

# **DETERMINAN PILIHAN KARIR PADA MAHASISWA AKUNTANSI**

(Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi S1 Universitas Diponegoro)



## **SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**ANNA KANIA WIDIATAMI**  
**NIM. C2C009190**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS DIPONEGORO**  
**SEMARANG**  
**2013**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Anna Kania Widiatami

Nomor Induk Mahasiswa : C2C009190

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **DETERMINAN PILIHAN KARIR PADA  
MAHASISWA AKUNTANSI (Studi Empiris  
pada Mahasiswa Akuntansi S1 Universitas  
Diponegoro)**

Dosen Pembimbing : Nur Cahyonowati, SE., M.Si., Akt.

Semarang, 4 Juni 2013

Dosen Pembimbing,

( Nur Cahyonowati, SE., M.Si., Akt. )

NIP. 19810813 200801 2

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Anna Kania Widiatami

Nomor Induk Mahasiswa : C2C009190

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **DETERMINAN PILIHAN KARIR PADA  
MAHASISWA AKUNTANSI (Studi Empiris  
pada Mahasiswa Akuntansi S1 Universitas  
Diponegoro)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Juni 2013**

Tim Penguji :

1. Nur Cahyonowati, SE., M.Si., Akt. ( ..... )
2. Dr. Sugeng Pamudji, M.Si., Akt. ( ..... )
3. Drs. Raharja, M.Si., Akt. ( ..... )

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Anna Kania Widiatami, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: DETERMINAN PILIHAN KARIR PADA MAHASISWA AKUNTANSI (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi S1 Universitas Diponegoro), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan universitas batal saya terima.

Semarang, 4 Juni 2013

Yang membuat pernyataan,

( Anna Kania Widiatami )

NIM : C2C009190

## **ABSTRACT**

*This research is aimed to learn the influence of factors: level of students, salary, professional training, social values, professional confession, and job environment toward to the choice of carrirer of accounting students with gender as a control variable.*

*The research data is found by purposive sampling and convience sampling technics for undergraduate accounting students in Diponegoro University. There are 571 total population of students, with Slovin formula obtained 85 respondents consisting of 40 respondens of junior student and 45 respondens of senior student. To test some hypothesis in this research, researcher use Multinomial Logit method as data analyst tool.*

*The result of the research shows that factors: professional training, social values, professional confession, and job environment influence the choice of carrier of accounting students. While level of students and salary factors not influence the choice of carrier of accounting students.*

*Key words: factors, carrier, senior and junior accounting students, multinomial logit*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor tingkatan mahasiswa, gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional dan lingkungan kerja terhadap pilihan karir mahasiswa akuntansi dengan jenis kelamin sebagai variabel kontrol.

Data penelitian ini diperoleh melalui teknik *purposive sampling* dan *convenience sampling* pada mahasiswa akuntansi S1 Universitas Diponegoro. Total populasi 571 mahasiswa, dengan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel 85 responden yang terdiri dari 40 mahasiswa junior dan 45 mahasiswa senior. Untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini digunakan metode Multinomial Logit.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor-faktor pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional dan lingkungan mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi. Sedangkan untuk faktor tingkatan mahasiswa dan gaji tidak mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi.

Kata kunci : Faktor-faktor, karir, mahasiswa akuntansi senior dan junior, multinomial logit.

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTO**

The more I travel, the more I want to back "home".

Jadikanlah sabar dan Shalat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu'

(QS Al-Baqarah:45)

*The journey of thousand miles begins with a single step - Lao Tzu*

### **SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK :**

- ❖ Ibu tercinta Dra Hj. Sri Sumartiningsih, M.M.
- ❖ Bapak tercinta H.Basuki Widiastomo, S.Pt., M.M.
- ❖ Kakak tersayang Adhi Widiananda Laktama.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Determinan Pilihan Karir pada Mahasiswa Akuntansi”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Prof. Dr. M. Syafruddin, M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Siti Mutmainah, S.E., M.Si., Akt., selaku dosen wali.
4. Dosen-dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Nur Cahyonowati, S.E., M.Si., Akt., selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Orang tua tercinta, H. Basuki Widiastomo, S.Pt., M.M dan Hj. Dra. Sri Sumartiningsih, M.M, terima kasih atas doa, dukungan, semangat dan motivasi yang tak henti-hentinya diberikan kepada penulis.

7. Kakak tersayang, Adhi Widiananda Laktama, terima kasih telah menjadi kakak sekaligus teman yang baik untuk penulis.
8. *Genggong fams*, Ratih Yeltsinta, Putri Pratista, Putri Arsika, Muhammad Luky Junizar, Temmy Deny, Yudha Heryanto, Aditya Purba, terima kasih atas kebersamaan dalam suka dan duka selama ini, cerita kita akan selalu menjadi kisah klasik untuk masa depan.
9. Teman *Backpacking*, Team Lombok dan Genk Karimun Jawa. Pasky, Hesty, Ikhsan, Farid, Anin, Firman, Bagus, Ikhwal, Adhit, terima kasih atas kebersamaan dalam liburan yang tak terlupakan. Kita pasti akan kembali menggapai puncak gunung dan menyelami dasar lautan di lain waktu.
10. Teman seperbimbingan Maria Meilinda, Anis Dwiatmajanti, Ratih Umroh, terima kasih untuk motivasi yang kita bagi pada masa-masa penulisan skripsi.
11. Mega Putri, Virda Rahma, Umu Kaltsum, Richa Alfia, dan seluruh teman-teman Akuntansi 2009 Reguler 2 Kelas B yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas keceriaan dikelas selama ini.
12. Seluruh responden yang telah membantu penulis dalam mengisi kuesioner untuk penulisan skripsi ini.
13. Teman spesial, *my travelmate*, Arka Yanitama, terima kasih telah sabar mendengarkan keluh kesah dan selalu memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat bahwa pengetahuan manusia yang terbatas. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak dalam penyempurnaan skripsi ini agar dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, Juni 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
1.3.1 Tujuan Kegunaan.....	7
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	9
2.1 Teori Motivasi.....	9
2.2 Minat Karir Mahasiswa Akuntansi.....	11
2.3 Konsep Karir.....	12
2.4 Tahapan-tahapan Karir.....	13
2.5 Jenis-jenis Karir Akuntan.....	15
2.5.1 Akuntan Publik.....	15

2.5.2 Akuntan Perusahaan .....	16
2.5.2.1 Auditor Intern .....	17
2.5.2.2 Akuntan Manajemen .....	18
2.5.3 Akuntan Pendidik .....	18
2.5.4 Akuntan Pemerintah .....	18
2.6 Penelitian Terdahulu .....	19
2.7 Kerangka Pemikiran .....	25
2.8 Pengembangan Hipotesis .....	26
2.8.1 Tingkatan Mahasiswa .....	26
2.8.2 Gaji atau Penghargaan Finansial .....	26
2.8.3 Pelatihan Profesional .....	28
2.8.4 Nilai-nilai Sosial .....	29
2.8.5 Pengakuan Profesional .....	30
2.8.6 Lingkungan Kerja .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	32
3.1.1 Variabel Dependen .....	32
3.1.2 Variabel Independen .....	33
3.1.2 Variabel Kontrol .....	35
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel .....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	37
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	37
3.5 Metode Analisis Data .....	38
3.5.1 Uji Kualitas Data .....	38
3.5.1.1 Uji Validitas .....	38
3.5.1.2 Uji Reliabilitas .....	38
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	39
3.5.3 Analisis Regresi Multinomial Logistik .....	39

3.6 Pengujian hipotesis .....	41
<b>BAB IV HASIL DAN ANALISIS .....</b>	<b>43</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	43
4.2 Analisis Data .....	43
4.2.1 Uji Validitas.....	43
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	45
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	46
4.3.1 Tingkatan Mahasiswa.....	48
4.3.2 Jenis Karir Responden.....	49
4.3.4 Jenis Kelamin .....	49
4.4 Analisis Regresi Multinomial Logistik .....	50
4.4.1 Model Fit Information.....	51
4.4.2 <i>Goodness of Fit Test</i> .....	52
4.4.3 Koefisien Determinasi.....	53
4.5 Model Regresi Multinomial untuk Pengujian Hipotesis.....	53
4.6 Pembahasan.....	56
4.6.1 Tingkatan mahasiswa .....	56
4.6.2 Gaji atau Penghasilan.....	57
4.6.3 Pelatihan Profesional.....	58
4.6.4 Nilai-nilai Sosial .....	59
4.6.5 Pengakuan Profesional .....	59
4.6.6 Lingkungan Kerja.....	60
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>62</b>
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Keterbatasan.....	63
5.3 Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 4.1	Hasil Pengujian Validitas.....	44
Tabel 4.2	Hasil Pengujian Reabilitas .....	45
Tabel 4.3	Hasil Deskripsi Variabel.....	46
Tabel 4.4	Jumlah Tingkatan Mahasiswa Responden.....	48
Tabel 4.5	Distribusi Pilihan Karir .....	49
Tabel 4.6	Gambaran Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel 4.7	Model Fit Information .....	51
Tabel 4.8	<i>Goodness of Fit Test</i> .....	52
Tabel 4.9	Nilai $R^2$ .....	53
Tabel 4.10	Pengujian Hipotesis Determinan Pilihan Karir .....	54

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran A** Kuesioner

**Lampiran B** Tabel Induk Penelitian

**Lampiran C** Outout SPSS 21

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha pada saat ini sangat maju. Hal ini ditunjukkan dengan perusahaan membuka lapangan pekerjaan yang beragam dan membutuhkan pekerja-pekerja yang kompeten. Mahasiswa-mahasiswa ekonomi yang telah lulus dari perguruan tinggi merupakan salah satu calon pekerja yang akan berkiprah didunia kerja. Pemilihan sebuah karir merupakan tahap awal dari pembentukan karir tersebut.

Determinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti faktor yang menentukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi atau menentukan mahasiswa dalam mencapai tujuan tertentu yaitu memilih karir yang akan ditekuninya.

Terdapat empat jenis karir akuntan, yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah. Ada banyaknya pilihan karir akuntan menunjukkan kesempatan bagi sarjana ekonomi untuk mempertimbangkan pilihan karir mana yang akan mereka jalani nantinya.

Pendidikan akuntansi pada perguruan tinggi bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memenuhi standar kualitas sebagai asisten akuntan dan akuntan. Diharapkan nantinya para lulusan pendidikan akuntansi dapat menjadi tenaga ahli yang siap menghadapi keadaan praktek akuntansi dan sebagai pekerja intelektual

(*knowledge worker*) yang dapat memberikan dukungan pada pekerja intelektual lainnya. Para lulusan ini berusaha membekali dirinya dengan pengetahuan-pengetahuan yang terus menerus berkembang dan diharapkan dapat mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di masa datang ( Bensinger et.al, 1999 dalam Eny 2008).

Sarjana akuntansi memiliki paling tidak tiga *alternatif* langkah yang ditempuh. *Pertama*, setelah menyelesaikan pendidikan ekonomi jurusan akuntansi, seorang sarjana akuntansi dapat langsung bekerja. *Kedua*, melanjutkan pendidikan akademik S2. *Ketiga*, melanjutkan pendidikan profesi untuk menjadi akuntan publik. Dengan kata lain, setelah menyelesaikan pendidikan jenjang program sarjana jurusan akuntansi, sarjana akuntansi dapat memilih menjadi akuntan publik atau memilih profesi lainnya ( Astami, 2001 dalam Widyasari 2010 ).

Menurut Carpenter dan Strawser (1970) dalam Mariny (2003) terdapat sebelas karakteristik karir yang dipertimbangkan oleh mahasiswa, antara lain sifat pekerjaan, kesempatan pengembangan, gaji awal, keamanan kerja, program pelatihan, bonus, lokasi, reputasi perusahaan, kesempatan belajar bagi lulusan, dan prestise. Diantara kesebelas faktor tersebut, terdapat tiga faktor utama yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir, yaitu sifat pekerjaan, kesempatan untuk berkembang, dan gaji awal. Simpulan dari penelitian Carpenter dan Strawser adalah mahasiswa akuntansi memilih bekerja di perusahaan nasional, karena perusahaan nasional sifat pekerjaannya lebih fleksibel, pekerja dapat mengembangkan diri sesuai kemampuan

masing-masing.

Adanya pola pikir yang menganggap lulusan sarjana ekonomi akuntansi harus menjadi seorang akuntan seperti lulusan kedokteran harus menjadi seorang dokter atau mahasiswa yang lulus dari institut keguruan harus menjadi guru menjadi salah satu faktor sedikitnya pengetahuan dan minat bagi para mahasiswa akuntansi untuk mencari peluang karir yang lain.

Pada kenyataannya kapasitas pada profesi akuntan, baik akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik maupun akuntan pemerintah tidak dapat menerima semua lulusan sarjana akuntansi yang begitu banyak setiap tahunnya. Untuk itulah mahasiswa akuntansi seharusnya sudah sejak awal memikirkan karir apa yang akan dijalani nantinya termasuk karir dibidang lain seandainya tidak dapat berkarir sebagai akuntan dengan tetap dapat menerapkan ilmu yang didapat selama dibangku kuliah.

Ketatnya persaingan dalam mencari pekerjaan dan terbatasnya tenaga ahli yang dibutuhkan, menjadi faktor utama bagi para lulusan terdidik ini tidak memiliki pekerjaan atau menjadi pengangguran. Hal ini bisa terjadi pada lulusan dari universitas manapun dengan berbagai fakultas, tidak hanya terjadi pada lulusan akuntansi.

Saat ini banyak lulusan akuntansi terbaik dari perguruan-perguruan tinggi tidak lagi memilih karir sebagai akuntan publik sebagai jalur pilihan karir yang utama bagi mereka (Brown, 1994 dalam Eny, 2008). Mereka mulai memilih jalur alternatif

lainnya sebagai jenjang karir yang akan mereka jalani nantinya.

(Eny, 2008) ada berbagai macam karir yang dapat dijalani sebagai alternatif, misal dengan berwiraswasta atau sebagai wartawan keuangan. Bahkan mungkin karena keadaan yang ada dapat juga berkarir yang sama sekali tidak berhubungan langsung dengan akuntansi, misal sebagai staf pemasaran atau *customer service*.

Sebagian besar mahasiswa tidak *open-minded* tentang jenis pekerjaan yang mereka inginkan sehingga akan muncul prasangka yang telah terbentuk selama bertahun-tahun (Carlton D.Stolle, 1976 dalam Eny 2008). Carlton meneliti bahwa penghasilan (*renumeration*), pelatihan profesional (*profesional training*), nilai-nilai sosial (*social values*), pengakuan dan penghargaan profesional (*profesional recognition*), dan lingkungan mempengaruhi pandangan mahasiswa terhadap profesi akuntan, khususnya untuk akuntan publik dan akuntan industri. Disamping beberapa sumber lain yang cukup mempengaruhi pembentukan sikap (*attitudes*) mahasiswa sebagai calon pekerja terhadap pekerjaan, yaitu keluarga, buku-buku teks, tenaga pendidik, pengetahuan tentang lingkungan kerja yang bersangkutan dan informasi yang diperoleh dari alumni.

Pada kurikulum materi perkuliahan selama ini yang kita ketahui, hanya sebatas pembahasan teori, masih sedikit yang mengenai sisi prakteknya. Hal ini menjadi suatu tantangan tersendiri bagi lembaga pendidik akuntansi maupun lembaga pendidik pada umumnya dalam mengatur kurikulum agar mahasiswa yang telah menyelesaikan kuliahnya siap untuk terjun pada dunia kerja.

Penelitian ini sangat menarik karena dapat mengetahui faktor-faktor apa yang menentukan para mahasiswa dalam memilih karir dan melihat dari faktor-faktor tersebut mana yang menjadi prioritas utama dalam penentuan karir. Serta akan terlihatnya perbedaan persepsi bagi mahasiswa junior dan senior dalam menentukan karir. Pada mahasiswa junior, belum mempelajari ilmu akuntansi secara mendalam. Tidak seperti mahasiswa senior yang telah mengerti profesi-profesi akuntan dan memiliki pertimbangan-pertimbangan tersendiri dalam penentuan karir tersebut.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Pertumbuhan akuntan di Indonesia dinilai sangat lambat. Bahkan dalam 5 hingga 10 tahun ke depan jumlahnya diprediksi akan menurun secara signifikan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka diberlakukannya UU No. 5 tahun 2011 yang menyatakan bahwa, para sarjana non-akuntansi dapat berprofesi menjadi akuntan publik asalkan lulus ujian sertifikasi. Hal ini disebabkan karena minimnya jumlah akuntan publik di Indonesia. Data pada Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per tahun 2011 menyebutkan jumlah akuntan yang terdaftar adalah sekitar 40.000 akuntan, tetapi jumlah akuntan publik di Indonesia yang aktif berjumlah sekitar 700 orang dengan jumlah penduduk lebih dari 237 juta jiwa. Jumlah ini berbeda jauh dengan negara tetangga Malaysia yang mempunyai akuntan publik aktif sekitar 5.000 orang dengan jumlah penduduk 27 juta orang. Singapura dengan jumlah akuntan publik 15 ribu orang dan penduduk 5 juta jiwa.

Fenomena lain tentang minimnya profesi akuntan di Indonesia tidak hanya terjadi pada akuntan publik. Wakil Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (WamenPAN&RB) Eko Prasajo menyatakan, hingga Desember tahun 2011 tenaga akuntansi pemerintah di kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah di Indonesia tergolong minim. Jumlah akuntan pemerintah yang ada tidak memenuhi dengan jumlah tenaga akuntan pemerintah yang dibutuhkan.

Menurut Fitriany dan Yulianti (2007), terdapat perbedaan persepsi yang signifikan terhadap akuntan sebagai karir antara mahasiswa senior dan junior. Sedangkan menurut Nafasati (2009) tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan terhadap akuntansi sebagai karir antara mahasiswa senior dan junior. Hasil kedua penelitian tersebut masih tidak konsisten, sehingga diuji kembali untuk melihat perbedaan pilihan karir akuntan antara mahasiswa senior dan junior.

Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir diantaranya, gaji atau penghasilan, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesionalisme dan lingkungan dengan variabel kontrol *gender* dalam menentukan karir akuntan atau non-akuntan pada mahasiswa senior dan junior. Oleh karena itu, terdapat pertanyaan penelitian apakah (1) tingkatan mahasiswa, (2) penghasilan, (3) pelatihan profesional, (4) nilai-nilai sosial, (5) pengakuan dan penghargaan dan (6) lingkungan mempengaruhi mahasiswa dalam menentukan karir bidang akuntan dan non-akuntan ?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah (1) tingkatan mahasiswa, (2) penghasilan, (3) pelatihan profesional, (4) nilai-nilai sosial, (5) pengakuan dan penghargaan dan (6) lingkungan mempengaruhi pilihan karir bidang akuntan maupun bidang non-akuntan pada mahasiswa.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

1. Bagi mahasiswa akuntansi akan memberikan gambaran baru dalam penentuan pemilihan karir yang akan dijalani nya serta memberikan pengetahuan terhadap karir dibidang non- akuntan.
2. Bagi lembaga pendidikan akuntansi dapat menjadikan acuan agar ketrampilan pada mahasiswa lebih dipersiapkan untuk terjun di dunia kerja nantinya.
3. Bagi lingkungan bisnis dan industri yang masih mencari tenaga-tenaga ahli akuntan agar dapat mempertimbangkan apa yang diharapkan dari mahasiswa lulusan akuntansi.
4. Untuk melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang menentukan pilihan karir mahasiswa akuntansi.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Bab 1 : Pendahuluan yang berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab 2 : Telaah pustaka yang berisi landasan teori, perumusan hipotesis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

Bab 3 : Metode penelitian mencakup variabel penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

Bab 4 : Hasil dan analisis yang berisi pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

Bab 5 : Bab penutup yang menyajikan secara singkat mengenai apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian, kesimpulan kemudian ditutup dengan keterbatasan dan saran terhadap hasil penelitian.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Motivasi**

Setiap individu memiliki kebutuhan dalam hidupnya. Dalam setiap kebutuhan yang ingin dicapai, maka tiap individu memiliki motivasi-motivasi tertentu. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan entusiasme untuk melakukan sesuatu, baik berasal dari dalam individu (motivasi internsik) maupun luar individu (motivasi ekstrinsik).

Motivasi tiap-tiap individu berbeda karena situasi dan kondisi dari masing-masing individu pun berbeda. Terdapat beberapa pendapat tentang motivasi berikut ini. Menurut Kotler (1997) motivasi sebagai sebuah kebutuhan menekan dengan cukup kuat yang mendorong seseorang melakukan tindakan. Pengaruh setiap kebutuhan pada perilaku seseorang ditentukan oleh besarnya potensi masing-masing kebutuhan tersebut. Dengan terpenuhinya suatu kebutuhan maka akan mendorong munculnya kebutuhan lain yang membawa pengaruh pada tingkah laku individu.

Menurut Harrel, Caldwell dan Doty (1985) motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kemampuan akademis seseorang. Motivasi muncul secara internal maupun eksternal tergantung pada kebutuhan (*need*) dan tujuan (*goal*).

Sedangkan menurut Gibson (1997), motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja seorang dalam pekerjaannya. Individu dengan *highly motivated* cenderung

memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaannya, demikian pula sebaliknya. Mudassir (2011) motivator yang paling berdaya guna adalah motivator dari dalam, bukan dari luar. Dalam penelitian ini akan digunakan teori motivasi yang paling umum, yaitu Teori Hirarki Kebutuhan milik Abraham Maslow.

### **Maslow's Need Hierarchy**

Teori motivasi yang paling umum dan paling terkenal adalah teori kebutuhan milik Abraham Maslow. Ia mengemukakan hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hirerarki lima kebutuhan, yaitu :

#### **1. Kebutuhan Fisik (*Physiological*)**

Antara lain rasa haus dan lapar, pakaian, perumahan dan kebutuhan ragawi lainnya.

#### **2. Keselamatan dan Keamanan (*Safety and Security*)**

Antara lain kebutuhan untuk bebas dari ancaman, dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

#### **3. Kebutuhan Sosial (*Social*)**

Antara lain interaksi dengan masyarakat, persahabatan dan cinta.

#### **4. Penghargaan (*Self-esteem*)**

Merupakan kebutuhan akan penghargaan atas dirinya dan rasa hormat dari orang lain.

## **5. Aktualisasi Diri (*Self-actualization*)**

Yaitu dorongan untuk menjadi apa yang diinginkan, dengan jalan memaksimalkan potensi, keahlian dan kemampuan yang ada dalam dirinya.

Maslow memisahkan lima kebutuhan tersebut ke dalam urutan. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman didiskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan kebutuhan tingkat atas dan bawah yaitu, kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal. Sedangkan kebutuhan tingkat bawah secara dominan dipenuhi secara eksternal. Manusia harus bekerja atau mencari upah agar memperoleh gaji atau upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

### **2.2 Minat Karir Mahasiswa Akuntansi**

Fakultas ekonomi memiliki beberapa jurusan, yaitu Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi pembangunan. Akuntansi menjadi jurusan yang paling banyak diminati dari semua jurusan pada fakultas ekonomi yang ada. Hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan Basuki (1999) dalam Mariny (2003) pada 80 responden mahasiswa baik perguruan tinggi negeri maupun swasta, rata rata mahasiswa memilih fakultas ekonomi jurusan akuntansi, didorong oleh keinginan mereka untuk menjadi profesional. Selain itu, termotivasi juga oleh anggapan bahwa akuntan di Indonesia akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, baik yang telah *go public*

ataupun yang belum. Ini dibuktikan dalam prosentasi 90% responden tertarik memilih jurusan akuntansi karena akuntan dibutuhkan dan 10% tertarik karena berhubungan dengan keuangan. Polling sebesar 65% menunjukkan mahasiswa akuntansi tertarik menjadi akuntan profesional artinya mereka memilih menjadi akuntan publik. Menurut anggapan mereka, menjadi akuntan publik merupakan pekerjaan akuntan profesional sesungguhnya.

### **2.3 Konsep Karir**

Karir berasal dari bahasa belanda, *carriere* yang artinya adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Bisa juga berarti jenjang yang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karir adalah perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang.

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

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

#### **2.4 Tahapan-tahapan Karir**

Bernardin dan Russell (1993) dalam Eni (2008) menyimpulkan bahwa tahapan-tahapan karir (*career stage*) seseorang terdiri dari tahap *pre-career*, tahap *early career*, tahap *middle career*, dan tahap *late career*.

Tahap *pre-career* terjadi saat seseorang berusia 15-22 tahun atau pada masa remaja. Pada tahap ini disebut tahap penjelajahan, karena pada usia tersebut seseorang berusaha memperoleh pendidikan, mengembangkan identitas diri, menemukan kebutuhan, minat dan bakatnya sendiri. Hingga orang tersebut menemukan karir yang dianggap sesuai dengan bakat dan minatnya.

Tahap karir yang kedua yaitu *early career*, terjadi pada usia 22-38 tahun. Tahap ini terbagi menjadi dua fase, yaitu fase percobaan (*trial*) pada usia 22-30 tahun, pada bagian ini, seseorang baru mulai memasuki dunia kerja sebagai karyawan baru. Pada saat itu terjadi pengembangan kepercayaan diri latihan berinteraksi dan bekerja sama pada lingkungan kerja tersebut. Fase berikutnya yaitu fase penentuan (*establishment*) pada usia 30-38 tahun. Fase penentuan ini seseorang mulai memutuskan bidang yang kompeten bagi dirinya untuk menduduki level jabatan yang

lebih tinggi, dengan kata lain untuk dapat menjadi profesional. Pada tahap inilah seseorang memahami betapa besar pengaruh *career paths* (jenjang karir) terhadap pencapaian tujuan karirnya.

Tahap ketiga adalah *middle career*, yang disebut juga sebagai pertengahan jalan karir. Pada tahap ini seseorang dihadapkan pada tugas untuk menilai kembali keputusan karir awal dan membuat perubahan pada cita-cita mereka, namun harus tetap produktif dalam bekerja. Individu dituntut untuk menilai seberapa jauh ambisinya telah tercapai.

Sama halnya dengan tahap *early career*, *middle career* juga dibagi menjadi dua fase yaitu fase transisi (*transition*) terjadi pada usia 38-45 tahun dan fase pertumbuhan (*growth*) pada usia 45-55 tahun. Di masa transisi terjadi penilaian kembali karir dan pencapaian ambisi, serta persiapan untuk menjadi mentor (penasihat). Sedangkan pada fase pertumbuhan, individu telah menjadi penasihat bagi rekan-rekan kerja yang lebih junior.

Tahapan karir yang terakhir yaitu *late career* yang terjadi pada usia 55-70 tahun. Individu pada tahap ini bersiap untuk menjadi senior di tempat kerjanya. Secara umum, individu tetap harus produktif di tahap ini agar tidak tergeser oleh juniornya dan bersiap memasuki masa pensiun. *Late career* memiliki 2 fase, yaitu fase *maintenance* pada usia 55-62 tahun, seseorang membuat keputusan-keputusan yang strategik bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Fase berikutnya yaitu fase *withdrawal* yang terjadi pada usia 62-70 tahun. Seseorang mulai melakukan

regenerasi kepemimpinan kepada junior-juniornya. Tugas utama pada tahap ini yaitu mempersiapkan diri memasuki jenjang kepemimpinan senior di tempat kerjanya dan bersiap memasuki masa pensiun.

## **2.5. Jenis-jenis Karir Akuntan**

### **2.5.1 Akuntan Publik**

Akuntan publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah suatu organisasi akuntan publik yang memperoleh izin dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha di bidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan publik.

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

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

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

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

Secara umum kualifikasi yang dibutuhkan adalah *intellectual* yaitu memiliki akademis yang baik dilihat dari indeks prestasi, *interpersonal skill* yang baik, yaitu kemampuan berorganisasi dan berinteraksi dengan orang lain, serta memiliki *communication skiill*, menggunakan bahasa asing dalam hal ini bahasa inggris sebagai alat utama dalam berorganisasi di dunia internasional (Mariny, 2003).

### **2.5.2. Akuntan Perusahaan**

Akuntan perusahaan adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Tugas-tugas yang dikerjakan bisa berupa penyusunan sistem akuntansi, penyusunan laporan keuangan akuntansi kepada pihak-pihak di luar perusahaan, penyusunan

laporan keuangan akuntansi untuk manajemen, penyusunan anggaran, menangani masalah perusahaan dan melakukan pemeriksaan intern (Soemarso, 2004 dalam Widyasari 2010).

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

Meskipun jenis pekerjaan di dalam perusahaan bervariasi, namun tujuan utama akuntan perusahaan adalah untuk menyiapkan informasi keuangan untuk perusahaan. Fungsi akuntan di perusahaan dapat sebagai internal auditor atau akuntan manajemen.

#### **2.5.2.1. Auditor Intern**

Audit intern adalah auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan. Tugas utama auditor intern adalah untuk membantu manajemen perusahaan tempat dimana ia bekerja. Pada umumnya, auditor intern wajib memberikan laporan langsung kepada pimpinan tertinggi perusahaan (direktur utama), atau ada pula yang melapor kepada pejabat tinggi tertentu lainnya dalam perusahaan, misalnya kontroler. Ada juga yang berkewajiban melapor pada komite audit yang dibentuk oleh dewan

komisaris (Yusuf, 2001 dalam Mariny 2003).

#### **2.5.2.2. Akuntan Manajemen**

Akuntan manajemen adalah personel yang bertanggung jawab atas fungsi tertentu dalam perusahaan seperti: *contollership*, perbendaharaan (*treasury*), analisis keuangan, perencanaan anggaran, serta akuntansi kos (*cost accounting*). Peran profesi akuntan manajemen antara lain sebagai partisipan dalam proses manajemen strategik dan operasional, penyedia informasi strategik dan operasional bagi pengambil keputusan, pendesain dan pemelihara sistem manajemen strategik, serta sistem penjagaan kekayaan organisasi (Mariny, 2003).

#### **2.5.3. Akuntan Pendidik**

Akuntan pendidik atau dosen mempunyai tugas mendidik pendidikan akuntansi yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi, dan melakukan penelitian dibidang akuntansi. Tujuan akuntan pendidik yaitu meningkatkan profesi akuntan. Dalam melaksanakan tugasnya, akuntan pendidik berpedoman pada Tri Darma Perguruan Tinggi, yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Untuk itu, akuntan pendidik mencoba menyeimbangkan kedalaman materi pendidikan akuntansi agar akuntan publik maupun akuntan manajemen yang berkualitas mampu disiapkan oleh akuntan pendidik ( Mariny, 2003).

#### **2.5.4. Akuntan Sektor Publik (Akuntan Pemerintah)**

Akuntan pemerintah atau akuntan sektor publik adalah akuntan yang bekerja pada badan-badan Pemerintah seperti, Departemen Keuangan, Kantor Pajak, dan

BPK. Sarjana akuntansi yang yang berprofesi sebagai akuntan pemerintah mempunyai status pegawai negeri. Penelitian Stolle (1976) dalam Mariny (2003), karir sebagai akuntan pemerintah belum menjadi pilihan utama dibandingkan akuntan publik ataupun akuntan perusahaan. Hal ini disebabkan karir akuntan publik belum begitu dikenal dan hasil kerjanya tidak dirasakan oleh masyarakat secara langsung. Selain itu, lingkungan kerja akuntan pemerintah cukup rawan konflik karena berhubungan langsung dengan audit pemerintah atau instansi pemerintah.

## **2.6. Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai faktor-faktor yang menentukan pemilihan karir mahasiswa akuntansi telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, Mudassir (2011) yang meneliti pertimbangan mahasiswa studi ekonomi islam STAIN Manado dalam memilih karir. Penelitian Mudassir (2011) menghasilkan kesimpulan bahwa karir yang banyak diminati oleh mahasiswa adalah akuntan perusahaan, kemudian akuntan pemerintah dan akuntan pendidik. Karir akuntan perusahaan diminati baik oleh mahasiswa maupun mahasiswi. Karir akuntan pendidik kurang diminati oleh mahasiswa sedangkan karir akuntan pemerintah kurang diminati mahasiswi. Secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan pandangan hanya untuk faktor nilai-nilai sosial dan personalitas. Menurut gender perbedaan persepsi terlihat pada faktor pelatihan profesionalisme dan lingkungan kerja.

Eny (2008) juga melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir dibidang akuntansi dan non-akuntansi. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa semua angkatan di universitas-universitas yang ada di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam hal ini faktor-faktor yang digunakan yaitu, faktor intrinsik, penghasilan atau gaji, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Pertimbangan faktor intrinsik, gaji / penghasilan dan pasar kerja berbeda antara mahasiswa yang memiliki minat berkarir dibidang akuntansi dengan mahasiswa yang memiliki minat dibidang non-akuntansi. Sedangkan pertimbangan faktor personalitas tidak berbeda.

Penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi oleh Mariny (2003). Variabel-variabel yang digunakan yaitu pembayaran finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional dan lingkungan kerja. Dari karir akuntan yang ada, akuntan publik paling banyak diminati oleh mahasiswa PTN dan PTS. Semua faktor yang digunakan berpengaruh dalam pertimbangan mahasiswa memilih karir.

Penelitian Yuanita (2010) mengenai persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang membedakan pemilihan karir dilakukan pada Universitas Diponegoro dan UNIKA Semarang pada angkatan 2004 sampai 2008. Terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yang dilihat dari keinginan karir akuntan yang ditinjau dari gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar. Sedangkan personalitas disimpulkan tidak

terdapat perbedaan pandang pada mahasiswa.

Penelitian juga dilakukan oleh Setiyani (2005) tentang faktor-faktor yang membedakan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan publik dan akuntan publik pada mahasiswa akuntansi perguruan tinggi negeri di pulau Jawa. Terdapat perbedaan pandang pada faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai intrinsik dan pertimbangan pasar kerja. Sedangkan nilai sosial tidak dipertimbangkan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir akuntan publik.

Penelitian mengenai analisis persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan yang dilakukan pada mahasiswa akuntansi UNDIP, UNIKA UNNES, UNISULLA, UDINUS, UNISBANK, STIE TOTAL WIN dan mahasiswa PPA UNDIP oleh Andersen (2012). Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa pada faktor gaji responden memilih menjadi akuntan perusahaan. Berdasarkan faktor pelatihan dan pengakuan profesional, responden memilih untuk menjadi akuntan publik. Berdasarkan nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan kesetaraan gender, responden memilih untuk menjadi akuntan pendidik. Serta tidak ditemukannya perbedaan persepsi antara responden mahasiswa dan mahasiswi mengenai profesi akuntan, baik akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik.

Penelitian Chan (2012) mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa jurusan akuntansi. Terdapat perbedaan

pandangan mahasiswa akuntansi yang dilihat dari keinginan karir akuntan publik ditinjau dari pelatihan profesional dan personalitas. Sedangkan penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan minat menjadi akuntan disimpulkan tidak terdapat perbedaan pandang pada mahasiswa.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mudassir (2011)	Variabel Independen: - Penghargaan Finansial - Pelatihan Profesional - Pengakuan Professionalisme - Nilai-nilai Sosial - Lingkungan Kerja - Pertimbangan Pasar Kerja  Variabel Dependen: Karir Akuntan	- Pilihan karir sebagai akuntan perusahaan paling diminati oleh mahasiswa dan mahasiswi. - Terdapat perbedaan pandang tentang penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja. - Tidak terdapat pertimbangan pada faktor nilai-nilai sosial dan personalitas - Berdasarkan gender, terdapat perbedaan pada faktor pelatihan profesional dan lingkungan kerja, sedangkan untuk faktor-faktor lain tidak terdapat perbedaan pandang.
2	Kusriyati Eny (2008)	Variabel Independen: - Faktor Intrinsik - Gaji/penghasilan - Pertimbangan Pasar Kerja - Personalitas  Variabel Dependen: - Karir bidang akuntansi - Karir bidang	- Terdapat perbedaan pandang pada mahasiswa akuntansi dinilai dari pertimbangan faktor intrinsik, gaji/penghasilan dan pasar kerja. - Tidak terdapat perbedaan pandang pada faktor personalitas.

		non-akuntansi	
3	Mariny (2003)	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji</li> <li>- Pelatihan Profesional</li> <li>- Pengakuan Profesional</li> <li>- Nilai-nilai Sosial</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> </ul> <p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Karir Akuntan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karir yang paling banyak diminati oleh mahasiswa PTN dan PTS adalah akuntan perusahaan.</li> <li>- Terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh faktor pada mahasiswa akuntansi terhadap pilihan karir</li> </ul>
4	Yuanita Widyasari (2010)	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji/Penghargaan Finansial</li> <li>- Pelatihan Profesional</li> <li>- Pengakuan Profesional</li> <li>- Nilai-nilai Sosial</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Pertimbangan Pasar Kerja</li> <li>- Personalitas</li> </ul> <p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Karir akuntan publik</li> <li>- Karir non-akuntan publik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat perbedaan pandang mahasiswa akuntansi ditinjau dari faktor gaji/penghasilan, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar.</li> <li>- Tidak terdapat perbedaan pandang mahasiswa akuntansi pada faktor personalitas.</li> </ul>
5	Rediana Setiyani ( 2005)	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji</li> <li>- Pelatihan profesional</li> <li>- Pengakuan profesional</li> <li>- Nilai sosial</li> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Nilai intrinsik pekerjaan</li> <li>- Pertimbangan pasar kerja</li> </ul> <p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Karir akuntan publik</li> <li>- Karir non-akuntan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat perbedaan pandang pada faktor gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, nilai intrinsik dan pertimbangan pasar kerja.</li> <li>- Nilai sosial tidak dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik maupun non akuntan publik.</li> </ul>

		Publik	
6	William Andersen (2012)	Variabel Independen: - Gaji - Pelatihan profesional - Pengakuan profesional - Nilai-nilai sosial - Lingkungan kerja - Pertimbangan pasar kerja - Kesetaraan gender  Variabel Dependen: Profesi akuntan	- Berdasarkan faktor gaji, responden memilih menjadi akuntan perusahaan. - Berdasarkan faktor pelatihan dan pengakuan profesional responden memilih menjadi akuntan publik. - Berdasarkan nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan kesetaraan gender responden memilih akuntan pendidik. - Tidak ditemukan perbedaan persepsi antara mahasiswa dan mahasiswi mengenai profesi akuntan.
7	Andi Setiawan Chan (2012)	Variabel Independen: - Penghargaan finansial - Pelatihan profesional - Lingkungan kerja - Pertimbangan pasar kerja - Personalitas - Pencapaian akademik  Variabel Dependen: Akuntan Publik	- Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor Pelatihan profesional dan personalitas - Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor Penghargaan finansial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan pencapaian akademik

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Mariny (2003) dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa akuntansi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen dan analisis data. Pada penelitian Mariny, variabel Independen terdiri dari gaji atau penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial dan lingkungan kerja, dengan menggunakan

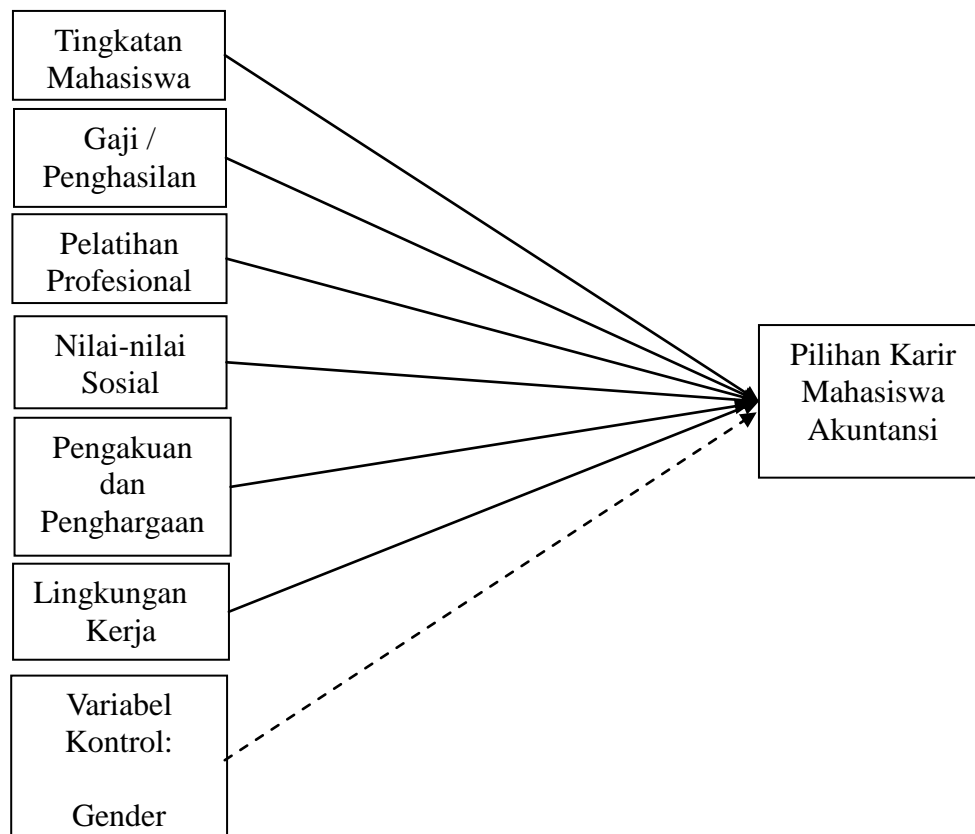
Analisis Chi-Square sebagai analisis datanya. Penelitian ini menambahkan variabel independen tingkatan mahasiswa dan variabel kontrol yaitu *gender* dengan alat analisis data Regresi Multinomial Logistik.

## 2.7. Kerangka Pemikiran

Hubungan antar variabel tingkatan mahasiswa, gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pengakuan profesional dan lingkungan kerja terhadap pilihan karir akuntan dan non-akuntan dengan *gender* atau jenis kelamin sebagai variabel kontrol dalam kerangka pemikiran teoritis dapat terlihat pada gambar berikut :

**Gambar 2.1**

### **Kerangka pemikiran**



## **2.8. Pengembangan Hipotesis**

### **2.8.1 Tingkatan Mahasiswa**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah mahasiswa tingkat akhir atau senior memiliki perbedaan persepsi dalam pemilihan karir dengan mahasiswa tingkat awal atau junior. Menurut Fitriany dan Yulianti (2007) persepsi mahasiswa senior lebih rendah daripada mahasiswa junior terhadap persepsi karir sebagai akuntan. Hal ini disebabkan, pada mahasiswa senior yang lebih lama mengikuti perkuliahan akuntansi telah mengerti ruang lingkup pekerjaan akuntan. Selain itu mahasiswa senior telah mendapatkan beberapa mata kuliah lain diluar mata kuliah akuntansi, seperti kewirausahaan sehingga mahasiswa senior telah melihat beberapa karir alternatif.

H1 : Terdapat perbedaan pilihan karir antara mahasiswa akuntansi senior dan junior

### **2.8.2 Gaji atau Penghargaan Finansial**

Gaji atau penghasilan merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraptestasi dari pekerjaan yang telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya (Mudassir, 2011).

Tingkat pendapatan karyawan relatif menentukan status, martabat dan harganya. Kompensasi bagi suatu perusahaan sangat penting karena jumlah pembayaran finansial kepada karyawan dalam bentuk pengupahan dan balas jasa

merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting (Mariny, 2003).

Gaji dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena tujuan utama seseorang bekerja untuk memperoleh gaji guna memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Pada penelitian Rahayu (2003) dalam Widyasari (2010) menunjukkan, mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan pemerintah menganggap dengan karir tersebut mereka memperoleh gaji awal yang tinggi, dibanding dengan mahasiswa yang memilih karir akuntan publik dan akuntan pendidik yang menganggap gaji awal mereka tidak terlalu tinggi. Dana pensiun diharapkan bagi mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah dan akuntan pendidik. Sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan dan akuntan publik tidak begitu mengharapkan dana pensiun.

Akuntan menempatkan gaji sebagai alasan utama dalam memilih pekerjaan tersebut. Hal ini karena persepsi akuntan dan non akuntan, gaji memang tujuan utama dalam bekerja, dan akuntan dianggap paling mudah mendapatkan gaji tinggi meski gaji awal lebih rendah dibanding bidang karir non-akuntan (Felton, 1994 dalam Mariny, 2003).

H2 : Gaji atau penghasilan berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

### 2.8.3 Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional adalah hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan keahlian. Menurut Dessler (2000) dalam Mariny (2003) pelatihan (*training*) merupakan proses pengajaran kepada pegawai baru berupa keahlian yang dibutuhkan agar mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ada empat tehnik dalam pelatihan, yaitu :

a. *On the Job Training (OJT)*

Memberikan pelatihan kepada pegawai untuk memahami pekerjaannya pada saat pekerjaan tersebut berlangsung.

b. *Job Instruction Training (JIT)*

Langkah-langkah dalam proses pelatihan berikut *key point*, untuk menunjukkan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

c. *Programmed Learning*

Metode sistematis berupa pengajuan pertanyaan atau fakta-fakta yang ada dan mempersilahkan individu untuk memberikan respon atas pertanyaan tersebut, kemudian memeberikan *feedback* atas jawaban tersebut. Mediatornya berupa teknik audiovisual.

d. *Stibulate or Stimulate Training.*

Teknik pelatihan dimana mempelajari secara aktual alat tiruan (*stimulated equipment*) yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi pelatihan yang dilakukan b ersifat bersifat *off-the job*.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah penyelenggaraan pelatihan kerja dibutuhkan atau tidak. Hasil penelitian dari Mudassir (2011) terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa secara keseluruhan yang memilih karir berbeda ditinjau dari pelatihan profesional. Menurut Stolle (1976) dalam Mariny (2003) pelatihan dipertimbangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik. Hal ini membuktikan dalam memilih karir tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial, tetapi juga ada keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri.

H3 : Pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

#### **2.8.4 Nilai-nilai Sosial**

Nilai-nilai sosial merupakan faktor yang menunjukkan kemampuan seseorang di masyarakat. Penelitian yang dilakukan oleh Mariny (2003) menunjukkan bahwa faktor ini banyak dipertimbangkan dalam menentukan karir. Pekerjaan yang prestisius, kesempatan untuk berinteraksi antar karyawan, dan kepuasan pribadi terhadap level karir yang dicapai merupakan hal-hal yang dipertimbangkan dalam nilai-nilai sosial.

Penelitian lain yang menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial dipertimbangkan dalam pemilihan karir adalah pada penelitian Stolle (1976) dalam Mariny (2003) yang menyatakan bahwa profesi sebagai akuntan publik dinilai lebih memberi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, menyediakan jasa sosial, dan lebih

prestisius daripada profesi sebagai akuntan perusahaan bagi mahasiswa akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pandangan orang lain terhadap suatu pekerjaan mempengaruhi keputusan seseorang untuk menentukan karirnya.

H4 : Nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

### **2.8.5 Pengakuan Profesional**

Pengakuan profesionalisme merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional meliputi kemungkinan bekerja dengan ahli-ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi. Pengakuan prestasi merupakan penghargaan tidak berwujud finansial. Menurut Stole (1976) dalam Mariny (2003) pelatihan dan pengakuan profesional dipertimbangkan oleh mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menentukan karir tidak hanya mencari penghargaan finansial, tetapi juga keinginan untuk mengembangkan diri dan berprestasi.

Mariny (2003) menyebutkan bahwa elemen-elemen dalam pengakuan dan penghargaan profesional terdiri dari pelatihan profesi, pengakuan profesi, pengalaman kerja yang bervariasi, kesempatan berkompetisi, perlunya keahlian untuk mencapai sukses dan kesempatan untuk memperoleh promosi kerja. Kesempatan untuk memperoleh promosi kerja merupakan salah satu penghargaan terhadap profesionalitas kerja individu.

H5 : Pengakuan dan penghargaan berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa

akuntansi.

### **2.8.6 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja meliputi sifat pekerjaan, tingkat persaingan, dan banyaknya tekanan pekerjaan. Selain itu, lingkungan pekerjaan juga meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja. Menurut Rahayuningsih (2001) dalam Mariny (2003) keamanan kerja yang lebih terjamin atau tidak mudahnya terkena PHK juga merupakan faktor yang dipertimbangkan memilih pekerjaan.

Penelitian Stolle (1976) dalam Mariny (2003) menunjukkan bahwa semua mahasiswa menganggap karir sebagai akuntan perusahaan lebih menghadapi pekerjaan yang lebih rutin dan dapat diselesaikan di belakang meja. Sedangkan karir sebagai akuntan publik, akan menghadapi tekanan lebih tinggi dan tingkat kompetisi yang tinggi.

Menurut Mudassir (2011) karir sebagai akuntan pendidik pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan dibanding akuntan perusahaan, sedikit atraktif, banyak tantangan karena karir sebagai akuntan pendidik lebih banyak berhadapan dengan banyak orang.

H6 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.

## **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

#### **3.1.1 Variabel dependent ( variabel terikat )**

Variabel dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah jenis karir yang akan dipilih oleh mahasiswa. Menurut Rahayu (2003) dalam Chirdiansyah (2008) profesi akuntan dibagi menjadi empat kategori, namun pada penelitian ini ditambah dengan satu kategori pada variabel dependennya, yaitu non-akuntan sebagaimana diuraikan dibawah ini:

1. Akuntan publik

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

2. Akuntan perusahaan

Akuntan perusahaan yaitu profesi akuntan yang bekerja pada suatu unit organisasi atau perusahaan.

3. Akuntan pendidik

Akuntan pendidik yaitu akuntan yang memberikan jasa berupa pelayanan pendidikan akuntansi kepada masyarakat melalui berbagai lembaga pendidik

yang ada untuk menghasilkan sumber daya yang berkarir pada tiga bidang akuntan lainnya.

#### 4. Akuntan pemerintah

Akuntan pemerintah yaitu bidang akuntansi yang berkaitan dengan lembaga pemerintahan, termasuk didalamnya akuntansi untuk lembaga-lembaga yang tidak bertujuan mencari laba (Baswir, 1998).

#### 5. Non akuntan

Non-akuntan yaitu bidang profesi diluar profesi akuntan baik yang masih berkaitan dengan bidang akuntansi maupun yang tidak ada hubungannya sama sekali, misalkan wartawan keuangan, wirausaha, staff pemasaran, dan lain-lain (Eny, 2008).

### **3.1.2 Variabel Independen ( variabel bebas )**

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

#### 1. Tingkatan mahasiswa

Tingkatan mahasiswa pada penelitian ini diukur dari status mahasiswa yang masih berada di bangku kuliah. Mahasiswa dikatakan junior apabila berada pada semester awal. Mahasiswa dikatakan senior apabila berada pada semester akhir (Fitriany dan Yulianty, 2007). Pada penelitian ini, tingkatan mahasiswa hanya terdapat pada demografi kuesioner saja.

#### 2. Gaji atau pembayaran finansial

Gaji atau pembayaran finansial berkaitan dengan seberapa penting mahasiswa mempertimbangkan gaji untuk memilih karir yang akan dijalannya dan telah diyakini oleh perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan terhadap karyawannya. Gaji atau penghargaan finansial diukur dengan 6 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Mariny (2003).

### 3. Pelatihan profesional

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional diuji dengan 4 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Mariny (2003).

### 4. Nilai-nilai sosial

Nilai-nilai sosial merupakan faktor yang menampakkan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dilihat dari sudut pandang orang lain. Nilai-nilai sosial diuji dengan 6 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Mariny (2003).

### 5. Pengakuan dan penghargaan

Pengakuan dan penghargaan meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi. Pengakuan dan penghargaan di uji dengan 4 butir pertanyaan oleh Mudassir (2011).

### 6. Lingkungan kerja

Sifat pekerjaan, tingkat persaingan dan banyaknya tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja diukur dengan 7 butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Mudassir (2011)

### **3.1.3 Variabel Kontrol**

Variabel kontrol atau kendali didefinisikan oleh Syahputra (2012) adalah variabel yang diusahakan untuk dinetralisasi oleh peneliti. Dalam penelitian ini, ditambahkan faktor *gender* atau jenis kelamin sebagai variabel kontrol untuk mengetahui apakah *gender* atau jenis kelamin berpengaruh terhadap keenam variabel independen terhadap dependen. Pada penelitian, jenis kelamin terdapat pada bagian demografi kuesioner

## **3.2 Penentuan Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini populasi yang dipilih adalah mahasiswa strata-1 yang berada pada tingkat awal dan tingkat akhir pada Universitas Diponegoro Semarang. Hal ini bertujuan untuk membandingkan persepsi pilihan karir pada mahasiswa junior dan mahasiswa senior.

Sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dan *convenience sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu ( Sugiyono 1999, dalam Fang Yen 2009). Dalam penelitian ini, sampel mahasiswa akuntansi terdapat pada angkatan 2009 dan 2012 yang telah memiliki pandangan pada karir yang akan dipilihnya setelah lulus nanti. Teknik penentuan

sampel berikutnya adalah *Convenience sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kemudahan dalam memberikan informasi (Eny, 2008).

Penentuan besar sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Sugiyono 1999 dalam Fang Yen 2009):

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

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi mahasiswa angkatan 2009 dan 2012

e = Prosentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Penelitian ini menggunakan prosentase kelonggaran 10%.

Total mahasiswa akuntansi angkatan 2009 = 240 orang

Total mahasiswa akuntansi angkatan 2012 = 331 orang

Total responden mahasiswa = 571 orang

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{N(e)^2 + 1} \\ &= \frac{571}{571(0,1)^2 + 1} \\ &= \frac{571}{571.0,01 + 1} \\ &= \frac{571}{6,71} \\ &= 85,096 \text{ (dibulatkan menjadi 85)} \end{aligned}$$

Sehingga sampel dalam penelitian berjumlah 85 responden.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Data dalam penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek peneliti. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu mahasiswa akuntansi di Universitas Diponegoro Semarang.

Kuesioner terbagi menjadi tiga bagian, bagian pertama yaitu data demografi responden, yaitu asal universitas, nama responden, jenis kelamin, semester dan angkatan. Tujuannya adalah untuk mengetahui identitas responden serta menilai kesesuaian sampel yang dituju terhadap tujuan penelitian. Bagian kedua yaitu berisi karir yang diminati oleh responden, yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, akuntan pendidik dan non akuntan. Tujuannya untuk mengetahui jenis karir yang diminati oleh responden sehingga memudahkan penelitian dalam menilai kesesuaian jawaban pada bagian ketiga. Bagian ketiga berisi faktor-faktor

yang dianggap mempengaruhi pilihan karir pada responden. Terdiri dari lima kelompok. Pertama mengenai gaji atau penghargaan finansial, kedua mengenai pelatihan profesional, ketiga mengenai nilai-nilai sosial, keempat mengenai pengakuan dan penghargaan dan kelima mengenai lingkungan kerja.

Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada bagian ketiga berdasarkan skala Likert, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju.

### **3.5 Metode Analisis Data**

#### **3.5.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.5.1.1 Uji validitas**

Menurut Ghozali (2012) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

##### **3.5.1.2 Uji Reliabilitas**

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

jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Untuk mengetahui reliabel atau tidak suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika nilai cronbach alpha  $> 0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.
- b. Jika nilai cronbacj alpha  $< 0,60$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukut variabel tersebut adalah tidak reliabel.

### **3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif**

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

### **3.5.3 Analisis Regresi Logistik Multinomial**

Regresi logistik pada dasarnya dibedakan menjadi dua kelompok. Regresi dengan dua variabel dependen yang bersifat kategorik, maka disebut Regresi Logistik Biner. Regresi dengan variabel dependen lebih dari dua yang bersifat kategorik disebut Regresi Logistik Multinomial (Ghozali, 2012).

Regresi Multinomial Logit atau yang sering disebut juga Model Logit

Politonus, pada penelitian ini terdapat 5 kategori pada variabel dependen, yaitu: Akuntan Publik, Akuntan Perusahaan, Akuntan Pendidik, Akuntan Pemerintah dan Non-akuntan. Menurut Riyadi (2010) langkah-langkah menentukan Regresi Multinomial Logit, sebagai berikut:

a. Menilai model Fit

Langkah pertama dalam menilai overall fit model terhadap data dengan menentukan hipotesis untuk menilai model fit tersebut.

$H_0$  : Model yang dihipotesiskan fit dengan data

$H_a$  : Model yang dihipotesiskan tidak fit dengan data

b. Nilai -2Likelihood Ratio

Statistik -2LogL dapat juga digunakan untuk menentukan jika variabel bebas ditambahkan kedalam model apakah secara signifikan memperbaiki model fit. Penilaian keseluruhan model regresi menggunakan nilai -2Likelihood dimana jika terjadi penurunan dalam nilai -2Likelihood pada blok kedua jika dibandingkan dengan blok pertama, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi menjadi lebih baik (Ghozali, 2012).

c. Koefisien Goodness of Fit

Tes Goodness of Fit digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara model dengan data, sehingga model data dikatakan fit), jika koefisien Goodness of Fit sama atau kurang dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak yang berarti ada perbedaan signifikan

antara model dengan model observasi (Ghozali, 2012).

d. Koefisien Pseudo-Rsquare

Nilai statistik R Square pada analisis multinomial logistik didekati dengan nilai Pseudo-Rsquare : Cox and Snell, Nagelkerke, dan McFadden yang mempunyai nilai rentang 0-1. Semakin mendekati 1, semakin banyak variasi yang dapat dijelaskan oleh model (Trihendardi, 2007 dalam Riyadi, 2010).

### 3.6 Pengujian Hipotesis

Setelah lulus semua uji diatas, maka hipotesis siap untuk diuji.

Langkah-langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan dalam mahasiswa akuntansi yang dibagi dalam lima kelompok, yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, akuntan pemerintah dan non-akuntan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir dikelompokkan dalam lima kelompok dengan 27 butir pernyataan.
3. Merumuskan hipotesis

Hipotesis ini secara sistematis dinyatakan dengan:

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a : \mu_1 \neq \mu_2$$

Maka masing-masing hipotesis dalam penelitian adalah:

- Ho1: Tidak terdapat perbedaan pilihan karir antara mahasiswa akuntansi senior dan junior
- Ha1: Terdapat perbedaan pilihan karir antara mahasiswa akuntansi senior dan junior
- Ho2: Gaji atau penghasilan tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.
- Ha2: Gaji atau penghasilan berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.
- Ho3: Pelatihan profesional tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi
- Ha3: Pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi
- Ho4: Nilai-nilai sosial tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.
- Ha4: Nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.
- Ho5: Pengakuan dan penghargaan tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.
- Ha5: Pengakuan dan penghargaan berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.
- Ho6: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.
- Ha6: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi.
4. Menentukan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan sekaligus menentukan nilai kritisnya.
  5. Melakukan pengujian hipotesis.