana Akuntansi yang ingin memilih profesi non akuntan publik (akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik) bisa langsung menjalani profesinya tanpa terlebih dahulu mengikuti USAP.

Berdasarkan latar belakang, perlu penelitian empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang membedakan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang akan dijalani setelah kelulusannya. Permasalahan dalam penelitian ini :

1. Apakah terdapat faktor-faktor yang membedakan pemilihan profesi mahasiswa sebagai akuntan publik atau non akuntan publik, ditinjau dari gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, nilai intrinsik pekerjaan, dan pertimbangan pasar kerja?
2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan publik ataupun memilih karir sebagai non akuntan publik?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis apakah terdapat faktor-faktor yang membedakan pemilihan profesi mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari

gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, nilai intrinsik pekerjaan, dan pertimbangan pasar kerja.

2. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan publik ataupun memilih karir sebagai non akuntan publik.

1.4. Manfaat Penelitian

Bagi praktisi, terutama pihak lembaga yang masih berusaha mencari tenaga kerja akuntan baik akuntan publik maupun non akuntan publik, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan mengenai apa yang dipertimbangkan oleh calon tenaga kerja dalam memilih profesinya. Dengan mengetahui apa yang diinginkan calon pekerjanya, maka diharapkan pihak lembaga dapat menawarkan hal-hal yang menarik bagi sarjana akuntansi yang akan menjalani profesi tersebut. Sehingga sarjana akuntansi juga tertarik untuk masuk ke profesi tersebut. Apabila pihak lembaga dapat menarik minat sarjana akuntansi masuk ke lembaga atau organisasinya, maka organisasi juga akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas baik.

Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam membuat kebijakan dan kurikulum pendidikan akuntansi. Setelah mengetahui profesi yang diminati mahasiswa, maka para akademisi dapat memasukkan perkembangan-perkembangan yang terjadi di lingkungan profesi yang diminati mahasiswa akuntansi dalam materi perkuliahan. Sehingga diharapkan mahasiswa dapat mengetahui lingkungan profesi yang akan mereka masuki, dan kemampuan apa yang harus mereka persiapkan untuk bersaing dalam dunia kerja.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Profesi Akuntan Publik

Penelitian ini merupakan penelitian tentang faktor-faktor yang membedakan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik berdasarkan persepsi mahasiswa. Menurut Robbins (1996), persepsi merupakan suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberi makna bagi lingkungan mereka. Sedangkan menurut Kotler (1990), persepsi adalah proses individu dalam memilih informasi, mengorganisir, menafsir masukan-masukan informasi untuk menciptakan suatu gambaran yang bermakna.

Persepsi merupakan proses yang dialami individu dalam menyeleksi, mengorganisasikan, dan menginterpretasikan suatu rangsangan ke dalam suatu gambar yang berarti dan koheren dengan dunia luar Siegel dan Marconi (1989). Dengan kata lain, persepsi merupakan proses mental yang menyangkut bagaimana individu melihat dan memahami sesuatu. Proses persepsi dimulai dari diterimanya rangsangan (stimulus) oleh seseorang melalui alat penerimanya (panca indera), dilanjutkan ke pusat susunan syaraf yaitu otak, rangsangan tersebut kemudian diinterpretasikan sehingga individu menyadari, mengerti, dan memahami apa yang diinderanya itu.

Mahasiswa selama belajar di perguruan tinggi menerima informasi yang berhubungan dengan profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik baik secara formal maupun secara informal. Informasi tersebut dapat memberikan

persepsi yang berbeda pada masing-masing mahasiswa sesuai dengan karakteristik kepribadiannya dan pengetahuan intelektualnya.

Profesi akuntan publik merupakan profesi yang dipandang menjanjikan prospek yang cerah karena profesi ini memberikan tantangan intelektual dan pengalaman belajar yang tak ternilai. Profesi ini juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan memberikan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan bervariasi karena dapat ditugaskan di berbagai tempat dan berbagai perusahaan yang memiliki ciri dan kondisi yang berbeda (Wheeler, 1983). Akuntan publik juga merupakan penasehat bisnis yang terpercaya dan profesi akuntan publik banyak yang menjadi manajer. Hal ini membentuk persepsi positif mahasiswa terhadap profesi akuntan publik.

Stolle (1976) mengungkapkan bahwa mahasiswa beranggapan profesi akuntan publik lebih profesional dan lebih memberi kepuasan pribadi, karena profesi akuntan publik berhadapan dengan berbagai jenis perusahaan sehingga akuntan publik lebih sering berinteraksi dengan ahli-ahli yang lain. Akuntan publik juga menghadapi banyak masalah dan tantangan berat, seperti peningkatan risiko dan tanggungjawab, adanya batasan waktu, standard overload, persaingan sesama KAP, dan teknologi yang semakin canggih yang harus selalu diikuti (Collins, 1993). Keadaan ini membentuk persepsi tentang kelemahan menjadi akuntan publik.

Persepsi dapat disimpulkan sebagai suatu proses perjalanan sejak dikenalnya suatu objek melalui organ-organ indera sampai diperolehnya gambaran yang jelas dan dapat dimengerti serta diterima objek tersebut dalam kesadaran kita. Persepsi seseorang tidak selamanya sama dan tepat, tetapi dapat berbeda dari kenyataan yang

obyektif. Mahasiswa akuntansi akan memilih profesi tertentu karena dia mempunyai persepsi yang baik terhadap profesi tersebut.

2.2. Karir di Kantor Akuntan Publik

Akuntan publik merupakan profesi yang menjual jasa kepada masyarakat umum terutama dalam bidang pemeriksaan laporan keuangan yang disajikan klien. Pemeriksaan laporan keuangan ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dari pihak intern perusahaan maupun ekstern perusahaan (kreditur, investor, calon kreditur, calon investor, instansi pemerintah, dan masyarakat). Dalam realitanya akuntan publik melaksanakan empat jenis jasa utama, yaitu : atestasi, perpajakan, konsultasi manajemen, serta jasa akuntansi dan pembukuan.

Beragamnya jasa yang dapat diberikan oleh profesi akuntan publik dapat menimbulkan terjadinya berbagai macam tekanan kerja sehingga dapat membuat akuntan yang bekerja menjadi stress. Stres yang berlebihan berpengaruh buruk pada kinerja, keefektifan dan kesehatan individu, seperti membolos, produktivitas rendah, tingkat turnover yang tinggi dan ketidakpuasan kerja (Gaertner dan Ruhe, 1981). Tekanan dari klien supaya kantor akuntan publik mengurangi ongkos dan jam kerja serta persaingan ketat antar kantor akuntan publik menyebabkan tekanan semakin meningkat. Pada saat yang sama, biaya operasi kantor akuntan publik juga meningkat.

Karir profesi akuntan publik pada jenjang partner mengalami tingkat stres yang paling rendah di antara yang lain dan memiliki tingkat kepuasan kerja tertinggi serta mereka pula yang paling sedikit mengalami *psychosomatic distress* dan keinginan untuk berpindah kerja (Sanders et. al, 1995). Selain itu, kantor akuntan

publik besar memiliki lingkungan kerja yang cenderung bersuasana stres daripada kantor akuntan publik lokal atau regional (Gaertner dan Ruhe, 1981). Collins dan Killough (1992) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang cenderung bersuasana stress dapat menyebabkan tingkat ketidakpuasan kerja meningkat. Selain itu, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kepribadiannya juga dapat meningkatkan ketidakpuasan kerja meningkat (Chatman, 1989).

2.3. Teori Pengharapan

Teori dasar konsep pemilihan profesi dalam penelitian ini adalah teori motivasi khususnya *Expectancy Theory*. Menurut kamus bahasa Inggris (Echols dan Shadily, 1984), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti dorongan atau rangsangan, yang kata kerjanya adalah *to motivate* yang berarti mendorong atau merangsang.

Motivasi merupakan variabel yang mempengaruhi perilaku individu dalam perilaku kerjanya. Motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu (Gibson et al, 1997). Sedangkan menurut Robbins (1996), motivasi adalah tingkat upaya individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Motivasi akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Semakin tinggi motivasi seseorang maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi pula.

Menurut Robbins (1996), *Expectancy Theory* merupakan kecenderungan individu untuk bertindak dengan cara tertentu yang tergantung pada kekuatan suatu pengharapan, dimana tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu bagi individu. Sedangkan menurut Scholl (2002), *Expectancy Theory* dalam motivasi akan

membantu kita dalam memahami bagaimana individu membuat keputusan mengenai bermacam-macam alternatif tingkah laku. Model ini menggunakan aspek motivasi langsung yang menggunakan kekuatan dari dalam diri individu. Dibawah ini adalah pernyataan dari teori ekspektansi.

- a. Ketika individu berada diantara pilihan tingkah laku, maka individu akan memilih pilihan dengan kekuatan motivasi terbesar (*motivation Forces*)
- b. Kekuatan motivasi pada perilaku, tindakan, atau tugas merupakan fungsi dari tiga persepsi antara lain:
 1. *Expectancy*, merupakan suatu keyakinan dimana dengan berusaha akan mengarahkan individu untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik.
 2. *Instrumentality*, merupakan suatu keyakinan dimana dengan kinerja yang baik akan mengarahkan individu untuk mendapatkan imbalan yang diinginkan
 3. *Valance*, merupakan nilai dari imbalan yang diharapkan oleh individu.

Vroom's menyatakan bahwa *Expectancy Theory* memberikan masukan terhadap motivasi mahasiswa dengan menggunakan dua komponen model, yaitu model *valence* dan model *force* (Campbell et al, 2003)

1. Model *Valence*

Valensi berkaitan dengan preferensi hasil yang dilihat oleh individu. Konsep valensi berlaku terhadap hasil tingkat pertama dan kedua, misalnya seseorang mungkin memilih profesi tertentu yang tinggi prestasi kerjanya (hasil tingkat pertama), karena ia berpendapat bahwa hal tersebut akan menyebabkan gaji yang tinggi (hasil tingkat kedua).

2. Model *Force*

Istilah *force* disamakan dengan kekuatan atau motivasi. Maksud teori pengharapan adalah menilai besar dan arah dari semua kekuatan yang mempengaruhi individu. Tindakan yang didorong oleh motivasi paling besar adalah tindakan yang paling mungkin dapat dilakukan.

Pengharapan individu akan mempengaruhi sikap individu tersebut. Sikap individu terbentuk dari tiga komponen yaitu : *cognitive component*, *emotional component*, dan *behavioral component* (Robbins, 1996).

1. *Cognitive component* merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang yang akan mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan dijalani.
2. *Emotional component* merupakan perasaan yang bersifat emosi yang dimiliki oleh seseorang untuk menyukai sesuatu, yang akan menyebabkan individu untuk cenderung mencapai keinginannya.
3. *Behavioral component* merupakan keinginan untuk bertindak secara lebih khusus dalam merespon kejadian dan informasi dari luar untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Luthans (1998), motivasi individu ditentukan oleh *expectancies* dan *valences*. *Expectancies* merupakan keyakinan individu mengenai kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan menimbulkan hasil tertentu. Sedangkan *Valences* berarti nilai yang diberikan individu atas *outcome* (hasil) atau *rewards* (imbalan) yang akan diterima.

2.4. Profesi Akuntansi

Profesi akuntansi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik. Akuntan publik atau auditor adalah akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik. Sedangkan profesi non akuntan publik ini terdiri dari akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik.

2.4.1. Akuntan Publik

Profesi akuntan publik berkembang sejalan dengan berkembangnya berbagai jenis perusahaan. Perusahaan membutuhkan modal/dana untuk menjalankan profesinya. Modal/dana ini dapat berasal dari pihak intern perusahaan (pemilik) dan pihak ekstern perusahaan (investor dan pinjaman dari kreditur). Oleh karena itu, laporan keuangan dibutuhkan oleh kedua pihak tersebut dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perusahaan. Laporan keuangan yang dibuat manajemen merupakan penyampaian informasi mengenai pertanggungjawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak ekstern maupun intern perusahaan.

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh kantor akuntan publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan. Jenis pekerjaan tersebut mencerminkan seorang akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik akan selalu berhubungan dengan klien, yaitu perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik. Hal tersebut menunjukkan bahwa jenis pekerjaan profesi akuntan publik adalah pekerjaan yang tergantung pada jasa yang diminta kliennya.

Jenjang karir akuntan publik di Indonesia relatif jelas. Berikut ini gambaran jenjang karir akuntan publik (Mulyadi dan Puradiredja, 1998) :

- a. Auditor Junior, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
- b. Auditor Senior, bertugas untuk melaksanakan audit, dan bertanggungjawab untuk mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan *mereview* pekerjaan auditor junior.
- c. Manajer, merupakan pengawas audit yang bertugas membantu Auditor Senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit; *mereview* kertas kerja, laporan audit dan *management letter*.
- d. Partner, bertanggungjawab atas hubungan dengan klien, dan bertanggungjawab secara keseluruhan mengenai *auditing*.

Sarjana Akuntansi yang ingin bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) tetapi harus mengikuti *training audit* atau mengikuti proses magang terlebih dahulu. *Training audit* bertujuan untuk membekali para lulusan Sarjana Akuntansi dan para mahasiswa semester akhir agar lebih siap pakai dan bisa diterima di lapangan kerja (Hadibroto dalam Winarto dan Harry, 2002).

Menurut Sumarno (2002), bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat mengetahui aneka macam perusahaan terutama perlakuan auditnya, sering bepergian keluar kota untuk mengaudit klien. Pengalaman di KAP membuat seorang individu dicari oleh perusahaan karena dianggap telah menguasai akuntansi sesuai standar yang berlaku. Namun bekerja di KAP juga terdapat kekurangan, seperti pekerjaan yang melebihi perusahaan biasa yang mengharuskan sering lembur.

Peranan akuntan publik sangat penting dalam perkembangan dunia usaha karena akuntan publik merupakan satu-satunya profesi yang bertiak untuk memberikan *opini* atas kewajaran dari laporan keuangan yang disusun manajemen

(Baridwan, 1998). Oleh karena itu hal ini akan menaik minat mahasiswa akuntansi untuk memilih profesi akuntan publik. Profesi akuntan publik merupakan profesi yang independen dan dipercaya sebagai perantara yang menghubungkan kepentingan antara pihak manajemen dan pihak luar perusahaan. Temuan inilah yang menjadi pengharapan bagi mahasiswa akuntansi untuk termotivasi memilih profesi akuntan publik.

2.4.2. Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan menjalani jenis pekerjaan yang berbeda-beda tergantung pada tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Meskipun jenis pekerjaan di dalam perusahaan bervariasi, namun tujuan utama perusahaan mempekerjakan akuntan adalah untuk mendapatkan informasi keuangan dalam perusahaannya. Sehingga akuntan perusahaan, tugas utamanya adalah menyediakan informasi keuangan. Menurut Hansen dan Mowen (1999), pekerjaan akuntansi dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Akuntansi manajemen berguna untuk menghasilkan informasi khusus bagi pengguna internal seperti manajer dan karyawan yang berfungsi untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasikan, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam pembuatan perencanaan, pengendalian, dan keputusan. Sedangkan akuntansi keuangan berguna untuk menghasilkan informasi bagi pihak internal maupun pihak eksternal, seperti manajer, karyawan, investor, kreditor, maupun pemerintah, yang terkait dengan penyusunan laporan keuangan yang berhubungan dengan perusahaan secara keseluruhan.

Stolle (1976) mengungkapkan bahwa mahasiswa beranggapan bekerja sebagai akuntan perusahaan lebih memberikan kepastian masa depan dengan adanya dana pensiun dan sifat pekerjaannya lebih rutin. Carpenter dan Strawser (1970) juga mengungkapkan bahwa ternyata mahasiswa akuntansi lebih memilih berprofesi di perusahaan nasional daripada perusahaan lokal karena perusahaan nasional lebih mereka kenal daripada perusahaan lokal, sehingga mereka dapat memperkirakan segi baik dan buruknya suatu perusahaan. Hal tersebut mempunyai implikasi bahwa posisi kerja di perusahaan nasional merupakan faktor penting dalam mempertimbangkan pemilihan profesi. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa perusahaan nasional lebih mampu merekrut mahasiswa-mahasiswa terbaik untuk bekerja sebagai akuntan di perusahaannya. Oleh karena itu, perusahaan lokal yang memerlukan tenaga akuntan harus dapat memperbaiki cara perekrutan mahasiswa akuntansi dengan mengkomunikasikan kelebihan-kelebihan perusahaan lokal pada mahasiswa.

Peningkatan karir pada akuntan perusahaan cenderung lebih cepat, yang diikuti dengan kenaikan gaji. Untuk menjadi seorang akuntan perusahaan lebih sulit dibandingkan profesi akuntansi lainnya karena harus lulus dari serangkaian tes, seperti tes psikologi, tes materi akuntansi, tes wawancara, dan tes kesehatan (biasanya dalam perusahaan besar). Tetapi akuntan perusahaan juga sulit untuk keluar karena akuntan tersebut telah mengurus data keuangan yang penting bagi kelangsungan bisnis. Seseorang yang berprofesi sebagai akuntan perusahaan akan cenderung merasa jenuh bekerja karena tantangan yang stabil, *indoor* dan perkembangan dunia accounting yang tidak begitu cepat sehingga *turnover* untuk posisi akuntan perusahaan ini cukup tinggi. (Sumarno, 2002)

Sarjana Akuntansi sebagai pencari kerja mempertimbangkan berbagai faktor untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan. Reha dan Lu (1985) mengungkapkan bahwa bekerja di perusahaan swasta memberikan gaji awal yang lebih tinggi dibandingkan dengan bekerja di tempat lain. Sedangkan menurut Rahayu et al (2003) mahasiswa dalam memilih profesi mempertimbangkan pasar kerja yang menjanjikan untuk berkembang di masa yang akan datang. Oleh karena itu, perusahaan swasta harus memberikan fasilitas dan berbagai bentuk penghargaan (*reward*) untuk menarik minat Sarjana Akuntansi yang berkualitas dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan. Temuan inilah yang menjadi pengharapan bagi mahasiswa jurusan akuntansi untuk termotivasi memilih berkarir sebagai akuntan perusahaan.

2.4.3. Akuntan Pemerintah

Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada instansi pemerintah. Sarjana Akuntansi yang berprofesi sebagai akuntan pemerintah mempunyai status pegawai negeri. Instansi pemerintah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah instansi-instansi seperti departemen keuangan, kantor pajak, BPKP dan BPK. Pada lembaga-lembaga tersebut akuntan dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan keahlian yang telah diperoleh dari lembaga pendidikan. Lembaga-lembaga pemerintah tersebut biasanya sudah diatur dengan Undang-undang, sehingga tugas dan kewajiban akuntan pemerintah disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku.

Mahasiswa yang memilih profesi akuntan pemerintah mengharapkan gaji awal yang lebih tinggi dan memiliki jaminan hari tua yang lebih baik dibandingkan dengan profesi akuntansi lainnya (Haswell and Holmes, 1988; Horowitz and Riley, 1990). Menurut Rahayu et al (2003), mahasiswa akuntansi yang memilih profesi

akuntan pemerintah mengharapkan pekerjaan yang lebih bersifat rutin sehingga tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, dan mempunyai keamanan kerja yang tinggi. Temuan inilah yang menjadi pengharapan bagi mahasiswa akuntansi untuk termotivasi memilih profesi akuntan pemerintah.

2.4.4. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah akuntan yang pekerjaan utamanya mengajar pada perguruan tinggi atau disebut dosen. Dalam melaksanakan tugasnya berpedoman pada Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Pengajaran merupakan tugas utama seorang pendidik, pengajaran dilakukan dengan tatap muka di kelas. Proses pengajaran diharapkan menjadi sarana untuk mentransfer ilmu pengetahuan dari pendidik pada anak didiknya. Tugas penelitian juga merupakan tugas bagi seorang akuntan pendidik, sehingga disamping melakukan pekerjaan mengajar, seorang pendidik juga dituntut untuk mampu melakukan penelitian sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dalam praktek yang sesungguhnya. Selain dua tugas itu seorang akuntan pendidik juga harus mampu melaksanakan pengabdian pada masyarakat. Hal tersebut dimaksudkan agar seorang pendidik tidak hanya berkomunikasi dengan bidang ilmunya sendiri, namun juga harus mampu berkomunikasi dengan masyarakat luas, yang merupakan pihak yang tidak mungkin tidak mengenal disiplin ilmu si pendidik.

Menurut Rahayu et al (2003) mahasiswa yang memilih berprofesi sebagai akuntan pendidik lebih mengharapkan pekerjaan keamanah kerja yang terjamin dan pekerjaan yang sifatnya rutin sehingga tidak mengalami kesulitan untuk melakukan pekerjaan sehari-hari. Mahasiswa juga mengharapkan bekerja sebagai akuntan pendidik lebih mempunyai jaminan hari tua (Cangelosi et al., 1985). Temuan inilah

yang menjadi pengharapan mahasiswa jurusan akuntansi untuk termotivasi memilih profesi akuntan pendidik.

2.5. Pendidikan Profesi Akuntansi di Indonesia

Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) merupakan pendidikan tambahan pada jalur pendidikan sekolah setelah program Sarjana Ekonomi pada program studi akuntansi (Syiam, 1999). Penyelenggaraan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) di Indonesia diatur melalui SK Mendiknas no.180/P/2001 (Brodjonegoro, 2003), yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang menguasai keahlian di bidang profesi akuntansi dan memberikan kompensasi keprofesian akuntansi. Mahasiswa yang telah lulus Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) berhak mendapat gelar akuntan.

PPA merupakan suatu usaha untuk menghilangkan diskriminasi antar lulusan perguruan tinggi dalam mendapatkan gelar akuntan. Dengan penyelenggaraan PPA semua lulusan perguruan tinggi negeri (PTN) maupun perguruan tinggi swasta (PTS) jurusan akuntansi akan memperoleh perlakuan yang sama dalam memperoleh gelar akuntansi. PPA adalah suatu usaha yang bertujuan untuk menghasilkan akuntan profesional dengan standarisasi kualitas akuntan di Indonesia. Kurikulum dan silabus PPA didesain untuk memenuhi persyaratan menjadi akuntan profesional yang ditentukan oleh IFAC. Secara lebih jelas gambaran tentang Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2.1
Gambaran Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA)

Spesifikasi	PPA
Dasar Hukum	<ul style="list-style-type: none"> - UU no.2/1989 - SK Mendikbud no.36/1993 - SK Mendikbud no.056/1999 - SK Mendiknas no.180/P/2001
Berlaku mulai	1 September 2004
Mekanisme	Menyelesaikan pendidikan selama 2-6 semester dengan beban 20-40 SKS
Persyaratan	Sarjana ekonomi lulusan akuntansi
Mata ujian atau mata kuliah minimal	<ul style="list-style-type: none"> - Etika bisnis dan Profesi - Seminar Perpajakan - Praktik Auditing - Lingkungan Bisnis - Pengantar Pasar Modal - Seminar Akuntansi Keuangan - Seminar Akuntansi Manajeen

(Hadibroto dalam Syiam, 1999; Brodjonegoro, 2003)

Menurut Baridwan (1998) yang berhak menyelenggarakan Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA), yaitu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang lulusannya berhak mendapat gelar akuntan dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang memenuhi persyaratan Sumber Daya Manusia (SDM) dan fasilitas yang mendukung. Setelah mendapatkan gelar akuntan, bagi yang menginginkan membuka praktek akuntan publik harus mengikuti ujian sertifikat akuntan publik (USAP) untuk mendapatkan gelar bersertifikat akuntan publik (BAP).

2.6. Faktor-faktor Membedakan Pemilihan Karir

2.6.1. Gaji

Gaji masih dipandang sebagai alat ukur untuk menilai perimbangan jasa yang telah diberikan karyawan dengan imbalan yang diperolehnya. Individu bekerja bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi alasan kuat yang

mendasar sampai sekarang mengapa individu bekerja adalah faktor ekonomi. Hal ini terkait erat dengan pemenuhan kebutuhan fisiologi.

Gaji merupakan penghargaan yang berwujud finansial (Reha dan Lu, 1985). Gaji dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena memang tujuan utama seorang bekerja adalah memperoleh gaji. Carpenter dan Strawser (1970); Zikmund et. al. (1977); Paolillo dan Estes (1982) mengungkapkan bahwa gaji merupakan salah satu variabel yang akan dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesinya.

Dari hasil penelitian Stolle (1976) yang termasuk dalam gaji adalah gaji awal, dana pensiun, dan potensi kenaikan gaji. Wheeler (1993) menemukan bahwa orang-orang bisnis, psikologi, dan bidang pendidikan selain akuntansi beranggapan bahwa akuntansi menawarkan penghasilan yang lebih tinggi daripada pekerjaan dalam bidang pemasaran, manajemen umum, keuangan, dan perbankan. Sedangkan Reha dan Lu (1985) melaporkan bahwa akuntan menempatkan gaji sebagai alasan utama dalam memilih pekerjaan tersebut. Hal ini karena dalam persepsi non akuntan, akuntan dianggap paling mudah mendapatkan gaji tinggi, meskipun gaji awalnya lebih rendah dibanding bidang profesi yang lain (Felton, 1994).

Wijayanti (2001) mengungkapkan bahwa gaji atau penghargaan finansial, merupakan faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi. Mahasiswa berpendapat bahwa dalam menjalankan profesi mereka mengharapkan gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji yang cepat, dan dana pensiun. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap bahwa dengan profesi tersebut, gaji awal mereka lebih tinggi dibandingkan profesi akuntan pendidik dan profesi akuntan publik. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan

pemerintah dan akuntan pendidik lebih mengharapkan dana pensiun dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi akuntan perusahaan dan akuntan publik Rahayu et. al. (2003).

Hasil penelitian Andriati (2001) mengungkapkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik ditinjau dari aspek gaji. Berbeda dengan penelitian Stolle (1976) menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat IV yang memilih profesi akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji awal yang tinggi dan kenaikan gaji yang lebih cepat, sedangkan mahasiswa yang memilih profesi akuntan industri lebih mengutamakan dana pensiun. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik juga mengharapkan penghasilan jangka panjang (Sijabat, 2004).

H_{a1} : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik, ditinjau dari gaji.

2.6.2. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Menurut Stolle (1976) pelatihan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pelatihan profesional, meliputi : pelatihan sebelum bekerja, mengikuti pelatihan di luar lembaga, mengikuti pelatihan rutin lembaga, dan variasi pengalaman kerja.

Hasil penelitian Stolle (1976) menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat IV beranggapan bahwa akuntan publik lebih memerlukan pelatihan kerja dan lingkungan kerjanya lebih variatif. Karena lingkungan kerja yang lebih variatif ini maka perlu

pelatihan kerja yang lebih banyak daripada karir sebagai akuntan perusahaan. Sedangkan Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa pelatihan profesional, tidak dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa, kecuali faktor pengalaman kerja yang bervariasi dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan akuntan pemerintah. Mahasiswa juga beranggapan pelatihan profesional ini perlu dilakukan oleh semua profesi akuntansi.

Mahasiswa yang memilih profesi akuntan pendidik menganggap tidak perlu pelatihan kerja sebelum memulai pekerjaan. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik menganggap pelatihan kerja perlu untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi, sedangkan mahasiswa yang memilih profesi akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah menganggap bahwa latihan kerja tidak terlalu diperlukan dalam menjalankan karirnya (Rahayu, 2003). Sama halnya dengan hasil penelitian Jadongan (2004), mengungkapkan bahwa dalam memilih profesi akuntan publik, mahasiswa sangat mempertimbangkan pelatihan profesional.

H_{a2} : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik, ditinjau dari pelatihan profesional.

2.6.3. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional ini dapat juga dikategorikan sebagai penghargaan yang tidak berujud finansial (Stolle, 1976). Menurut Stolle (1976) pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini berarti bahwa dalam memilih profesi, tidak hanya bertujuan

mencari penghargaan finansial, tapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri. Elemen-elemen dalam pengakuan profesi, meliputi : kesempatan untuk berkembang, pengakuan berprestasi, kesempatan untuk naik pangkat, menghargai keahlian tertentu.

Hasil penelitian Stole (1976) mengungkapkan bahwa mahasiswa tingkat IV menganggap bahwa profesi akuntan publik lebih mengakui prestasi dan memberi kesempatan yang lebih besar untuk berkembang daripada profesi akuntan perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian Wijayanti (2001) bahwa pengakuan profesional, tidak dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi karena mahasiswa beranggapan bahwa jenis profesi yang mereka pilih pasti memberi pengakuan atas profesi akuntan, sehingga dalam hal ini tidak ada perbedaan pandangan mengenai pengakuan profesional diantara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, maupun akuntan pemerintah.

Rahayu et. al (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 profesi yang lain.

H_{a3} : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik, ditinjau dari pengakuan profesional.

2.6.4. Nilai-nilai Sosial

Stolle (1976) menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang lain di lingkungannya. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai sosial dipertimbangkan dalam memilih profesi. Mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan publik lebih memberi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, lebih memberi kesempatan untuk menyediakan jasa sosial dan lebih prestisius dibandingkan profesi akuntan perusahaan (Stolle, 1976).

Hasil penelitian Lee (1970) reputasi merupakan faktor keempat yang dipertimbangkan dalam pemilihan profesi, sedangkan hasil penelitian Carpenter dan Strawser (1970) menyatakan bahwa reputasi pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan profesi. Hal ini berarti bahwa faktor pandangan orang lain terhadap suatu pekerjaan mempengaruhi keputusan seseorang dalam memilih profesi.

Wijayanti (2001) juga mengungkapkan bahwa nilai-nilai sosial, dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi yang meliputi : kesempatan berinteraksi, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, dan perhatian perilaku individu. Pendapat mahasiswa terhadap hal-hal tersebut juga berbeda. Hal itu sesuai dengan jenis pekerjaan dalam profesi yang dipilih. Sedangkan nilai sosial yang tidak dipertimbangkan dalam pemilihan profesi adalah prestise pekerjaan dan kerjasama dengan ahli di bidang lain. Berbeda dengan Rahayu et. al. (2003) mengungkapkan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan di antara

mahasiswa akuntansi yang memilih profesi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik ditinjau dari nilai sosial.

H_{a4} : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik, ditinjau dari nilai-nilai sosial.

2.6.5. Lingkungan Kerja

Profesi akuntan perusahaan menurut persepsi mahasiswa akuntansi lebih bersifat rutin dan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan pekerjaan sebagai akuntan publik lebih atraktif, lebih banyak membutuhkan waktu, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik (Stolle, 1976). Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Dan lingkungan pekerjaan ini juga merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir mahasiswa (Carpenter dan Strawser, 1970; Ryan dan Hise, 1967).

Hasil penelitian Stolle (1976) menunjukkan bahwa semua mahasiswa menganggap profesi akuntan perusahaan akan menghadapi pekerjaan yang rutin dan dapat diselesaikan di belakang meja, sedangkan profesi akuntan publik akan menghadapi banyak tekanan dan tingkat kompetisi yang tinggi. Sedangkan Wijayanti (2001) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa terutama pada sifat pekerjaan rutin dan pekerjaan cepat diselesaikan.

Rahayu et. al. (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan pendidik menganggap pekerjaan yang dijalani lebih rutin dibandingkan karir lain. Mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan pemerintah menganggap

pekerjaannya rutinitasnya lebih tinggi dibanding akuntan perusahaan. Mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik menganggap jenis pekerjaannya tidak rutin, akan tetapi pekerjaannya mempunyai banyak tantangan dan tidak dapat dengan cepat terselesaikan.

H_{a5} : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik, ditinjau dari lingkungan kerja.

2.6.6. Nilai Intrinsik Pekerjaan

Faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan pekerjaan sehingga terdapat hubungan langsung antara pekerjaan dan penghargaan. Newstrom dan Davis (1985), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997), faktor intrinsik meliputi:

1. Pekerjaan yang menantang secara intelektual

Pencapaian prestasi seseorang berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang (*challenging works*). Setiap individu berbeda-beda, sebagian individu menyenangi pekerjaan-pekerjaan yang menantang (pekerjaan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi pekerjaan yang moderat maupun rendah.

2. Berada dalam lingkungan yang dinamis

Lingkungan yang dinamis akan mendukung kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kesempatan yang diberikan pada

karyawan dapat memotivasi dirinya untuk memberikan hasil terbaik dan dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri pada masing-masing karyawan.

3. Mendukung kreativitas

Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kreativitas dalam karirnya.

4. Memberikan kebebasan atau otonomi

Kebebasan atau otonomi karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dalam batas-batas tertentu karyawan diberikan kebebasan untuk melakukan yang terbaik menurut mereka. Karyawan perlu diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitannya dengan keputusan yang akan diambil. Dengan demikian mereka merasakan kepuasan secara langsung yang berupa otonomi tersebut.

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan tugas yang bervariasi, dan pekerjaan yang lebih menantang. Pekerjaan yang menyediakan sedikit tantangan akan membuat karyawan cepat bosan. Tetapi apabila karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memberikan tantangan cukup besar akan menciptakan perasaan tidak mampu melaksanakannya sehingga menjadi cepat frustrasi/stress karena lingkungannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Paolilo dan Estes (1982) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang tidak penting bagi akuntan dibanding bagi pengacara, insinyur, atau ilmuwan di dalam memilih profesi. Begitu pula dengan penelitian Haswell dan Holmes (1988) menempatkan kepuasan kerja di

peringkat kelima dari tujuh faktor yang secara positif mempengaruhi pemilihan profesi sebagai akuntan publik.

Nilai intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang diperoleh atas suatu pekerjaan yang dilakukan. Nilai intrinsik pekerjaan mempengaruhi dalam pemilihan profesi, tetapi terdapat perbedaan pandangan mengenai *intrinsic reward* dan persepsi mahasiswa terhadap profesi akuntan antara mahasiswa akuntansi yang memilih profesi akuntan publik dengan mahasiswa akuntansi yang memilih profesi non akuntan publik (Felton, 1994).

Andriati (2001) mengungkapkan bahwa nilai intrinsik pekerjaan juga sangat mempengaruhi dalam pemilihan profesi akuntan publik maupun profesi non akuntan publik. Berbeda dengan Sijabat (2004) menunjukkan bahwa dalam memilih profesi akuntan publik, mahasiswa tidak mempertimbangkan nilai intrinsik pekerjaan, tetapi bagi mahasiswa yang memilih profesi sebagai non akuntan publik mempertimbangkan nilai intrinsik pekerjaan.

H_{a6} : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik, ditinjau dari nilai intrinsik pekerjaan.

2.6.7. Pertimbangan Pasar Kerja

Menurut Wheeler (1983), pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi :

1. 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 bidang bisnis lain.

2. Keamanan kerja

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.

3. Fleksibilitas karir

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.

4. Kesempatan promosi

Promosi merupakan proses pemindahan jenjang karir secara vertikal ke arah yang lebih tinggi dan disertai dengan adanya kenaikan tanggungjawab dan imbalan. Seseorang bekerja tentu mengharapkan peningkatan posisi sesuai dengan prestasinya. Kesempatan promosi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, mewakili aspek penting dari sistem seleksi dan mengurangi *turnover*.

Penelitian yang dilakukan oleh Carpenter dan Strawser (1970); Zikmund et. al. (1977); Horowitz dan Riley (1990); menemukan bahwa pertimbangan pasar kerja menempati peringkat tinggi di antara faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan profesi mahasiswa. Pertimbangan pasar kerja berhubungan dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pertimbangan pasar kerja dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik maupun profesi non akuntan publik (Felton, 1994). Sedangkan menurut Andriati (2001) mengungkapkan bahwa tidak ada perbedaan pandangan terhadap pertimbangan pasar kerja dalam memilih

profesi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik.

Hasil penelitian Rahayu et. al. (2003) menunjukkan bahwa mahasiswa yang memilih profesi akuntan pemerintah dan akuntan pendidik menganggap keamanan kerja dan profesinya lebih aman dibandingkan profesi akuntansi lainnya. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik menganggap pekerjaannya kurang aman tetapi masih lebih aman dibandingkan profesi akuntan perusahaan. Berbeda dengan penelitian Jadongan (2004), mengungkapkan bahwa pertimbangan pasar kerja tidak dipertimbangkan dalam pemilihan profesi akuntan publik maupun profesi non akuntan publik.

H_{a7} : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik, ditinjau dari pertimbangan pasar kerja.

H_{a8} : Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik, ditinjau dari gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, nilai intrinsik pekerjaan, dan pertimbangan pasar kerja.

2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Stolle (1976). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Stolle adalah dalam penelitian ini menambahkan variabel nilai intrinsik pekerjaan dan pertimbangan pasar kerja. Alasan penambahan variabel nilai intrinsik pekerjaan dan pertimbangan pasar kerja karena kedua variabel ini juga mempengaruhi mahasiswa dalam memilih profesi.

Faktor nilai intrinsik pekerjaan dan pertimbangan pasar kerja yang ditambahkan dengan mengacu pada penelitian Felton et. al. (1994) yang hasilnya bahwa faktor nilai intrinsik pekerjaan dan pertimbangan pasar kerja mempengaruhi pemilihan profesi akuntan publik. Penelitian tidak menggunakan variabel faktor lain dalam penelitian Stolle (1976), dengan asumsi bahwa keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja telah tercermin pada variabel pertimbangan pasar kerja yang dikemukakan oleh Felton (1994). Dari penelitian-penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang membedakan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan publik dan non akuntan publik dapat diringkas seperti dalam tabel 2.2 berikut ini :

Tabel 2.2
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Objek	Masalah Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Carpenter & Strawser (1970)	Mahasiswa akuntansi	Preferensi seleksi pekerjaan pada mahasiswa akuntansi	Analisis Diskriminan	Pemilihan karir sebagai akuntan perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor utama (dari sebelas faktor yang diteliti) yaitu: sifat pekerjaan, kesempatan berkembang, gaji.
2	Stolle (1976)	Mahasiswa akuntansi	Pandangan mahasiswa tentang akuntan publik dan akuntan industri	Analisis Diskriminan	Mahasiswa tingkat IV yang memilih karir sebagai akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji (gaji awal dan kenaikan gaji), pelatihan profesional (pelatihan profesional di luar lembaga dan lingkungan kerjanya lebih variatif), pengakuan profesional (mengakui prestasi dan memberi kesempatan berkembang), nilai sosial (interaksi dengan orang lain, kesempatan untuk menyediakan jasa sosial, dan prestisius), dan lingkungan kerja (tekanan dan tingkat kompetisi yang tinggi).

3	Zikmund et al. (1977)	Mahasiswa akuntansi	Faktor-faktor yang berpengaruh dalam menerima tawaran pekerjaan (Eksperimen)	Variance Analysis	Kesempatan untuk berkembang, pekerjaan yang menarik, gaji, dan tanggungjawab sosial merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi keputusan menerima tawaran pekerjaan.
4	Paolillo & Estes (1982)	Akuntan, pengacara, masinis, dan dokter	Analisis Empiris tentang faktor yang mempengaruhi pemilihan karir.	Multiple diskriminant analysis	Ketersediaan pekerjaan, penghasilan yang diharapkan, waktu pendidikan yang diperlukan, kecerdasan terhadap pemecahan masalah, pengaruh guru merupakan faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi para akuntan. Status sosial merupakan faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi para pengacara. Ketersediaan pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi pemilihan karir para masinis. Pengaruh orang tua, kepuasan kerja, pengaruh teman dekat merupakan faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi para dokter
5	Felton (1994)	Mahasiswa sekolah bisnis	Faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa bisnis dalam memilih karir sebagai akuntan publik	Analisis Diskriminan	Mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik lebih mempertimbangkan nilai intrinsik pekerjaan dan gaji awal yang tinggi. Sedangkan mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik lebih mempertimbangkan gaji jangka panjang dan kesempatan kerja yang menjanjikan.
6	Braun et al. (1999)	Akuntan profesional, dosen jurusan akuntansi, dan mahasiswa program doktor	Faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan untuk memilih karir	ANCOVA	Gaya hidup, sifat pekerjaan, motivator, pelatihan, riset, komunikasi, pemikiran merupakan faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi para dosen akuntansi. Keamanan keuangan, aturan kerja, sifat pekerjaan, manajemen, teknologi, pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi bagi para akuntan profesional.

					Sedangkan faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi para mahasiswa akuntansi program doktor mirip dengan dosen jurusan akuntansi.
7	Wijayanti (2001)	Mahasiswa akuntansi	Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi	ANOVA	Gaji, nilai sosial, lingkungan kerja, dan faktor lain (kemauan kerja dan kemudahan mengakses lowongan kerja) dipertimbangkan dalam pemilihan profesi mahasiswa akuntansi. Sedangkan dana pensiun hanya dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan akuntan pemerintah.
8	Rahayu et al. (2003)	Mahasiswa akuntansi	Persepsi mahasiswa tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir.	Kruskal-Walls	Terdapat perbedaan persepsi mahasiswa yang mempengaruhi pemilihan profesi.
9	Sijabat 2004	Mahasiswa Akuntansi	Perbedaan faktor-faktor yang berpengaruh dalam pemilihan profesi akuntan publik dan non akuntan publik	Analisis Diskriminan	Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik lebih mempertimbangkan penghasilan awal, penghasilan jangka panjang, dan pelatihan profesional. Sedangkan yang memilih profesi non akuntan publik lebih mempertimbangkan nilai intrinsik pekerjaan. Dan pertimbangan pasar kerja tidak dipertimbangkan oleh akuntan publik dan non akuntan publik.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan persepsi mahasiswa tentang faktor-faktor yang membedakan mahasiswa akuntansi dalam pemilihan profesi akuntansi. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *a five point likert-scale kuesioner* dengan jawaban dari tidak setuju sampai sangat setuju sekali, dimana kuesioner tersebut dikirimkan secara langsung dan melalui pos (*mail survey*) dengan waktu pengembalian satu bulan terhitung sejak kuesioner dikirimkan.

3.2. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan akuntansi pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Pulau Jawa. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu para mahasiswa jurusan akuntansi program S1 tingkat IV di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Pulau Jawa. Alasan dipilihnya mahasiswa akuntansi tingkat IV karena : (1) mereka telah memiliki rencana atau paling tidak pemikiran mengenai alternatif langkah-langkah yang akan ditempuh setelah kelulusannya, (2) mereka diharapkan telah memiliki pengetahuan yang memadai tentang profesi akuntansi sehingga dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan rencana mereka.

Comfrey dan Lee (1992) menyatakan bahwa kecukupan Ukuran Sampel dapat menggunakan skala sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Kecukupan Ukuran Sampel

Skala	Keterangan
50	Very poor
100	Poor
200	Fairly
300	Good
500	Very Good
≥ 1000	Excellent

Sumber Comfrey dan Lee (1992)

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 300 responden karena menurut Comfrey dan Lee (1992) telah memenuhi skala kecukupan ukuran sampel dalam kategori *Good*. *Response rate* yang diharapkan dapat mencapai 40% karena kuesioner disebar secara langsung dan melalui *mail survey*, sehingga diharapkan *response rate* tinggi. Oleh karena itu kuesioner yang disebar kepada responden sejumlah 750 kuesioner yang disebar ke delapan universitas negeri yang ada di Pulau Jawa.

Sampel diambil dari delapan universitas negeri di Pulau Jawa, yaitu Universitas Indonesia (Jakarta), Universitas Padjajaran (Bandung), Universitas Jenderal Sudirman (Purwokerto), Universitas Diponegoro (Semarang), Universitas Gadjah Mada (Yogyakarta), Universitas Sebelas Maret (Surakarta), Universitas Brawijaya (Malang), Universitas Airlangga (Surabaya). Alasan dipilihnya delapan universitas negeri sebagai responden tersebut adalah diharapkan mahasiswa yang berada di universitas negeri tersebut dapat mewakili populasi mahasiswa akuntansi di Pulau Jawa.

3.3. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

1. Akuntan Publik

Akuntan publik atau auditor adalah akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh kantor akuntan publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan.

2. Non Akuntan Publik

Profesi non akuntan publik merupakan profesi akuntansi yang tidak harus melalui Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP). Profesi non akuntan publik terdiri dari akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik. Profesi ini bisa langsung dipilih oleh mahasiswa jurusan akuntansi setelah tamat dari program strata-1.

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

1. Gaji

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 karyawannya. Pengukuran variabel ini menggunakan kuesioner dari Stolle (1976) yang meliputi : gaji awal yang tinggi, potensi kenaikan gaji yang lebih cepat, dan tersedianya dana pensiun.

2. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pengukuran variabel ini, digunakan kuesioner dari Stolle (1976)

yang meliputi : pelatihan sebelum mulai kerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kerja.

3. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengukuran variabel ini menggunakan kuesioner dari Stolle (1976) yang meliputi : kesempatan untuk berkembang, pengakuan prestasi, memerlukan banyak cara untuk naik pangkat, dan memerlukan keahlian untuk mencapai sukses.

4. 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 (Stolle, 1976). Pengukuran variabel ini menggunakan kuesioner dari Stolle (1976) yang meliputi : pemberian kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, perlu kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, perlu kesempatan untuk menjalankan hobi, lebih memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, memperhatikan perilaku individual, pekerjaan bergengsi, memberi kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain.

5. Lingkungan Kerja

Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja merupakan faktor lingkungan pekerjaan. Pengukuran variabel ini menggunakan kuesioner dari Stolle (1976) yang meliputi : pekerjaan rutin, pekerjaan yang monoton atau membosankan, pekerjaan cepat selesai, pekerjaan

atraktif/banyak tantangan, lingkungan kerjanya menyenangkan, sering lembur, kompetisi antar karyawan tinggi, lebih bertoleransi dalam berpakaian, tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna, dan memberikan kesempatan untuk menjadi spesialis.

6. Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang diperoleh atas suatu pekerjaan yang dilakukan. Pengukuran variabel ini menggunakan kuesioner dari Felton (1994) yang meliputi : tantangan intelektual, suasana kerja dinamis, dituntut kreativitas, dan pemberian kebebasan dalam penyelesaian tugas.

7. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja berhubungan dengan pekerjaan yang dapat diakses di masa yang akan datang. Pengukuran variabel ini menggunakan kuesioner dari Felton (1994) yang meliputi : banyak penawaran kerja, rasa aman atau tidak mudah di PHK, banyak lowongan pekerjaan, kesempatan untuk berkembang.

3.4. Teknik Analisis

Data penelitian dianalisis dengan alat statistik yang terdiri atas :

3.4.1. Statistik Deskriptif

Untuk memberikan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian (akuntan publik, non akuntan publik, gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan nilai intrinsik pekerjaan), digunakan tabel

distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan angka maksimum, minimum, rata-rata, dan standar deviasi.

3.4.2. Uji Non Response Bias

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan karakteristik antara jawaban yang diberikan oleh responden yang mengembalikan kuesioner dalam waktu yang telah ditentukan dengan jawaban yang diberikan oleh responden yang mengembalikan kuesioner lewat dari batas waktu yang telah ditentukan, maka akan dilakukan uji beda terlebih dahulu. Jika $P_{value} > 0,05$ maka jawaban yang dikembalikan lewat dari batas waktu yang ditentukan dapat digabungkan dengan jawaban yang dikembalikan dalam waktu yang telah ditentukan untuk dianalisis lebih lanjut, tetapi jika $P_{value} < 0,05$ maka jawaban yang dikembalikan lewat dari batas waktu yang ditentukan harus dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

3.4.3. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi karena merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Benar tidaknya data tergantung dari instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliabel*.

1. Uji Validitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana tingkat validitas suatu kuesioner yaitu *valid* atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan *valid* atau tidak, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh

kuesioner (Ghozali, 2001). Pengujian validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan “*Valid*”.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan “Tidak *Valid*”.

2. Uji Reliabilitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana responden dalam memberikan jawaban yang konsisten atas pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan. Kekonsistenan jawaban sangat diperlukan karena pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner adalah untuk mengukur sesuatu dalam setiap variabel. Menurut Ghozali (2001), kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur *reliabel* adalah sebagai berikut :

- Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 maka pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variabel yang diamati “*Reliable*”.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.60 maka pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variabel yang diamati “Tidak *Reliable*”.

3.4.4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan analisis deskriminan (*Discriminant Analysis*) dan uji t (*T-test*). Uji T-test digunakan untuk membandingkan rata-rata dua kelompok yang tidak berhubungan satu dengan yang lain. Apakah kedua kelompok sama atau tidak secara signifikan. Uji t digunakan untuk menguji kemampuan setiap *independent variable* (secara parsial) untuk membedakan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik. Sedangkan untuk menguji hipotesis 8 menggunakan analisis diskriminan.

Analisis diskriminan digunakan untuk menemukan kedelapan *independent variable* (secara simultan) untuk membedakan mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik.

Analisis diskriminan mempunyai asumsi bahwa data berasal dari *multivariate normal distribution* dan matrik kovarian kedua kelompok adalah sama. Asumsi *multivariate normal distribution* penting untuk menguji signifikansi dari variabel diskriminator dan fungsi diskriminan. Jika data tidak normal secara *multivariate*, maka secara teori uji signifikansi menjadi tidak valid. Sedangkan menurut Kuncoro (2001), terdapat dua asumsi analisis diskriminan yaitu multikolinieritas dan normalitas.

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model persamaan ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent variable*) (Ghozali,2001). Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* pada tabel "*Coefficient*" dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance* > atau lebih besar 10%, maka tidak ada korelasi antara variabel bebas, yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai *tolerance* < atau lebih kecil 10%, maka ada korelasi antara variabel bebas, yang berarti terjadi multikolinieritas.

Disamping itu dapat dilihat dari nilai VIF pada tabel yang sama dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai VIF < 10, maka tidak ada korelasi antara variabel bebas, yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

- Jika nilai VIF > 10, maka ada korelasi antara variabel bebas, yang berarti terjadi multikolinieritas.

2. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen (*independent variable*) mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2001). Metode yang handal untuk mengetahui apakah mempunyai distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat probability plot pada analisis grafik dengan kriteria sebagai berikut.

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model persamaan memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram maka ini tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model persamaan tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun persamaan analisis diskriminan tersebut adalah sebagai berikut :

$$Z = a + W_1X_1 + W_2X_2 + W_3X_3 + W_4X_4 + W_5X_5 + W_6X_6 + W_7X_7 + e$$

Dimana :

Z	=	Profesi (akuntan publik dan non akuntan publik)
A	=	Intercept
X ₁	=	Penghargaan Finansial
X ₂	=	Pelatihan Profesional
X ₃	=	Pengakuan Profesional
X ₄	=	Nilai-nilai Sosial
X ₅	=	Lingkungan Kerja
X ₆	=	Nilai Intrinsik Pekerjaan
X ₇	=	Pertimbangan Pasar Kerja

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini sejumlah 750 kuesioner yang disebarkan kepada sampel terpilih yaitu mahasiswa jurusan akuntansi semester VII di delapan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Pulau Jawa. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 418 atau sebanyak 55,37 %. Kuesioner yang kembali tidak seluruhnya dapat terpakai. Hal ini disebabkan karena adanya kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap. Kuesioner yang memenuhi persyaratan serta layak dipakai dalam penelitian ini sebanyak 381 kuesioner. Apabila 418 kuesioner tersebut dikelompokkan berdasarkan asal Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dapat ditunjukkan pada tabel 4.1. berikut ini :

Tabel 4.1.
Daftar Kuesioner Mahasiswa Akuntansi PTN
Yang Kembali dan Yang Terpakai

No	Asal PTN	Jumlah Kuesioner	
		Kembali	Terpakai
1	Universitas Indonesia	45	40
2	Universitas Padjajaran	24	20
3	Universitas Gadjah Mada	25	23
4	Universitas Jenderal Soedirman	63	59
5	Universitas Sebelas Maret	47	43
6	Universitas Diponegoro	45	41
7	Universitas Airlangga	56	50
8	Universitas Brawijaya	58	54
9	Universitas Jember	55	51
	Jumlah	418	381

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

4.2. Profil Responden

4.2.1. Jenis Kelamin

Apabila responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, komposisinya seperti ditunjukkan pada tabel 4.2. berikut ini.

Tabel 4.2.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	159	41,73%
2	Perempuan	222	58,27%
	Jumlah	381	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

4.2.2. Profesi Akuntansi yang Diminati

Profesi akuntansi yang paling diminati mahasiswa akuntansi setelah menyelesaikan studinya adalah sebagai akuntan perusahaan. Sedangkan profesi akuntansi yang kurang diminati mahasiswa akuntansi setelah menyelesaikan studinya adalah akuntan pemerintah. Data lengkap disajikan dalam tabel 4.3. berikut ini.

Tabel 4.3.
Profesi yang Diinginkan

No	Profesi	Jumlah	Persentase
1	Akuntan Publik	80	21,00%
2	Non Akuntan Publik		
	- Akuntan Perusahaan	196	51,44%
	- Akuntan Pemerintah	29	7,61%
	- Akuntan Pendidik	76	19,95%
	Jumlah	381	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

4.3. Uji Kualitas Data

Menurut Ghozali (2001) untuk menguji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan dari instrumen adalah (1) uji statistik *Cronbach's alpha*, (2) Uji Korelasi antara skor masing-masing item dengan total skor (Ghozali, 2001). Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dirangkum dalam tabel 4.4. dan tabel 4.5. berikut ini.

Tabel 4.4.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Profesi Akuntan Publik

Variabel	Pearson Correlations	Cronbach's Alpha
Gaji	0,832**,0,950**,0,868**	0.8544
Pelatihan Profesional	0,733**,0,808**,0,877**,0,617**	0.7578
Pengakuan Profesional	0,713**,0,778**,0,673**,0,613**	0.6358
Nilai Sosial	0,590**,0,431**,0,560**,0,652**	0.6933
Lingkungan Kerja	0,574**,0,608**,0,471** 0,483**,0,505**,0,389**,0,333**, 0,477**,0,600**,0,696**,0,496**, 0,772**,0,387**	0.7061
Nilai Intrinsik Pekerjaan	0,774**,0,828**,0,803**,0,863**	0.8257
Pertimbangan Pasar Kerja	0,677**,0,754**,0,822**,0,747**	0.7367

Tingkat signifikansi yang digunakan 0,05

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

Tabel 4.4. menunjukkan tingkat validitas dengan uji korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total (*Pearson Correlations*) yang menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan pada tingkat 0,05 (lihat lampiran 2). Sedangkan pada uji reliabilitas dengan melihat *Cronbach's alpha* menunjukkan tidak ada koefisien yang kurang dari batas minimal 0,60 (Gozali, 2001).

Tabel 4.5. menunjukkan tingkat validitas dengan uji korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total (*Pearson Correlations*) menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan pada tingkat 0,05 (lihat lampiran 2). Sedangkan pada uji reliabilitas dengan melihat *Cronbach's alpha* menunjukkan tidak ada koefisien yang kurang dari batas minimal 0,60 (Ghozali, 2001).

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Profesi Non Akuntan Publik

Variabel	Pearson Correlations	Cronbach's Alpha
Gaji	0,747**,0,897**,0,740**	0.7123
Pelatihan Profesional	0,669**,0,750**,0,684**,0,712**	0.6867
Pengakuan Profesional	0,606**,0,739**,0,734**,0,712**	0.6451
Nilai Sosial	0,615**,0,444**,0,641**,0,713**, 0,637**,0,478**,0,578**	0.6861
Lingkungan Kerja	0,605**,0,591**,0,404**,0,658**, 0,596**,0,451**,0,525**,0,263**, 0,655**,0,598**	0.7269
Nilai Intrinsik Pekerjaan	0,472**,0,861**,0,811**,0,883**	0.8443
Pertimbangan Pasar Kerja	0,763**,0,692**,0,787**,0,776**	0.7379

Tingkat signifikansi yang digunakan 0,05

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

4.4. Uji Non Response Bias

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan karakteristik antara jawaban yang diberikan oleh responden yang mengembalikan kuesioner dalam waktu yang telah ditentukan dengan jawaban yang diberikan oleh responden yang mengembalikan kuesioner lewat dari batas waktu yang telah ditentukan, maka akan dilakukan uji beda terlebih dahulu. Jika $P_{value} > 0,05$ maka jawaban yang dikembalikan lewat dari batas waktu yang ditentukan dapat digabungkan dengan jawaban yang dikembalikan dalam waktu yang telah ditentukan untuk dianalisis lebih lanjut. Dari hasil uji non respon bias dapat dilihat bahwa $P_{value} > 0,05$ (tabel

4.6), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kuesioner yang kembali sebelum tanggal yang ditentukan dengan kuesioner yang kembali setelah tanggal yang ditentukan. Oleh karena itu, kuesioner yang kembali setelah tanggal yang ditentukan dapat diikutsertakan dalam uji hipotesis.

Tabel 4.6.
Uji Non Response Bias

Variabel	P _{value}
Gaji	0,221
Pelatihan Profesional	0,825
Pengakuan Profesional	0,860
Nilai Sosial	0,069
Lingkungan Kerja	0,826
Nilai Intrinsik Pekerjaan	0,406
Pertimbangan Pasar Kerja	0,087
Profesi Akuntansi	0,461

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

4.5. Uji Asumsi Analisis Diskriminan

4.5.1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan masalah yang timbul karena adanya hubungan linier diantara variabel independen yang ditunjukkan oleh adanya derajat kolinearitas yang tinggi. Persamaan yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi apakah dalam persamaan ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dilakukan uji multikolinieritas. Multikolinieritas ini dapat dideteksi dengan melihat (1) nilai tolerance, persamaan bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1; (2) nilai VIF, persamaan bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10; (3) nilai correlation, persamaan bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai *correlation* lebih kecil dari 0,90.

Tabel 4.7.
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaji	0,943	1,060
Pelatihan Profesional	0,952	1,051
Pengakuan Profesional	0,648	1,544
Nilai Sosial	0,721	1,387
Lingkungan Kerja	0,749	1,336
Nilai Intrinsik Pekerjaan	0,730	1,370
Pertimbangan Pasar Kerja	0,762	1,312

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

Berdasarkan pada output SPSS hasil uji multikolinieritas (lihat tabel 4.6) diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Nilai VIF lebih kecil dari 10 (lihat tabel 4.7). Ini berarti bahwa variabel independen dalam persamaan tidak memiliki gejala multikolinieritas dengan variabel lain.

4.5.2. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen (*independent variable*) mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2001). Metode yang handal untuk mengetahui apakah mempunyai distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat probability plot pada analisis grafik dengan kriteria sebagai berikut.

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model persamaan memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram maka ini tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model persamaan tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot (lihat lampiran 3) dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Pada tabel *Residuals Statistics* nilai *Residual Maximum* kurang dari 3 yang berarti berdistribusi normal. Pada *Npar Test* terlihat bahwa data yang ada berdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan variabel independen memenuhi asumsi normalitas.

4.6. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini menggunakan:

4.6.1. Uji t (independet T-test)

Pengujian terhadap hipotesis 1, hipotesis 2, hipotesis 3, hipotesis 4, hipotesis 5, hipotesis 6, dan hipotesis 7 dengan uji t (independent T-test). Hasil dari masing-masing variabel akan diuraikan seperti berikut ini.

a. Gaji

Secara keseluruhan terdapat perbedaan pandangan faktor gaji antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Terlihat dari output SPSS bahwa besarnya t_{hitung} untuk variabel gaji adalah 2,975 dengan probabilitas 0,004 (lampiran 5). Karena probabilitas $<0,05$ maka H_0 ditolak, maka berarti ada perbedaan persepsi faktor gaji antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

Gaji dianalisis dengan tiga pertanyaan yaitu gaji awal yang tinggi, tersedianya dana pensiun dan kenaikan gaji lebih cepat. T_{hitung} gaji awal yang tinggi sebesar 7,734 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.8), yang artinya terdapat perbedaan persepsi

gaji awal yang tinggi antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, gaji awal yang lebih tinggi lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

T_{hitung} tersedianya dana pensiun sebesar -4,925 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.8), yang artinya terdapat perbedaan persepsi tersedianya dana pensiun antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, tersedianya dana pensiun lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik.

T_{hitung} kenaikan gaji yang lebih cepat sebesar 5,857 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.8), yang artinya terdapat perbedaan persepsi kenaikan gaji yang lebih cepat antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, kenaikan gaji yang lebih cepat lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Tabel berikut ini menunjukkan hasil perhitungan hasil uji beda.

Tabel 4.8.
Uji T_{test} Variabel Gaji

Pernyataan	T_{test}	Sig.	Mean AP	Mean NAP
Gaji awal yang tinggi	7,734	0,000	4,3000	3,6312
Tersedianya dana pensiun	-4,843	0,000	2,9875	3,4784
Kenaikan gaji yang lebih cepat	5,857	0,000	4,2250	3,6478

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

Mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik lebih mementingkan dana pensiun sebagai alasan pemilihan profesi dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pandangan mahasiswa mengenai profesi akuntan publik kurang memberikan jaminan untuk hari tua. Sehingga mungkin mereka berpendapat bahwa profesi sebagai akuntan publik sebaiknya dijalani dengan menjalankan profesi lain (misalnya akuntan pendidik). Dengan demikian maka hari tua akan tetap terjamin, meskipun berprofesi akuntan publik.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan gaji dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih profesi, baik mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik semua mengharapkan akan memperoleh gaji yang memadai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Felton (1994) yang menyatakan bahwa ada perbedaan pandangan mengenai faktor penghargaan finansial antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dan inipun sama dengan hasil penelitian Stolle (1976), yaitu mahasiswa beranggapan bahwa profesi akuntan publik tidak menjanjikan tersedianya dana pensiun, namun memberikan gaji awal yang tinggi dan kemungkinan kenaikan gaji yang lebih cepat. Persamaan hasil penelitian ini dengan dua penelitian sebelumnya (Stolle, 1976 dan Felton, 1994) menunjukkan bahwa gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi pemilihan profesi mahasiswa.

b. Pelatihan Profesional

Secara keseluruhan terdapat perbedaan pandangan faktor pelatihan profesional antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Terlihat dari output SPSS bahwa besarnya

t_{hitung} untuk variabel pelatihan profesional adalah 7,816 dengan probabilitas 0,000 (lampiran 5). Karena probabilitas $<0,05$ maka H_0 ditolak, maka berarti ada perbedaan persepsi faktor pelatihan profesional antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

Pelatihan profesional dianalisis dengan empat pertanyaan. Tabel 4.9. berikut ini menunjukkan hasil perhitungan *mean* dari masing-masing indikator dalam variabel pelatihan profesional.

Tabel 4.9.
Uji T_{test} Variabel Pelatihan Profesional

Pernyataan	T_{test}	Sig.	Mean AP	Mean NAP
Pelatihan kerja sebelum mulai bekerja.	8,511	0,000	4,4750	3,6611
Pelatihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesionalisme.	5,200	0,000	4,2125	3,6844
Sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga.	3,910	0,000	4,0250	3,5814
Memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi	6,710	0,000	4,2625	3,6047

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

T_{hitung} pelatihan kerja sebelum mulai bekerja sebesar 8,511 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.9), yang artinya terdapat perbedaan persepsi pelatihan kerja sebelum mulai bekerja antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, pelatihan kerja sebelum mulai bekerja lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

T_{hitung} tersedianya pelatihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesionalisme sebesar 5,200 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.9), yang artinya terdapat perbedaan persepsi pelatihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesionalisme antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, pelatihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesionalisme lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

T_{hitung} pelatihan rutin di dalam lembaga sebesar 132,811 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.9), yang artinya terdapat perbedaan persepsi pelatihan rutin di dalam lembaga antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, pelatihan rutin di dalam lembaga lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

T_{hitung} pengalaman kerja yang bervariasi sebesar 136,818 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.9), yang artinya terdapat perbedaan persepsi pengalaman kerja yang bervariasi antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, pengalaman kerja yang bervariasi lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Stolle (1976) dan Rahayu (2003) yang menunjukkan bahwa mahasiswa berpendapat pelatihan profesional lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik daripada profesi non akuntan publik. Hal ini mungkin karena dalam pandangan mahasiswa

profesi akuntan publik akan menghadapi masalah yang bervariasi dan pengalaman tersebut diperlukan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalani profesinya, karena akuntan publik akan berhadapan dengan berbagai jenis klien. Sedangkan profesi non akuntan publik dianggap permasalahan yang dihadapi tidak terlalu kompleks, sehingga pelatihan profesional lebih banyak diperlukan oleh profesi akuntan publik.

Mahasiswa menganggap bahwa secara umum pelatihan profesional diperlukan untuk menjalani profesi akuntan publik maupun non akuntan publik. Hal tersebut berarti bahwa pelatihan profesional sebaiknya diadakan oleh instansi manapun agar kemampuan karyawannya meningkat. Pelatihan kerja sebelum mulai bekerja bisa dilakukan oleh intern perusahaan, dan pelatihan rutin juga dapat dilakukan oleh intern perusahaan secara periodik. Mahasiswa beranggapan bahwa dengan pengalaman kerja yang bervariasi akan terbiasa menyelesaikan masalah dengan cepat, sehingga kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan akan meningkat. Sedangkan untuk meningkatkan profesionalisme, karyawan bisa diikutkan dalam pelatihan di luar lembaga, seperti seminar, workshop, ataupun mengikuti pendidikan yang diadakan oleh instansi lain. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesi akuntan publik dianggap sebagai profesi yang harus selalu mengikuti perkembangan lingkungan, sehingga memerlukan pelatihan profesional yang lebih intensif daripada karir non akuntan publik.

c. Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional dianalisis dengan empat pertanyaan. Tabel berikut ini menunjukkan hasil perhitungan hasil uji beda dari masing-masing indikator dalam variabel pelatihan profesional.

Tabel 4.10.
Uji T_{test} Variabel Pengakuan Profesional

Pernyataan	T_{test}	Sig.	Mean AP	Mean NAP
Memberi kesempatan untuk berkembang.	1,094	2,75	4,4000	4,2990
Ada pengakuan apabila berprestasi.	0,662	0,508	4,2875	4,2259
Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat.	11,100	0,000	4,3250	3,3422
Memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses	3,109	0,002	4,2750	3,9635

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

T_{hitung} kesempatan untuk berkembang sebesar 1,094 dengan probabilitas 0,275 (tabel 4.10), yang artinya tidak terdapat perbedaan persepsi kesempatan untuk berkembang antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Semua mahasiswa beranggapan profesi yang mereka pilih akan memberi kesempatan untuk berkembang karena mahasiswa beranggapan profesi yang dipilih merupakan profesi yang terbaik sehingga akan memberikan pendapat yang baik tentang profesi yang dipilihnya. Hasil ini konsisten dengan penelitian Wijayanti (2001), namun berbeda dengan penelitian Stolle (1976) dan Felton (1994) yang menunjukkan bahwa profesi akuntan publik lebih memberikan kesempatan untuk berkembang dibanding profesi lain, karena profesi akuntan publik akan berhadapan dengan permasalahan yang lebih bervariasi sehingga akuntan publik lebih dapat mengembangkan diri dibanding profesi di luar akuntan publik.

T_{hitung} pengakuan apabila berprestasi sebesar 0,662 dengan probabilitas 0,275 (tabel 4.10), yang artinya tidak terdapat perbedaan persepsi pengakuan apabila berprestasi antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa

yang memilih profesi non akuntan publik. Semua mahasiswa beranggapan bahwa profesi akuntan publik maupun non akuntan publik membutuhkan pengakuan apabila berprestasi. Hal ini konsisten dengan penelitian Wijayanti (2001) yang menunjukkan bahwa mahasiswa beranggapan semua profesi akuntan memerlukan adanya pengakuan apabila berprestasi. Hasil ini berbeda dengan Felton (1976) yang menunjukkan bahwa profesi akuntan publik lebih mempertimbangkan adanya pengakuan apabila berprestasi.

T_{hitung} memerlukan banyak cara untuk naik pangkat sebesar 11,100 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.10), yang artinya terdapat perbedaan persepsi tentang memerlukan banyak cara untuk naik pangkat antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, memerlukan banyak cara untuk naik pangkat lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

T_{hitung} indikator memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses sebesar 3,493 dengan probabilitas 0,001 (tabel 4.10), yang artinya terdapat perbedaan persepsi dalam memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Hal ini konsisten dengan penelitian Rahayu et. al. (2003) yang menunjukkan bahwa banyaknya cara naik pangkat dan banyaknya keahlian untuk mencapai sukses sangat diperlukan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik.

Secara keseluruhan terdapat perbedaan pandangan faktor pengakuan profesional antara mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Terlihat dari output SPSS bahwa besarnya t_{hitung} untuk variabel pengakuan profesional adalah 5,103 dengan probabilitas 0,000 (lampiran 5). Karena probabilitas $<0,05$ maka H_0 ditolak, maka berarti ada perbedaan persepsi faktor pengakuan profesional antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Perbedaan ini terlihat pada profesi akuntan publik lebih mempertimbangkan banyaknya cara untuk naik pangkat dan perlunya keahlian khusus untuk mencapai sukses.

d. Nilai Sosial

Secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan pandangan faktor nilai sosial antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Terlihat dari output SPSS bahwa besarnya t_{hitung} untuk variabel nilai sosial adalah 1,902 dengan probabilitas 0,058 (lampiran 5). Karena probabilitas $>0,05$ maka H_0 diterima, maka berarti tidak ada perbedaan persepsi faktor nilai sosial antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

Nilai sosial dianalisis dengan tujuh pertanyaan yaitu memberi kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan berinteraksi dengan orang lain, kepuasan kerja pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi, memperhatikan perilaku individu ketika tidak bekerja, pekerjaan lebih bergengsi, dan memberi kesempatan bekerja di bidang lain. T_{hitung} indikator kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial sebesar $-2,825$ dengan probabilitas 0,005 (tabel 4.11), yang artinya

terdapat perbedaan persepsi kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hasil ini berbeda dengan Stolle (1976) yang menyatakan bahwa hanya profesi akuntan publik yang memberi kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya mungkin karena ada perbedaan pandangan mengenai kegiatan sosial. Mahasiswa yang menjadi responden dalam penelitian ini menganggap bahwa kegiatan sosial adalah kegiatan yang dilakukan pada waktu senggang tanpa mengganggu aktivitas dalam menjalankan profesi. Sehingga mahasiswa beranggapan untuk melakukan kegiatan sosial perlu waktu khusus, dan waktu luang tersebut hanya dapat diperoleh apabila mahasiswa memilih profesi non akuntan publik. Sedangkan Stolle (1976), mahasiswa menganggap bahwa kegiatan sosial dapat dilakukan sambil menjalankan profesi, sehingga mereka menganggap profesi akuntan publik yang dapat melakukan kegiatan sosial, karena profesi akuntan publik memungkinkan untuk berhubungan dengan lebih banyak klien ataupun organisasi dibandingkan profesi non akuntan publik. Tabel berikut ini menunjukkan hasil perhitungan hasil uji beda.

Tabel 4.11.
Uji T_{test} Variabel Nilai Sosial

Pernyataan	T _{test}	Sig.	Mean AP	Mean NAP
Kesempatan melakukan kegiatan sosial	-2,825	0,005	3,4625	3,7575
Kesempatan berinteraksi dengan orang lain	3,903	0,000	4,0125	3,6877
Kepuasan kerja pribadi	2,578	0,010	4,3000	4,0332
Kesempatan menjalankan Fobi	0,468	0,640	3,4625	3,4086
Memperhatikan perilaku individu	2,296	0,022	3,4000	3,1462
Prestise pekerjaan	1,504	0,133	3,4000	3,2425
Kesempatan bekerja dengan ahli di bidang lain	0,702	0,483	3,8500	3,7774

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

T_{hitung} untuk berinteraksi dengan orang lain sebesar 3,903 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.11), yang artinya terdapat perbedaan persepsi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, tersedianya kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Stolle (1976) dan Wijayanti (2001) yang menyatakan bahwa profesi akuntan publik lebih memberi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini mungkin karena profesi akuntan publik harus berhubungan dengan orang lain atau klien, sehingga mahasiswa beranggapan ada kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan profesi non akuntan publik, seperti akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah cenderung pekerjaannya rutin dan bisa

diselesaikan di belakang meja, sehingga hanya mempunyai sedikit kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.

T_{hitung} indikator kepuasan kerja pribadi sebesar 2,578 dengan probabilitas 0,010 (tabel 4.11), yang artinya terdapat perbedaan persepsi kepuasan kerja pribadi antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, kenaikan gaji yang lebih cepat lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Stolle (1976) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pribadi lebih dipertimbangkan oleh profesi akuntan publik.

T_{hitung} indikator kesempatan untuk menjalankan hobi sebesar 0.468 dengan probabilitas 0,640 (tabel 4.11), yang artinya tidak terdapat perbedaan persepsi kesempatan untuk menjalankan hobi antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, kesempatan untuk menjalankan hobi lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Stolle (1976). Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa menganggap bahwa setiap profesi yang dijalannya diharapkan dapat memberikan kesempatan menjalankan hobi sebagai *refreshing* dalam menjalankan profesinya tersebut.

Faktor perhatian perilaku individu ketika tidak bekerja ditanggapi berbeda diantara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} perhatian perilaku individu ketika tidak bekerja sebesar 2,296 dengan probabilitas 0,022 (tabel 4.11). Dilihat dari hasil uji beda,

perhatian perilaku individu ketika tidak bekerja lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Hal ini mungkin karena berhubungan dengan sifat pekerjaannya. Akuntan publik harus berhadapan dengan berbagai macam perusahaan yang mempunyai karyawan dengan karakter yang bervariasi, sehingga untuk mendapatkan informasi dalam pelaksanaan audit, auditor harus pandai beradaptasi dengan kliennya. Oleh karena itu mahasiswa menganggap profesi akuntan publik akan lebih memperhatikan perilaku individu daripada profesi non akuntan publik. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Rahayu (2003) yang menyatakan tidak terdapat perbedaan persepsi faktor perilaku individu antara akuntan pendidik maupun yang lainnya, namun konsisten dengan penelitian Stolle (1976) dan Wijayanti (2001).

Prestise pekerjaan ternyata tidak berbeda antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik terbukti dengan uji statistik t_{hitung} prestise pekerjaan sebesar 1,504 dengan probabilitas 0,133 (tabel 4.11). Hal ini mungkin karena mahasiswa beranggapan profesi yang mereka pilih dianggap lebih bergengsi daripada profesi lain. Hasil ini berbeda dengan penelitian Stolle (1976) yang menunjukkan bahwa mahasiswa menganggap profesi akuntan publik lebih prestisius dibanding dengan profesi akuntan perusahaan. Perbedaan ini terjadi karena adanya persepsi yang berbeda antara profesi akuntan publik dan non akuntan publik. Mahasiswa dalam penelitian Stolle (1976), menganggap bahwa prestise suatu profesi dipandang dari segi umum, sedangkan mahasiswa dalam penelitian ini memandang prestise pekerjaan dari segi dirinya sendiri. Namun hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Wijayanti (2001), Felton (1994), dan Rahayu (2003) yang

menyatakan tidak ada perbedaan persepsi antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik. Mahasiswa berpandangan bahwa kedua profesi ini tidak memandang prestise pekerjaan yang akan mereka jalani.

Mahasiswa beranggapan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain tidak berbeda antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun profesi non akuntan publik, terbukti dengan uji statistik t_{hitung} kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain sebesar 0,702 dengan probabilitas 0,483 (tabel 4.11). Hal ini mungkin karena mahasiswa menganggap pekerjaan dalam bidang apapun tidak akan dapat diselesaikan hanya oleh satu keahlian, sehingga mahasiswa merasa perlu bekerja dengan orang yang ahli di bidang lain. Hal ini sesuai dengan penelitian Stolle (1976) dan Wijayanti (2001) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun profesi yang lainnya.

e. Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja diuji dengan sepuluh pertanyaan. Secara keseluruhan terdapat perbedaan persepsi tentang lingkungan kerja antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik. Hal ini ditunjukkan dengan F_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja dengan *Equal Variance Assumed* adalah 0,032 dengan probabilitas 0,858 (Lampiran 5). Karena probabilitas $>0,05$, maka H_0 diterima atau menunjukkan kedua *variance* adalah sama, sehingga penggunaan *variance* untuk membandingkan hasil uji beda populasi dengan t_{test} sebaiknya menggunakan *Equal Variance Assumed*. Terlihat dari output SPSS bahwa besarnya t_{hitung} adalah 3,369 dengan probabilitas 0,001. Karena probabilitas $<0,05$ maka H_0 ditolak, maka berarti terdapat perbedaan persepsi faktor nilai sosial antara

mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik mempunyai tanggapan yang berbeda mengenai faktor pekerjaan rutin, terbukti dari nilai t_{hitung} faktor pekerjaan rutin sebesar $-3,478$ dengan probabilitas $0,001$ (tabel 4.12), yang artinya terdapat perbedaan persepsi faktor pekerjaan rutin antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, pekerjaan rutin lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa beranggapan bahwa profesi non akuntan publik sifat pekerjaannya rutin (dari waktu ke waktu cenderung sama). Sedangkan profesi non akuntan publik, sifat pekerjaannya tidak rutin karena berhadapan dengan berbagai jenis klien yang berbeda-beda jenis perusahaannya, seperti : bank, perusahaan jasa, perusahaan dagang, dan sebagainya. Hal ini konsisten dengan penelitiannya Stolle (1976) dan Wijayanti (2001), yang menunjukkan bahwa akuntan publik kurang menyukai pekerjaan yang bersifat rutin. Tabel berikut ini menunjukkan hasil perhitungan hasil uji beda.

Tabel 4.12.
Uji T_{test} Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	T_{test}	Sig.	Mean AP	Mean NAP
Pekerjaan rutin	-3,478	0,001	3,4750	3,8970
Hubungan kerja yang bersifat tetap	-3,289	0,001	3,5250	3,8870
Pekerjaan cepat diselesaikan	0,123	0,902	4,1000	4,0897
Lingkungan kerja menyenangkan	3,950	0,000	3,6500	3,1462
Pekerjaan bersifat atraktif/banyak tantangan	2,838	0,005	4,1875	3,8937
Sering kerja lembur	6,430	0,000	3,6000	2,7708
Kompetisi tinggi antar karyawan	3,090	0,002	3,7125	3,3621
Toleransi dalam berpakaian	-3,308	0,001	3,6625	4,0432
Ada tekanan kerja untuk mencapai sempurna	3,784	0,000	3,6250	3,1296
Kesempatan mendapat spesialisasi pekerjaan	1,042	0,298	4,0000	3,9003

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik mempunyai tanggapan yang berbeda mengenai faktor hubungan kerja yang bersifat tetap, terbukti dari nilai t_{hitung} sebesar $-3,289$ dengan probabilitas $0,001$ (tabel 4.12), yang artinya terdapat perbedaan persepsi faktor hubungan kerja yang lebih bersifat tetap antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, hubungan kerja yang bersifat tetap lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa beranggapan bahwa profesi non akuntan publik mempunyai hubungan kerja yang bersifat tetap, sehingga lebih mudah dalam penyesuaian dengan lingkungan. Sedangkan profesi akuntan publik hubungan kerja bersifat tidak tetap karena dari waktu ke waktu klien yang dihadapi berbeda, semakin banyak klien maka akan semakin sulit dalam penyesuaian dengan lingkungan. Hal ini konsisten dengan

penelitiannya Stolle (1976), yang menunjukkan bahwa profesi non akuntan publik khususnya akuntan perusahaan lebih menyukai hubungan kerja yang bersifat tetap.

Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik mempunyai tanggapan yang sama mengenai faktor pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan, terbukti dari nilai t_{hitung} sebesar 0,123 dengan probabilitas 0,902 (tabel 4.12), yang artinya tidak terdapat perbedaan persepsi faktor pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa beranggapan bahwa semakin cepat pekerjaan diselesaikan, maka akan semakin berkurang tanggungjawab atas pekerjaannya. Hasil ini berbeda dengan penelitian Stolle (1976) yang menyatakan bahwa profesi sebagai akuntan perusahaan pekerjaannya lebih cepat diselesaikan daripada profesi akuntan publik.

Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik mempunyai tanggapan yang berbeda mengenai faktor lingkungan kerja yang menyenangkan, terbukti dari nilai t_{hitung} *Equal variance assumed* sebesar 3,950 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.12), yang artinya terdapat perbedaan persepsi faktor lingkungan kerja yang menyenangkan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, lingkungan kerja yang menyenangkan lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Hal ini mungkin terjadi karena bagi profesi akuntan publik berbagai klien mempunyai keunikan masing-masing, sehingga akuntan publik bisa selalu

berganti suasana. Berbeda dengan profesi non akuntan publik yang cenderung pekerjaannya rutin dan lingkungannya tatap, sehingga terkadang merasakan kejenuhan. Hasil penelitian ini berbeda dengan Stolle (1976), yang menganggap bahwa profesi akuntan publik maupun akuntan perusahaan tidak mempertimbangkan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Mahasiswa mempunyai tanggapan yang berbeda mengenai faktor pekerjaan yang atraktif/banyak tantangan, terbukti dari nilai t_{hitung} *Equal variance assumed* sebesar 2,838 dengan probabilitas 0,005 (tabel 4.12), yang artinya terdapat perbedaan persepsi faktor pekerjaan yang atraktif/banyak tantangan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, pekerjaan yang atraktif/banyak tantangan lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik daripada mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Stolle (1976) dan Felton (1994) yang menyatakan bahwa akuntan publik lebih menyukai pekerjaan yang atraktif/banyak tantangan. Hal ini mungkin terjadi karena bagi akuntan publik harus memahami karakter kliennya, sehingga tantangan menghadapi pekerjaan inipun lebih tinggi dibanding profesi non akuntan publik.

Pekerjaan lembur tidak diminati oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik. Hal ini terlihat pada hasil uji beda yang ada, yaitu 3,6000 bagi profesi akuntan publik dan 2,7708 bagi profesi non akuntan publik. Tetapi secara statistik terdapat perbedaan yang signifikan, terbukti dari t_{hitung} sebesar 6,430 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.12), yang artinya terdapat perbedaan persepsi faktor pekerjaan lembur yang memilih profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik, sehingga membutuhkan waktu lembur dalam penyelesaian

pekerjaannya. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa beranggapan bahwa profesi akuntan publik pekerjaannya lebih kompleks dibandingkan dengan profesi non akuntan publik. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Stolle (1976) dan Felton (1994) yang menyatakan bahwa profesi akuntan publik dipandang lebih sering lembur dibanding dengan profesi non akuntan publik.

Tingkat kompetisi karyawan yang tinggi lebih disukai oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik daripada non akuntan publik, terbukti dari uji statistik t_{hitung} sebesar 3,090 dengan probabilitas 0,002 (tabel 4.12). Hasil ini konsisten dengan penelitian Stolle (1976) yang menyatakan bahwa mahasiswa menganggap profesi akuntan publik lebih mempertimbangkan kompetisi karyawan yang tinggi. Hal ini mungkin terjadi karena profesi akuntan publik selalu berusaha mendapatkan proyek dari banyak klien, sehingga kompetisi karyawan sangat diperlukan.

Toleransi dalam hal berpakaian diminati oleh mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Hal ini terlihat pada hasil uji beda yang ada, yaitu 3,3625 bagi profesi akuntan publik dan 4,0432 bagi profesi non akuntan publik. Secara statistik terdapat perbedaan yang signifikan, terbukti dari t_{hitung} sebesar -3,308 dengan probabilitas 0,001 (tabel 4.12), yang artinya terdapat perbedaan persepsi faktor pekerjaan lembur yang memilih profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa beranggapan bahwa profesi akuntan publik lebih menjaga *performance* supaya klien akan lebih percaya pada dirinya dan akan merasa lebih percaya diri menghadapi klien. Sedangkan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik lebih mempertimbangkan kebebasan atau toleransi dalam hal berpakaian karena yang dihadapi cenderung tetap

dan mencari yang lebih nyaman dalam hal berpakaian. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Stolle (1976) yang menyatakan bahwa profesi non akuntan publik dipandang lebih menyukai adanya toleransi dalam hal berpakaian.

Adanya tekanan kerja untuk mencapai sukses diminati oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Hal ini terlihat pada hasil uji beda yang ada, yaitu 3,6250 bagi profesi akuntan publik dan 3,1296 bagi profesi non akuntan publik. Secara statistik terdapat perbedaan yang signifikan, terbukti dari t_{hitung} sebesar 3,784 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.12), yang artinya terdapat perbedaan persepsi faktor tekanan kerja bagi mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa beranggapan bahwa profesi akuntan publik harus menyelesaikan pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan, sehingga merasa adanya tekanan kerja dalam penyelesaian pekerjaannya. Sedangkan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik lebih kurang menyukai adanya tekanan kerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Stolle (1976) yang menyatakan bahwa profesi akuntan publik dipandang lebih menyukai adanya tekanan kerja untuk mencapai sukses.

Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik mempunyai tanggapan yang sama mengenai faktor kesempatan untuk mendapatkan spesialisasi pekerjaan, terbukti dari nilai t_{hitung} sebesar 1,042 dengan probabilitas 0,298 (tabel 4.12), yang artinya tidak terdapat perbedaan persepsi faktor kesempatan untuk mendapatkan spesialisasi pekerjaan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, kesempatan untuk mendapatkan spesialisasi pekerjaan dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun mahasiswa yang memilih

profesi non akuntan publik. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa beranggapan bahwa dengan kesempatan mendapatkan spesialisasi pekerjaan, maka diharapkan perekonomian dan kondisi sosial mereka akan meningkat. Hasil ini konsisten dengan penelitian Stolle (1976) yang menyatakan bahwa profesi akuntan publik maupun akuntan perusahaan mengharapkan mendapatkan kesempatan untuk spesialisasi pekerjaan.

f. Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai intrinsik pekerjaan dianalisis dengan empat pertanyaan. Tabel berikut ini menunjukkan hasil perhitungan hasil uji beda dari masing-masing indikator dalam variabel nilai intrinsik pekerjaan.

Tabel 4.13.
Uji T_{test} Variabel Nilai Intrinsik Pekerjaan

Pernyataan	T_{test}	Sig.	Mean AP	Mean NAP
Memberikan tantangan secara intelektual	3,835	0,000	4,2875	3,9369
Susana kerja yang dinamis	4,004	0,000	4,2000	3,8272
Menuntut kreatifitas untuk dapat berhasil di masa yang akan datang	3,648	0,000	4,0375	3,6910
Kebebasan dalam menjalankan tugas	-1,982	0,048	3,6625	3,9003

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

T_{hitung} indikator tantangan intelektual sebesar 3,835 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.13), yang artinya terdapat perbedaan persepsi tantangan intelektual antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Meskipun secara statistik berbeda, namun dilihat dari hasil uji beda, mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik mempertimbangkan faktor tantangan intelektual. Hal ini mungkin terjadi

karena mahasiswa beranggapan bahwa profesi yang akan dijalannya harus sesuai dengan apa yang telah dipelajari di bangku kuliah, sehingga ada tantangan intelektual yang sesuai dengan bidangnya.

T_{hitung} indikator suasana kerja dina sebesar 4,004 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.13), yang artinya terdapat perbedaan persepsi suasana kerja yang dinamis antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Meskipun secara statistik berbeda, namun dilihat dari hasil uji beda, mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik mempertimbangkan faktor suasana kerja yang dinamis. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa beranggapan bahwa profesi apapun memerlukan suasana yang dinamis, sehingga akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

T_{hitung} indikator kreatifitas untuk dapat berhasil di masa yang akan datang sebesar 147,515 dengan probabilitas 0,000 (tabel 4.13), yang artinya terdapat perbedaan persepsi kreatifitas untuk dapat berhasil di masa yang akan datang antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik lebih mempertimbangkan faktor kreatifitas untuk dapat berhasil di masa yang akan datang. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik beranggapan bahwa dengan kreatifitas maka jenjang karir mereka kemungkinan akan naik, sehingga akan lebih sukses dalam menjalani profesinya.

T_{hitung} indikator kebebasan tentang cara penyelesaian tugas sebesar 0,379 dengan probabilitas 0,048 (tabel 4.13), yang artinya terdapat perbedaan persepsi kebebasan tentang cara penyelesaian tugas antara mahasiswa yang memilih profesi

akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Dilihat dari hasil uji beda, mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik lebih mempertimbangkan faktor kebebasan dalam penyelesaian tugas. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik beranggapan bahwa dengan kebebasan tentang cara penyelesaian tugas akan membantu mereka dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan.

Secara keseluruhan terdapat perbedaan pandangan faktor nilai intrinsik pekerjaan antara mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} untuk variabel nilai intrinsik pekerjaan *Equal Variance Assumed* adalah 2,556 dengan probabilitas 0,111 (Lampiran 5). Karena probabilitas $>0,05$, maka H_0 diterima atau menunjukkan kedua *variance* adalah sama, sehingga penggunaan *variance* untuk membandingkan hasil uji beda populasi dengan t_{test} sebaiknya menggunakan *Equal Variance Assumed*. Terlihat dari output SPSS bahwa besarnya t_{hitung} adalah 2,614 dengan probabilitas 0,010. Karena probabilitas $<0,05$ maka H_0 ditolak, maka berarti ada perbedaan persepsi faktor nilai intrinsik pekerjaan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Hasil ini berbeda dengan penelitian Felton (1994) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun profesi non akuntan publik ditinjau dari nilai intrinsik pekerjaan. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa berpandangan bahwa saat menjalaninya profesi mereka mengharapkan adanya tantangan intelektual, suasana kerja dinamis, kreatifitas untuk mendapatkan keberhasilan di masa yang akan datang.

g. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja dianalisis dengan empat pertanyaan. Tabel berikut ini menunjukkan hasil perhitungan hasil uji beda dari masing-masing indikator dalam variabel pertimbangan pasar kerja.

Tabel 4.14.
Uji T_{test} Variabel Pertimbangan Pasar Kerja

Pernyataan	T _{test}	Sig.	Mean AP	Mean NAP
Memberikan banyak penawaran kerja	-0,450	0,653	3,9375	3,9834
Memberikan rasa aman yang tinggi	-0,491	0,490	3,9125	4,0000
Memberikan banyak lowongan kerja	1,622	0,106	3,9500	3,7674
Memberikan kesempatan promosi untuk mendapatkan karir yang lebih baik	2,439	0,015	4,3375	4,0963

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

T_{hitung} indikator banyaknya penawaran kerja sebesar -0,450 dengan probabilitas 0,653 (tabel 4.14), yang artinya tidak terdapat perbedaan persepsi tentang penawaran kerja antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik mempertimbangkan banyaknya penawaran kerja. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa beranggapan bahwa profesi yang akan dijalannya bukanlah satu-satunya profesi yang diharapkan, tetapi mereka akan memilih profesi yang lebih baik secara ekonomi maupun sosial.

T_{hitung} indikator rasa aman *Equal variance assumed* sebesar -0,691 dengan probabilitas 0,490 (tabel 4.14), yang artinya tidak terdapat perbedaan persepsi tentang rasa aman antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan

mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik mempertimbangkan adanya rasa aman. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa beranggapan bahwa profesi yang akan dijalannya akan memberikan rasa aman, baik dari segi kesehatan, lingkungan, ataupun keamanan posisi pekerjaannya tersebut.

T_{hitung} indikator banyaknya lowongan kerja sebesar 1,622 dengan probabilitas 0,106 (tabel 4.14), yang artinya tidak terdapat perbedaan persepsi tentang penawaran kerja antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik mempertimbangkan adanya lowongan kerja di bidang lain yang lebih baik. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa beranggapan bahwa profesi yang akan dijalannya bukanlah satu-satunya profesi yang diharapkan, tetapi mereka akan memilih profesi yang lebih baik secara ekonomi maupun sosial.

T_{hitung} indikator kesempatan promosi untuk mendapat karir yang lebih baik sebesar 2,439 dengan probabilitas 0,015 (tabel 4.14), yang artinya terdapat perbedaan persepsi tentang penawaran kerja antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik lebih mempertimbangkan adanya kesempatan promosi untuk mendapatkan karir yang lebih baik daripada profesi non akuntan publik. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik, semakin jenjang karir lebih baik maka akan semakin berat tanggungjawabnya tetapi akan diimbangi dengan *reward* yang akan didapatkan.

Secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan pandangan faktor pertimbangan pasar kerja antara mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik dan

mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} untuk variabel nilai intrinsik pekerjaan *Equal Variance Assumed* adalah 0,403 dengan probabilitas 0,526 (Lampiran 5). Karena probabilitas $>0,05$, maka H_0 diterima atau menunjukkan kedua *variance* adalah sama, sehingga penggunaan *variance* untuk membandingkan hasil uji beda populasi dengan t_{test} sebaiknya menggunakan *Equal Variance Assumed*. Terlihat dari output SPSS bahwa besarnya t_{hitung} adalah 0,877 dengan probabilitas 0,381. Karena probabilitas $>0,05$ maka H_0 diterima, maka berarti tidak terdapat perbedaan persepsi faktor nilai intrinsik pekerjaan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik. Hasil ini konsisten dengan penelitian Felton (1994) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun profesi non akuntan publik dipandang dari pertimbangan pasar kerja. Hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa berpandangan bahwa saat menjalani profesinya mereka mengharapkan bisa mendapatkan profesi ataupun karir yang lebih baik.

4.6.2. Analisis Diskriminan (*Discriminant Analysis*)

Pengujian terhadap hipotesis kedelapan dilakukan dengan analisis diskriminan. Tujuan analisis diskriminan ini adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang mampu membedakan antara kedua kelompok, menyusun persamaan atau fungsi untuk menghitung variabel baru atau indek yang dapat menjelaskan perbedaan antara dua kelompok, dan mengembangkan aturan atau cara mengelompokkan observasi di masa datang ke dalam satu dari kedua kelompok.

Penilaian signifikansi variabel diskriminan dapat dilihat dari nilai hasil uji beda dari variabel apakah berbeda secara signifikan untuk profesi akuntan publik dan

profesi non akuntan publik. Untuk menguji apakah terdapat perbedaan secara signifikan antara kelompok profesi kuntan publik dan profesi non akuntan publik dapat dilakukan dengan uji $t_{\text{-test}}$. Alternatif lain adalah dengan menggunakan Wilk's L_{test} statistik. Perbedaan tersebut secara parsial dapat diketahui melalui hasil means dari tabel 4.15. berikut.

Tabel 4.15.
Group Statistics

VARIABEL	Mean AP	Mean NAP
Gaji	11,5125	10,7575
Pelatihan Profesional (PENGPROF)	16,9750	14,5316
Pengakuan Profesional (PELPROF)	17,2875	15,8306
Nilai Sosial (NS)	25,8875	25,0532
Lingkungan Kerja (LK)	38,1000	36,1196
Nilai Intrinsik Pekerjaan (NIP)	16,1875	15,3555
Pertimbangan Pasar Kerja (PPK)	16,1375	15,8472

Sumber : Output Analisis Diskriminan, 2004

Dari tampilan group statistik jelas bahwa nilai hasil means kedua kelompok antara profesi akuntan publik dan non akuntan publik berbeda yaitu 11,5125 untuk profesi akuntan publik dan 10,7575 untuk profesi non akuntan publik dilihat dari gaji; 16,9750 untuk profesi akuntan publik dan 14,5316 untuk profesi non akuntan publik dilihat dari pelatihan profesional (PELPROF); 17,2875 untuk profesi akuntan publik dan 15,8306 untuk profesi non akuntan publik dilihat dari pengakuan profesional (PENGPROF); 25,8875 untuk profesi akuntan publik dan 25,0532 untuk profesi non akuntan publik dilihat dari nilai sosial (NS); 38,1000 untuk profesi akuntan publik dan 36,1196 untuk profesi non akuntan publik dilihat dari lingkungan kerja (LK); 16,1875 untuk profesi akuntan publik dan 15,3555 untuk profesi non akuntan publik dilihat dari nilai intrinsik pekerjaan (NIP); 16,1375 untuk profesi

akuntan publik dan 15,8472 untuk profesi non akuntan publik dilihat dari pertimbangan pasar kerja (PPK)).

Untuk mengetahui apakah perbedaan tersebut signifikan secara statistik dapat diketahui dari tabel 4.16. berikut.

Tabel 4.16.
Test of Equality of Group Means

Variabel	Wilks' Lambda	F	Sig.
Gaji	0,975	9,914	0,002
Pelatihan Profesional (PENGPROF)	0,887	48,431	0,000
Pengakuan Profesional (PELPROF)	0,936	26,038	0,000
Nilai Sosial (NS)	0,991	3,619	0,058
Lingkungan Kerja (LK)	0,971	11,353	0,001
Nilai Intrinsik Pekerjaan (NIP)	0,986	5,511	0,019
Pertimbangan Pasar Kerja (PPK)	0,998	0,770	0,381

Tingkat signifikansi yang digunakan 0,05

Sumber : Output Analisis Diskriminan, 2004

Pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa (1) hasil uji beda gaji untuk mahasiswa yang memilih profesi Akuntan Publik dan mahasiswa yang memilih profesi Non Akuntan Publik berbeda secara signifikan (nilai Wilks' Lambda dari Gaji sebesar 0,975 yang signifikan pada 0,002); (2) hasil uji beda pelatihan profesional untuk mahasiswa yang memilih profesi Akuntan Publik dan mahasiswa yang memilih profesi Non Akuntan Publik berbeda secara signifikan (nilai Wilks' Lambda 0,887 yang signifikan pada 0,000); (3) hasil uji beda pengakuan profesional untuk mahasiswa yang memilih profesi Akuntan Publik dan mahasiswa yang memilih profesi Non Akuntan Publik berbeda secara signifikan (nilai Wilks' Lambda 0,936 yang signifikan pada 0,000); (4) hasil uji beda nilai sosial untuk mahasiswa yang memilih profesi Akuntan Publik dan mahasiswa yang memilih profesi Non Akuntan

Publik tidak berbeda secara signifikan (nilai Wilks' Lambda 0,991 tidak signifikan pada 0,058); (5) hasil uji beda lingkungan kerja untuk mahasiswa yang memilih profesi Akuntan Publik dan mahasiswa yang memilih profesi Non Akuntan Publik berbeda secara signifikan (nilai Wilks' Lambda 0,971 yang signifikan pada 0,001); (6) hasil uji beda nilai intrinsik pekerjaan untuk mahasiswa yang memilih profesi Akuntan Publik dan mahasiswa yang memilih profesi Non Akuntan Publik berbeda secara signifikan (nilai Wilks' Lambda 0,986 yang signifikan pada 0,019); dan (7) hasil uji beda pertimbangan pasar kerja untuk mahasiswa yang memilih profesi Akuntan Publik dan mahasiswa yang memilih profesi Non Akuntan Publik tidak berbeda secara signifikan (nilai *Wilks' Lambda* 0,998 tidak signifikan pada 0,381). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaji, pelatihan profesional (PELPROF), pengakuan profesional (PENGPROF), lingkungan kerja (LK), dan nilai intrinsik pekerjaan (NIP) dapat digunakan untuk membentuk variabel diskriminan.

Persamaan estimasi fungsi diskriminan unstandardized dapat dilihat dari output *Canonical Discriminant Function Coefficient* (lampiran 7) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Z = -8,692 + 0,132X_1 + 0,268X_2 + 0,249X_3 - 0,016X_4 + 0,035X_5 - 0,014X_6 - 0,090X_7$$

Untuk menguji signifikansi statistik dari fungsi diskriminan digunakan *multivariate test of significantce*. Oleh karena dalam kasus ini lebih dari satu variabel diskriminator yaitu Gaji, Pelatihan Profesional (PELPROF), Pengakuan Profesional (PENGPROF), Nilai Sosial (NS), Lingkungan Kerja (LK), Nilai Intrinsik Pekerjaan (NIP), dan Pertimbangan Pasar Kerja (PPK), maka untuk menguji perbedaan kelompok profesi akuntan publik dan non akuntan publik untuk semua variabel

secara bersama-sama digunakan *multivariate test*. Uji Wilks' Lambda dapat diproksimasi dengan statistik Chi-Square seperti pada tabel 4.17. berikut.

Tabel 4.17.
Wilks' Lambda

<i>Wilks' Lambda</i>	<i>Chi-square</i>	<i>Sig.</i>
0,823	72,969	0,000

Tingkat signifikansi yang digunakan 0,05

Sumber : Output Analisis Diskriminan, 2004

Besarnya nilai *Wilks' Lambda* sebesar 0,823 atau sama dengan Chi-Square sebesar 72,969 dan ternyata nilai ini signifikan pada 0,0000, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi diskriminan signifikan secara statistik. Ini berarti nilai *means* (rata-rata) dari hasil uji beda, skor diskriminan untuk kedua kelompok profesi akuntansi berbeda secara signifikan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini mengelompokkan faktor-faktor yang membedakan pemilihan profesi mahasiswa akuntansi dalam dua kelompok yaitu akuntan publik dan non akuntan publik (akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik). Hal ini didasarkan pada keharusan bagi mahasiswa akuntansi yang ingin menjadi akuntan publik untuk menempuh Pendidikan Profesi Akuntan (PPA) dalam rangka mendapatkan gelar akuntan.

Penelitian ini didasarkan pada teori motivasi khususnya teori pengharapan (*expectancy theory*). Faktor-faktor yang membedakan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik dikelompokkan dalam tujuh faktor, yaitu gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja, nilai intrinsik pekerjaan, dan pertimbangan pasar kerja.

Profesi yang banyak diminati dalam penelitian ini adalah profesi non akuntan publik khususnya akuntan perusahaan. Hal tersebut berarti perusahaan merupakan tumpuan utama mahasiswa dalam mencari kerja. Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tentunya harus merespon minat mahasiswa tersebut dengan memberikan materi perkuliahan yang dapat membantu mahasiswa dalam menjalankan profesinya. Sehingga perlu upaya untuk memasukkan perkembangan-perkembangan yang terjadi di perusahaan pada materi perkuliahan. Dengan demikian mahasiswa akan selalu

dapat mengikuti perkembangan dalam dunia praktek dan mahasiswa semakin mempunyai bekal untuk menjalani profesinya.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dalam pemilihan profesi mahasiswa sebagai akuntan publik dan non akuntan publik, dapat dibedakan melalui faktor gaji, pelatihan profesional (PELPROF), pengakuan profesional (PENGPROF), lingkungan kerja (LK), dan nilai intrinsik pekerjaan (NIP). Sedangkan untuk variabel nilai sosial (NS) dan pertimbangan pasar kerja (PPK), menurut mahasiswa akuntansi yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik mempunyai persepsi yang sama terhadap dua variabel tersebut. Mereka beranggapan bahwa dalam menjalankan profesi apapun, mahasiswa mengharapkan pertimbangan pasar kerja (PPK) yang lebih baik. Sedangkan nilai sosial (NS) tidak dipertimbangkan oleh mahasiswa baik yang memilih profesi akuntan publik maupun profesi non akuntan publik.

Gaji dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik. Mahasiswa berpendapat bahwa dalam menjalankan profesi akuntan publik mereka lebih mempertimbangkan gaji awal yang tinggi dan kenaikan gaji yang cepat. Sedangkan tersedianya dana pensiun lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

Terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari segi pelatihan profesional (PELPROF). Pelatihan kerja sebelum mulai bekerja, pelatihan di luar lembaga untuk meningkatkan profesionalisme, sering mengikuti pelatihan rutin di dalam lembaga, dan pengalaman kerja yang bervariasi lebih dipertimbangkan lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik.

Terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari segi pengakuan profesional (PENGPROF). Mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik mempertimbangkan adanya kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaannya dan selalu ada pengakuan apabila berprestasi. Profesi akuntan publik juga lebih mempertimbangkan banyaknya cara untuk naik pangkat dan memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses, daripada profesi non akuntan publik

Mahasiswa beranggapan bahwa profesi akuntan publik maupun non akuntan publik mempertimbangkan nilai sosial (NS). Profesi akuntan publik maupun non akuntan publik mempertimbangkan kesempatan untuk menjalankan hobi, prestise pekerjaan, dan kesempatan untuk bekerja dengan ahli di bidang lain. kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kepuasan kerja pribadi, dan perilaku individu lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik. Sedangkan profesi non akuntan publik lebih mempertimbangkan adanya kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial.

Terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari segi lingkungan kerja (LK). Akuntan publik lebih mempertimbangkan lingkungan kerja yang menyenangkan, pekerjaan lebih atraktif/banyak tantangan, bekerja lembur, kompetisi karyawan tinggi, dan adanya tekanan kerja untuk mencapai hasil yang sempurna. Profesi non akuntan publik lebih mempertimbangkan pekerjaan rutin, hubungan kerja yang bersifat tetap, dan adanya toleransi dalam hal berpakaian. Sedangkan sifat pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan dan kesempatan untuk mendapatkan spesialisasi

pekerjaan dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik maupun non akuntan publik.

Terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari segi nilai intrinsik pekerjaan (NIP). Tantangan intelektual, suasana kerja yang dinamis, dan kreatifitas untuk dapat berhasil di masa yang akan datang lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi akuntan publik. Sedangkan kebebasan tentang cara penyelesaian tugas lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik.

Mahasiswa beranggapan bahwa profesi akuntan publik maupun non akuntan publik mempertimbangkan pertimbangan pasar kerja (PPK). Profesi akuntan publik maupun non akuntan publik mempertimbangkan adanya penawaran kerja, rasa aman, dan memberikan banyak lowongan kerja. Sedangkan kesempatan promosi untuk mendapatkan karir yang lebih baik lebih dipertimbangkan oleh mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan publik.

5.2. Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini merupakan penelitian dengan *mail survey*. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat ditambah dengan wawancara, sehingga akan lebih memperkuat keakuratan data.

Penelitian ini hanya mengambil sampel dari perguruan tinggi negeri (PTN), sehingga kemungkinan terdapat persepsi yang berbeda antara mahasiswa akuntansi perguruan tinggi negeri (PTN) dan perguruan tinggi swasta (PTS). Penelitian selanjutnya diharapkan mengikutsertakan perguruan tinggi swasta (PTS), sehingga penelitian bisa digeneralisasi lebih luas

5.3. Implikasi

Bagi praktisi, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan perekrutan karyawan, sehingga bisa terdapat persamaan persepsi antara pemilik dengan mahasiswa yang akan menjalani profesi. Bagi akuntan publik hendaknya lebih memperhatikan faktor gaji yang memadai, pelatihan profesional yang sesuai dengan pekerjaannya, pengakuan profesional atas prestasi, lingkungan kerja yang kondusif, nilai intrinsik pekerjaan, dan pertimbangan pasar kerja yang lebih baik. Meskipun secara statistik keenam faktor tersebut lebih dipertimbangkan oleh profesi akuntan publik, tetapi dilihat dari rata-rata, mahasiswa yang memilih profesi non akuntan publik juga mempertimbangkan keenam faktor tersebut. Oleh karena itu profesi non akuntan publik juga memperhatikan keenam faktor tersebut dalam pengambilan keputusan.

Bagi akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kurikulum khususnya dalam materi perkuliahan. Materi perkuliahan yang disampaikan bisa disesuaikan dengan profesi yang akan dijalannya. Sehingga mahasiswa akan mempunyai wawasan yang lebih luas berkaitan dengan profesi yang akan dijalannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriati, 2001, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi di Jawa Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik". *Tesis UGM*. Tidak dipublikasikan.
- Bachtiar, Emil, 2002, "The 'Big Five' masih yang Termahal", *Warta Ekonomi*, April, pp. 16-17.
- Baridwan, Zaki, 1998, "Menyongsong Pendidikan Profesi Akuntansi", *Paper, Seminar Reformasi Pendidikan Akuntansi*, IAI, Jabar.
- Baridwan, Zaki, 2002, "Pendidikan Akuntansi dan Perubahan Peran dan Tanggungjawab Akuntan Publik", <http://www.ikafelangga.or.id/e-tutor>.
- Braun Gary P., Mary A. Gowan, dan John M. Strefeler, 1999, "From Accounting Professional to Accounting Professor: The Gravitational Hypothesis as an Explanation for Career Change", <http://www.msi.edu/e-commerce>, Juli, pp.1-26.
- Brodjonegoro, Satriyo Soemantri, 2003, "Ijin Penyelenggaraan Pendidikan Profesi Akuntansi Pada Universitas Diponegoro", *Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi*.
- Campbell, Steven V., tatyana baronina, and Barbara P Reider, 2003, "Using Expectancy Theory to Assess Group-Level Differences in Student Motivation : A Replication in the Russian Far East", *Issues in Accounting Education*, May, pp 125-136.
- Cangelosi J.S., F.A. Condie, and D.H. Luthy, 1985, "The Influence of Introductory Accounting Courses on Career Choice", *Delta Pi Epsilon Journal*, pp.60-68.
- Carpenter, C.G. dan R.H. Strawser, 1970, Job Preference Selection of Accounting Students, *Journal of Accountancy*, June, pp.84-86.
- Chatman, Jennifer A., 1991, "Matching People and Organizations : Selection and Socialization in Public Accounting Firms", *Administrative Science Quarterly*, September, pp.459-484
- Collins, K., 1993, "Stress and Departure from the Public Accounting Profession : A Study of Gender Differences", *Accounting Horizons*, (March) pp 29-38.
- Collins, K.M., and Killough, L.N., 1989, "Managing Stress In Public Accounting", *Journal of Accountancy*, May, pp.92-98.

- Dilmy, Irham. 2002, "Profesi-profesi Termahal dari Akuntan hingga Artis" *Warta Ekonomi*, April.
- Dimiyati, Mahmud. 1990, "*Psikologi Suatu Pengantar*", Edisi I, BPFE, Yogyakarta.
- Echols John M., dan Shadily Hasan, 1984, "*Kamus Inggris-Indonesia*", Gramedia, Jakarta.
- Felton, Sandra, Nola Buhr, and Margot Northey, 1994, "Factors Influencing The Business Students' Choice of a Career in Chartered Accountancy", *Issues in Accounting Education*, June, pp.131-141.
- Gaertner, James F and John A. Ruhe, 1981, "Job Related Stress in Public Accounting", *Journal of Accountancy*, June, pp.68-74.
- Ghozali, Imam, 2001. "*SPSS Aplikasi Analisis Multivariate*", Edisi II. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gibson, James., John M. Ivanceich, and James H. Donnelly Jr., 1997, *Organization : Behaviour Structure Processes, Ninth Edition, McGraw-Hill, Inc.*
- Hanson Don R. dan Maryanne M.Mowen, 1999, "*Akuntansi Manajemen*" Jilid 1, Cet.1, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hardy Malcom dan H. Steve, 1988, "*Pengantar Psikologi*", Edisi II, Erlangga.
- Haswell S., and S. Holmes, 1988, "Accounting Graduate Employment Choice", *Chartered Accountant in Australia*, August, pp.63-67.
- Horowitz K., and T. Riley, 1990, "How Do Students See Us?", *Accountancy*, September, pp.75-77.
- Kholis, Azizul, 2002, "Kontribusi Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) Terhadap Pengembangan Profesi Akuntan Indonesia", *Media Akuntansi*, Edisi 30, Des.2002-Jan.2003, hal.55-62.
- Kotler, Philip, 1995, "*Manajemen Pemasaran; Analisis Perencanaan, Implementasi, dan Pengendalian*, Buku I & II, Ahli Bahasa: Ancella Anitawati Hermawan, Edisi ke-8, Salemba Empat, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad 2001, "*Metode Penelitian SPSS Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. AMP YKPN, Yogyakarta.
- Lee, S.M, 1970, "Job Selection by College Graduates", *Personnel Journal*, May, pp. 392-395.
- Luthans F., 1998, "*Organizational Behaviour*", 8-edition, Mc. Graw-Hill.

- Messmer Max., 1997, "Career Strategies For Accounting", *Graduate, Student Supplement : Imastudent. Org.*, Agustus, pp.245-255
- Mulyadi dan Kanaka Puraduredja, 1998,"*Auditing*", Salemba Empat, Edisi ke-5, Cetakan ke-1, Jakarta.
- Newstrom, John W., Keith Davis, 1993, "*Organizational Behaviour : Human Behaviour at Work*", Nith Edition, McGraw-Hill,Inc.
- Paolillo Joseph G.P., and Ralph W. Estes, 1982, "An Empirical Analysis of Career Choice Factors Among Accountants, Attornes, Engineers, and Physicians", *The Accounting Review*, October, pp. 785-793.
- Prabowo, Tommy, 2001, "Pola Hubungan PTN dan Organisasi Profesi", *Media Akuntansi*, No. 17/April-Mei, hal. 8-9.
- Rahayu, Sri Sudaryono Eko Arif, dan Setiawan Doddy, 2003, "Persepsi Mahasiswa Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir", *Simposium Nasional Akuntansi VI*, Surabaya, 16-17 October, hal.821-838.
- Reckers P.M.J., and H.L. Bates, 1978, "The Accountant's Stereotype-Impact on Career Selection", *Massachusetts CPA Review*, November-Desember, pp.7-11.
- Reha R.K. and D.Lu, 1985, "What Does It Take To Be Successful In Accounting?", *Business Education Forum*, February, pp 24-28.
- Robbins Stephen P., 1996, "*Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*", Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo.
- Rustiana dan Duan Indri, 2002, "Persepsi Kode Etik Akuntan Indonesia: Komparasi Notice Accountant, Akuntan Pendidik, dan Akuntan Publik", *Simposium Nasional Akuntansi 5*, Semarang, September, hal 575-583.
- Ryan, J. K. Jr., dan R. T. Hise, 1976, "The MBA : Some Job Selection Criteria", *Personnel Journal*, July, pp. 444-447.
- Sanders, Joseph C., Daniel L. Fulks, and James K. Knobert, 1995, "Stress and Stress Management in Public Accounting", *The CPA Journal*, Agustus, vol 65, Issue 8, pp 46-50.
- Scholl, Richard W., 2002, "Motivational Process-Expectancy Theory",October.
- Siegel, Gary., and Helene Ramanauskas-Marconi, 1989, "*Behavioral Accounting*", Cicinnati, Ohio, South-Western Publishing co.

- Sijabat, Jadongan, 2004, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Profesi Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik, *Tesis UNDIP*, Tidak dipublikasikan.
- Stolle, S.D., 1976, Student's Views of The Public and Industrial Accountant, *Journal of Accountancy*, May, pp.106-109.
- Sumarno, Agus, 2002, "Sarjana Akuntansi dan Potensi yang Perlu digali", *Media Akuntansi*, Edisi 30, Des.2002-Jan.2003, hal.17-20.
- Syam, 1999, "Apa itu PPA?", *Media Akuntansi*, Edisi 05, Des. 1999-Jan. 2000, hal 17.
- Syam, Harry, dan Didi, 1999, "Indonesia : Menyatukan Dua Pola Pendidikan Akuntansi", *Media Akuntansi*, Edisi 05, Des. 1999-Jan. 2000, hal 17.
- Trump, G. W., and H. S. Hendrikson, 1970, "Job Selection Preferences of Accounting Students", *The Journal of Accountancy*, June, pp 84-86.
- Weygandt Jerry J., Donald E.Keiso, dan Walter G. Kell, 1996, "*Accounting Principles*", 4-th Edition, John Wiley and Sons, Inc.
- Wheeler, K.G, 1983, "Perception of Labor Market Variables by College Students in Business, Education and Psychology, *Journal of Vocational Behaviour*. 22, pp 1-11.
- Wibisana, M. Jusuf 2002, "Anomali Pendidikan Tinggi Akuntansi dan Pendidikan Profesi Berkelanjutan", <http://www.ikafelangga.or.id/e-tutor>.
- Widhinugroho, Ariyanto 1999, "Transformasi Peran Akuntan Manajemen", *Media Akuntansi*, Edisi 05, Des.1999-Jan.2000, hal.62-63.
- Wijayanti. 2001. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Akuntansi. *Tesis UGM*.
- Winarto, Edi dan Harry S., 2002, "Sebentar Lagi Akan Ada *Training Audit*", *MediaAkuntansi*, Edisi 28, September, hal 21.
- Wirjorbroto, 2002. "Sertifikat Akuntan Publik di Indonesia", <http://www.ikafelangga.or.id/e-tutor>.
- Zikmund, William G., Raph F. Catanalello, and Steve M. Wegener, 1997, "The Accounting Student' Job-Rating Criteria: An Experiment", *The Accounting Review*, July, pp.729-735.