

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR
MAHASISWA AKUNTANSI**

**(Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di Perguruan
Tinggi di Semarang)**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

RAHMAT FAJAR RAMDANI

NIM. C2C009179

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2013

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Rahmat Fajar Ramdani

Nomor Induk Mahasiswa : C2C009179

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PEMILIHAN
KARIR MAHASISWA AKUNTANSI
(Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di
Perguruan Tinggi di Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Zulaikha, M.si., Akt.

Semarang, 7 Oktober 2013

Dosen pembimbing,

(Dr. Hj. Zulaikha, M.si., Akt)
NIP. 19580525 199103 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Rahmat Fajar Ramdani

Nomor Induk Mahasiswa : C2C009179

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PEMILIHAN
KARIR MAHASISWA AKUNTANSI
(Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di
Perguruan Tinggi di Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 25 Oktober 2013

Tim Penguji :

1. Dr. Hj. Zulaikha, M.Si., Akt (.....)

2. Drs. Daljono, M.Si., Akt (.....)

3. Faisal, S.E.,M.Si., Ph.D (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Rahmat Fajar Ramdani menyatakan bahwa skripsi dengan judul, **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI (Studi Empiris Mahasiswa di Perguruan Tinggi di Semarang)** 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 tiru, 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. 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 oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 7 Oktober 2013
Yang membuat pernyataan,

(Rahmat Fajar Ramdani)
NIM. C2C009179

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate and analyze factors influencing accounting students in the career selection (public accounting or non-public accounting). Factors influencing the selection of career are measured by variable financial rewards, profesional training, profesional recognition, social values, work environment, labor market consideration, personality and act of gender.

The sample used in this research are 120 respondents. The sample are collected from UNDIP, UNNES, UNISULA, and UNIKA. To anaylze the hypothesis, this research used logistic regression. The results show that financial reward, profesional training, profesional recognition, labor market consideration, and act of gender varriables have significant effect on career selection to become public accountants or non-public accountants, however social values, work environment and personality variables do not have significant effect on career selection to become public accountants or non public accountants.

Keywords: career selection, public accounting, non public accounting profession, financial reward, profesional training, profesional recognition, social values, work environment, labor market considerations, personality and act of gender.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi dan menganalisis faktor–faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir (akuntan publik atau akuntan non publik). Faktor–faktor yang mempengaruhi pemilihan karir tersebut diukur dengan variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai–nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan peran gender.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 responden. Sampel diperoleh dari beberapa universitas di kota Semarang (UNDIP, UNNES, UNISULA, UNIKA). Untuk menganalisis hipotesis, penelitian ini menggunakan multivariate analisis regresi logistic dengan SPSS versi 16. Hasil analisis menunjukkan variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, pertimbangan pasar kerja, dan peran gender memiliki pengaruh signifikan dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik atau akuntan non publik, tetapi untuk variabel nilai–nilai sosial, lingkungan kerja dan personalitas hasil analisis menunjukkan variabel–variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau akuntan non publik.

Kata kunci : pemilihan karir, profesi akuntan publik dan akuntan non publik, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai–nilai sosial, lingkungan sosial, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan peran gender.

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tangan bersandar pada orang lain, mereka dapat mengecewakanmu,
bersandarlah pada tuhan dia tidak akan mengecewakanmu.”

(Wilz Kanadi)

“Pembalasan terbaik bukanlah karma, namun senyuman, pengampunan,
dan doa.”

(Armanda Adriani)

“Laki-laki hebat adalah laki-laki yang menjadi model dan contoh dalam
memotivasi generasi berikutnya.”

(Jiraiya)

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- Ayah dan Ibu tercinta, yang telah dengan tulus memberikan doa dan kasih sayang hingga melebihi segala materi yang pernah ada di dunia.
- Mbak Ugita dan Wati , yang telah menjadi pendorong penulis untuk menjadi adik yang lebih baik.
- Teman terdekat, yang selalu menghidupkan semangat yang tiba tiba padam.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya. Dengan rahmat-Nya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dengan judul skripsi “**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR MAHASISWA AKUNTANSI**”. Penyusunan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas bantuan dari berbagai pihak, baik itu berupa doa, motivasi, ataupun cinta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. H. Istumudi dan Hj. Tajiah. Selaku orang tua penulis yang telah dengan tulus memberikan doa dan kasih sayang, serta dukungan dan kritik yang membangun semangat penulis
2. Dr. Hj. Zulaikha, M.Si., Akt. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, waktu, saran, dan arahan yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Hj. Andri Prastiwi, SE, M.Si., Akt. Selaku dosen wali yang telah membantu penulis dalam menghadapi proses perkuliahan.
4. Prof. Dr. H. Muchammad Syafrudin, SE, M.Si., Akt. Selaku Dosen sekaligus Ketua Jurusan Akuntansi yang telah memberikan bimbingan informal kepada penulis.
5. Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Seluruh Staff Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu dan pelajaran yang sangat bermanfaat.

7. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu penulis dalam mengurus administrasi.
8. Ugita Nursaidah, S.T dan Nursilawati, S.pt., M.Si., M.Sc. selaku saudari kandung penulis yang menjadi pendorong penulis untuk menjadi kakak yang lebih baik.
9. Firdaus, Bonang, Jojo, Angga, Ikang, Barqy, Afridel, Adimas, Adit, Pradipta, Anita dan Damar selaku teman-teman yang selalu memberikan semangat dan dorongan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman kontrakan jomblo (Mulkan, Rifki, Nico, Yudit, Fuad, Momo, Gilang).
11. Teman-teman akuntansi kelas A dan B 2009 reguler 2. Teman seperjuangan penulis yang saling mengingatkan dan menyemangati dalam penyusunan skripsi.
12. Teman-teman Universitas Diponegoro lintas fakultas dan angkatan. Yang menjadi teman penulis dalam menjalani proses penyusunan skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf apabila masih banyak kekurangan dan kesalahan. Hal itu disebabkan tidak lain karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat diharapkan untuk penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 7 Oktober 2013
Penulis,

Rahmat Fajar Ramdani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
<i>ABSTRAK</i>	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	11
1.5. Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1. Teori Pengharapan	14
2.2. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow	17
2.3. Profesi Akuntan di Indonesia.....	18
2.3.1. Akuntan Publik	19
2.3.2. Akuntan Non Publik	22
2.3.2.1 Akuntan Perusahaan	22
2.3.2.2 Akuntan Pemerintah	23
2.3.2.3 Akuntan Pendidik	24
2.4. Penelitian Terdahulu	24
2.5. Kerangka Pemikiran	30

2.6. Pengembangan Hipotesis	32
2.6.1. Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Non Publik	32
2.6.2. Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Non Publik	33
2.6.3. Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Non Publik	34
2.6.4. Nilai – Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Non Publik	36
2.6.5. Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Non Publik	37
2.6.6. Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Non Publik	37
2.6.7. Personalitas Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Non Publik	39
2.6.8. Peran Gender Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Non Publik	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
3.1.1. Variabel Dependen	41
3.1.2. Variabel Independen	42
3.2. Penentuan Populasi dan Sampel	48
3.3. Jenis dan Sumber Data	49
3.4. Uji Kualitas Data.....	50
3.4.1. Uji Validitas	50
3.4.2. Uji Realibilitas.....	50
3.4.3. Uji Response Non Bias	51
3.5. Analisis Statistik Deskriptif.....	51
3.6. Pengujian Hipotesis.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1.Deskripsi Data	53

4.2. Profil Responden	54
4.2.1. Jenis Kelamin	54
4.2.2. Profesi Akuntan yang Diminati	55
4.3. Uji Kualitas Data	56
4.3.1. Uji Validitas	56
4.3.2. Uji Realibilitas	57
4.3.3. Uji Response Non Bias	58
4.4. Analisis Statistik Deskriptif	62
4.4.1. Faktor – Faktor Pemilihan Karir	67
4.5. Analisis Data	102
4.5.1. Menilai Model Fit	103
4.5.2. Cox and Snell’R Square	104
4.5.3. Hosmer and Lemeshow’s Goodness of Fit Test....	105
4.5.4. Model Regresi Logistik	106
4.5.5. Pengujian Hipotesis	109
4.5.6. Tabel Klasifikasi	112
4.6. Pembahasan	113
BAB V PENUTUP	126
5.1. Kesimpulan	126
5.2. Keterbatasan	127
5.3. Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN-LAMPIRAN	131

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner PTN dan PTS	53
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4.3 Profesi Akuntan yang Diminati.....	55
Tabel 4.4 Uji Validitas	56
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.6 Uji Response Non Bias	59
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 4.8 Gaji awal	67
Tabel 4.9 Dana Pensiun.....	68
Tabel 4.10 Kenaikan Gaji.....	69
Tabel 4.11 Pelatihan Sebelum Kerja.....	71
Tabel 4.12 Ujian Sertifikasi.....	72
Tabel 4.13 Pelatihan Kerja Rutin.....	73
Tabel 4.14 Pengalaman Kerja.....	74
Tabel 4.15 Kesempatan Berkembang	75
Tabel 4.16 Pengakuan atas Prestasi	76
Tabel 4.17 Perlu Banyak Cara Untuk Naik Pangkat.....	77
Tabel 4.18 Perlu Keahlian Untuk Sukses.....	78
Tabel 4.19 Kesempatan Melakukan Kegiatan Sosial.....	80
Tabel 4.20 Kesempatan Bersosialisasi.....	81
Tabel 4.21 Kesempatan Melakukan Hobi	82
Tabel 4.22 Kesempatan Memperhatikan Individu Lain.....	83
Tabel 4.23 Pekerjaan yang Bergengsi.....	85
Tabel 4.24 Kesempatan Bekerja dengan Ahli dibidang Lain.....	86
Tabel 4.25 Pekerjaan Rutin	87
Tabel 4.26 Pekerjaan yang Cepat terselesaikan	88
Tabel 4.27 Banyak Tantangan Dalam Pekerjaan.....	89
Tabel 4.28 Lingkungan Kerja yang Nyaman	90
Tabel 4.29 Sering Lembur	91
Tabel 4.30 Kompetisi yang Tinggi	92
Tabel 4.31 Tekanan Pekerjaan.....	93
Tabel 4.32 Keamanan Kerja	95
Tabel 4.33 Info Lowongan	96
Tabel 4.34 Profesi yang Mudah Diperoleh	97
Tabel 4.35 Personalitas	98
Tabel 4.36 Perbedaan Hak dan Kewajiban	99

Tabel 4.37	Jaminan Naik Pangkat	100
Tabel 4.38	Ruang Lingkup	101
Tabel 4.39	Perbandingan Nilai -2LL	103
Tabel 4.40	Cox & Snell R Square.....	104
Tabel 4.41	Hosmer & Lemeshow	105
Tabel 4.42	Hasil Uji Regresi Logistik.....	106
Tabel 4.43	Hasil Uji Nilai Wald	109
Tabel 4.44	Tabel Klasifikasi.....	112
Tabel 4.45	Ringkasan Pengujian Hipotesis	113

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	31

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A	131
Lampiran B	135
Lampiran C	174

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memiliki karir yang baik dan menjanjikan merupakan semua harapan atau impian yang ingin dicapai oleh setiap mahasiswa. Dengan memperoleh karir yang dicita-citakan tersebut seorang mahasiswa diharapkan dapat memperoleh apa yang diinginkannya. Untuk memperoleh karir yang dicita-citakan mahasiswa dituntut untuk berkerja keras dan dapat memotivasi diri sendiri agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja dan tanggung jawab yang dimilikinya sebagai bekal untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin ketat dan penuh persaingan.

Dengan berkembangnya dunia bisnis yang semakin besar maka semakin beragam pula lapangan pekerjaan yang tersedia bagi angkatan kerja, khususnya sarjana ekonomi jurusan akuntansi, yang saat ini kualitas kelulusannya masih dipertanyakan oleh masyarakat luas. Praktik bisnis saat ini tidak hanya menuntut keahlian akademik yang diperoleh saat di bangku kuliah saja, namun saat ini mahasiswa dituntut untuk memiliki pengetahuan luar dan *soft skill* yang tidak mereka dapatkan saat mereka masih duduk di bangku kuliah. Oleh sebab itu diperlukan desain pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan realita keinginan dalam pasar kerja, agar saat mereka lulus mahasiswa telah memiliki bekal dan siap bersaing dalam dunia kerja. Khadafi, 2003 (dikutip oleh Oktavia, 2006) menyatakan bahwa kecocokan (*conformance*) lulusan dapat dilihat dari gaji

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

Secara umum, sarjana akuntansi memiliki beberapa langkah karir yang dapat ditempuh setelah mereka lulus. Pertama, sarjana akuntansi setelah lulus dapat langsung berkerja sebagai wiraswasta (menciptakan lapangan pekerjaan sendiri) atau menjadi karyawan dalam suatu perusahaan swasta ataupun instansi pemerintah. Kedua, melanjutkan pendidikan akademik jenjang strata-2, setelah menyelesaikan pendidikan ini, para lulusannya dapat berkerja sebagai staff pengajar atau seorang dosen di perguruan tinggi negeri atau swasta. Ketiga, melanjutkan pendidikan profesi untuk menjadi akuntan publik.

Berbagai jenis karir dapat ditekuni oleh sarjana ekonomi menunjukkan bahwa sarjana akuntansi bebas untuk memilih karir sesuai dengan yang diminatinya (Rahayu, dkk 2003). Ada beberapa faktor yang melatar belakangi setiap individu dalam pemilihan karir. Oktavia (2006) menyatakan bahwa pemilihan karir dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu nilai intristik, pengetahuan mengenai keuntungan profesi, fleksibilitas profesi, peluang pasar kerja, dan pengorbanan suatu profesi. Rahayu, dkk (2003) menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir yang terdiri dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pasar kerja,

pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Sedangkan karir menurut Greenberg dan Baron (2000) merupakan urutan pengalaman pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, pemberi kerja memberikan fasilitas dan berbagai bentuk kompensasi sesuai dengan kebijakan manajemen. Sedangkan sarjana akuntansi pencari kerja, memiliki kriteria-kriteria serta pertimbangan tertentu untuk menerima tawaran pekerjaan. Dalam perencanaan karirnya, mahasiswa banyak merencanakan berdasarkan apa yang mereka harapkan atau inginkan dalam profesi yang ingin mereka tekuni, seperti halnya mahasiswa akuntansi dalam memilih karirnya sebagai akuntan publik. Sebelum mereka memilih karir tersebut mereka telah memperkirakan dan memandang seperti apakah pekerjaan dan tanggung jawab yang akan mereka hadapi saat mereka menekuni profesi tersebut. Namun Carl and John (1996) dalam penelitiannya menyatakan banyak ditemukan ketidaksesuaian ekspektasi mahasiswa akuntansi terhadap tanggung jawab dan pekerjaan sebagai akuntan publik. Hal tersebut menandakan bahwa mahasiswa belum memahami secara mendalam mengenai dunia kerja yang akan mereka jumpai nantinya jika mereka menekuni suatu profesi dalam hal ini yaitu profesi akuntan publik atau non publik.

Dalam pemilihan karir, terdapat profesi yang dapat dilakukan dan ditekuni oleh sarjana akuntansi, yaitu profesi akuntan publik atau non akuntan publik. Profesi akuntan publik merupakan pihak yang berperan sebagai jembatan antara pihak manajemen dan pemilik atau pihak manajemen yang mengelola suatu unit

usaha Jensen and Meckling (1979). Kegiatan utama dari profesi akuntan publik terutama dalam kegiatan audit yang bertujuan untuk memberikan pendapat kewajaran terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh pihak manajemen, Baridwan (2002). Hasil audit atau pendapat yang diberikan terhadap laporan keuangan suatu entitas atau perusahaan, digunakan oleh pihak-pihak terkait baik pihak intern (manajemen) maupun pihak ekstern (investor, kreditur, pemerintah, dan masyarakat) untuk menilai kinerja dan juga digunakan dalam pengambilan keputusan terutama bagi pihak investor.

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

Menurut Bachtiar (2002), profesi akuntan publik merupakan salah satu profesi yang tergolong sebagai profesi termahal karena sumber pendapatan terbesar dari akuntan publik telah bergeser dari jasa audit ke jasa konsultasi manajemen. Untuk memperoleh perizinan menjadi seorang akuntan publik seperti yang diatur dalam Undang-Undang No.5/2011 “tentang Akuntan Publik” untuk menjadi seorang akuntan publik harus memperoleh izin yang diberikan oleh Menteri Keuangan, izin tersebut diberikan jika telah memenuhi syarat-syarat dan kriteria yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Dilmy (2002) untuk membuka praktik pribadi seorang akuntan harus mengikuti ujian yang diselenggarakan oleh

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan terdaftar di Departemen Keuangan untuk bisa berpraktek sebagai akuntan.

Selain akuntan publik alternatif lain yang dipilih ialah menjadi akuntan non publik, akuntan non publik merupakan akuntan yang berkerja di dalam suatu instansi baik pemerintah ataupun swasta, akuntan non publik tersebut meliputi akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah. Akuntan perusahaan atau auditor intern adalah akuntan yang bekerja dalam suatu entitas atau perusahaan yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efesiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Trirorania, 2004)

Akuntan pendidik merupakan profesi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada bidang akuntan lainnya (Jumamik, 2007). Akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional, baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah. Rahayu, dkk (2003) mengatakan bahwa mahasiswa yang mengharapkan bekerja sebagai akuntan pendidik lebih mempunyai jaminan hari tua. Hal tersebut mungkin dapat menjadi pendorong atau motivasi bagi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan pendidik. Akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggung jawaban keuangan yang ditunjuk oleh unit-unit organisasi dalam pemerintahan

atau pertanggung jawaban keuangan yang ditunjuk kepada pemerintah (Jumamik, 2007).

Penelitian ini meneliti beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan profesi sebagai akuntan publik atau non akuntan publik. Carpenter dan Strawser (1970) meneliti mengenai sifat dan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi, yaitu sifat pekerjaan, kesempatan berkembang, penghargaan finansial/ gaji awal, kondisi pekerjaan, kemauan kerja, program pelatihan, bonus, lokasi, kesempatan studi, reputasi perusahaan, dan prestise perusahaan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mahasiswa menganggap profesi akuntan publik lebih baik dibandingkan profesi akuntan perusahaan, sehingga bagi perusahaan yang memerlukan tenaga kerja di bidang akuntansi harus lebih mengeluarkan banyak pengorbanan biaya untuk melakukan perekrutan para akuntan tersebut.

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

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

Wijayanti (2001) dalam penelitiannya menyatakan penghargaan finansial (gaji), pelatihan profesional, nilai-nilai sosial berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik. Berbeda dengan Merdekawati dan Sulistyawati (2011) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik dengan menggunakan variabel penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Hasil penelitiannya menyatakan penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat banyak perbedaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir bagi mahasiswa akuntansi khususnya sebagai akuntan publik atau non publik. Perbedaan tersebut mungkin terjadi karena perbedaan sampel yang diambil dan juga perkembangan zaman dan perubahan peraturan-peraturan yang ada mengenai profesi akuntan, terutama akuntan publik yang memiliki aturan formal yang diatur dalam Undang-Undang No.5/2011 tentang “Akuntan Publik”. Pemilihan karir mahasiswa ditentukan oleh faktor-faktor pendorong dan hal tersebut ditentukan oleh pemahaman mahasiswa terhadap karir yang diminatinya.

Undang-Undang nomor 5/2011 tentang Akuntan Publik memuat ketentuan-ketentuan mengenai profesi akuntan publik di Indonesia, dengan adanya ketentuan-ketentuan tersebut apakah mempengaruhi pandangan dan harapan para mahasiswa akuntansi terhadap profesi akuntan publik, atau apakah justru menjadi sebaliknya, dengan mengetahui dan memahami peraturan-peraturan tersebut akan mengalihkan minat mahasiswa terhadap profesi akuntan publik, dan lebih memilih profesi akuntan non publik. Begitu juga terhadap profesi akuntan non publik (akuntan pemerintah, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik). Apakah mahasiswa telah paham mengenai ruang lingkup pekerjaan dan ketentuan-ketentuan profesi-profesi akuntan non publik.

Seperti yang diungkapkan oleh wakil ketua dewan standar akuntansi keuangan IAI, Roy Iman, 2011 dalam IAI keluhkan minimnya jumlah akuntan publik (Yoz, 2011) mengatakan bahwa jumlah akuntan publik yang aktif terdaftar di Indonesia sekitar 700 orang. Sedangkan di Malaysia, jumlah akuntan publik yang terdaftar dan aktif sekitar 5000 orang. Roy Iman, 2011 dalam IAI keluhkan minimnya jumlah akuntan publik (Yoz, 2011) beranggapan jumlah akuntan di Indonesia saat ini masih belum memadai untuk melayani kebutuhan masyarakat untuk menyajikan pelaporan keuangan yang akuntabel. Tidak hanya itu dalam Shnews (2013) dijelaskan bahwa Indonesia hingga saat ini masih harus mengimpor atau mendatangkan tenaga akuntan dari negara lain seperti Filipina dan Singapura. Untuk profesi akuntan profesional, saat ini Indonesia baru memiliki sekitar 10.000 akuntan dari total jumlah penduduk 240 juta jiwa, jika dibandingkan dengan negara tetangga Australia, jumlah akuntan di Indonesia

sangat jauh tertinggal. Dengan jumlah penduduk hanya sekitar 20 juta jiwa, Australia telah memiliki akuntan publik 140.000 orang (Shnews, 2013).

Berdasarkan pemaparan di atas maka perlu untuk meneliti kembali penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu yaitu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan profesi akuntan dengan judul **“ANALISIS FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA AKUNTANSI DALAM PEMILIHAN KARIR“**. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Merdekawati dan Sulistyawati (2011). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Merdekawati adalah dalam penelitian ini ditambahkan satu variabel independen yaitu peran gender. Alasan penambahan variabel ini yaitu berkaitan dengan perbedaan kewajiban dan keterbatasan peran laki-laki dan perempuan dalam berkarir di dunia kerja, oleh sebab itu perbedaan gender merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pemilihan karir oleh mahasiswa terutama bagi mahasiswa perempuan. Nelson dan Vendryzk, 1996 (dikutip oleh Philips and Desmond, 2012) menemukan dalam penelitiannya di USA bahwa siswa perempuan lebih tertarik dalam bidang akuntansi dibandingkan siswa laki laki..

1.2 Rumusan Masalah

Profesi akuntan publik atau non akuntan publik masing-masing memiliki ketentuan-ketentuan dan ruang lingkup pekerjaan masing–masing. Seperti profesi akuntan publik yang memiliki peraturan perundang-undangan tersendiri yang mengatur ruang lingkup profesi akuntan publik, yaitu Undang–Undang Republik

Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 Tentang “Akuntan Publik”. Dengan mengetahui dan memahami Undang–Undang tersebut diharapkan mahasiswa dapat mengetahui seperti apakah itu profesi akuntan publik, dan apakah terdapat faktor–faktor pendorong untuk memilih profesi akuntan publik tersebut, faktor–faktor pendorong yang diduga mempengaruhi pemilihan tersebut meliputi penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai–nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan perbedaan gender. Faktor–faktor tersebut juga berlaku terhadap pemilihan karir sebagai akuntan non publik, yang terdiri dari akuntan pemerintah, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik. Dimana setiap profesi akuntan non publik tersebut memiliki ruang lingkup dan ketentuan yang berbeda beda.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik bagi mahasiswa akuntansi ?
2. Apakah nilai pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik bagi mahasiswa akuntansi ?
3. Apakah pengakuan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik bagi mahasiswa akuntansi ?
4. Apakah nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik bagi mahasiswa akuntansi ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik bagi mahasiswa akuntansi ?

6. Apakah pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik bagi mahasiswa akuntansi ?
7. Apakah personalitas suatu profesi berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik bagi mahasiswa akuntansi ?
8. Apakah peran gender berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik bagi mahasiswa akuntansi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis faktor–faktor apa sajakah yang memotivasi dan menjadi daya tarik mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik. Berdasarkan penelitian sebelumnya banyak terjadi perbedaan hasil terhadap faktor–faktor yang mempengaruhi tersebut hal tersebut terjadi mungkin disebabkan oleh perbedaan sampel dan populasi mahasiswa yang dipilih. Faktor–faktor yang diuji tersebut meliputi penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan peran gender. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui minat mahasiswa terhadap profesi akuntan, apakah mahasiswa lebih tertarik untuk menekuni karir sebagai akuntan publik atau akuntan non publik.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kalangan mahasiswa, masyarakat dan kalangan pendidik, yaitu :

1. Menambah pengetahuan dan informasi bagi pihak peneliti sendiri untuk dapat lebih memahami persepsi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karirnya.
2. Sebagai bahan masukan bagi lembaga pendidikan atau fakultas ekonomi khususnya jurusan akuntansi untuk lebih meningkatkan kualitas pengajaran dengan harapan untuk lebih menghasilkan lulusan-lulusan sarjana akuntansi yang lebih berkualitas dan siap kerja.
3. Sebagai bahan masukan bagi lembaga akuntansi yang memperkerjakan tenaga akuntan, sehingga mereka dapat mengetahui seperti apakah keinginan dan ekspektasi calon pekerja dalam memilih karirnya sebagai akuntan publik dan non publik.
4. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang sama di masa depan.

1.5 Sistematika penulisan

Penelitian ini disusun berdasarkan sistematika yang berurutan yang terdiri dari beberapa bab, yaitu : Bab I Pendahuluan, Bab II Telaah Pustaka, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil dan Analisis, Bab V Penutup, Selanjutnya deskripsi masing masing bab akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Unsur–unsur yang dimuat dalam bab ini meliputi : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang mendukung perumusan hipotesis, penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi deskripsi tentang bagaimana penelitian akan dilaksanakan. Oleh karena itu, pada bagian ini akan diuraikan mengenai: variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Pada bab ini akan diuraikan deskripsi objek penelitian, analisis data, interpretasi hasil olah data, dan argumentasi atau pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang jawaban dari pertanyaan – pertanyaan pada rumusan masalah dan dari sini dapat ditarik benang merah apa implikasi teoritis penelitian ini beserta keterbatasan penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Teori Pengharapan

Teori dasar konsep pemilihan karir yang digunakan sebagai landasan teori adalah teori pengharapan (*Expectancy Theory*). Definisi teori pengharapan adalah kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan atau pengharapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hal tertentu bagi setiap individu (Robbins,2011). Pengharapan akan mempengaruhi sikap seseorang, Menurut Robbins (2011) Sikap seseorang terbentuk dari tiga komponen yaitu *cognitive component*, *emotional component* dan *behavior component*.

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. Apabila seseorang menyukai sesuatu maka ia akan cenderung untuk berusaha memperolehnya.
3. *Behavior component* merupakan kegiatan untuk bertindak secara lebih khusus dalam merespon kejadian dan informasi dari luar, sehingga seseorang akan termotivasi untuk menjalankan tingkat usaha yang tinggi

apabila ia meyakini bahwa upaya tersebut akan menghantarkannya ke suatu kinerja yang lebih baik.

Dewasa ini penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan dari Victor Vroom, 1964 (dikutip oleh Robbins, 2011) yang menyatakan motivasi terbentuk berdasarkan kebutuhan internal, tiga asumsi pokok Vroom dari teorinya adalah sebagai berikut :

1. Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (*outcome expectancy*) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.
2. Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan.
3. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (*effort expectancy*) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu.

istilah yang lebih praktis mengenai teori pengharapan mengatakan bahwa karyawan akan berupaya lebih baik dan lebih keras jika karyawan tersebut meyakini upaya itu menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan penghargaan finansial/gaji atau promosi dan imbalan tersebut akan memenuhi

sasaran pribadi karyawan tersebut. Oleh karena itu, teori tersebut berfokus pada tiga hubungan (Robbins, 2011) yaitu :

- a. *Hubungan upaya–kinerja*. Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
- b. *Hubungan kinerja–imbalan*. Sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya kinerja yang diinginkan.
- c. *Hubungan imbalan–sasaran pribadi*. Sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Abasara (2011) menyatakan kunci dari pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka dapatkan saat mereka menekuni karir tersebut, apakah karir tersebut dapat memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan dan memberikan daya tarik secara khusus kepada individu tersebut.

Pada dasarnya pengharapan yang muncul dalam diri seseorang memicu timbulnya motivasi seseorang untuk menggapai harapan yang ingin mereka dapatkan. Demikian pula dalam hal pemilihan profesi dalam memilih profesi yang diinginkan terdapat sebuah pengharapan terhadap profesi yang diinginkan dan untuk menggapainya dibutuhkan motivasi sebagai penunjangnya.

2.2 Teori Hirarki kebutuhan Maslow

Maslow, 1943 (dikutip oleh Robbins, 2011) mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama yaitu kebutuhan–kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai tertinggi. Kedua yaitu suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Menurut Maslow manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai dengan waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki.

Hirarki kebutuhan Maslow 1943 (dalam Robbins, 2011) menyatakan bahwa di dalam setiap individu ada suatu jenjang untuk 5 (lima) kebutuhan yaitu:

1. Faali atau fisiologis yang meliputi: sandang, pangan, papan, dan kebutuhan ragawi lainnya.
2. Keamanan yang meliputi: perlindungan fisik dan emosional.
3. Sosial yang meliputi: kasih sayang, rasa dimiliki dan persahabatan.
4. Penghargaan yang meliputi: harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri yang meliputi: pencapaian potensi diri dan pemenuhan diri.

Teori ini menyatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara substansial tidak lagi memotivasi seseorang. Menurut Oktavia (2006) untuk memenuhi fisiologis, manusia harus bekerja atau berkarir sehingga mendapat gaji atau kompensasi

lainnya yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Selain itu juga membutuhkan rasa aman, penghargaan dan aktualisasi diri saat dia bekerja.

2.3 Profesi Akuntan di Indonesia

Menurut International Federation of Accountants (dalam Abasara, 2011) yang dimaksud dengan profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan, atau dagang, akuntan yang bekerja di instansi pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Praktek akuntansi di Indonesia dimulai sejak zaman VOC (1642). Akuntan–akuntan Belanda kemudian mendominasi akuntansi di perusahaan-perusahaan yang juga di monopoli penjajah hingga abad ke-19. Pada masa pendudukan Jepang pendidikan akuntansi hanya diselenggarakan oleh departemen keuangan berupa kursus akuntan di Jakarta. Pesertanya yaitu 30 orang termasuk Prof. Soemardjo yang nantinya merintis pendirian Ikatan Akuntansi Indonesia tanggal 23 december 1957 (Oktavia, 2006).

Untuk menjadi seorang akuntan di butuhkan pendidikan keahlian secara khusus sesuai dengan bidang akuntan yang ingin ditekuni. Keputusan mendiknas Nomor 179/U/2001 menyebutkan pendidikan profesi akuntansi adalah pendidikan tambahan pada pendidikan tinggi setelah program ilmu sarjana ekonomi pada program studi akuntansi. Pendidikan profesi akuntansi bertujuan menghasilkan lulusan yang menguasai keahlian bidang profesi akuntansi dan memberikan kompensasi keprofesian akuntansi. Lulusan Pendidikan profesi akuntansi berhak menyandang sebutan gelar profesi akuntan (Benny, 2006), selanjutnya mereka

harus mendaftar ke departemen keuangan untuk mendapatkan nomor registrasi. Khusus untuk akuntan pendidik untuk menekuni profesi ini seorang Sarjana S1 akuntansi harus menempuh pendidikan lanjutan yaitu pendidikan Strata 2 atau S2, setelah menyelesaikan pendidikan ini para lulusan dapat bekerja sebagai pengajar di sekolah ataupun dosen di Universitas Negeri atau Swasta.

Hingga saat ini perkembangan profesi akuntan di Indonesia cukup pesat seiring berkembangnya dunia bisnis di Indonesia, banyak kantor akuntan publik (KAP) yang muncul di Indonesia baik lokal ataupun milik asing. Menurut Undang-Undang No.5/2011 Pasal 1 ayat 5 menyatakan kantor akuntan publik yang selanjutnya disingkat KAP adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang ini. Bagi kantor akuntan publik asing yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat 7 yaitu kantor akuntan publik asing yang selanjutnya disingkat KAPA adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum negara tempat KAPA berkedudukan dan melakukan kegiatan usaha sekurang-kurangnya di bidang jasa audit atas informasi keuangan historis. Hingga saat ini telah ada 4 (empat) KAPA yang mendominasi di dunia termasuk di Indonesia keempat KAPA tersebut yaitu, Klynveld Peat Marwick Goerdeler (KPMG), Ernest and Young (E&Y), Price Waterhouse Coopers (PWC), dan Deloitte Touche Tohmatsu (Delloite).

2.3.1 Akuntan Publik

Akuntan publik menurut Undang-Undang No. 5/2011 adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam

Undang–Undang ini. Menurut Wijayanti (2001) 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. 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. Undang–Undang No. 5/2011 tentang “Akuntan Publik” Pasal 3 ayat satu (1) menyebutkan bahwa akuntan publik memberikan jasa asurans yang meliputi :

- a. Jasa audit atas informasi keuangan historis.
- b. Jasa review atas informasi keuangan historis dan
- c. Jasa asurans lainnya.

Jumamik (2007) menyatakan bahwa akuntan publik adalah akuntan yang bergerak dalam bidang akuntansi publik, yaitu menyerahkan berbagai macam jasa akuntansi untuk perusahaan–perusahaan bisnis. Akuntan publik merupakan satu–satunya profesi yang berhak memberikan opini atas kewajaran dari laporan keuangan yang disusun manajemen (Baridwan, 2002). Menurut Mulyadi (dalam Oktavia, 2006) mendefinisikan Akuntan Publik sebagai berikut:

”Akuntan profesional yang menjual jasanya kepada masyarakat terutama pada bidang pemeriksaan terhadap bidang laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Pemeriksaan tersebut terutama ditujukan pada pihak investor, kreditur, calon kreditur, calon investor, dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak). Disamping itu akuntan publik juga menjual jasa lain kepada

masyarakat seperti konsultasi pajak, konsultasi bidang manajemen, konsultasi penyusunan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan.”

Untuk memperoleh perizinan menjadi seorang akuntan publik seperti yang diatur dalam Undang–Undang No.5/2011 “tentang Akuntan Publik” Pasal 5 menyebutkan bahwa:

1. Izin menjadi akuntan publik diberikan oleh Menteri.
2. Izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berlaku selama 5 (lima) tahun sejak ditetapkan dan dapat diperpanjang.
3. Apabila masa berlaku izin akuntan publik berakhir dan tidak memperoleh perpanjangan izin, yang bersangkutan tidak lagi menjadi akuntan publik dan tidak dapat memberikan jasa asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1).

Adapun menurut Pasal 6 mengenai syarat–syarat dan kriteria yang wajib dipenuhi untuk menjadi akuntan publik meliputi:

1. untuk mendapatkan izin menjadi akuntan publik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) seseorang harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah.
 - b. Berpengalaman praktik memberikan jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3
 - c. Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
 - d. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).

- e. Tidak pernah dipidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- f. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh Menteri dan
- g. Tidak berada dalam pengampunan.

Bekerja di KAP dapat membuat seorang individu dicari oleh perusahaan karena dianggap telah menguasai akuntansi sesuai standar yang berlaku. Namun bekerja di KAP juga memiliki pengorbanan yang cukup berat yaitu jam kerja yang cukup besar dibandingkan bekerja di perusahaan biasa (Sumarno, 2002).

2.3.2 Akuntan Non Publik

Profesi akuntan tidak hanya meliputi akuntan publik saja terdapat profesi akuntan lainnya yaitu akuntan non publik. Akuntan non publik merupakan akuntan yang berkerja di dalam suatu instansi baik pemerintah ataupun swasta, akuntan non publik tersebut meliputi akuntan perusahaan, akuntan pendidik dan akuntan pemerintah.

2.3.2.1 Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan atau auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efesiensi dan efektivitas prosedur

kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Trirorania, 2004).

Akuntan perusahaan merupakan akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Jenis 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 (Hansen dan Mowen, 2006). Sedangkan akuntansi keuangan berguna untuk menghasilkan informasi bagi pihak internal maupun eksternal, seperti manajer, karyawan, investor, kreditur, maupun pemerintah yang terkait dengan penyusunan laporan keuangan yang berhubungan dengan perusahaan secara keseluruhan (Hansen dan Mowen, 2006).

2.3.2.2 Akuntan Pemerintah

Jumamik (2007) menyatakan bahwa akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan pemeriksaan terhadap pertanggung jawaban keuangan yang ditunjuk oleh unit-unit organisasi dalam pemerintahan atau pertanggung jawaban keuangan yang ditunjuk kepada pemerintah. Unit-unit organisasi dalam pemerintahan atau instansi pemerintah tersebut meliputi Departemen Keuangan, Kantor Pajak, Badan Pengawas Keuangan Pemerintah (BPKP) dan Badan Pengawas Keuangan (BPK).

Menurut Setiyani (2005) akuntan pemerintah adalah akuntan yang bekerja pada instansi pemerintah, sarjana akuntansi yang berprofesi sebagai akuntan pemerintah mempunyai status sebagai pegawai negeri. Rahayu, dkk (2003) berpendapat mahasiswa akuntansi yang memilih profesi akuntan pemerintah mengharapkan pekerjaan yang bersifat rutin sehingga tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dan mempunyai keamanan kerja yang tinggi.

2.3.2.3 Akuntan Pendidik

Rahayu (2003) menyatakan bahwa mahasiswa yang mengharapkan bekerja sebagai akuntan pendidik lebih mempunyai jaminan hari tua. Temuan inilah yang menjadi pengharapan mahasiswa jurusan akuntansi untuk termotivasi memilih profesi akuntan pendidik. Jumamik (2007) menambahkan bahwa akuntan pendidik merupakan profesi yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkarir pada tiga bidang akuntan lainnya. Akuntan pendidik melaksanakan proses penciptaan profesional, baik profesi akuntan publik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah. Seiring dengan perkembangan perekonomian yang pesat, maka dibutuhkan akuntan yang semakin banyak pula. Dalam konteks permasalahan inilah diperlukan pemenuhan kebutuhan akan tenaga akuntan pendidik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Rahayu (2003) melakukan penelitian tentang persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan.

Variabel independen yang digunakan adalah penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Hasil penelitian menunjukkan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik.

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

Ernawati dan Wibowo (2004) meneliti pengaruh gender terhadap keinginan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik. Variabel independen yang digunakan yaitu sifat pekerjaan, gaji, jumlah tawaran lowongan kerja, persepsi mahasiswa tentang benefit profesi akuntan publik, persepsi mahasiswa tentang pengorbanan profesi akuntan publik, gender. Hasil penelitian tidak ada perbedaan signifikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan publik dan akuntan non publik.

Jumamik (2007) meneliti persepsi mahasiswa akuntansi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan. Jumamik menggunakan

sampel 125 mahasiswa PTS di Semarang angkatan 2003–2007, variabel independen yang digunakan dalam penelitiannya adalah gaji atau penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan stimulan semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir.

Merdekawati dan Sulistyawati (2011) juga melakukan penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non publik. Faktor-faktor yang di uji dalam penelitian tersebut antara lain penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa akuntansi semester 6 yang berasal dari 6 universitas yang terdapat di Semarang yaitu UNISULA, UNIKA, USM, UDINUS, UNISBANK, WIDYA bisnis school, dengan total sampel yang terkumpul sebanyak 125 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik.

Abasara (2011) meneliti analisis faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik, faktor-faktor yang dianalisis dalam pemilihan karir tersebut antara lain nilai interistik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Sampel yang

digunakan sebanyak 135 responden yang diambil dari 2 Universitas yang berlokasi di Semarang yaitu UNDIP dan UNIKA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara stimulan variabel nilai interistik pekerjaan, gaji, lingkungan pekerjaan, pelatihan profesional, berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik.

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

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

Semarang (UNDIP, UNIKA, UNNES, UNISSULA, UDINUS, UNISBANK, STIE TOTALWin serta PPA UNDIP). Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan persepsi antara karir akuntan publik dan akuntan non publik dinilai dari faktor gaji/penghargaan finansial, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja. Hasil tidak ada perbedaan persepsi ditemukan pada faktor lingkungan kerja dan kesetaraan *gender*.

Untuk lebih mempermudah pemahaman mengenai penelitian-penelitian terdahulu berikut akan di uraikan secara singkat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 2.1

RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
Rahayu (2003)	Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor pemilihan karir	Variabel independen : 1. Gaji 2. Pelatihan Profesional 3. Pengakuan Profesional 4. Nilai-nilai sosial 5. Lingkungan Kerja 6. Pertimbangan Pasar Kerja 7. Personalitas Variabel dependen : Pemilihan karir akuntan publik dan non publik	Hasil penelitian menunjukkan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik.
Trironia (2004)	Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan profesi akuntan oleh mahasiswa akuntansi	Variabel independen : 1. Gaji 2. Pengakuan profesional 3. Pelatihan Profesional 4. Nilai-nilai sosial 5. Lingkungan kerja 6. Keamanan Kerja Variabel dependen : Pemilihan karir akuntan	Hasil penelitian menunjukkan penghargaan finansial, pengakuan profesional, keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik atau

Ernawati dan Wibowo (2004)	Pengaruh gender terhadap keinginan mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi akuntan publik dan non akuntan publik	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat Pekerjaan 2. Gaji 3. Jumlah Tawaran pekerjaan 4. Persepsi mahasiswa tentang benefit profesi akuntan publik dan non publik 5. Persepsi tentang pengorbanan 6. Gender <p>Variabel dependen : Akuntan publik dan non publik</p>	<p>non publik</p> <p>Hasil penelitian tidak ada perbedaan signifikan terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan publik dan akuntan non publik.</p>
Jumamik (2007)	Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi karir akuntan	<p>Variabel independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pelatihan Profesional 3. Pengakuan profesional 4. Nilai–nilai sosial 5. Lingkungan kerja 6. Pertimbangan pasar kerja 7. Personalitas. <p>Dependen variabel : Pemilihan karir akuntan</p>	Secara parsial dan stimulan semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir akuntan
Abasara (2011)	Analisis Faktor – faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi akuntan publik	<p>Variabel independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai interistik pekerjaan 2. Gaji 3. Lingkungan kerja 4. Pelatihan profesional 5. Pengakuan profesional 6. Nilai–nilaisosial 7. Pertimbangan pasar kerja 8. Personalitas <p>Dependen variabel : Karir akuntan publik</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara stimulan variabel nilai interistik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, pelatihan profesional berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik
Merdekawati dan Sulistyawati (2011)	Faktor–faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik	<p>Variabel independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan finansial 2. Pelatihan profesional 3. Pengakuan profesional 4. Nilai–nilaisosial 5. Lingkungan kerja 6. Pertimbangan pasar kerja 7. Personalitas 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesionalitas, pengakuan profesionalitas, nilai-nilai sosial memiliki pengaruh yang

		Variabel dependen : Pemilihan karir	signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa sebagai akuntan publik dan non publik.
Wicaksono (2011)	Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor – faktor yang membedakan pemilihan karir profesi akuntan	Variabel independen : 1. Gaji 2. Pelatihan profesional 3. Nilai– nilaisosial 4. Lingkungan kerja 5. Pertimbangan pasar kerja 6. Personalitas Variabel dependen : Pemilihan karir profesi akuntan	Terdapat perbedaan persepsi mengenai pemilihan karir ditinjau dari segi faktor gaji, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Sedangkan ditinjau dari faktor personalitas tidak ada perbedaan persepsi
Andersen (2012)	Analisis persepsi mahasiswa akuntansi dalam memilih profesi sebagai akuntan	Variabel independen : 1. Gaji 2. Pelatihan profesional 3. Pengakuan profesional 4. Nilai – nilaisosial 5. Lingkungan kerja 6. Pertimbangan pasar kerja 7. Kesetaraan gender Variabel dependen : Pemilihan karir	Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan persepsi dinilai dari faktor gaji/penghargaan finansial, pengakuan profesional, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial dan pertimbangan pasar kerja. Hasil tidak ada perbedaan persepsi ditemukan pada faktor lingkungan kerja dan kesetaraan <i>gender</i>

2.5 Kerangka Pemikiran

Pada bagian kerangka penelitian ini akan dijelaskan secara singkat tentang permasalahan yang akan diteliti sehingga timbul adanya hipotesis (dugaan awal) dan juga menjelaskan mengenai alur logika dan hubungan yang menunjukkan

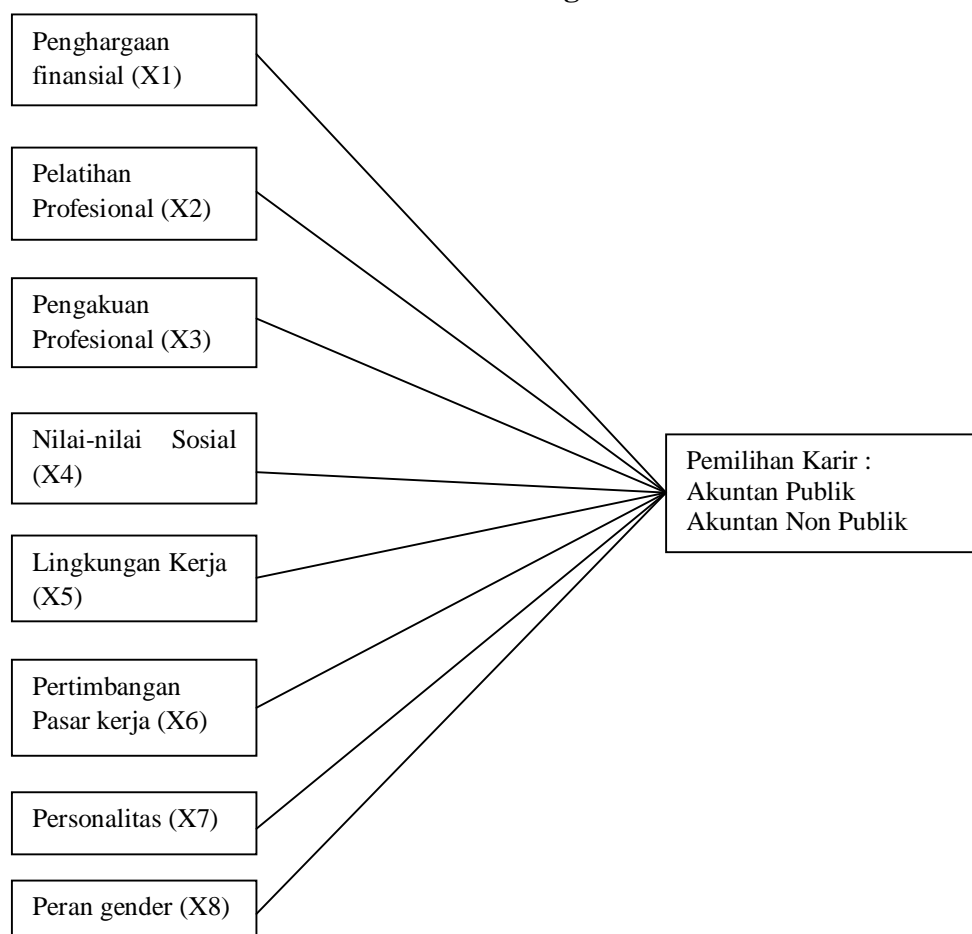
kaitan antara variabel–variabel penelitian. Variabel–variabel yang dimaksud adalah

1) Variabel independen yang meliputi: Penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai–nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas dan peran gender.

2) Variabel dependen yang meliputi: pemilihan karir, pemilihan karir yang dimaksud ialah sebagai akuntan publik atau akuntan non publik.

Berikut merupakan tabel kerangka pemikiran yang menggambarkan kaitan antara variabel-variabel penelitian yang digambarkan dalam gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.6 Pengembangan Hipotesis

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang hipotesis yang akan diuji dalam penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran dapat dirumuskan delapan hipotesis yang akan diuji, penjelasan selengkapnya dapat dilihat pada bagian di bawah ini.

2.6.1 Pengaruh Penghargaan Finansial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Akuntan Non Publik.

Penghargaan finansial atau gaji yang diperoleh dari pekerjaan secara mendasar merupakan daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Saat ini penghargaan finansial merupakan salah satu ukuran yang digunakan dalam mengukur kepuasan kinerja dan pertimbangan dalam pemilihan karir. Seperti teori motivasi yang diungkapkan oleh Robbins (2011) bahwa terdapat tiga hubungan yang memotivasi individu dan salah satunya yaitu hubungan imbalan–sasaran pribadi, hubungan ini menjelaskan sampai sejauh mana imbalan dalam suatu organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu, serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut. Oktavia (2006) dalam penelitiannya mengenai faktor–faktor yang mempengaruhi dalam pemilihan karir, menyatakan penghargaan finansial merupakan salah satu faktor pendorong mahasiswa dalam pemilihan karir. Wijayanti (2001) menyatakan penghargaan finansial adalah hasil yang diperoleh sebagai kontrak prestasi yang telah diyakini secara dasar bagi sebagian perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan keputusan kepada karyawan. Tidak hanya itu penghargaan finansial/ gaji merupakan faktor yang dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih profesi. Menurut Bachtiar (2002), profesi akuntan publik merupakan salah satu

profesi yang tergolong sebagai profesi termahal karena sumber pendapatan terbesar dari akuntan publik telah bergeser dari jasa audit ke jasa konsultasi manajemen. Abasara (2011) dalam penelitiannya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik menyatakan variabel penghargaan finansial/gaji berpengaruh secara signifikan dalam pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Yendrawati (2007) menyatakan mahasiswa memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan menganggap bahwa dengan karir tersebut mereka akan memperoleh gaji awal yang tinggi. Andersen (2012) menambahkan dalam penelitiannya secara umum mahasiswa akuntansi memiliki pandangan pekerjaan akuntan memiliki gaji yang baik. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa penghargaan finansial atau gaji mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya, sehingga hipotesis pertama diusulkan.

H₁: Penghargaan finansial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik.

2.6.2 Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Akuntan Non Publik

Pelatihan profesional merupakan pelatihan yang diberikan guna untuk peningkatan kemampuan dan keahlian suatu profesi, tidak hanya itu pelatihan profesional juga merupakan suatu persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai suatu karir. Seperti teori motivasi yang diungkapkan oleh Robbins (2011) bahwa terdapat tiga hubungan yang memotivasi individu, salah satunya yaitu hubungan imbalan-sasaran pribadi, hubungan ini menjelaskan

sampai sejauh mana imbalan dalam suatu organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu, serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

Merdekawati dan Sulistyawati (2011) menyatakan bahwa untuk menjalankan pekerjaan sebagai akuntan secara profesional dalam bidang-bidang akuntansi, nampaknya mendorong mahasiswa untuk memilih profesi yang lebih praktis dan profesional, hal ini didukung oleh penelitian Wijayanti (2001), Rahayu, dkk (2003), Jumamik (2007) dan Abasara (2011) penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan profesional berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Andersen (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa responden mahasiswa secara umum memiliki pandangan bahwa pekerjaan akuntan publik atau non publik memiliki perbedaan dalam pelatihan profesional sebelum bekerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa pelatihan profesional mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya, sehingga hipotesis kedua diusulkan.

H₂: Pelatihan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik.

2.6.3 Pengaruh Pengakuan Profesional Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Akuntan Non Publik

Pengakuan profesional merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap suatu prestasi atau kemampuan. Pengakuan profesi ini meliputi adanya kemungkinan berkerja dengan profesi yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan atas prestasi. Sesuai dengan tiga asumsi pokok

dalam teori pengharapan dari Victor Vroom, 1964 (dalam Robbins, 2011) yang menyatakan motivasi terbentuk berdasarkan kebutuhan internal, yaitu:

1. Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (outcome expectancy) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.
2. Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (valence) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan
3. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (effort expectancy) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu.

Hal ini juga didukung oleh teori hirarki kebutuhan Maslow (1943) dalam salah satu jenjang kebutuhan yaitu penghargaan yang meliputi: harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan dan perhatian. Merdekawati dan Sulistyawati (2011) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh persepsi mengenai pengakuan profesional dalam suatu bidang karir akuntan yang nampaknya juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi mahasiswa untuk memilih karir dibidang akuntansi, adanya perbedaan tersebut muncul karena pertimbangan bahwa karir dibidang akuntansi nampaknya dapat dianggap sebagai karir profesional. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa

pengakuan profesional mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya, sehingga hipotesis ketiga diusulkan.

H₃: Pengakuan profesional berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik.

2.6.4 Pengaruh Nilai-Nilai Sosial Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Akuntan Non Publik

Nilai-nilai sosial ditujukan sebagai faktor yang menampakkan kemampuan seseorang dari sudut pandang orang lain terhadap lingkungan sekitarnya (Wijayanti, 2001). Persepsi mengenai nilai-nilai sosial menunjukkan sebagai faktor yang mempengaruhi dalam memilih karir akuntan publik. Pertimbangan nilai sosial yang tinggi justru akan menurunkan pemilihan akuntan publik atau mahasiswa akan cenderung memilih karir akuntan non publik. Adanya pengaruh dalam nilai-nilai sosial ini menunjukkan adanya penilaian yang sama bahwa profesi akuntan baik akuntan pendidik, akuntan perusahaan maupun akuntan pemerintah memegang nilai-nilai sosial dalam pekerjaan mereka. Peranan pentingnya memegang nilai-nilai sosial bagi semua tingkatan akuntan tersebut karena pentingnya seorang akuntan untuk memegang nilai-nilai sosial yang diakui secara umum, dan hal ini nampaknya harus dipahami oleh semua pilihan karir akuntan. Hasil ini didukung dengan adanya penelitian Wijayanti (2001), Jumamik (2007) yang mendapatkan hasil variabel nilai-nilai sosial berpengaruh signifikan terhadap pemilihan karir. Dalam penelitian Andersen (2012) menambahkan bahwa mahasiswa secara umum memiliki pandangan bahwa pekerjaan akuntan memiliki peraturan dan nilai-nilai sosial dalam

pekerjaan mereka. Atas dasar pemikiran diatas maka dirumuskan hipotesis ke empat sebagai berikut.

H4: Nilai-nilai sosial berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik.

2.6.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Non Publik

Lingkungan kerja sangat mendukung dalam memilih karir, lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat meningkatkan prestasi karyawan. Lingkungan kerja berkaitan dengan tipe pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja. Andersen (2012) menyatakan lingkungan kerja merupakan suasana kerja yang meliputi sifat kerja (rutin, atraktif dan itentitas jam lembur), tingkat persaingan antar karyawan dan tekanan kerja merupakan faktor dari lingkungan pekerjaan. Karakter yang keras dan komitmen dibutuhkan oleh seorang akuntan dalam menghadapi lingkungan pekerjaan, seorang pekerja dituntut untuk dapat beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja, agar dapat mencapai target kerja yang diwajibkan. Atas pemikiran di atas maka dirumuskan hipotesis ke lima sebagai berikut.

H5: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik.

2.6.6 Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Non Publik

Carpenter dan Strawser (1970) menemukan bahwa pertimbangan pasar kerja menempati peringkat tertinggi di antara faktor-faktor yang mempengaruhi

pilihan profesi mahasiswa, Felton (1994) menambahkan pertimbangan pasar kerja dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik maupun profesi non akuntan publik. Mahasiswa biasanya memilih pekerjaan berdasarkan informasi lowongan kerja yang mereka peroleh. Sehingga pekerjaan yang mudah diakses oleh mahasiswa biasanya banyak diminati oleh mahasiswa. Sesuai dengan pendapat Robbins (2011) menyatakan bahwa salah satu dari komponen pembentukan sikap seseorang yaitu *Cognitive Component* yang merupakan keyakinan dari informasi yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi sikap seseorang terhadap profesi yang akan dijalani. Dalam pemilihan karir sebagai akuntan menurut penelitian Abasara (2011) pertimbangan pasar kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik. Berbeda dengan hasil penelitian Merdekawati dan Sulistyawati (2011) yang menyatakan pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan, hal ini tampaknya terkait dengan keinginan mahasiswa untuk selalu dapat bekerja pada beberapa pekerjaan yang secara prinsip tidak lepas dari bidang akuntansi. Sama halnya seperti hasil yang diperoleh dari penelitian Kunartinah (2003) dan Rahayu, dkk (2003) yang memiliki hasil bahwa pertimbangan pasar kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa pertimbangan pasar kerja mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya, sehingga hipotesis ke enam diusulkan.

H₆: Pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik.

2.6.7 Pengaruh Personalitas Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Akuntan Non Publik

Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap pelaku individu saat berhadapan dengan situasi/ kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang (Rahayu dkk, 2003). Dalam pemilihan karir sebagai akuntan hasil penelitian Abasara (2011) menyatakan bahwa variabel personalitas berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan karir sebagai akuntan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumamik (2007). Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa personalitas mempengaruhi mahasiswa dalam pemilihan karirnya, sehingga hipotesis ke tujuh diusulkan.

H7: Personalitas berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik atau non publik.

2.6.8 Pengaruh Peran Gender Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik atau Non Publik

Kultur masyarakat pada era sebelum kartini yang melarang wanita untuk bekerja pada saat ini sudah sangat jauh dari persepsi masyarakat, wanita sekarang sudah dianggap memiliki peran dan berkarya dalam seluruh aspek kehidupan sosial, dalam bidang akuntansi seorang wanita dapat menekuni berbagai bidang profesi akuntan yang ada baik akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik. Namun ada beberapa karakter dasar yang tidak dapat disamakan antara pria dan wanita yaitu emosi, dan pola pemikiran yang cukup berbeda antara pria dan wanita (Andersen, 2012).

Giligan (1982) berpendapat bahwa perkembangan moral dan cara-cara pemikiran wanita berbeda secara fundamental terhadap pria, pengaruh gender muncul ketika perbedaan antara pria dan wanita terjadi dalam pembuatan keputusan etik. Sedangkan Shaub (1994) menemukan hubungan yang konsisten dan kuat antara gender dan perkembangan moral, wanita mempunyai perkembangan moral yang lebih tinggi dibandingkan pria. Ermawati (2004) dalam penelitiannya menyatakan terdapat perbedaan signifikan pengaruh gender terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam memilih profesi akuntan publik dengan profesi non akuntan publik. Philip (2011) menambahkan sesuai dengan hasil penelitiannya bahwa gender merupakan salah satu faktor pemilihan bidang studi mahasiswa dibidang akuntansi, dalam penelitiannya wanita lebih menyukai bidang studi akuntansi dibandingkan laki-laki. Hal ini juga di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Andersen (2012) yaitu tidak ada perbedaan persepsi terhadap pemilihan karir berdasarkan perbedaan gender. Berdasarkan pemikiran di atas dapat diusulkan hipotesis ke delapan yaitu sebagai berikut.

H8: Peran gender berpengaruh terhadap pemilihan karir sebagai akuntan publik dan non publik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah apa pun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2003). Pada bagian ini akan dideskripsikan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang selanjutnya akan didefinisikan secara lebih operasional dan juga akan dijelaskan bagaimana cara mengukur variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan dua macam variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

3.1.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau *dependent variable* adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh *independent variable* atau variabel bebas (Sekaran, 2003). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemilihan karir. Pemilihan karir tersebut diukur melalui pemilihan karir sebagai akuntan publik atau akuntan non publik (akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, akuntan pendidik), sehingga variabel dependen dalam penelitian ini akan berbentuk variabel dummy. Menurut Ghazali (2006) variabel dummy merupakan variabel kualitatif yang menunjukkan keberadaan (*presence*) atau ketidakberadaan (*absence*) dari kualitas atau suatu atribut, cara mengkuantifikasikan variabel kualitatif di atas adalah dengan membentuk variabel artifisial dengan nilai 1 atau 0. 1 menunjukkan keberadaan atribut dan 0 menunjukkan ketidakberadaan atribut.

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

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

Nilai 1 (satu) = untuk pemilihan sebagai akuntan non publik (akuntan pemerintah, akuntan perusahaan, dan akuntan pendidik).

3.1.2 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang membantu menjelaskan varians dalam variabel terikat (Sekaran, 2003). Variabel independen dalam penelitian ini meliputi :

a) Penghargaan Finansial

Gaji atau penghargaan Finansial merupakan sebuah kompensasi atau balas jasa atas kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan atau instansi tempat ia bekerja. Rahayu dkk (2003) Gaji atau penghargaan finansial dapat diukur melalui 3 item pertanyaan:

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

Menurut (Ghozali, 2006) pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut *skala Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

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

b) Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional merupakan pelatihan peningkatan kemampuan yang berhubungan dengan keahlian khusus suatu profesi. Pelatihan profesional dapat diukur dengan 4 item pertanyaan (Rahayu, 2003) :

1. Pelatihan sebelum memulai kerja.
2. Ujian sertifikasi.
3. Pelatihan kerja rutin.
4. Pengalaman kerja.

Menurut (Ghozali, 2006) pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut *skala Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

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

c) Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi atas pekerjaan. Pengakuan profesional dapat diukur melalui 4 item pertanyaan (Rahayu,2003) :

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

Menurut (Ghozali, 2006) pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut *skala Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

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

d) Nilai-nilai Sosial

Nilai-nilai sosial berkaitan dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang dipilih mahasiswa Nilai-nilai sosial dapat diukur dengan 6 item pertanyaan (Wijayanti, 2001) :

1. Kesempatan melakukan kegiatan Sosial.
2. Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain.
3. Kesempatan untuk menjalankan hobi.

4. Memperhatikan individu lain.
5. Pekerjaan yang bergengsi.
6. Kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain.

Menurut (Ghozali, 2006) pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut *skala Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

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

e) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana kerja (rutin, atraktif, sering lembur), tingkat persaingan antara karyawan dan tekanan kerja. Merdekawati dan Sulistyawati (2011) lingkungan kerja dapat dikur dengan 7 item pertanyaan sebagai berikut:

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

Menurut (Ghozali, 2006) pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut *skala Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

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

f) Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan tersedianya lapangan kerja atau kemudahan mengakses lapangan pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja dapat diukur dengan 3 item pertanyaan (Andersen, 2012)

1. Keamanan kerja lebih terjamin.
2. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui.
3. Pekerjaan yang mudah didapat dan diperoleh.

Menurut (Ghozali, 2006) pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut *skala Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

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

g) Personalitas

Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu. Hal tersebut membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang (Rahayu dkk, 2003). Menurut Jumamik (2007) personalitas diuji dengan pertanyaan yang mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional.

Menurut (Ghozali, 2006) pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut *skala Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

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

h) Peran Gender

Perbedaan gender dalam suatu lingkungan kerja bukanlah hal yang biasa, perbedaan gender berpengaruh pada situasi, kondisi dan tanggung jawab yang dimiliki oleh laki – laki dan perempuan. Perbedaan gender dapat diukur dengan 3 item pertanyaan (Andersen, 2012).

1. Hak dan kewajiban pria dan wanita dalam dunia kerja.
2. Jaminan dalam kenaikan jabatan atau pangkat berdasarkan gender.
3. Ruang lingkup pekerjaan yang terbatas antara pria dan wanita.

Menurut (Ghozali, 2006) pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut *skala Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

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

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 jurusan akuntansi semester 6 hingga akhir (2008 – 2010) dan lokasi pengambilan sampel diambil dari beberapa fakultas negeri dan swasta di Semarang, yaitu UNDIP, UNNES, UNIKA dan UNISULA. Alasan dipilihnya populasi tersebut karena mahasiswa dianggap sudah memiliki pengetahuan dan telah mengikuti mata kuliah mengenai bidang-bidang akuntansi, seperti akuntansi keuangan, akuntansi biaya, akuntansi manajemen, auditing 1 dan juga mata kuliah praktikum baik praktikum akuntansi keuangan, biaya, dan audit. Selain itu mahasiswa pada tingkat tersebut mungkin telah memiliki rencana pemilihan karir yang akan mereka tekuni setelah lulus dari universitas. Alasan dipilihnya lokasi pengambilan sampel tersebut karena mungkin ada perbedaan persepsi atau pendapat antara mahasiswa universitas swasta dan negeri dalam memilih karir dibidang akuntansi,

dan juga untuk memperluas wilayah pengambilan sampel yang tidak hanya dalam satu jenis universitas saja.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive or judgemental sampling*. Penentuan sampel dengan metode ini biasanya dilakukan oleh periset ketika periset ingin mencapai tujuan tertentu (Mas'ud, 2004). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik atau akuntan non publik, sehingga dalam penelitian ini terdapat kriteria-kriteria tertentu dalam pengambilan sampelnya, kriteria-kriteria tersebut yaitu, mahasiswa akuntansi tingkat akhir dimulai dari semester 6 (enam) ke atas, dengan asumsi mahasiswa pada tingkat tersebut yang telah memperoleh semua mata kuliah akuntansi dan mungkin telah memiliki pandangan mengenai perencanaan karir.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data diperoleh dengan melakukan survey secara langsung ke sumber data. Metode pengambilan data yang digunakan yaitu kuesioner yang dibagikan langsung ke responden, dan studi pustaka. Menurut (Ghozali, 2006) pengumpulan data melalui kuesioner diukur dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut *skala Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1. Pilihan 1 = Sangat Tidak Setuju.

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

3.4 Uji Kualitas Data

3.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur hubungan atau korelasi antara indikator-indikator pertanyaan yang mengukur suatu variabel bebas atau variabel independent sehingga suatu kuesioner dapat dinyatakan sah atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total konstruk atau variabel (Ghozali, 2006).

3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2006) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated measure* atau pengukuran ulang: Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

2. *One shot* atau pengukuran sekali saja: Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ Nunnally (dalam Ghazali, 2006).

3.4.3 Uji Response Non Bias

Pengujian *response non bias* dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan antara jawaban kuesioner yang dikumpulkan pada waktu pengumpulan data pertama dengan jawaban kuesioner yang dikumpulkan pada waktu pengumpulan data kedua. Uji *response non bias* dilakukan dengan *independent sample t test* dengan melihat rata-rata jawaban responden dalam kelompok pengumpulan data pertama dan kelompok pengumpulan data kedua. Untuk melihat perbedaan yang signifikan antara variance populasi kedua sampel tersebut dapat dilihat pada nilai *Levene's Test Equality of Variance*. Jika probabilitas nilai hitung nilai *Levene test* $> 0,05$ maka dapat disimpulkan kedua kelompok sampel memiliki variance yang sama (Ghozali, 2006).

3.5 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi tentang karakter variabel-variabel gaji, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, personalitas, dan peran gender.

Dengan melihat tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan kisaran aktual, rata-rata teoritis dan rata-rata empiris, standar deviasi dan analisis deskripsi jawaban responden mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi karir.

3.6 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara multivariat akan digunakan alat analisis regresi logistik. Penggunaan analisis regresi logistik ini karena variabel dependen (pilihan karir) merupakan data yang berbentuk dummy dimana variabel dinyatakan dalam nilai.

Nilai 0 = untuk menunjukkan pemilihan karir sebagai akuntan publik.

Nilai 1 = untuk menunjukkan pemilihan karir sebagai akuntan non publik (akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah).

Kelebihan analisis ini adalah tidak diperlukannya pengujian terhadap normalitas data maupun sedikitnya asumsi yang diperlukan untuk menguji hasil penelitian, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ kaidah pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (sig) $< \alpha = 5\%$ maka hipotesis alternatif didukung.
2. Jika nilai probabilitas (sig) $> \alpha = 5\%$ maka hipotesis alternatif tidak didukung.